

# DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO

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

Estratto della Relazione sulla gestione  
della Relazione finanziaria annuale 2019

# DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO

Metodologia, principi e criteri di reporting	73
Perimetro di rendicontazione	74
Analisi di materialità e definizione del contenuto	75
<b>IL NOSTRO BUSINESS</b>	<b>77</b>
Profilo societario e principali operazioni	77
Evoluzione dello scenario di mercato e strategia	78
Il Modello aziendale di gestione e organizzazione	78
La gestione della catena di fornitura	79
Come il nostro modello di business crea valore	81
Valore economico generato e distribuito	81
La relazione con gli stakeholder	82
La relazione con i clienti	84
La relazione con la comunità finanziaria	84
La relazione con le istituzioni e le associazioni di categoria	84
Collaborazioni con associazioni e organizzazioni internazionali sul tema del cambiamento climatico	85
<b>LA CORPORATE GOVERNANCE</b>	<b>85</b>
Il Modello di Governance	85
Governance della sostenibilità del business	86
Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Saipem SpA	86
"Modello 231 (include il Codice Etico)"	86
<b>IMPEGNO, RISULTATI E OBIETTIVI</b>	<b>88</b>
<b>IL NOSTRO CONTRIBUTO ALLA MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI</b>	<b>90</b>
La strategia di riduzione dei cambiamenti climatici	90
Analisi di scenario climate-related	91
Innovazione e ricerca contro il cambiamento climatico	92
L'efficienza energetica	92
Le emissioni di GHG	93
<b>PROTEGGERE L'AMBIENTE E MINIMIZZARE GLI IMPATTI AMBIENTALI</b>	<b>94</b>
Politiche e sistema di gestione ambientale	94
La prevenzione e il ripristino degli sversamenti	96
La gestione della risorsa idrica	97
Preservare la qualità dell'aria	98
La gestione dei rifiuti	99
<b>GLI ASPETTI SOCIALI</b>	<b>99</b>
Le politiche e la gestione degli aspetti sociali	99
La relazione con il territorio	101
La presenza locale	101
Una catena di fornitura sostenibile	102
<b>LA TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE DELLE PERSONE</b>	<b>104</b>
La sicurezza delle persone	104
L'integrità degli asset	107
La salute dei dipendenti	108
Salute e medicina del lavoro	108
<b>IL CAPITALE UMANO</b>	<b>109</b>
Politiche e gestione delle persone	109
L'andamento occupazionale	109
I rischi connessi alla gestione delle persone	110
Lo sviluppo delle competenze	110
Attrarre i talenti	111
Reverse Mentoring e formazione	112
Le relazioni industriali	113
Uguaglianza di trattamento e valorizzazione delle differenze	114
Innovazione nella gestione delle persone	116
<b>L'ETICA DEL BUSINESS</b>	<b>117</b>
Rispetto dei diritti umani	117
Pratiche di security	117
Lotta alla corruzione	118
Segnalazione di sospette violazioni	120
<b>Indice dei contenuti GRI</b>	<b>122</b>

# DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO

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

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

## Metodologia, principi e criteri di reporting

Il presente documento costituisce la "Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario" del Gruppo Saipem (di seguito Gruppo, Saipem, Società) al 31 dicembre 2019.

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

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

Come previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 254/2016, la DNF costituisce una relazione separata nella "Relazione sulla gestione" contrassegnata con apposita dicitura al fine di una sua chiara identificazione. Come tale, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Saipem SpA in data 12 marzo 2020. La DNF è predisposta dalla funzione Corporate Sustainability, in collaborazione con tutte le funzioni Corporate, delle divisioni, delle società, progetti operativi e siti del Gruppo responsabili delle tematiche trattate.

Specifiche procedure definiscono ruoli, responsabilità, attività, controlli e flussi informativi relativamente al processo di rendicontazione della DNF.

La DNF richiama altre sezioni della "Relazione sulla gestione" e la "Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari" per i contenuti che sono ivi trattati nel dettaglio e contiene a sua volta informazioni che assolvono agli obblighi di cui al primo e secondo comma dell'art. 2428 del codice civile, limitatamente all'analisi delle informazioni su personale e ambiente.

Oltre alle richiamate disposizioni del legislatore, il contenuto del documento è stato definito, come previsto dai GRI Standards, considerando i principi di materialità, inclusività degli stakeholder, contesto di sostenibilità e completezza. Per garantire la qualità delle informazioni contenute nel documento sono stati seguiti i principi di equilibrio, comparabilità, accuratezza, tempestività, chiarezza e affidabilità delle informazioni riportate. La sezione "Indice dei Contenuti GRI" contiene il dettaglio degli indicatori di prestazione rendicontati in conformità alle linee guida adottate.

Le informazioni contenute nella DNF si riferiscono ai temi identificati come materiali e ai relativi indicatori che riflettono gli impatti economici, ambientali e sociali significativi dell'organizzazione o che potrebbero influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder del Gruppo. L'analisi di materialità, aggiornata annualmente e con il coinvolgimento diretto di rappresentanze degli stakeholder della Società, ha guidato la definizione dei contenuti da rendicontare. Rispetto agli ambiti previsti dall'art. 3 del D.Lgs. n. 254/2016, l'impiego di risorse idriche non è stato ritenuto significativo, per cui non è trattato in DNF come tema materiale. Nonostante ciò, al fine di garantire trasparenza, completezza e continuità informativa, informazioni basilari sugli utilizzi di acqua sono comunque contenute nel presente documento. I principali obiettivi e impegni, la descrizione dell'approccio strategico alle tematiche rilevanti di carattere non finanziario e dei principali rischi generati e subiti rispetto a tali ambiti, ivi incluse le modalità di gestione degli stessi, sono trattati nelle relative sezioni del presente documento.

Al fine di fornire informazioni più approfondite sulle tematiche di maggiore interesse per gli stakeholder societari, con un linguaggio e modalità più comunicative, Saipem pubblica dall'anno 2006 il Bilancio di Sostenibilità annuale. Il documento, denominato "Making change possible - Sustainability Report 2019",

è disponibile sul sito web istituzionale, insieme ad altri documenti specifici per tematica, ai quali si rimanda ove necessario. In particolare, Saipem ha rinnovato per il secondo anno consecutivo il suo impegno di disclosure secondo le raccomandazioni della Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) del Financial Stability Board attraverso il documento "Climate: from strategy to action", pubblicato nel dicembre 2019 e disponibile sul sito web societario. Inoltre, dal 2016 la Società pubblica annualmente un Modern Slavery Statement che descrive le misure adottate per assicurare, così come richiesto dalla legge del Regno Unito "Modern Slavery Act 2015 - Section 54", l'assenza di ogni forma di "schiaffo moderna, lavoro forzato e traffico di esseri umani" al proprio interno e lungo la propria catena di fornitura. Lo Statement considera, in via volontaria, le attività di tutto il Gruppo Saipem e non le sole società presenti nel Regno Unito.

Gli indicatori di performance sono stati raccolti su base annuale e la rendicontazione è effettuata sul triennio 2017-2019, salvo dove diversamente indicato. Il processo di rilevazione delle informazioni e dei dati quantitativi è stato strutturato in modo da garantire la confrontabilità dei dati e l'analisi dei trend nel triennio, al fine di permettere una corretta lettura delle informazioni e una completa visione a tutti gli stakeholder interessati all'evoluzione delle performance di Saipem. Eventuali variazioni delle metodologie di rilevazione rispetto agli anni passati sono opportunamente segnalate nel documento.

Nel corso del 2019 Saipem ha implementato su un campione ristretto di società del Gruppo un Sistema di Controllo Interno appositamente dedicato all'Informativa Non Finanziaria e basato sul Framework della Committee of Sponsoring Organization (CoSO). L'obiettivo del Sistema di Controllo Interno è aumentare ulteriormente l'affidabilità del reporting non finanziario nel suo complesso e introdurre un ulteriore processo di verifica interna da parte delle funzioni.

Vista la complessità della struttura dei dati non finanziari del Gruppo, tale Sistema di Controllo ha previsto la creazione di un team dedicato e la redazione di specifiche procedure interne ("Management System Guideline for Internal Control System over Non-Financial Information"). Sono previste due sessioni di monitoraggio: il Monitoraggio di Linea, condotto dalle funzioni interne sui dati di responsabilità della funzione stessa, e il Monitoraggio Indipendente, svolto dalla funzione Internal Audit sulle altre funzioni aziendali. In merito alla sicurezza dei dati e delle informazioni gestite dalla Società ai fini, non esclusivi, del presente documento, Saipem ha definito una serie di misure di sicurezza aggiuntive a quelle già esistenti, che avranno effetto anche sui sistemi di reporting utilizzati, affinché tutti gli applicativi e le infrastrutture tecniche siano totalmente integrati con i sistemi di sicurezza per la protezione dalle minacce di natura informatica. Tali misure, in corso di implementazione o di prossima adozione, riguardano in particolare gli applicativi di gestione delle forniture e della salute dei dipendenti.

La DNF è sottoposta a specifico giudizio di conformità da parte di una società di revisione indipendente,

che esprime con apposita relazione distinta un'attestazione circa la conformità delle informazioni fornite ai sensi dell'art. 3, comma 10, del D.Lgs. n. 254/2016. La verifica è svolta secondo le procedure indicate nella sezione "Relazione della società di revisione", inclusa nel presente documento.

### Perimetro di rendicontazione

Come prescritto dal D.Lgs. n. 254/2016, la DNF contiene le informazioni e gli indicatori relativi alla performance di Saipem SpA e delle società controllate consolidate integralmente nella "Relazione finanziaria annuale". Eventuali variazioni del perimetro di reporting rispetto all'anno precedente sono descritte nella sezione "Principi di consolidamento" della "Relazione finanziaria annuale".

In alcuni ambiti sono presenti variazioni rispetto al perimetro di consolidamento suddetto, garantendo comunque il criterio dell'impatto significativo. Per quanto riguarda i dati relativi la sicurezza, si sottolinea che, a partire dal 2018, essi sono stati rendicontati suddivisi tra Saipem e subcontrattisti. Invece, negli indicatori afferenti all'ambito ambientale sono inclusi anche i dati relativi a subcontrattisti operanti nei siti Saipem e dei partner nelle attività in cui Saipem è responsabile della gestione HSE. Per gli stessi indicatori sono stati inoltre definiti dei limiti di significatività per l'inclusione dei siti operativi nel perimetro (es. numero di persone presenti in sito o, nel caso di uffici non di proprietà Saipem, tipologia di contratto d'affitto).

A partire dall'anno di reporting 2019, la Società ha revisionato le modalità di rendicontazione dei dati di performance ambientale dei quattro mezzi FPSO Cidade de Vitoria (operante in acque brasiliane), Gimboa, Kaombo Sul e Kaombo Norte (operanti in acque angolane). I due mezzi Kaombo sono stati costruiti da Saipem, ma attualmente sono di proprietà del cliente. Quindi per tali mezzi Saipem non riporta più alcun dato ambientale. I mezzi Cidade de Vitoria e Gimboa, pur essendone Saipem proprietario e operatore, operano per scopi produttivi del cliente che affitta il mezzo e gli impianti e ne impone contrattualmente le specifiche. Poiché i mezzi dispongono di moduli per alloggi e relativi servizi per circa 100 persone, sono rendicontati nelle performance ambientali i soli dati di consumi e scarichi idrici, rifiuti prodotti e sversamenti relativi ai suddetti moduli, quando Saipem ne ha un'effettiva capacità gestionale e quando il dato è ritenuto significativo. Per entrambi gli FPSO è stata quindi svolta una disamina dei dati di performance ambientale ritenuti significativi e quindi mantenuti nei reporting boundary di Gruppo. Si specifica, infine, che per le relazioni con gli stakeholder locali sono escluse le società che non hanno attività operative significative.

Al fine di assicurare la comprensione dell'attività di impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotto, come previsto dal D.Lgs. n. 254/2016, ovvero di fornire le informazioni necessarie ad assicurare la comprensione dell'attività dell'intero Gruppo Saipem, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotto, e per garantire altresì la comparabilità delle performance rispetto alle informazioni pubblicate negli altri documenti societari,

oltre al perimetro integrale (denominato nel documento "Consolidato integrale"), gli indicatori sono riportati anche con un perimetro di rendicontazione più esteso, includendo le società controllate non consolidate integralmente e quelle in joint operation, a controllo congiunto o collegate, in cui Saipem ha il controllo delle operazioni. Tali indicatori sono contrassegnati dalla dicitura perimetro "Totale Gruppo".

Per alcuni temi materiali l'impatto delle attività di Saipem si manifesta oltre il perimetro dell'organizzazione. Come previsto dal principio di completezza dell'informazione definito dallo Standard GRI 101:

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

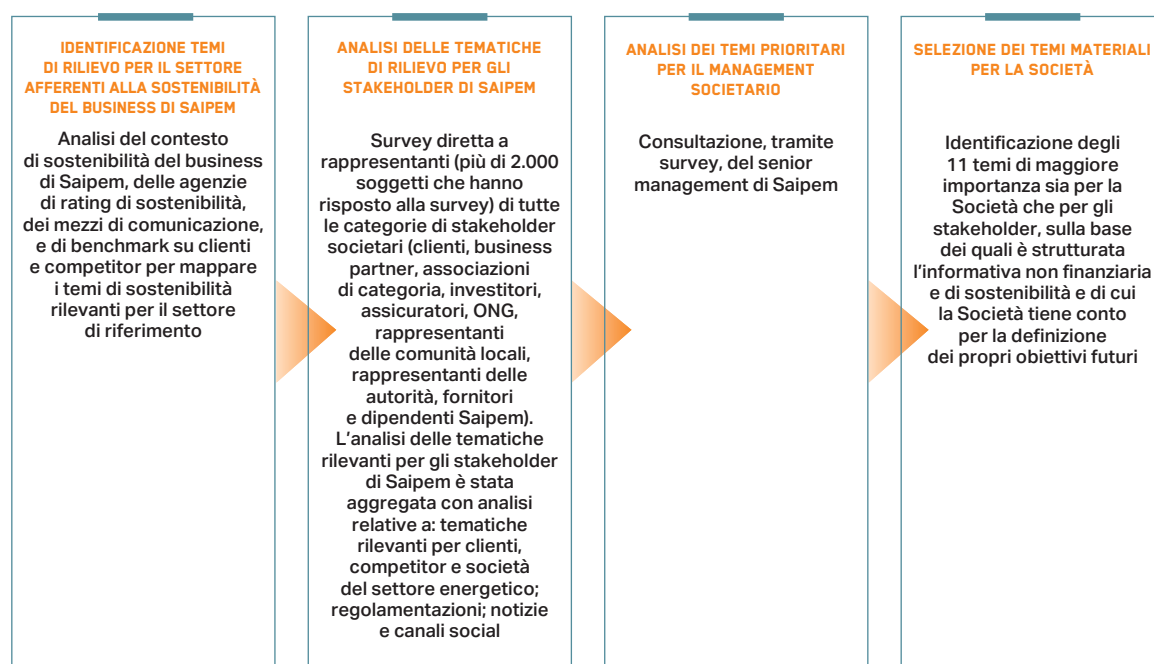
Temi materiali	Perimetro esterno	Limitazioni
Benessere, salute e sicurezza	Fornitori e subcontrattisti, alcune comunità locali	Parziale, per i fornitori
Etica e compliance	Business partner, fornitori e subcontrattisti	-
Diritti umani	-	-
Innovazione e digitalizzazione	-	-
Talento e sviluppo	Subcontrattisti (per formazione HSE)	-
Prevenzione e risposta agli sversamenti	Fornitori e subcontrattisti	Fornitori
Catena di fornitura responsabile	Fornitori e subcontrattisti	Parziale, per i fornitori
Efficienza energetica	Fornitori e subcontrattisti	Fornitori
Cambiamento climatico e qualità dell'aria	Fornitori e subcontrattisti	Fornitori
Trasparenza	-	-
Creazione di valore nel lungo termine	Fornitori e subcontrattisti	I modelli di calcolo del valore generato sono stati applicati ad alcune realtà operative

### Analisi di materialità e definizione del contenuto

La DNF rendiconta su quegli ambiti previsti dal D.Lgs. n. 254/2016 valutati come significativi e materiali secondo un processo che tiene conto delle attività specifiche di Saipem e degli interessi di tutte le categorie di stakeholder societari, come di seguito descritto. Come previsto dai GRI Standards e in accordo con le procedure interne di Saipem, la Società rinnova con cadenza annuale un processo di analisi di materialità

volto a individuare, identificare e prioritizzare gli aspetti di sostenibilità del proprio business che potrebbero influire in modo sostanziale sulle valutazioni e decisioni dei suoi stakeholder e che risultano essere più significative per la Società stessa. L'analisi è svolta attraverso il coinvolgimento di rappresentanti di tutte le categorie dei principali stakeholder (inclusi i dipendenti) del management societario.

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



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

I risultati finali dell'analisi di materialità sono stati validati dal Comitato di Sostenibilità, comitato presieduto dal CEO e composto dal top management societario, condivisi con il Comitato endo-consiliare Sostenibilità, Governance e Scenari e con il Consiglio di Amministrazione.








I temi emersi dall'analisi di materialità costituiscono la base per la definizione del Piano di Sostenibilità di Saipem, trasversale per tutte le linee di business, che

viene successivamente tenuto in considerazione nella definizione del piano strategico quadriennale e nella definizione puntuale degli obiettivi manageriali. Per facilitare la lettura della DNF le icone riportate nella seguente tabella permettono un'identificazione visuale dei macro ambiti dei relativi temi materiali presentati nella nostra matrice di materialità.

Per la descrizione dei rischi identificati dalla Società relativamente alle cinque aree la cui trattazione è prevista dal D.Lgs. n. 254/2016 e alle tematiche individuate come materiali per la Società, oltre a quanto rappresentato nelle specifiche sezioni della DNF, si rimanda anche alla sezione "Gestione dei rischi d'impresa" della "Relazione sulla gestione" per una trattazione più completa e integrata nel complessivo sistema di Enterprise Risk Management di Saipem.

	Connessi al posizionamento strategico	Connessi all'evoluzione tecnologica	Connessi alle risorse umane	Connessi alla supply chain	Connessi ai processi di business integrity	Connessi alla salute, sicurezza e ambiente	Connessi all'instabilità politica, sociale ed economica
<b>TEMI MATERIALI/RISCHI TRATTATI NELLA RELAZIONE SULLA GESTIONE "GESTIONE DEI RISCHI D'IMPRESA"</b>							
Cambiamento climatico e qualità dell'aria		■				■	■
Efficienza energetica		■					
Benessere, salute e sicurezza						■	■
Prevenzione e risposta agli sversamenti						■	
Innovazione e digitalizzazione	■	■	■			■	
Etica e compliance					■		
Diritti umani			■				■
Catena di fornitura responsabile				■			
Talento e sviluppo			■	■			■
Trasparenza					■		
Creazione di valore nel lungo termine	■						■

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

Ambiti previsti dal D.Lgs. n. 254/2016	Tematiche materiali Saipem	GRI standard	Icona	Sezioni della DNF Saipem 2019	Approfondimenti in altri documenti
Modello aziendale di gestione e organizzazione Art. 3.1, comma a		GRI 102: General Disclosures 2016 GRI 201: Economic Performance 2016 GRI 204 : Procurement Practices 2016		Modello aziendale di gestione e organizzazione.	Capitoli "Risorse umane" e "Governance" della Relazione sulla gestione. Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2019.
Politiche Art. 3.1, comma b				Nelle specifiche sezioni "Politiche e sistema di gestione" di ciascun ambito trattato.	Le Politiche societarie sono disponibili alla sezione Documentazione del sito <a href="http://www.saipem.com">www.saipem.com</a> .
Temi ambientali: - impatti su ambiente Art. 3.2, comma c - energia ed emissioni Art. 3.2, comma a; - risorse idriche Art. 3.2, comma a	Efficienza energetica. Cambiamento climatico e qualità dell'aria. Prevenzione e risposta agli sversamenti.	GRI 201: Economic Performance 2016 GRI 302: Energy 2016 GRI 305: Emissions 2016 GRI 306: Effluents and Waste 2016		L'efficienza energetica e le emissioni di GHG. La prevenzione e il ripristino degli sversamenti. Innovazione e ricerca contro il cambiamento climatico; innovazione nella gestione delle persone.	Capitoli "Innovating for the new energy scenario", "Enabling carbon footprint reductions" e "Keeping people and operations safe and sound" di Making change possible - Sustainability Report 2019.
Gestione delle persone Art. 3.2, comma d Impatti su salute e sicurezza Art. 3.2, comma c	Benessere, salute e sicurezza. Talento e sviluppo. Trasparenza.	GRI 401: Employment 2016 GRI 403: Occupational Health and Safety 2018 GRI 404: Training and Education 2016 GRI 405: Diversity and equal opportunity 2016 GRI 412: Human Rights Assessment 2016		La sicurezza. La salute. Lo sviluppo delle competenze e conoscenze.	Capitoli "Innovating for the new energy scenario", "Enabling carbon footprint reductions", "Keeping people and operations safe and sound" e "Generating shared value" di Making change possible - Sustainability Report 2019.
Aspetti sociali Art. 3.2, comma d	Catena di fornitura responsabile. Creazione di valore nel lungo termine. Trasparenza.	GRI 202: Market presence 2016 GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016 GRI 414: Supplier Social Assessment 2016		La creazione di valore sostenibile nel tempo. La gestione etica della catena di fornitura. Pratiche di security.	Capitolo "Generating shared value" di Making change possible - Sustainability Report 2019.
Rispetto dei diritti umani Art. 3.2, comma e	Diritti umani.	GRI 406 Non discrimination 2016 GRI 407: Freedom of Association and Collective Bargaining 2016 GRI 408: Child Labour 2016 GRI 409: Forced or Compulsory Labour 2016 GRI 410: Security Practices 2016		Le persone in Saipem e tutte le sotto-sezioni. Rispetto dei diritti umani.	Capitolo "Generating shared value" di Making change possible - Sustainability Report 2019.
Lotta alla corruzione Art. 3.2, comma f	Etica e compliance. Trasparenza.	GRI 205: Anti-corruption 2016 GRI 415: Public policy 2016		Lotta alla corruzione.	

## IL NOSTRO BUSINESS

## Profilo societario e principali operazioni

Il Gruppo Saipem è un provider di soluzioni globali per il settore energetico e delle infrastrutture, presente in più di 70 Paesi, con 9 cantieri di fabbricazione, una flotta mare composta da 44 mezzi e una flotta drilling onshore di 85 unità, di cui 82 di proprietà e 3 di terzi in gestione a Saipem. La Società opera in Europa, Americhe, CSI, Africa, Medio Oriente, Estremo Oriente e Oceania. La Società dispone di competenze specialistiche nella gestione di progetti complessi, dall'ideazione al decommissioning, in ambienti estremi, aree remote e acque profonde. Il contesto di mercato nel quale la Società opera è

descritto nella sezione "Il contesto di mercato" della presente Relazione finanziaria.

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

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



GRI 102-2, 102-4,  
102-6, 102-7  
SASB  
IF0301-A/B/C  
SASB  
EM-SV-000.  
A/B/C/D

Metriche di attività operativa nell'anno	Unità di misura	2019
Impianti di perforazioni terra <sup>(a)</sup>	(numero)	86
Mezzi perforazione mare <sup>(b)</sup>	(numero)	15
Pozzi realizzati a terra	(numero)	217
Metri perforati a terra	(metri)	673.417
Pozzi realizzati a mare	(numero)	101
Metri perforati a mare	(metri)	133.635
Totale backlog <sup>(c)</sup>	(euro)	21.153

(a) Di cui 82 di proprietà, 1 in costruzione, 3 di terzi.

(b) Di cui 3 noleggiati a lungo termine.

(c) €24.778 comprensivo di società non consolidate integralmente.

## Evoluzione dello scenario di mercato e strategia

Lo scenario attuale si caratterizza come il risultato di una complessa interazione tra tendenze di lungo termine e nuovi eventi imprevedibili e improvvisi. La diffusione dell'epidemia di Coronavirus ha creato uno sconvolgimento nell'economia mondiale, i cui impatti ancora non si possono quantificare con esattezza. La capacità di riassorbire il crollo della domanda complessiva dipenderà da molteplici fattori (durata ed estensione del contagio, entità delle misure di sostegno all'economia) che si misureranno nel corso del 2020.

Lo scenario più a lungo termine raffigura un mondo in evoluzione, caratterizzato da un'economia che riduce sempre di più la propria dipendenza dal consumo di energia. Le politiche legate al clima e la disponibilità di tecnologie ecologiche come valida alternativa ai combustibili fossili, in particolare al carbone, hanno avuto un grande impatto nella produzione di energia pulita. Inoltre, si prevede che l'attuale tendenza alla terziarizzazione in ambito industriale e i miglioramenti forniti dalla digitalizzazione nei vari settori faranno da propulsori per aumentare l'efficienza energetica e la produttività. Questa tendenza positiva sarà ulteriormente rafforzata dagli sforzi in ambito di sostenibilità ambientale perseguiti da molte aziende del settore energetico e dall'emergere di soluzioni a basse emissioni di carbonio, come i parchi eolici offshore che rappresentano un'opportunità di diversificazione anche nel settore Oil&Gas. L'impegno nella diversificazione delle fonti energetiche sta incentivando sempre di più gli investimenti nell'ambito delle energie rinnovabili anche su larga scala e in tutte le aree del pianeta. Secondo un'indagine su diversi scenari a lungo termine, pubblici e non pubblici, la quota delle fonti rinnovabili (in particolare l'eolico e il solare) nel mix energetico globale passerà da un 2% del 2018 al 6%-18% nel 2040, a seconda del ritmo della transizione.

Al fine di cogliere le opportunità di questo nuovo scenario e rimanere competitiva, Saipem ha apportato significativi cambiamenti alla propria struttura organizzativa, con cinque divisioni più indipendenti, e ha raddoppiato gli sforzi nel campo della sostenibilità del suo portafoglio, con una crescita significativa nei settori non petroliferi, come gas e GNL, e puntando su tecnologie pulite, digitalizzazione e decarbonizzazione.

La nuova organizzazione è stata il punto di partenza per realizzare una strategia diversificata tra le diverse divisioni di Saipem. Al di là dei mercati tradizionali (sviluppi tradizionali e sottomarini), la Divisione E&C

Offshore sta oggi diventando uno dei contractor di riferimento per gli sviluppi di parchi eolici offshore. Questa diversificazione concreta fa leva sulle capacità di esecuzione e sull'opportunità di impiegare la flotta di costruzioni offshore tradizionale in questo nuovo mercato. Nel business E&C Onshore, il gas e le rinnovabili saranno i principali propulsori del progresso nella decarbonizzazione dell'attuale portafoglio, insieme a una maggiore efficienza operativa che può indirizzare la divisione verso l'obiettivo di azzerare le emissioni di carbonio complessive lungo la catena del valore EPC. Una maggiore attenzione è destinata al portafoglio tecnologico con riferimento alle tecnologie verdi emergenti, come l'idrogeno, le bio-tecnologie, le soluzioni ibride e CCUS. Lo sviluppo di queste innovazioni è anche mirato a supportare i tradizionali clienti Oil&Gas di Saipem nella transizione energetica, fornendo soluzioni mirate non solo a ridurre le emissioni di carbonio, ma anche a migliorare la gestione dei rifiuti, degli inquinanti, del consumo di acqua e dell'impatto ambientale complessivo. L'innovazione continuerà ad avere un ruolo cruciale e sarà supportata anche dalla divisione di ingegneria XSIGHT, che ha le capacità per approfondire diverse soluzioni trasversali sia in ambito Oil&Gas che rinnovabili. Queste ultime comprendono conversioni di materie plastiche, bioraffinerie, soluzioni rinnovabili integrate, idrogeno e decarbonizzazione. Entrambe le divisioni di perforazione manterranno l'attenzione sul continuo miglioramento dell'efficienza operativa, anche mediante la digitalizzazione, dei propri asset contribuendo a portare un impatto positivo sulle performance, nonché sulla diversificazione e sull'ampliamento della propria flotta, dei clienti e delle aree geografiche, come risultato di un portafoglio globale e sostenibile sempre più equilibrato.

## Il Modello aziendale di gestione e organizzazione

Nel corso degli ultimi anni il Gruppo Saipem ha proseguito nell'azione di adeguamento del proprio assetto societario all'evoluzione del mercato, al fine di rispondere con prontezza alle nuove sfide e creare valore per gli stakeholder. In tale ottica, dal 2017 Saipem ha assunto una configurazione organizzativa divisionale a rete ricercando, nel rispetto dei principi di compliance e governance, la massima flessibilità operativa, il miglioramento continuo delle performance, l'ottimale gestione delle risorse e l'innovazione di proces-





so/prodotto. L'attuale configurazione organizzativa di Saipem prevede:

- > una struttura funzionale Corporate con ruolo di indirizzo e controllo a livello di Gruppo, nonché responsabile della gestione delle tematiche relative ad aspetti critici o rilevanti per il governo societario;
- > 5 divisioni – E&C Onshore, E&C Offshore, Drilling Onshore, Drilling Offshore, XSIGHT – con piena responsabilità di risultato sul business assegnato a livello worldwide e dotate di tutte le leve decisionali, gestionali e operative funzionali al perseguimento degli obiettivi assegnati;
- > un network di società operative e filiali presenti nei diversi Paesi in cui Saipem opera che, riferendo univocamente alle cinque divisioni, assicura lo sviluppo delle attività commerciali e operative nei mercati nazionali e internazionali di riferimento.

Nel corso del 2019 sono stati realizzati i seguenti principali interventi e iniziative organizzative:

- > ridefinizione dell'assetto organizzativo della Funzione Chief Financial Officer, finalizzata a una maggiore coerenza con la configurazione divisionale di Saipem e vicinanza alle esigenze del business, rafforzando e semplificando le sinergie e le interfacce tra strutture di divisione e competenze presenti nell'area CFO;
- > definizione e implementazione a livello Saipem di un modello organizzativo di Cyber Security volto a garantire un presidio più efficace degli aspetti di sicurezza informatica e di integrità delle informazioni;
- > sviluppo di azioni rivolte alla piena operatività del modello societario, finalizzate ad accrescere con-

sapevolezza e commitment a tutti i livelli della struttura aziendale in merito a:

- ruolo di indirizzo, coordinamento e controllo esercitati dalla struttura Corporate e dalle divisioni di Saipem;
- processi di lavoro critici e/o sensibili per il buon governo societario (programma Keep on Changing);
- > rivisitazione dell'assetto organizzativo e certificativo della Qualità, attribuendo alle divisioni autonomia e responsabilità nello sviluppo e nella gestione del Quality Management System coerentemente con l'assetto divisionale societario;
- > nell'ambito della Divisione Engineering & Construction Onshore è stato definito un nuovo modello operativo, basato su: (i) aree geografiche con piena responsabilità sui volumi di acquisizione e sulla profitabilità dei progetti esecutivi; (ii) centri di competenza all'interno dei quali sviluppare e specializzare risorse e competenze distinte; (iii) strutture centrali di coordinamento e controllo per una visione complessiva e uno sviluppo organico e funzionale;
- > nell'ambito della Divisione Engineering & Construction Offshore è stato avviato il programma "Continuous Improvement" finalizzato a identificare opportunità di miglioramento, riduzione della complessità organizzativa e l'ottimizzazione dei processi;
- > nell'ambito delle divisioni Drilling Onshore, Drilling Offshore e XSIGHT sono stati sviluppati interventi organizzativi volti a una maggiore focalizzazione dell'azione commerciale e di business development e a un efficace presidio degli interessi del business, nei diversi Paesi.

## La gestione della catena di fornitura

GRI 102-9  
GRI 204-1

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

La catena di fornitura di Saipem conta quasi 24.000 fornitori di primo livello, distribuiti in tutte le aree geografiche di operatività, con una prevalenza (29%) di fornitori appartenenti all'area europea. Le categorie merceologiche di lavori, beni e servizi necessari allo svolgimento dell'attività di Saipem, classificate con lo scopo di definire abbinamenti omogenei fornitore-prodotto, ammontano a circa 2.200, di cui oltre 1.000 classificate come categorie strategiche, ritenute cioè essenziali allo sviluppo del core business della Società. Nel 2019, quelle maggiormente rappresentate in termini di ammontare acquistato, sono relative a componenti in acciaio (tubi, reti, barre), attrezzature e mezzi (compressori centrifughi, noleggio di navi), opere civili e servizi di cantiere, combustibili, servizi forniti da agenzie marittime, servizi relativi al personale, viaggi.

La complessità ed eterogeneità della catena di fornitura della Società determinano la necessità di un sistema che garantisca un allineamento tra gli standard

di Saipem e quelli adottati dai suoi fornitori, per prevenire e mitigare i rischi e avere una supply chain adeguata e resiliente alle esigenze dei progetti operativi in corso di realizzazione e alle possibili acquisizioni ed evoluzioni del contesto di mercato.

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

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

I requisiti sono verificati già in fase di qualifica del fornitore per mezzo di un questionario, al quale si posso-





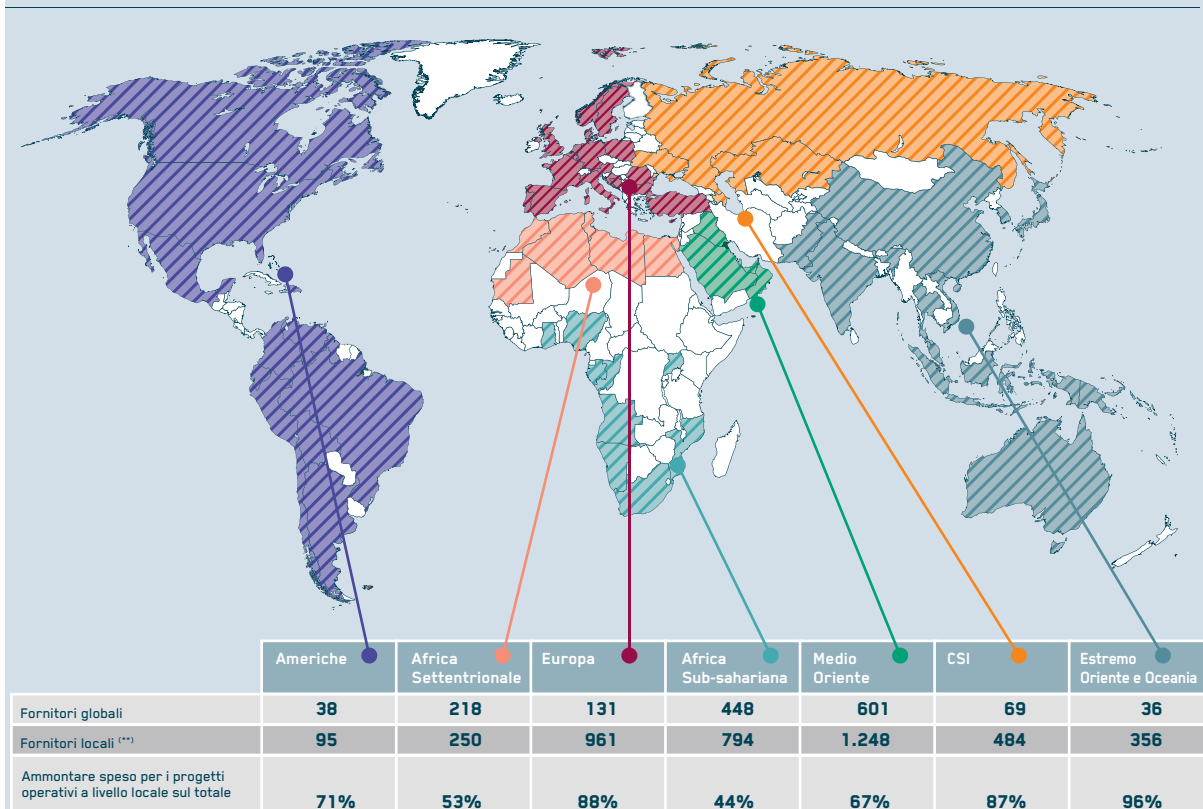
no aggiungere valutazioni più specifiche e visite presso i siti produttivi in caso di forniture ritenute critiche. Ulteriori verifiche, sia tecniche che inerenti all'integrità etica del fornitore, sono anche effettuate antecedentemente alla stipula degli effettivi contratti di acquisto. Il monitoraggio e il controllo delle prestazioni dei fornitori sono fasi fondamentali del processo relazionale con gli stessi, in quanto permettono una riduzione dei rischi associati alla fornitura e di fornire degli input al fornitore volti al miglioramento dei propri processi e delle proprie prestazioni.

Il processo di approvvigionamento, volto a soddisfare i fabbisogni espressi dalle varie unità della Società, ha l'obiettivo di massimizzare il valore complessivo per Saipem, garantendo la disponibilità e la qualità dei fornitori, la corretta gestione dei contratti, dei flussi logistici e delle attività post-ordine. Il processo si articola in cinque sotto-processi che comprendono, nell'ordine: la definizione della strategia di approccio al mercato da applicarsi alle diverse forniture e alla definizione

dei piani degli approvvigionamenti di progetto e non di progetto mediante soluzioni di acquisto efficienti ed efficaci; le attività di elaborazione ed emissione dei contratti/ordini di fornitura, incluse le attività di relazione con i fornitori e infine le attività di Post-order e gestione contratti. Il flusso della supply chain sin qui descritto si articola ulteriormente attraverso il sotto-processo attinente al Vendor Management, che assicura la disponibilità di un parco fornitori quantitativamente e qualitativamente adeguato in relazione a beni, lavori e servizi necessari alle esigenze del Gruppo, nel rispetto degli standard economico-finanziari, etici, professionali-tecnici e HSE richiesti; infine, il sotto-processo del Reporting, controllo e gestione documentazione, che garantisce, attraverso la gestione della documentazione, la tracciabilità di tutte le fasi del processo Supply Chain, rendendo disponibili informazioni, indicatori di performance rilevanti e possibili azioni di miglioramento relativamente alle attività della catena di fornitura.

#### AMMONTARE SPESO PER I PROGETTI OPERATIVI (\*) PER AREA GEOGRAFICA

(milioni di euro)



(\*) Valore monetario stimato dei pagamenti effettuati ai fornitori nel 2019.

L'ammontare speso nell'anno non riconducibile a progetti operativi (investimenti patrimoniali, costi del personale e altri costi operativi) è di 1.920 milioni di euro.

(\*\*) Con fornitori locali s' intende società che hanno sede legale in Paesi compresi nell'area geografica indicata.

GRI 201-1  
GRI 201-4

## Come il nostro modello di business crea valore

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

Il modello di business Saipem attraverso le attività della Società, le relazioni che la stessa tiene con gli stakeholder presenti sui territori, le collaborazioni e le partnership che instaura, promuove uno sviluppo sostenibile pienamente in linea con le indicazioni del Global Compact delle Nazioni Unite, di cui Saipem è membro attivo dal 2016, che ribadiscono l'importanza di una sempre maggiore integrazione della sostenibilità nelle scelte strategiche aziendali.



GRI 201-1

## Valore economico generato e distribuito

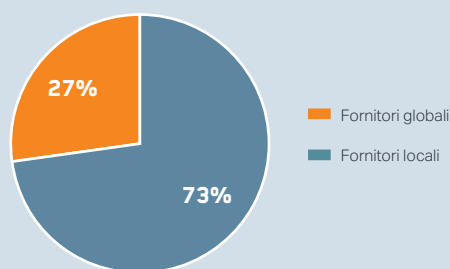
Saipem produce valore economico attraverso le proprie attività e redistribuisce parte di tale valore contribuendo alla crescita economica del contesto sociale e ambientale in cui opera.

Nel 2019 Saipem ha generato valore economico per un importo pari a 9.099 milioni di euro, in crescita del 7% rispetto all'anno precedente.

Il 95% circa di questo valore (8.684 milioni di euro) è stato distribuito agli stakeholder sotto forma di paga-



## AMMONTARE SPESO PER I PROGETTI OPERATIVI PRESSO FORNITORI LOCALI



menti e altre forme di trasferimento (il 7% in più rispetto all'anno precedente). I principali percettori di questo valore sono stati la catena di fornitura, cui sono stati erogati 6.240 milioni di euro (72% del valore complessivamente distribuito contro il 75% del 2018) e i dipendenti, ai quali sono stati distribuiti 1.670 milioni di euro (1.522 milioni di euro nell'anno precedente), pari al 19% del totale. Rilevante anche la quota di valore erogata a fornitori di capitale (643 milioni di euro, pari al 7% del valore distribuito, contro i 268 milioni di euro del 2018).

La quota destinata alla pubblica amministrazione – sotto forma di imposte e tasse – è stata pari a 130 milioni di euro (1,5% del valore distribuito).

## Valore economico generato e distribuito

(milioni di euro)

	2018	2019
<b>Valore Economico Generato</b>		
Ricavi della gestione caratteristica	8.526	9.099
Altri ricavi e proventi	12	19
Proventi finanziari	209	515
Strumenti finanziari	(106)	(82)
Riprese di valore (svalutazioni) nette di crediti commerciali e altri crediti	(57)	(62)
Altri proventi (oneri) operativi	(1)	-
Proventi (oneri) da partecipazioni	(88)	(18)
Valore economico generato (lordo)	8.495	9.471
Ammortamenti e svalutazioni	(811)	(690)
Valore economico generato (al netto di ammortamenti e svalutazioni)	7.684	8.781
<b>Valore Economico Distribuito e Trattenuto</b>		
Valore economico distribuito	8.094	8.683
di cui Costi operativi (acquisti, prestazioni di servizi e costi diversi)	6.109	6.239
di cui Salari e benefit dei dipendenti (costo del lavoro)	1.522	1.670
di cui alla Collettività (*)	1	1
di cui a Fornitori di capitale (interessi sul debito)	268	643
di cui Pubblica Amministrazione (imposte)	194	130
Valore economico Trattenuto nel Gruppo	(410)	97

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

GRI 102-43  
GRI 102-44

## La relazione con gli stakeholder

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

interazioni positive e reciprocamente vantaggiose, sia nella relazione con i suoi stakeholder a livello globale, che con quelli locali, nei territori in cui Saipem opera.

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



### APPROCCIO ADOTTATO NELLA RELAZIONE CON GLI STAKEHOLDER

 <b>Stakeholder finanziari</b>	 <b>Clienti</b>	 <b>Dipendenti</b>	 <b>Autorità e governi locali</b>
<p>Dialogo continuo con la comunità finanziaria.</p> <p>Impegno a garantire la massima trasparenza e un accesso equo alle informazioni confidenziali.</p> <p>Pubblicazione periodica delle informazioni mediante comunicati stampa e presentazioni.</p> <p>Incontri periodici con gli investitori istituzionali e gli analisti finanziari.</p> <p>Gli azionisti individuali possono interfacciarsi direttamente con la Segreteria Societaria.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Organizzazione di 14 giorni di road show e partecipazione a 4 conferenze internazionali per investitori.</li> <li>&gt; Partecipazione attiva all'Italian Sustainability Day 2019 organizzata da Borsa Italiana con alcuni incontri one-to-one con gli investitori.</li> <li>&gt; 1 giornata di reverse road show presso la sede di Saipem.</li> <li>&gt; Incontro con più di 300 persone, inclusi portfolio manager e buy-side analyst.</li> <li>&gt; Attività di engagement con 19 stakeholder finanziari su temi ESG. <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Più di 900 persone hanno partecipato alle quattro conference call e webcast sui risultati finanziari trimestrali.</li> </ul> </li> <li>&gt; 25 stakeholder finanziari coinvolti nell'analisi di materialità di Saipem.</li> <li>&gt; Iniziative di engagement e dialogo su diverse tematiche sulla sostenibilità del business (es. Saipem Open Talks).</li> </ul>	<p>Reporting costante e frequenti incontri sui progetti operativi.</p> <p>Gli incontri organizzati con i clienti e i potenziali clienti spesso includono anche gli aspetti relativi alla sostenibilità del business.</p> <p>Dialogo aperto con clienti volto a comprendere le esigenze e aspettative sui temi di sostenibilità in un'ottica di "solution provider".</p> <p>Coinvolgimento nelle iniziative HSE, come le campagne di sensibilizzazione ambientale o i programmi LiHS (Leadership in Health and Safety).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Coinvolgimento dei clienti attraverso un sistema di monitoraggio della customer satisfaction (48 clienti coinvolti attraverso questionari di customer satisfaction). <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Clienti coinvolti nella presentazione sullo strumento Saipem per misurare il valore generato localmente.</li> </ul> </li> <li>&gt; Clienti coinvolti in eventi su temi HSE attraverso le campagne LiHS (es. Safe Driving Campaign).</li> <li>&gt; 16 clienti coinvolti nell'analisi di materialità di Saipem.</li> <li>&gt; Iniziative di engagement e dialogo su diverse tematiche sulla sostenibilità del business (es. Saipem Open Talks).</li> </ul>	<p>Impegno ad assumere e trattenerne le persone di talento, promuovendo il loro sviluppo, la loro motivazione e le loro competenze.</p> <p>Impegno a garantire ambienti di lavoro sicuri e sani e relazioni stabili con i sindacati allo scopo di instaurare un dialogo aperto e collaborativo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Iniziative di engagement dei dipendenti come i 13 workshop Deep In Saipem, volti a migliorare la conoscenza dei progetti operativi, diffondere l'uso di best practice, diffondere la cultura su temi di innovazione.</li> <li>&gt; Iniziative di formazione e retention dei talenti come Reverse Mentoring (contaminazione di competenze digitali, tecniche, gestionale e comportamentali tra risorse junior e senior).</li> <li>&gt; Dipendenti coinvolti in eventi su tematiche HSE (es., campagna LiHS).</li> <li>&gt; Più di 1.800 dipendenti e senior manager coinvolti nell'analisi di materialità di Saipem.</li> </ul>	<p>Dialogo mirato con i governi e le autorità locali.</p> <p>Relazioni istituzionali e ufficiali con le autorità, nonché collaborazione con enti pubblici per l'implementazione di iniziative volte alla creazione di valore locale.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Relazioni istituzionali e cooperazione proattiva per attuare in maniera congiunta programmi di sviluppo locale.</li> <li>&gt; Cooperazione con i ministeri della sanità, ospedali o centri medici locali per progetti di sensibilizzazione su temi della salute (es. Angola, Congo).</li> <li>&gt; 3 rappresentanti delle autorità locali coinvolti nell'analisi di materialità di Saipem. <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Nessun contributo, diretto o indiretto, in qualsiasi forma, è stato versato nel 2019 a partiti politici, movimenti, comitati od organizzazioni politiche e sindacali, ai loro rappresentanti e candidati, eccetto quelli previsti da specifiche legislazioni.</li> </ul> </li> </ul>

Le principali istanze emerse nell'anno dal processo di coinvolgimento degli stakeholder consistono nelle tematiche risultate materiali. Tra queste, le prioritarie sono risultate essere: benessere, salute e sicurezza; etica e compliance; diritti umani; innovazione e digitalizzazione; talento e sviluppo; prevenzione e risposta agli sversamenti; catena di fornitura responsabile; efficienza energetica; cambiamento climatico e qualità dell'aria; trasparenza; creazione di valore nel lungo termine. Per rispondere alle aspettative degli stakeholder su questi temi, in termini di trasparenza e di definizione di impegni concreti, Saipem fornisce informativa di detta-

glio nella presente dichiarazione e nel documento "Making change possible - Sustainability Report 2019". Nel corso del 2019 Saipem ha inoltre realizzato due serie di eventi finalizzati a dare ulteriore stimolo al dialogo con i propri stakeholder: nel mese di marzo i tre eventi del programma Open Talks (Innovazione tecnologica, Finanza sostenibile, Scenari/Megatrends) e a novembre il primo evento della serie Out-sounds, focalizzato sul tema della Cyber security.



### Comunità locali

Contributo al progresso delle comunità locali, allo sviluppo sociale, economico e culturale e al miglioramento delle condizioni di vita. Ogni società operativa o progetto adotta un approccio mirato che tiene conto del ruolo della Società e del contesto specifico.

Dialogo aperto e trasparente con le comunità che vivono nei territori in cui operiamo. Coinvolgimento attivo delle comunità locali nella implementazione dei progetti di sviluppo locale.

- > 30 iniziative di sviluppo per le comunità locali in 11 Paesi (Angola, Argentina, Azerbaijan, Congo, Francia, Guyana, Ghana, Kazakhstan, Indonesia, Nigeria, Senegal), raggiungendo oltre 28.000 beneficiari. Investiti €815.000 in tali iniziative.
- > Cooperazione in molti Paesi (es. Guyana, Kazakhstan) con scuole e università locali per incoraggiare lo sviluppo del capitale umano (ad es. percorsi formativi, stage, progetti di ricerca, lezioni presso università), erogazione di borse di studio e di corsi di formazione.
  - > Aumentare la consapevolezza su tematiche HSE attraverso workshop e conferenze con il coinvolgimento di comunità locali.
  - > 7 rappresentanti delle università e istituzioni e associazioni locali coinvolti nell'analisi di materialità di Saipem.
  - > Iniziative di engagement e dialogo su diverse tematiche sulla sostenibilità del business (es. Saipem Open Talks).



### Organizzazioni locali e ONG

Regolare pubblicazione di informazioni, obiettivi e risultati attraverso i canali istituzionali di Saipem.

Identificazione di organizzazioni di provata esperienza e integrità con le quali stabilire relazioni di breve e medio termine per facilitare l'implementazione di progetti specifici finalizzati alla creazione di valore e allo sviluppo locale.

- > Diverse iniziative per le comunità sviluppate attraverso partnership e cooperazione con organizzazioni non governative (es. Eurasia Foundation dell'Asia Centrale-EFCA in Kazakhstan per un programma educativo; AVSI per iniziativa sulla salute in Congo); Good World Shelter in Azerbaijan per un'iniziativa ambientale.
  - > 1 rappresentante di ONG coinvolto nell'analisi di materialità di Saipem.



### Fornitori

Impegno a sviluppare e mantenere relazioni di lungo termine con i fornitori. Il processo di gestione dei fornitori rende possibile la valutazione della loro affidabilità dal punto di vista tecnico, finanziario e organizzativo.

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

- > Audit sulla responsabilità sociale presso i fornitori in Arabia Saudita, Cina e Spagna.
  - > Subcontrattisti coinvolti in iniziative su tematiche HSE (es. Subcontractor HSE Forum in Arabia Saudita; Safe Driving Campaign).
- > 68 fornitori e business partner coinvolti nell'analisi di materialità di Saipem.
  - > Iniziative di engagement e dialogo su diverse tematiche sulla sostenibilità del business (es. Saipem Open Talks).



### Assicuratori

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

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

- > Iniziative di engagement e dialogo su diverse tematiche sulla sostenibilità del business (es. Saipem Open Talks - Talk#1 sulla Finanza Sostenibile).
- > 6 compagnie assicurative e broker coinvolti nell'analisi di materialità di Saipem.
- > Organizzazione del road show assicurativo annuale a Londra. In questa occasione sono stati presentati il profilo di rischio di Saipem e gli aspetti di sostenibilità del business di Saipem.



### Associazioni di categoria

Partecipazione attiva e appoggio alle numerose associazioni internazionali e locali, contribuendo alla condivisione delle "best practice" nei settori di attività di Saipem.

Rafforzamento del ruolo di Saipem nel proprio settore e delle relazioni con gli altri stakeholder.

- > Membro attivo di 92 associazioni di business e di categoria, a livello internazionale e locale.
- > In particolare, la capogruppo aderisce a 51 associazioni, tra cui: ANIMP (Associazione Nazionale di Impiantistica Industriale), Assomineraria, IADC (International Association of Drilling Contractors), IMCA (International Maritime Contractors Association), UN Global Compact, WEF (World Economic Forum), Confindustria.
  - > Partecipazione attiva al progetto "Sustainable Supply Chain" di ANIMP per la definizione di linee guida e azioni rivolte alla crescita e competitività della catena di fornitura dell'industria impiantistica italiana.
  - > Speso più di €1 mln in quote associative.
- > 6 rappresentanti di associazioni di business coinvolti nell'analisi di materialità di Saipem.

## La relazione con i clienti

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

Una valutazione diretta viene regolarmente effettuata con il coinvolgimento dei clienti, attraverso incontri specifici e la raccolta di informazioni tramite questionari di soddisfazione. Inoltre, viene effettuata anche una valutazione indiretta senza il coinvolgimento esplicito del cliente, tramite il regolare monitoraggio e l'analisi di specifici indicatori che possono essere indici di soddisfazione. Tutti i risultati derivanti dal sistema di customer satisfaction sono regolarmente sottoposti al riesame della Direzione Aziendale al fine di identificare le aree critiche ed eventuali misure preventive o di miglioramento. Nel 2019, 48 progetti operativi sono stati coinvolti nella valutazione diretta, con un tasso di risposta del 75% (contro il 60% nel 2018). Il 50% degli intervistati (contro il 70% nel 2018) ha dichiarato di essere totalmente soddisfatto delle attività dell'azienda (ovvero con un punteggio complessivo di 9 o più in una scala da 0 a 10).

## La relazione con la comunità finanziaria

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

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

Durante il 2019 sono stati svolti 14 roadshow con gli investitori e si sono avuti oltre 300 contatti con analisti e portfolio manager. Saipem ha partecipato inoltre a quattro conferenze internazionali per gli investitori e in Italia ha partecipato al Sustainability Day di Borsa Italiana, con specifici incontri one-to-one con investitori. Sui temi di sostenibilità nel corso dell'anno Saipem ha dialogato con 19 stakeholder finanziari interessati in maniera specifica ai temi ESG

(Environment, Social, Governance). Saipem è inoltre inclusa nei principali indici di sostenibilità, in particolare nel Dow Jones Sustainability Index sia a livello mondiale che europeo, risultando il leader nel proprio settore di riferimento e nel FTSE4Good, con una permanenza di ormai dieci anni, sempre in posizione di leadership.

## La relazione con le istituzioni e le associazioni di categoria

Saipem, svolgendo attività di realizzazione di opere e impianti in diversi e distinti settori di business a valle dell'acquisizione dei titoli autorizzativi da parte dei propri committenti, non necessita di instaurare relazioni istituzionali finalizzate alla promozione dei propri interessi. Ciò nonostante promuove il dialogo con le Istituzioni e con le espressioni organizzate della società civile in tutti i Paesi in cui opera.

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

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

La Direzione Corporate responsabile delle Relazioni Istituzionali è delegata al dialogo istituzionale, garantendo unitarietà e coerenza delle strategie relazionali e della comunicazione verso i soggetti esterni. La Società può contribuire a processi consultivi a livello istituzionale. A titolo esemplificativo, in Italia Saipem ha partecipato allo svolgimento di un'audizione presso una commissione parlamentare nell'ambito dell'indagine conoscitiva sulle prospettive di attuazione e di adeguamento della Strategia Energetica Nazionale al Piano Nazionale Energia e Clima per il 2030.

Saipem inoltre è attiva nel tavolo di lavoro dedicato al tema "Smart Mobility e Intelligenza Artificiale" avviato da Regione Lombardia (Italia) e ha partecipato alla XI Conferenza Italia-America Latina organizzata dal Ministero degli Esteri e della Cooperazione Internazionale.

In virtù della forte propensione internazionale del Gruppo, che è presente in oltre 70 Paesi, Saipem collabora con la rete diplomatica italiana e con le ambasciate in Italia dei Paesi in cui è presente. Tali collaborazioni, insieme alla presenza in associazioni industriali e di categoria, garantiscono il consolidamento e la comunicazione degli impegni di lungo termine e del valore generato da Saipem nei territori in cui opera.





A livello territoriale, nelle comunità che la ospitano, Saipem garantisce un dialogo e un'interazione con le rappresentanze locali e la società civile, ritenuti fondamentali per garantire una relazione basata su criteri di trasparenza e correttezza, fondata su una strategia di creazione di valore condiviso e duraturo. In tale contesto Saipem supporta iniziative locali destinate alle comunità, principalmente finalizzate a promuovere l'educazione, la salute e la cultura. A tale scopo rigorosi processi di due diligence sono applicati al fine di verificare i beneficiari effettivi delle sue iniziative.

Saipem è presente in numerose associazioni di categoria e datoriali, il cui ruolo è, tra gli altri, la rappresentanza dei propri associati nei confronti degli interlocutori istituzionali su aspetti inerenti al business. Le attività associative forniscono all'azienda servizi informativi e di analisi dell'evoluzione del contesto legislativo, normativo e regolamentare del Paese o del settore di riferimento, nonché garantiscono opportunità di promozione commerciale e di confronto con altre società.

Saipem è inoltre membro di diverse associazioni e network attivi sul tema della transizione energetica, come il Global Carbon Capture & Storage Institute (CCSI), e le associazioni CO2Value Europe, IHS e Hydrogen Europe.

#### Collaborazioni con associazioni e organizzazioni internazionali sul tema del cambiamento climatico



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

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

Ciò consente a Saipem di essere coinvolto in una rete dinamica, promuovere la sua eccellenza tecnologica e condividere informazioni ed esperienze su vari argomenti, compresi gli aspetti di sostenibilità, come l'efficienza energetica e le questioni relative al clima. Di recente Saipem è diventata membro di Renewable UK, la principale associazione commerciale di energia rinnovabile del Regno Unito, specializzata in energia eolica sia onshore che offshore ed energia delle onde e delle maree.

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

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

## LA CORPORATE GOVERNANCE

### Il Modello di Governance



Saipem adotta un sistema di Corporate Governance che si articola in base alla normativa generale e speciale applicabile, allo Statuto, al Codice Etico, alle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana e alle best practice in materia.

Il sistema di Corporate Governance di Saipem è fondato sul ruolo centrale del Consiglio di Amministrazione, sulla trasparenza e sull'efficacia del sistema di controllo interno. Da segnalare la responsabilità del Comitato Sostenibilità, Scenari e

Governance di esaminare l'"informativa di carattere non finanziario" prevista dal decreto legislativo 30 dicembre 2016, n. 254, e rilasciare in proposito un parere preventivo al Consiglio di Amministrazione chiamato ad approvare il presente documento. Per una descrizione più dettagliata della governance degli aspetti prescritti dal D.Lgs. n. 254/2016 si fa riferimento alla "Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari", in particolare alla sezione "Sostenibilità", e alle sezioni inerenti il Consiglio di Amministrazione, i comitati interni e la gestione dei rischi. Tale documento è presente nella sezione "Governance" del sito internet societario.

## Governance della sostenibilità del business

GRI 102-18  
GRI 405-1

Il Consiglio di Amministrazione in carica, composto da nove amministratori, di cui 4 donne, è stato nominato dall'Assemblea il 3 maggio 2018 per tre esercizi e scade alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio 2020. La nomina degli amministratori avviene, a norma dell'art. 19 dello Statuto, mediante voto di lista al fine di consentire la presenza di rappresentanti designati dalle minoranze azionarie e per garantire l'equilibrio tra i generi. Tutti gli amministratori hanno più di 50 anni. Il curriculum con le caratteristiche personali e professionali degli amministratori è disponibile sul sito internet [www.saipem.com](http://www.saipem.com) nella sezione "Governance".

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

In merito alla formazione erogata ai membri del Consiglio di Amministrazione, nel periodo 19-21 novembre 2019 si è tenuta una riunione del Consiglio di Amministrazione a Doha (Qatar) e, con l'occasione, è stata organizzata la visita dei componenti del Consiglio al mezzo navale "De-He" al fine di offrire agli Amministratori e ai Sindaci un'ulteriore occasione per approfondire la conoscenza diretta delle attività operative e degli asset utilizzati della Società – in questo caso un mezzo che opera sia in acque basse che ultra-profonde per attività di S-Lay di pipeline e di heavy lift. In tale occasione, il Consiglio di Amministrazione ha discusso uno studio su "Energy scenarios and strategic implications for the industry", predisposto da una società riconosciuta a livello mondiale, specializzata nella consulenza gestionale. Lo studio era incentrato sulle strategie di mercato di lungo termine nell'ambito dell'attività di preparazione del nuovo piano industriale Saipem, secondo cui diversi scenari "climate change", così come le rispettive implicazioni e opportunità per l'azienda nella gestione della transizione energetica, debbano tenersi in considerazione.

Ulteriori informazioni sulla composizione, nomina e responsabilità del Consiglio di Amministrazione sono disponibili nella sezione "Consiglio di Amministrazione" della "Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2019".

Per un più efficace svolgimento dei propri compiti, il Consiglio ha nominato al proprio interno il Comitato Remunerazione e Nomine (composto esclusivamente da amministratori non esecutivi, tutti indipendenti); il Comitato per il Controllo e Rischi (composto esclusivamente da amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti) e il Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance composto da quattro amministratori non esecutivi, dei quali due indipendenti, e presieduto dal Presidente di Saipem. Il Comitato ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, nelle valutazioni e decisioni riguardanti le questioni di sostenibilità connesse all'esercizio dell'attività dell'impresa e alle sue dinamiche d'interazione con tutti gli stakeholder, alla responsabilità sociale d'im-

presa, all'esame degli scenari per la predisposizione del piano strategico e alla corporate governance della Società e del Gruppo. Il Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance e l'Amministratore Delegato-CEO si fanno portatori delle tematiche di sostenibilità all'interno del Consiglio di Amministrazione, che ha discusso in corso d'anno temi rilevanti al riguardo quali ad esempio la disclosure sull'approccio di Saipem al tema "Climate Change", le sue implicazioni sulle strategie di business e le iniziative intraprese dalla Società sul tema.

Nel 2019 il Consiglio di Amministrazione di Saipem ha approvato la nuova Policy "Sustainable Saipem", pubblicata anche sul sito web societario, che stabilisce i valori dell'azienda sul tema.

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

Data la trasversalità del tema, gli obiettivi di sostenibilità sono definiti, con l'indicazione di diffonderli all'interno della Società, in coerenza con i diversi contesti operativi e con le richieste emergenti dalla consultazione degli stakeholder e da altre evidenze di contesto. Il Consiglio di Amministrazione approva il piano di performance manageriale, su proposta del Comitato Nomine, attraverso il quale sono assegnati all'Amministratore Delegato-CEO gli obiettivi dell'azienda. Il piano è redatto sulla base del piano strategico aziendale. Gli obiettivi sono poi riportati con un processo a cascata sul management dell'organizzazione e sono declinati nel piano degli incentivi variabili di breve termine. Con riferimento al Piano 2020, gli obiettivi afferenti a tematiche di sostenibilità del business coprono il 15% dell'incentivo variabile a breve termine, come descritto in dettaglio nella "Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2020".

## Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Saipem SpA

### "Modello 231 (include il Codice Etico)"

Nell'adunanza del 22 marzo 2004 il Consiglio di Amministrazione di Saipem SpA ha deliberato l'adozione di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito, il "Modello 231"), finalizzato a prevenire la commissione dei reati sanzionati dal D.Lgs. n. 231/2001.

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

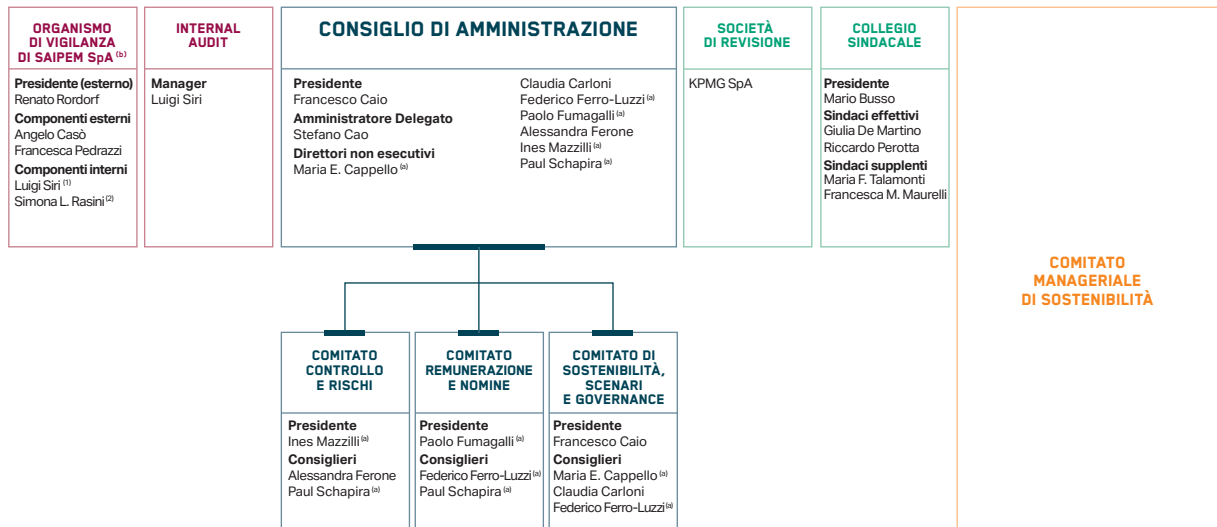
In particolare, nei successivi aggiornamenti del Modello 231, si è tenuto conto:





## ORGANI DI GESTIONE E CONTROLLO

## LIVELLO ESECUTIVO



(a) Indipendente.

(b) L'Organismo di Vigilanza di Saipem SpA è composto da cinque componenti: tre componenti esterni, uno dei quali è nominato Presidente dell'Organismo, e due componenti interni delle funzioni Internal Audit (1) e Business Integrity (2).

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

Da ultimo, a marzo 2019 si è concluso un Risk Assessment condotto al fine di aggiornare il Modello 231 con riferimento a:

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

All'esito di tale attività di aggiornamento il Consiglio di Amministrazione di Saipem SpA in data 11 marzo 2019 ha approvato il "Modello 231 (include il Codice Etico)" di Saipem SpA.

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

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

- > il decreto legislativo 4 marzo 2014, n. 39, ha introdotto il reato di "Adescamento di minorenni" tra i reati presupposto del D.Lgs. n. 231/2001;
- > la legge 22 maggio 2015, n. 68, "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente" (cd. "Legge Ecoreati"), introduce nuove fattispecie di reati in ambito ambientale;
- > la legge 20 novembre 2017, n. 167, "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge Europea 2017". Il provvedimento mira ad adeguare l'ordinamento domestico a quello comunitario, intervenendo anche in materia di responsabilità degli enti. Nel disciplinare la lotta "contro talune forme ed espressioni di razzismo e xenofobia mediante il diritto penale", infatti è stato previsto quale reato presupposto all'interno del D.Lgs. n. 231/2001 il nuovo art. 25-terdecies "Razzismo e xenofobia";
- > la legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato";
- > il decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 107, "Norme di adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) n. 596/2014, relativo agli abusi di mercato e che abroga la direttiva 2003/6/CE e le direttive 2003/124/UE, 2003/125/CE e 2004/72/CE";
- > la legge 9 gennaio 2019, n. 3, "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici".

## IMPEGNO, RISULTATI E OBIETTIVI

### TEMA MATERIALE

### IMPEGNO

### RISULTATI 2019

#### Cambiamento climatico e qualità dell'aria

Ridurre gradualmente la dipendenza dal settore dei combustibili fossili concentrandosi su settori a minor impatto climatico, investendo in tecnologie rinnovabili, sviluppando usi dei combustibili fossili più sostenibili e diversificando le attività.

- > Aggiornamento della metodologia di stima delle emissioni a livello di Gruppo, certificata da terza parte, con un focus sulle emissioni di CO<sub>2</sub>eq indirette. A livello di divisioni, sviluppati strumenti specifici per stimare il carbon footprint di Saipem lungo la catena di fornitura.
- > Raggiunta la riduzione di emissioni di 18,8 kt di CO<sub>2</sub>eq, in linea con l'obiettivo 2022 fissato nel 2018.
- > Risparmiate circa 8 kt di CO<sub>2</sub> grazie all'implementazione di iniziative di efficientamento energetico e più di 10 kt di CO<sub>2</sub> grazie all'implementazione di iniziative di risparmio energetico.
- > Estensione al 2023 del Piano Strategico di GHG per riduzione cumulativa totale di 160 kt di CO<sub>2</sub> per il periodo 2019-2023. L'obiettivo fissato per il 2022 sarà il primo traguardo.

#### Efficienza energetica

Ottimizzare il consumo di energia, utilizzando le migliori tecnologie disponibili e aumentando l'efficienza delle operazioni.

- > Eseguiti 22 diagnosi energetiche e studi di fattibilità.
- > Preparati 5 manuali di buone pratiche.
- > Installati dei dispositivi con un dettagliato sistema di misurazione istantanea del consumo energetico in due uffici italiani.

#### Innovazione e digitalizzazione

Allineare l'offerta commerciale di Saipem alle esigenze di business e scenario di mercato.

- > 18 nuove domande di brevetto, 5 delle quali per tecnologie di decarbonizzazione.
- > 17 accordi di collaborazione/licenza firmati, di cui 9 per progetti di decarbonizzazione.
- > 163 risorse FTE (equivalente a tempo pieno) coinvolte in ricerca e sviluppo.
- > La spesa in Ricerca & Sviluppo è stata di €38 milioni; la spesa complessiva in innovazione di €79 milioni, di cui circa il 10% per la decarbonizzazione (Gas escluso).

#### Talento e sviluppo

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

- > Lancio del progetto Millennials Road.
- > Contributo Saipem al rafforzamento dei piani di studio scolastici (es. Programma Sinergia).
- > Continuare a implementare il programma Reverse Mentoring.
- > Tirocini, iniziative di formazione e trasferimento di know-how svolti in diversi Paesi (es. Guyana, Italia, Mozambico, Arabia Saudita, ecc.).

#### Benessere, salute ...

Garantire un posto di lavoro salutare.

- > Valutazione del rischio sanitario effettuata in progetti/cantieri/navi: coperti l'86% di tutti i siti.
- > Tutti i progetti/cantieri/navi con attrezzature standardizzate e personale medico.
- > Implementazione di programmi elettronici per la gestione della salute e telemedicina (es. App "La mia cartella clinica", tele-cardiologia, tele-radiologia, ecc.).

#### ... e sicurezza

Rafforzare processi, cultura e competenze sulla sicurezza tra le nostre persone, fornitori inclusi.

- > Erogate 2,2 milioni di ore di formazione HSE, il 35% delle quali rivolte ai dipendenti e il 65% ai sub-contrattisti.
- > Circa 1.300 eventi LiHS organizzati con oltre 38.000 partecipanti.

#### Prevenzione e ripristino degli sversamenti

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

- Copertura raggiunta:
- > O&CM (Oil&Chemical Mapping) per 10 cantieri/basi logistiche e 25 navi E&C Offshore e Drilling.
  - > SRA (Spill Risk Assessment) implementati per 5 cantieri/basi logistiche e 14 navi E&C Offshore e Drilling.

## RISULTATI 2019 VS. OBIETTIVI 2019

## OBIETTIVI 2020

<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Attuare le azioni definite nel Piano Strategico, fissando un obiettivo generale per ridurre le emissioni GHG di 120 kt di CO<sub>2</sub>eq entro il 2022 (base di riferimento 2017) e monitorando i risultati ottenuti.</li> </ul>	●	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Implementazione di specifiche iniziative di gestione di GHG (24, con obiettivi specifici per ogni divisione).</li> <li>&gt; Riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub> (obiettivo annuale di 19,3 kt di CO<sub>2</sub>eq, con obiettivi specifici per ogni divisione).</li> <li>&gt; Revisione del Piano Strategico di GHG entro la fine del 2020.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Ottimizzare il Piano Strategico considerando i primi risultati ottenuti.</li> </ul>	●	
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Continuare a eseguire diagnosi energetiche e di riduzione di GHG.</li> </ul>	●	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Esecuzione di specifici diagnosi energetiche/studi di fattibilità (18, con obiettivi specifici per ogni divisione).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Implementare dei manuali di buone pratiche per i rig onshore e le navi drilling offshore.</li> </ul>	●	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Aumentare il numero di iniziative specifiche volte a ridurre i consumi energetici/aumentare l'efficienza energetica.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Installazione di sistemi di misurazione energetica in due uffici italiani.</li> </ul>	●	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Quando applicabile, identificare la potenziale produzione/utilizzo di energia rinnovabile in progetti e siti.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Cercare soluzioni di innovazione dirompente.</li> </ul>	●	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Sviluppo di una metodologia per mappare la creazione di valore dell'innovazione sostenibile durante l'esecuzione dei progetti.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Mantenere l'alto investimento in innovazione tecnologica.</li> </ul>	●	
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Lancio del nuovo programma di mappatura delle competenze.</li> </ul>	●	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Continuare ad attrarre talenti, con particolare attenzione a giovani e donne.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Progettare e implementare un nuovo processo dedicato alla generazione dei Millennials (gamification, video intervista, test on line).</li> </ul>	●	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Continuare ad attuare iniziative di formazione, trasferimento di know-how e collaborazione con le scuole nei Paesi in cui operiamo.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Lancio di Alumni Sinergia, la community dedicata a studenti che hanno partecipato al programma Sinergia.</li> </ul>	●	
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Impegno costante nel diffondere una cultura della salute positiva e consapevolezza tra la forza lavoro di Saipem.</li> </ul>	●	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Continua implementazione del sistema globale di salute elettronica.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Garantire l'attuazione dei programmi di prevenzione, protezione e promozione della salute in tutti i siti di lavoro, compresa la gestione della salute professionale.</li> </ul>	●	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Sviluppo del programma Work-care.</li> <li>&gt; Realizzare una visione dell'ambiente di lavoro più salutare e migliorare la cultura della salute tra i dipendenti, compresa la piena attuazione del Programma su una sana alimentazione.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Ridurre il tasso di incidenza delle malattie trasmissibili.</li> </ul>	●	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Garantire la continua formazione del personale medico (85-90% del personale medico).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Migliorare gli attuali programmi elettronici sulla salute di telemedicina e svilupparne di nuovi.</li> </ul>	●	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Continua implementazione del programma di prevenzione delle malattie cardiovascolari (CVD).</li> <li>&gt; Intensificare il programma di audit.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Perseguire il miglioramento continuo promuovendo e sviluppando una cultura della sicurezza, e rafforzando il sistema di pianificazione di audit HSE, coprendo anche i siti dei progetti.</li> </ul>	●	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Confermare il rinnovo delle certificazioni di gruppo ISO 45001 e ISO 14001.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Completare la migrazione della certificazione OHSAS 18001 verso il nuovo standard ISO 45001:2018 "Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro".</li> </ul>	●	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Migliorare l'obiettivo TRIFR-target 2020: 0,44.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Migliorare la frequenza totale degli eventi incidentali registrabili (TRIFR).</li> </ul>	●	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Perseguire il miglioramento continuo promuovendo e sviluppando una cultura della sicurezza (con particolare attenzione agli incidenti stradali e agli infortuni in itinere) e rafforzando il sistema di pianificazione di audit HSE.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Mappare correttamente e inserire nella relativa documentazione le aree critiche di sversamento di petrolio su navi/piattaforme di perforazione/cantieri/progetti.</li> </ul>	●	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Copertura del 100% di siti/progetti con specifici piani di emergenza per inquinamento accidentale.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Aumentare il numero di esercitazioni su sversamenti, compresi gli scenari di sversamenti in corpi idrici.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Target O&amp;CM: 100% delle navi offshore; 100% dei cantieri offshore; 40% delle navi di perforazione offshore; 100% dei cantieri onshore/basi logistiche; almeno 1 progetto onshore.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Target SRA: 100% delle navi offshore operative nel 2020; almeno 2 cantieri offshore; almeno 1 cantiere onshore/base logistica.</li> </ul>

## seguono **IMPEGNO, RISULTATI E OBIETTIVI**

### TEMA MATERIALE

### IMPEGNO

### RISULTATI 2019

#### Creazione di valore nel lungo termine

Lavorare responsabilmente e collaborare con i nostri stakeholder per creare valore condiviso, minimizzando sempre i potenziali impatti negativi che le nostre operazioni e presenza potrebbero avere.

- > Implementate 30 iniziative per le comunità locali, rivolte a più di 28.000 beneficiari in 11 Paesi. 815.000 euro investiti.
- > Il valore economico direttamente generato da Saipem è pari a 9,1 miliardi di euro.

#### Diritti umani

Rispettare le best practice internazionali in materia di diritti umani e del lavoro e monitorarne il rispetto.

- > Mappatura del personale di agenzie locali con ruoli chiave e intervista a 31 persone per avere un loro feedback sulle pratiche e le procedure di assunzione.
- > Intervista a 11 dipendenti internazionali per rafforzare sempre più l'adozione delle buone pratiche nei processi di assunzione all'estero.

#### Catena di fornitura responsabile

Collaborare con i nostri fornitori per contribuire al loro sviluppo in termini di sostenibilità del loro business e, per ridurre/minimizzare i rischi di sostenibilità lungo la nostra catena di fornitura.

- > Continuazione della campagna di responsabilità sociale della catena di fornitura: 182 fornitori valutati durante la fase di qualifica e 8 audit eseguiti.
- > Erogazione del programma interno su diritti umani e catena di fornitura a più di 300 dipendenti.
- > Sviluppo di un tool per stimare il carbon footprint di Saipem lungo la catena di fornitura.

#### Etica e compliance

Operare in conformità con le migliori pratiche di business etiche.

- > Formati più di 3.700 dipendenti su Modello 231, Codice Etico e Anticorruzione.
- > Revisione della MSG "Anticorruzione" di Saipem SpA che rappresenta un miglioramento del contesto normativo del Programma "Anticorruption Compliance" e del sistema Corporate Governance di Saipem sui temi di anticorruzione.

#### Trasparenza

Mantenere e incrementare un dialogo e una comunicazione trasparenti con tutti gli stakeholder sul nostro business e gli impatti generati.

- > Pubblicazione annuale del Saipem Modern Slavery Statement in linea con la legislazione del Regno Unito.
- > Pubblicazione annuale del report sul cambiamento climatico, in linea con le raccomandazioni della TCFD.
- > Continuo dialogo con la comunità finanziaria (es. organizzazione di 14 giorni di road show e partecipazione a 4 conferenze internazionali per investitori; partecipazione attiva all'Italian Sustainability Day 2019 organizzata da Borsa Italiana con alcuni incontri one-to-one con gli investitori; una giornata di reverse road show presso la sede di Saipem; incontro con più di 300 persone, inclusi portfolio manager e buy-side analyst; attività di engagement con 19 stakeholder finanziari su temi ESG; più di 900 persone hanno partecipato alle quattro conference call e webcast sui risultati finanziari trimestrali.
- > 3 eventi Open Talk a marzo 2019 a Milano coinvolgendo stakeholder (comunità finanziaria, clienti, business partner, ecc.) su tematiche di sostenibilità del business.



## IL NOSTRO CONTRIBUTO ALLA MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI

### La strategia di riduzione dei cambiamenti climatici

Saipem prevede di diminuire gradualmente la propria dipendenza dal settore dei combustibili fossili, riducendo le proprie emissioni di CO<sub>2</sub> e ampliando continuamente la propria offerta in settori a minor impatto sul clima, proponendosi come fornitore di soluzioni innovative per supportare i clienti nell'identificazione delle migliori scelte tecnologiche a ridotte emissioni di carbonio.

La strategia aziendale si basa sui seguenti tre pilastri:

- > ampliare l'offerta ai propri clienti in settori a minor impatto sul clima, investendo in tecnologie rinnovabili, sviluppando soluzioni per un uso più sostenibile dei combustibili fossili e diversificando le attività. Ciò implica rafforzare la propria presenza nei mercati a ridotte emissioni di carbonio già esistenti (ad es. parchi eolici offshore, biocarburanti, energia solare concentrata, ecc.) e creare l'accesso a nuovi mercati (ad es. energia da onde e maree, conversione dell'energia termica degli oceani, stoccaggio dell'energia, idrogeno e soluzioni ibride). Inoltre, Saipem punta alla diversificazione sul mercato, concentrandosi su opportunità non legate all'energia come le infrastrutture per la mobilità

## RISULTATI 2019 VS. OBIETTIVI 2019

## OBIETTIVI 2020

-

- > Continuare a contribuire allo sviluppo socio-economico, anche attraverso l'impiego di persone locali, la formazione e il trasferimento di know-how, e collaborando con fornitori e subcontrattisti locali.
- > Continuare a pianificare iniziative al fine di contribuire agli SDGs.

Definire e implementare un programma di 3 anni di formazione e sensibilizzazione a livello operativo nelle aree a rischio per i diritti umani e del lavoro.



- > Sviluppare uno strumento di sensibilizzazione sui diritti umani all'interno delle attività di Saipem.
- > Testare un sistema di valutazione del rischio sui diritti umani a livello di progetto.

Rafforzare la consapevolezza sui diritti umani tra le funzioni aziendali coinvolte in attività di relazione con gli stakeholder.



Estendere l'erogazione del programma interno su diritti umani e catena di fornitura alle funzioni identificate di Procurement e Post Order.



- > Continuare a sostenere il miglioramento della catena di fornitura in termini di standard HSE e diritti umani e del lavoro, anche attraverso partnership con associazioni di business e istituzioni locali nelle aree in cui operiamo.
- > Identificare ulteriori aree/beni in cui implementare un approccio di green procurement.

Continuare a fornire formazione periodica e corsi di aggiornamento per promuovere la consapevolezza dei dipendenti.

Continuare a mantenere un adeguato sistema di controllo interno e di risk management.



Continuare ad aggiornare periodicamente il Modello 231 e le relative procedure.



Continuare a rafforzare la trasparenza nelle relazioni e comunicazioni con gli stakeholder.



-

Mantenere un alto livello di coinvolgimento proattivo e di disclosure su tematiche e questioni aziendali rilevanti; continuare a pubblicare documenti sui cambiamenti climatici e organizzare iniziative di coinvolgimento degli stakeholder in materia di innovazione.

sostenibile, la gestione delle risorse idriche e i servizi ambientali per l'economia circolare. Infine, una grande attenzione è posta sulle fonti energetiche a minore intensità di carbonio, in particolare l'uso del gas naturale come fonte energetica per il periodo di transizione (ad esempio GNL);

- > diventare un partner chiave per i propri clienti nei loro processi di decarbonizzazione. Le principali società energetiche, ma anche altre industrie ad alta intensità di carbonio, come acciaio e cemento, stanno decarbonizzando le proprie attività e guidano la trasformazione digitale su larga scala lungo la catena del valore, coinvolgendo i principali fornitori EPC che investono in tecnologie di decarbonizzazione e digitalizzazione. Saipem ha l'obiettivo di di-

venire "il partner preferito" per quei clienti impegnati nella transizione energetica;

- > migliorare l'efficienza delle proprie attività e operazioni per ridurre le emissioni di gas a effetto serra; nel 2018 Saipem ha predisposto un piano strategico quadriennale sulle emissioni di gas a effetto serra per identificare aree di miglioramento e specifici obiettivi per ridurre le emissioni di gas serra.

## Analisi di scenario climate-related

La transizione energetica comporta una competizione tra diverse fonti e tecnologie energetiche al fine di acquisire quote crescenti del mix energetico. In Saipem

GRI 201-2

la valutazione dei driver di lungo termine del settore si basa sull'analisi di diversi scenari: ognuno di essi descrive un diverso percorso che porta a un differente contesto energetico di lungo termine entro il 2050. L'analisi degli scenari è applicata a tutto il Gruppo, comprendendo le tendenze macro-economiche ed energetiche che possono avere un impatto sui principali driver del business.

Gli scenari di settore sono tra gli elementi considerati nel processo di pianificazione strategica; questi sono aggiornati ogni anno e sono discussi con le divisioni e il Top Management, oltre a essere oggetto di riunioni dedicate del Consiglio di Amministrazione.

Sia gli scenari a lungo termine che quelli a breve e medio termine sono analizzati nell'ambito del processo di pianificazione. Gli scenari di lungo termine sviluppati da diverse fonti (fornitori di informazioni, società del settore Oil&Gas, altri stakeholder e organizzazioni intergovernative) sono stati analizzati e confrontati al fine di valutare la loro coerenza con lo scenario 2 °C.

Tutti gli scenari analizzati considerano il petrolio come parte del mix energetico nel prossimo futuro, mentre si prevede che il gas svolgerà un ruolo chiave come fonte che sarà in grado di guidare la transizione verso un mix energetico più sostenibile. In questo contesto, gli investimenti su larga scala nel petrolio e in particolare nelle infrastrutture del gas rimarranno necessari anche a medio-lungo termine e si prevede che i clienti tradizionali continueranno a investire in progetti strategici a lungo termine, in particolare in alcune regioni chiave, come il Medio Oriente e l'Africa. Soluzioni tecnologiche all'avanguardia con un minor impatto ambientale saranno sempre più richieste dai clienti e questo rappresenta una grande opportunità per Saipem.

L'impegno nello sviluppo tecnologico e nel costante adattamento del mix di competenze e delle iniziative di innovazione sono i più efficaci strumenti che Saipem sta utilizzando per affrontare le sfide legate al tema del

cambiamento climatico che l'industria sta affrontando. La diversificazione in segmenti di business con una minore intensità di carbonio e, nella misura possibile, in settori adiacenti in cui Saipem può sfruttare le proprie competenze rimarranno tra i pilastri strategici nei prossimi anni. Un'analisi approfondita di scenari, rischi e opportunità relativi ai cambiamenti climatici è disponibile nel documento "Climate: from strategy to action", il documento redatto secondo le raccomandazioni della Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) del Financial Stability Board.

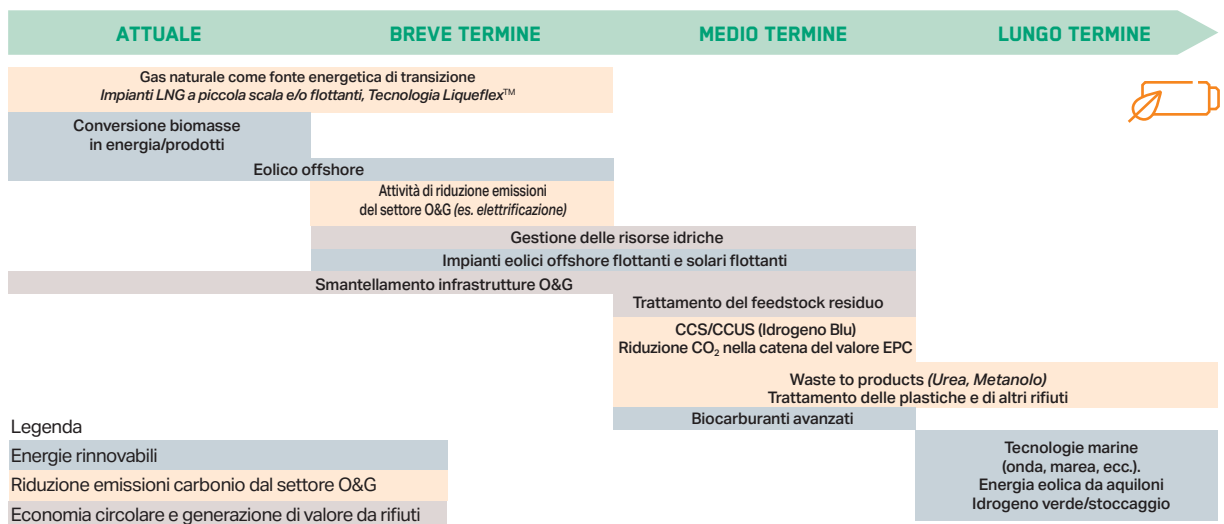
## Innovazione e ricerca contro il cambiamento climatico

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

Saipem ha identificato numerose opportunità per fornire soluzioni all'avanguardia e sempre più sostenibili che aiuteranno i clienti a soddisfare la domanda di un futuro a ridotte emissioni di carbonio. Nel corso del 2019 la Società ha speso 7,5 milioni di euro per la ricerca e sviluppo e l'applicazione di tecnologie di decarbonizzazione, su un totale di 79 milioni di euro di speso per innovazione tecnologica. Inoltre sono stati depositati 5 brevetti per nuove tecnologie low-carbon, oltre all'acquisto di 90 titoli di brevetti per tecnologie di decarbonizzazione. Maggiori informazioni sono presenti nei capitoli "Innovating for the new energy scenario" ed "Enabling carbon footprint reductions" di "Making change possible - Sustainability Report 2019".



## STRATEGIA DI INVESTIMENTO SAIPEM NELLA TRANSIZIONE VERSO UN FUTURO A BASSO CONTENUTO DI CARBONIO



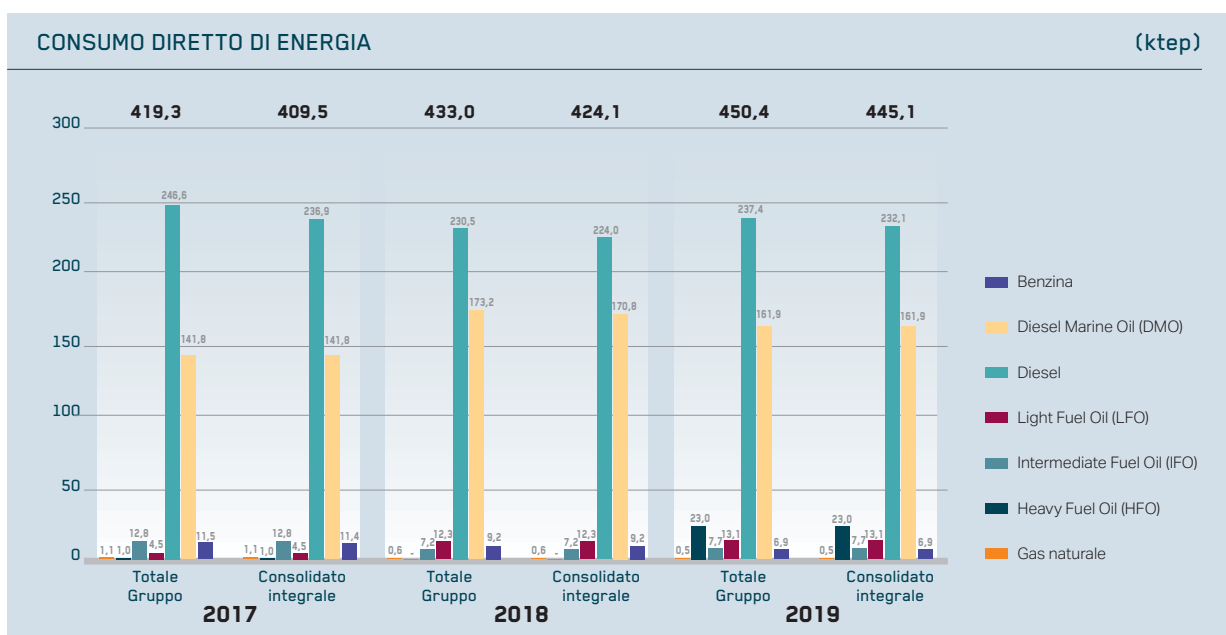
## L'efficienza energetica

Il consumo energetico diretto del 2019 è aumentato del 4% rispetto al 2018 per perimetro di Gruppo, in linea con l'aumento di attività (aumento delle ore uomo lavorate dei siti riportanti dati ambientali pari al 6%). In particolare, i siti con un maggior consumo sono stati il

progetto Tangguh LNG Expansion Project (34 ktep), la nave Saipem 7000 (22 ktep), il progetto Jazan (20 ktep) e il progetto South Gas Compression Plants (20 ktep). Nel 2019 sono state utilizzate le rimanenze di Heavy Fuel Oil (HFO) e Intermediate Fuel Oil (IFO), principalmente da parte dei mezzi Saipem 7000, Castorone, Dehe e Constellation. Si evidenzia tuttavia che dal 2020



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



		2017		2018		2019	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
<b>Consumo indiretto di energia</b>							
Energia elettrica consumata	(MWh)	92.309,9	92.307,7	88.996	85.069	80.171	78.177
<b>Energia rinnovabile</b>							
Energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili	(MWh)	352,4	352,3	297,6	297,6	368,3	368,3
<b>Totale consumo diretto di energia</b> (TJ)							
		<b>17.555</b>	<b>17.144</b>	<b>18.128</b>	<b>17.756</b>	<b>18.857</b>	<b>18.635</b>
<b>Totale consumo indiretto di energia</b> (TJ)							
		<b>334</b>	<b>334</b>	<b>321</b>	<b>307</b>	<b>290</b>	<b>283</b>
<b>Totale consumi di energia</b> (TJ)							
		<b>17.888</b>	<b>17.478</b>	<b>18.450</b>	<b>18.063</b>	<b>19.147</b>	<b>18.918</b>
Intensità energetica	(TJ/Min €)					2,1	-

Il calcolo dei consumi energetici in Joule è effettuato applicando i seguenti fattori di conversione: per il consumo diretto di energia la conversione 1 ktep = 41.867 GJ; per il consumo indiretto di energia la conversione 1 MWh = 3,6 GJ. Il valore dell'intensità energetica è calcolato mediante il rapporto tra il totale dei consumi di energia diretta e il totale dei ricavi, espressi in milioni di euro.

nessun mezzo della flotta utilizzerà più HFO e IFO, per cui i consumi dei due carburanti non saranno più riportati. Si osserva inoltre un lieve aumento nel consumo di diesel principalmente utilizzato nei progetti Onshore, tra i quali il progetto South Gas Compression Plants che ha iniziato nel 2019 le attività di costruzione.

La riduzione di energia elettrica è da attribuirsi principalmente a una diminuzione di attività operative presso la yard di Kuryk (Kazakhstan), che si approvvigiona da rete elettrica. In aggiunta, Saipem continua a implementare numerose iniziative finalizzate alla riduzione dei propri consumi energetici e, di conseguenza, di emissioni di CO<sub>2</sub>. Le iniziative realizzate si suddividono in tre aree:

- > **risparmio energetico**, con l'obiettivo di ridurre il consumo energetico eliminando inutili sprechi di energia e migliorando la gestione e l'efficienza dei processi;
- > **efficienza energetica**, con l'obiettivo di ridurre il consumo energetico installando attrezzature più efficienti;
- > **energia rinnovabile**, producendo la stessa quantità di energia da una fonte a minori emissioni.

Nel 2019 le iniziative suddette hanno permesso di ri-

durare i consumi energetici di un valore pari a 223.236 GJ (223.844 GJ per il perimetro di Gruppo).

Esempi di iniziative implementate nell'anno includono: efficienza luminosa in numerosi siti onshore e offshore, miglioramento dei consumi, approvvigionamento di energia a minor emissione di CO<sub>2</sub> (ad esempio, l'elettificazione dei rig in Kazakhstan), implementazione della modalità di lavoro smart working, efficientamento delle navi Saipem (iniziative per l'ottimizzazione delle rotte e la campagna Saipem eco Operation), ecc.

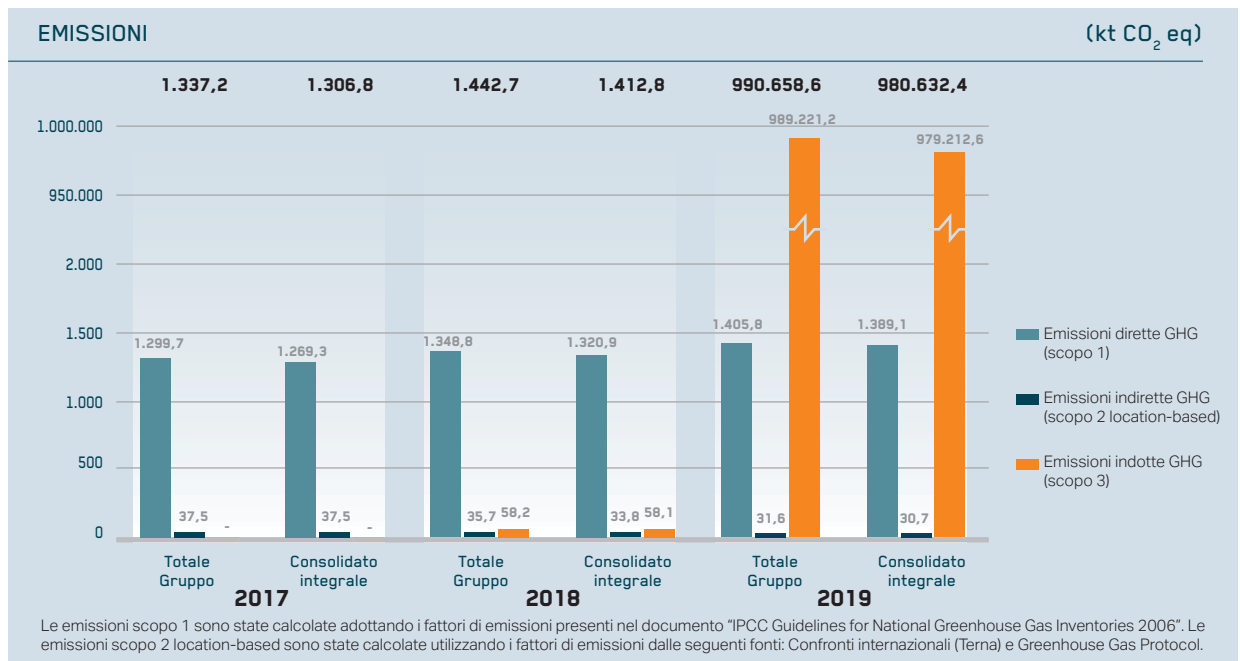
Maggiori informazioni sono presenti nel capitolo "Enabling carbon footprint reductions" di "Making change possible - Sustainability Report 2019".

## Le emissioni di GHG

La riduzione delle emissioni di gas a effetto serra, anche attraverso iniziative di efficientamento energetico, è tra le priorità ambientali societarie.

Nel 2019 Saipem ha deciso di dar seguito alla propria politica di riduzione delle emissioni di GHG strutturata nel 2018 attraverso la redazione di specifici piani qua-





(kt CO <sub>2</sub> eq)	2017		2018		2019	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Emissioni scopo 2 market-based	-	-	38,2	36,3	33,8	32,9

Le emissioni scopo 2 market-based sono state calcolate usando i fattori di emissione residual mix.

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

driennali atti a delineare una visione societaria sul tema dell'efficiamento delle proprie attività e conseguente riduzione delle emissioni. I piani sono redatti annualmente, aumentando ogni anno l'orizzonte temporale e fornendo lo status di raggiungimento di quanto previsto in precedenza. Grazie alle iniziative di risparmio energetico descritte alla sezione precedente, nel 2019 si è ottenuto un saving di CO<sub>2</sub> eq pari a 18.819 tonnellate (18.846 tonnellate per il perimetro di Gruppo). Nel 2019 Saipem ha registrato un'intensità emissiva di GHG pari a 158,0 t CO<sub>2</sub> eq/mln € (per il perimetro di Gruppo, il valore è calcolato tenendo conto delle emissioni di scopo 1 e scopo 2 location-based rapportate ai ricavi in milioni di euro).

Nel corso del 2019 la Società ha inoltre revisionato la metodologia di stima delle emissioni ottenendo inoltre la sua certificazione da parte di un ente terzo indipendente secondo i principi della norma UNI EN ISO 14064-3:2012. La metodologia era stata revisionata una prima volta nel corso del 2018, e l'aggiornamento del 2019 è stato rivolto principalmente a estendere il campo di applicazione della metodologia, in particolare ampliando le categorie emmissive delle emissioni scopo 3.

Le principali modifiche apportate alla metodologia hanno riguardato:

- > inclusione di un calcolo alternativo e più accurato per le emissioni di scopo 2 (emissioni indirette derivanti dall'acquisto di energia elettrica). La metodologia sviluppata nel 2018 teneva in considerazione il mix energetico nazionale (metodologia location based), mentre la nuova tiene in considerazione anche l'effettiva produzione dell'energia approvvigionata (metodologia market based);
- > inclusione delle seguenti categorie di emissioni di scopo 3:
  - estrazione e trasporto dei carburanti utilizzati, in maniera diretta e indiretta;
  - perdite di rete nella trasmissione dell'energia elettrica acquistata;
  - approvvigionamento e smaltimento d'acqua;
  - approvvigionamento di materiali e smaltimento di rifiuti;
  - spedizione dei materiali;
  - utilizzo dell'auto dei dipendenti;
  - pernottamento in hotel durante le trasferte lavorative;
- > revisione dei fattori di emissione utilizzati per stimare le emissioni.



## PROTEGGERE L'AMBIENTE E MINIMIZZARE GLI IMPATTI AMBIENTALI



### Politiche e sistema di gestione ambientale

Saipem è consapevole che tutte le sue attività, dalle fasi di pianificazione e progettazione, fino alla costru-

zione e operatività, hanno la potenzialità di impattare sull'ambiente, sia in maniera diretta che lungo la catena del valore.

Nell'individuare, valutare e gestire gli effetti ambientali e sociali, sia potenziali che reali, legati alla gestione di impresa, Saipem si basa su norme internazionali, principi, approcci comuni e raccomandazioni internazionalmente riconosciuti e adottati nel settore, tra i quali i principi del UN Global Compact (in particolare, i principi 7, 8 e 9 che si riferiscono all'ambien-



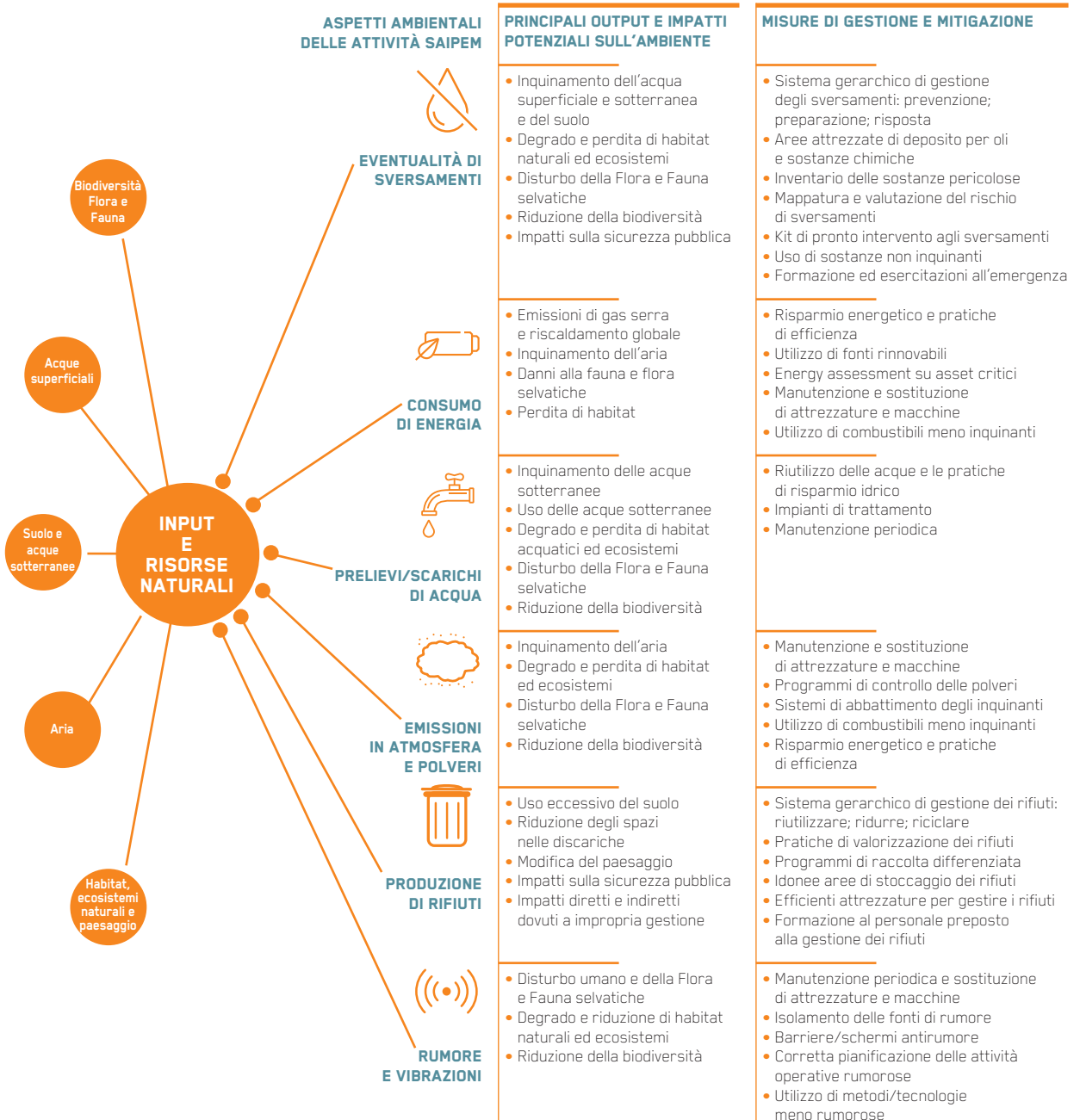
te), i principi espressi nei Performance Standards on Environmental and Social Sustainability della International Finance Corporation (IFC - World Bank), le Linee Guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) per le società multinazionali.

Come riportato nella Politica HSE di Saipem SpA, la Società si impegna a prevenire potenziali impatti ambientali causati dalle proprie attività e a usare in modo efficiente l'energia e le altre risorse naturali.





Saipem adotta misure necessarie a garantire la salvaguardia ambientale nell'esecuzione dei lavori, al fine di minimizzare e gestire in modo corretto gli aspetti ambientali significativi e gli impatti da essi derivati, sia quando queste sono gestite direttamente con proprio personale e mezzi, sia nelle operazioni gestite da terzi per i propri progetti operativi (clienti, subcontrattisti, ecc.). Inoltre, Saipem presta la massima attenzione al costante miglioramento delle prestazioni ambientali. Per garantire questi risultati Saipem ha adot-

tato un Sistema di Gestione Ambientale certificato. Tutte le realtà operative significative del Gruppo Saipem sono infatti certificate ISO 14001:2015, a supporto e garanzia del sistema di gestione ambientale adottato dalla Società. Saipem è consapevole degli impatti reali delle proprie attività della Società e definisce, specificatamente per ogni contesto operativo, le azioni e gli strumenti necessari a gestire tali impatti.

La Società, inoltre, investe in programmi di ricerca e sviluppo per la realizzazione di tecnologie che minimizzino l'impatto ambientale delle attività operative, proprie e come servizio al settore di riferimento, nonché organizza iniziative specifiche volte a promuovere la consapevolezza ambientale e la diffusione di best practice, anche coinvolgendo soggetti esterni come destinatari delle stesse. Maggiori dettagli sono presenti nel capitolo "Attività di ricerca e sviluppo" della "Relazione sulla gestione" e nel documento "Making change possible - Sustainability Report 2019".



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

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

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



GRI 306-3

## La prevenzione e il ripristino degli sversamenti

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

- > **Prevenzione:** sono attuate azioni per identificare specifiche aree di rischio e migliorare i processi e il controllo operativo dei siti e dei mezzi a maggior rischio di sversamenti.
- > **Formazione e preparazione:** sono periodicamente organizzati specifici eventi formativi sulla preven-

zione degli sversamenti ed esercitazioni finalizzate a rafforzare le competenze del personale operativo nella gestione di un'emergenza. Le esercitazioni sono eseguite sia per i siti a terra che sui mezzi marittimi, coinvolgendo all'occorrenza anche clienti o terze parti designate per le attività di risposta alle emergenze.

- > **Risposta alle emergenze:** tutti i siti Saipem hanno in dotazione gli equipaggiamenti necessari ad affrontare eventuali emergenze e sono istituiti specifici Spill Response Team preposti e formati per intervenire. Per ogni sito operativa è definito un piano di gestione degli sversamenti in cui vengono identificati gli scenari incidentali e le opportune modalità di risposta, che possono prevedere l'intervento anche di terze parti designate.
- > **Reporting:** gli incidenti ambientali e i cosiddetti "near miss" (mancato incidente, ovvero un evento che, in condizioni lievemente differenti, avrebbe potuto causare un danno ambientale) vengono riportati attraverso un software dedicato e analizzati per valutarne

		2017		2018		2019	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
<b>Numero di sversamenti</b>							
Totale	(n.)	26	23	18	17	54	54
Sversamenti di sostanze chimiche	(n.)	8	8	5	5	16	16
Sversamenti di sostanze oleose	(n.)	18	15	13	12	38	38
<b>Volume degli sversamenti</b>							
Totale	(m <sup>3</sup> )	6,21	6,07	7,22	3,25	10,40	10,40
Sversamenti di sostanze chimiche	(m <sup>3</sup> )	3,58	3,58	0,77	0,77	7,60	7,60
Sversamenti di sostanze oleose	(m <sup>3</sup> )	2,63	2,49	6,46	2,49	2,90	2,90

le cause, impedirne il ripetersi e condividere all'interno della Società le "lessons learned" (lezioni apprese). Maggiori informazioni sulle azioni intraprese da Saipem per ridurre il rischio di sversamenti sono presenti nel capitolo "Keeping people and operations safe and sound" di "Making change possible - Sustainability Report 2019".

Nel 2019 il numero totale di sversamenti è aumentato principalmente per il cambio di regola interna di reportistica, con il limite minimo per rendicontare uno sversamento passato da 10 litri a 1 litro, per un migliore allineamento con le regole interne di gestione degli incidenti che prevede di trattare come incidente qualsiasi sversamento che ha un volume di sversato uguale o maggiore a 1 litro. Su 54 sversamenti totali infatti 23 sono stati sotto i 10 litri. I siti con maggior numero di sversamenti superiori a 10 litri risultano essere il progetto Tangguh LNG Expansion Project (Indonesia), il mezzo Pioneer e il progetto Hawiyah (Arabia Saudita). Il volume degli sversamenti è aumentato principalmente a seguito di cinque eventi con sversamenti maggiori di 1 m<sup>3</sup>, di cui i due maggiori pari a 2 m<sup>3</sup>:

- > sversamento di 2 m<sup>3</sup> di acqua reflua dei moduli delle accommodation (categorizzata come sostanza chimica nelle regole di reportistica) nel suolo da un serbatoio nel progetto di Hawiyah;
- > sversamento di 2 m<sup>3</sup> di olio motore in mare dovuti a un danno meccanico a un propulsore della nave Constellation. A seguito dell'incidente il propulsore è stato revisionato e ovviamente riparato.

Ogni sversamento viene valutato in termini di criticità dello stesso, sulla base delle reali e potenziali conseguenze generate dall'evento. Nessun evento occorso nell'anno ha avuto conseguenze gravi. Ogni evento viene analizzato in termini di cause dello stesso e vengono adottate idonee misure atte a prevenire e a minimizzare il rischio di accadimento futuro.

## La gestione della risorsa idrica

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nel 2019 Saipem ha avviato alcune iniziative di miglioramento e di efficientamento della risorsa idrica, quali ad esempio:

- > nell'ambito del progetto Tangguh LNG Expansion Project (TEP), considerata la ridotta disponibilità di risorse idriche superficiali e sotterranee nel sito, sono state installate tre unità SWRO (per trattamento di acqua mare tramite osmosi inversa), un'unità con una capacità di 500 m<sup>3</sup>/giorno e due unità con una capacità di 1.500 m<sup>3</sup>/giorno per dissalare l'acqua di mare e fornire acqua al sito sia per usi domestici che di progetto. L'acqua reflua trattata è inoltre riutilizzata per eliminare la polvere e l'irrigazione;
- > nell'ambito del progetto di Al Zour in Kuwait, Paese a stress idrico, sono stati installati sistemi di riduzione della portata di acqua per i servizi igienici; l'iniziativa è stata inoltre implementata sia da Saipem che dai subcontrattisti operanti nell'area.

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

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

Il consumo idrico è rimasto nel complesso stabile rispetto all'anno 2018. In particolare si è osservato:



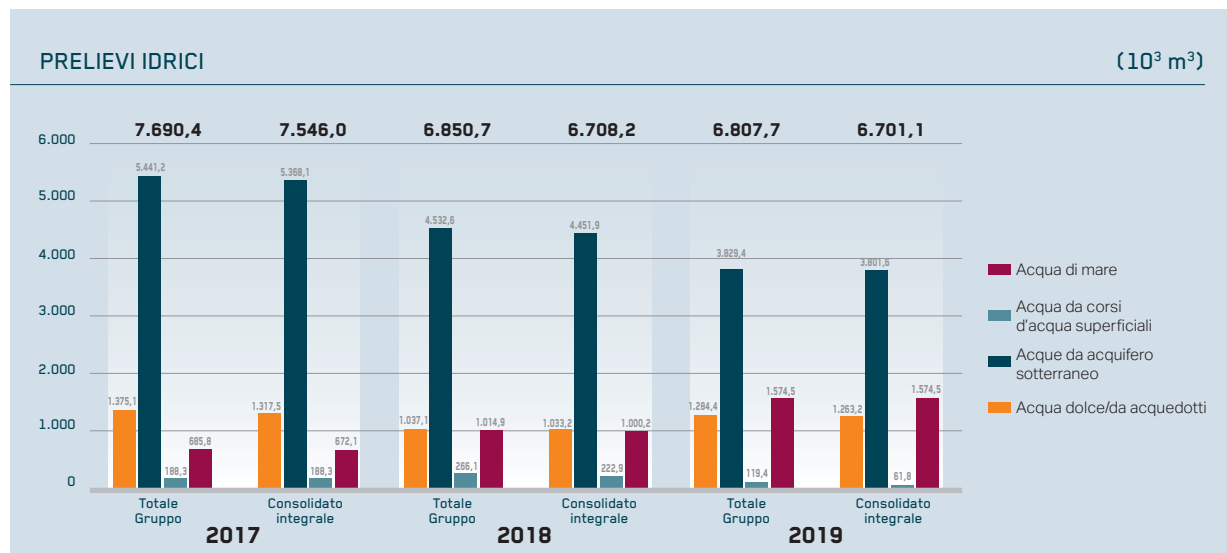
GRI 303-4 (2018)  
GRI 303-5 (2018)

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

- > un aumento di prelievo di acqua dolce/da acquedotti, prelevata principalmente nei progetti onshore di DUQM (Oman) e SGCP (South Gas Compression Plant - Arabia Saudita), entrambi iniziati nel 2019;
- > una riduzione di acqua prelevata da acquiferi sotterranei, dovuta a una riduzione nei prelievi per gli uffici di San Donato Milanese (che utilizzano acqua

per il sistema di condizionamento della temperatura interna) e per il completamento del progetto di Jazan (Arabia Saudita);

- > un aumento del prelievo di acqua di mare, dovuto all'aumento di attività nel progetto Onshore Tangguh LNG Expansion Project (Indonesia).



	2017		2018		2019	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
<b>Acqua riciclata e riutilizzata</b>						
Acqua riutilizzata	(10 <sup>3</sup> m <sup>3</sup> )	1.179,8	1.179,2	1.641,0	1.640,8	1.657,1
	(%)	15	16	24	24	24

### Scarichi idrici

	2017		2018		2019	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
<b>Totale acqua scaricata, di cui:</b>	<b>5.657,0</b>	<b>5.536,7</b>	<b>4.232,9</b>	<b>4.099,7</b>	<b>3.468,9</b>	<b>3.424,7</b>
- acqua scaricata nei sistemi fognari	642,8	642,8	380,4	377,6	185,5	180,1
- acqua scaricata in specchi d'acqua superficiali	3.605,4	3.605,4	2.388,6	2.388,6	1.592,3	1.592,3
- acqua scaricata in mare	515,4	395,1	729,3	677,3	1.115,2	1.076,4
- acqua scaricata in altra destinazione	893,4	893,4	734,7	656,3	575,8	575,8

La riduzione degli scarichi di acqua in sistemi fognari è dovuta principalmente all'utilizzo della regola interna di reportistica per cui, dal 2019, l'acqua scaricata, smaltita legalmente come rifiuto, viene consuntivata come rifiuto e non come acqua scaricata. Per una spiegazione più estesa si rimanda al paragrafo dei rifiuti.

Gli scarichi in specchi d'acqua superficiali sono ridotti in seguito a minor consumo del sito di San Donato Milanese (Italia) e chiusura nel corso del 2018 delle attività operative del progetto South Caucasus Pipeline Expansion (Azerbaijan).

Gli scarichi in mare sono dovuti principalmente alle attività operative del progetto Tangguh LNG Expansion Project (Indonesia).

nanti atmosferici, essendo anch'essi causati dai consumi di energia. La metodologia di stima delle emissioni di Saipem comprende infatti i seguenti inquinanti: NO<sub>x</sub>, SO<sub>2</sub>, CO, PM10 e NMVOC. I fattori di emissione sono stati aggiornati durante le ultime revisioni della metodologia di calcolo. In particolare, durante l'aggiornamento della metodologia del 2018 i fattori di emissione di NO<sub>x</sub> e CO sono stati sensibilmente ridotti, quelli di NMVOC e PM10 leggermente aumentati e quelli degli SO<sub>2</sub> sono rimasti costanti, influenzando gli andamenti delle emissioni tra 2017 e 2018. Gli andamenti delle emissioni degli inquinanti del 2019 rispetto al 2018 seguono invece l'andamento dei consumi di energia (in leggero aumento), con eccezione del CO che è emesso principalmente dalla combustione di benzina che è diminuita.

Le emissioni inquinanti sono state calcolate utilizzando la seguente fonte: fonte EMEP/EEA air pollutant emission inventory guidebook 2016.



GRI 305-7

### Preservare la qualità dell'aria

La politica societaria di riduzione delle emissioni di GHG ha un forte impatto sulla riduzione degli inqui-

**Emissioni di inquinanti atmosferici**

(t)	2017		2018		2019	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
NO <sub>x</sub>	22.575	22.244	15.899	15.648	16.536	16.338
SO <sub>2</sub>	4.610	4.552	5.045	4.958	6.514	6.483
CO	14.480	14.353	9.448	9.393	7.935	7.889
NMVOC	936	924	1.119	1.101	1.146	1.131
PM10	533	519	596	581	636	628

Gli interventi di efficientamento energetico e dei processi descritti alla sezione "L'efficienza energetica" hanno permesso di conseguire riduzioni anche per le

emissioni di altri inquinanti atmosferici, in particolare di NO<sub>x</sub> e SO<sub>2</sub>.

**Riduzione delle emissioni inquinanti**

(t)	2017		2018		2019	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
NO <sub>x</sub>	194,9	194,9	50,1	36,2	257,8	257,2
SO <sub>2</sub>	52,8	52,8	15,2	13,1	111,3	111,2
CO	51,6	51,6	6,9	5,0	33,0	32,9
NMVOC	5,1	5,1	2,7	1,9	7,8	7,8
PM10	3,0	3,0	1,6	1,2	8,4	8,4



GRI 306-2

**La gestione dei rifiuti**

La Società adotta un sistema di gestione dei rifiuti responsabile e specifico per tipologia di attività operativa. La gestione dei rifiuti è attuata attraverso una gerarchia di interventi che mira principalmente a minimizzare i rifiuti prodotti attraverso l'uso di procedure o tecnologie appropriate, a riutilizzarli come materiali, e a riciclarli a seguito del trattamento più opportuno. Nell'ambito delle azioni volte a minimizzare la generazione dei rifiuti, la priorità è data ai rifiuti pericolosi. L'azienda promuove e implementa misure, anche attraverso la ricerca e sviluppo di nuovi materiali, che

consentano di sostituire i materiali pericolosi con alternative non nocive.

Saipem assicura l'appropriata gestione dei rifiuti attraverso procedure/piani di gestione dei rifiuti a livello sia di società operative sia di singoli progetti e siti. L'aumento di rifiuti nell'anno 2019, in particolare la categoria di non pericolosi smaltiti in discarica, è principalmente dovuto all'aggiornamento della metodologia di consuntivazione per cui l'acqua scaricata smaltita legalmente come rifiuto (non pericoloso o pericoloso a seconda della legislazione locale) venga consuntivata come rifiuto e non come acqua scaricata. Il quantitativo di tale acqua è più di 500 kt.

(kt)	2017		2018		2019	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
<b>Peso totale rifiuti prodotti, di cui:</b>	<b>431,3</b>	<b>426,0</b>	<b>381,5</b>	<b>378,6</b>	<b>953,0</b>	<b>933,3</b>
- pericolosi smaltiti in discarica	61,2	61,1	102,2	102,1	238,5	238,5
- pericolosi inceneriti	2,3	2,3	4,2	4,2	3,1	3,1
- pericolosi riciclati	6,9	6,9	3,5	3,4	11,1	11,0
- non pericolosi smaltiti in discarica	172,4	168,6	188,3	188,2	638,2	623,6
- non pericolosi inceneriti	3,6	2,6	2,7	2,7	2,2	2,2
- non pericolosi riciclati	185,0	184,6	80,6	78,2	59,9	54,9

**GLI ASPETTI SOCIALI****Le politiche e la gestione degli aspetti sociali**

La Società opera in più di 70 Paesi, in situazioni geograficamente e culturalmente diverse e distanti fra loro e spesso in contesti difficili e di frontiera, caratterizzati ognuno da peculiarità di cui la Società tiene conto nella valutazione degli aspetti sociali legati alle proprie attività.

Per la valutazione degli impatti sociali legati ai progetti operativi nei quali è impegnata, Saipem si basa su

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

Nei Paesi in cui la presenza di Saipem è di medio/lungo periodo, la Società ha instaurato un durevole rapporto di mutua collaborazione con gli stakeholder locali. Alcuni significativi esempi sono le collaborazioni con gli enti universitari e scolastici, con i rappresentanti delle istituzioni locali, le organizzazioni non governative attive sui territori e gli enti locali per la realizzazione di programmi di sviluppo e per la promozione della salute.

Oltre a quanto riportato in questo documento, Saipem fornisce una descrizione di dettaglio delle azioni di coinvolgimento degli stakeholder in una sezione dedicata ("Enduring relations") di "Making change possible - Sustainability Report 2019". Saipem si è sempre impegnata a minimizzare eventuali impatti negativi sul territorio e a contribuire alla massimizzazione di quelli positivi attraverso l'attuazione di strategie volte a promuovere uno sviluppo

sostenibile locale. Il profilo di rischio complessivo (compreso quello sociale) di ogni progetto viene identificato, analizzato e monitorato dalla fase commerciale. Un importante strumento è l'ascolto delle istanze degli stakeholder locali, che può avvenire anche tramite consolidati processi di coinvolgimento. In particolare modo la Società ha redatto un criterio (Guidance on Grievance Management) per la strutturazione di un sistema di raccolta e gestione delle istanze delle comunità locali, nelle realtà operative in cui ciò è ritenuto necessario o richiesto dal cliente. Tale processo permette di identificare potenziali impatti sociali negativi e di gestirli o mitigarli. Diverse realtà geografiche e alcune tra le più significative realtà operative (es. Nigeria, Italia, Oman, Indonesia, Mozambico) hanno implementato tali sistemi per garantire una comunicazione efficace con le comunità.



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

Analisi del contesto	Identificazione e valutazione dei potenziali impatti	Individuazione e attuazione delle misure di mitigazione
Analisi delle condizioni socio-politiche, culturali ed economiche dell'area interessata dal progetto.	Identificazione e successiva valutazione degli impatti che si possono verificare durante l'intera durata del progetto. Gli impatti possono essere classificati come: <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; impatti diretti: che sono un risultato diretto delle attività del progetto;</li> <li>&gt; impatti indiretti: che derivano da altri sviluppi o attività che potrebbero verificarsi solo a seguito del progetto.</li> </ul>	Lo scopo di adottare misure di mitigazione è quello di rimuovere, ridurre al minimo e/o compensare gli effetti negativi residui in misura ragionevolmente fattibile. Le misure di mitigazione possono consistere nell'integrazione delle azioni proposte nella progettazione stessa del progetto, in cambiamenti o in aggiunte di aspetti tecnici o manageriali. Le azioni di mitigazione possono includere attività da attuare sia all'interno del sito del progetto che nelle zone limitrofe.
<b>PROCESSO DI COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER</b>		

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

**Rischi identificati dalla Società**

**Sintesi delle misure di mitigazione del rischio adottate**

Tematica materiale Saipem  
Gestione della catena di fornitura etica

Attività fraudolente, corruzione, mancanza di trasparenza, perdite di informazioni riservate e di dati, e di non conformità con procedure e regolamenti.



Saipem aggiorna il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito, il "Modello 231"), finalizzato a prevenire la commissione dei reati sanzionati da tale normativa; il "Modello 231" include il Codice Etico di Saipem che contiene l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità nei confronti dei destinatari del Modello. Inoltre, Saipem è impegnata in attività di formazione in relazione a tematiche etiche, incluse l'anticorruzione, e agli aggiornamenti del "Modello 231". La Società ha sviluppato un sistema di gestione anticorruzione che sin dal 2018 ha ottenuto la certificazione di conformità allo standard internazionale ISO 37001. Infine, il Gruppo ha un sistema di monitoraggio e controllo dei fornitori che dovessero svolgere attività fraudolenti, procedendo eventualmente alla valutazione della loro sospensione.



**La relazione con il territorio**

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

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

Il coinvolgimento di Saipem e il dialogo con gli stakeholder locali dipendono dunque dalla tipologia di presenza che la Società ha sul territorio, dai requisiti contrattuali imposti dai clienti sui progetti operativi e dai partner con i quali la Società lavora, oltre che dalla natura e composizione sociale del contesto di riferimento.

Ove Saipem progetta di creare nuovi siti operativi di lungo termine, la Società svolge specifiche valutazioni atte ad analizzare i potenziali effetti delle proprie attività sul contesto socio-economico locale. Per farlo, utilizza strumenti quali l'ESIA (Environmental Social Impact Assessment), a seguito dei quali la Società definisce piani d'azione finalizzati alla gestione degli

impatti generati sulle comunità locali e di coinvolgimento degli stakeholder. A supporto di questo processo, Saipem ha implementato specifici strumenti di analisi del contesto locale e di identificazione e analisi dei principali stakeholder finalizzati alla definizione dei piani di intervento.

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

**La presenza locale**

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

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

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



GRI 202-2

**Occupazione locale**

	2017		2018		2019	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
(%) Dipendenti locali	76	74	73	71	74	71
Manager locali	46	45	45	44	44	43

Per dipendente locale si intende un dipendente che lavora nel Paese di assunzione. Per manager locale si intende la somma di middle e senior manager. Dato l'elevato numero di dipendenti nei due headquarter in Italia e Francia, la percentuale di manager locali viene calcolata escludendo i dati di questi due Paesi, in modo da fornire effettiva rappresentazione dell'impegno della Società nei Paesi di operatività.



GRI 308-1  
GRI 412-2  
GRI 412-3  
GRI 414-1

## Una catena di fornitura sostenibile

Il business di Saipem è caratterizzato da una catena di fornitura globale e di grande complessità, estesa su diverse aree geografiche e in diversi settori industriali. A oggi Saipem ha quasi 24.000 fornitori qualificati, di cui più di 7.000 qualificati nel corso del 2019. Durante l'anno gli acquisti sono stati principalmente eseguiti da fornitori ubicati in Europa e in Medio Oriente.

Con oltre 60 anni di attività in numerosi Paesi del mondo, Saipem ha costruito un network di partner e fornitori con cui mantiene una collaborazione produttiva e costante; sono più di 5.000 i fornitori che collaborano con l'azienda da almeno 10 anni.

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

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

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

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

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

In particolare, a seconda del tipo di bene o servizio offerto, i fornitori sono sottoposti a un processo di Valutazione Rischio Controparte ("VERC"), volto anche a verificare il loro comportamento etico in termini di anticorruzione, condotta illegale e diritti umani e qualsiasi altro aspetto che potrebbe danneggiare direttamente la reputazione del fornitore e indirettamente la reputazione di Saipem. La "VERC" è effettuata attraverso l'analisi delle principali caratteristiche

della controparte, con particolare riguardo ai seguenti aspetti: economico-finanziari; etici/reputazionali; assetto proprietario.

La valutazione del rischio controparte su fornitori o fornitori potenziali avviene di norma tramite una verifica che non prevede contatti con la controparte, raccogliendo le informazioni disponibili attraverso fonti terze specializzate. La VERC può essere effettuata non solo in corrispondenza dell'avvio dell'attività di qualifica, ma anche in fase di assegnazione di un contratto o durante lo svolgimento di controlli periodici, nei casi previsti.

Inoltre, in funzione del livello di rischio di esposizione a problematiche legate ai diritti umani e/o agli aspetti HSE, i fornitori sono valutati analizzando i documenti forniti durante la qualifica, al fine di verificare il rispetto dei principi di Saipem e la capacità del fornitore di gestire queste tematiche.

Inoltre, a seconda del livello di rischio di sostenibilità, i fornitori sottoposti a un audit di qualifica possono anche essere valutati su aspetti specifici di sostenibilità, tra cui diritti del lavoro, salute e sicurezza e protezione ambientale. Nel corso del 2019 8 fornitori sono stati sottoposti a una verifica in sito, che comprendeva anche l'analisi degli aspetti relativi alla sostenibilità (diritti del lavoro e/o HSE). Tali verifiche sono effettuate anche con il supporto di esperti esterni specializzati. I risultati degli audit hanno riguardato principalmente le categorie salute e sicurezza, rispetto dell'orario di lavoro e remunerazione. Sulla base dei risultati dell'audit, ai fornitori viene richiesto di rispondere con un piano di miglioramento e l'implementazione delle azioni correttive viene poi monitorata nel tempo. Durante la fase di offerta e di esecuzione del contratto vengono effettuati ulteriori controlli, inclusa una valutazione del rischio di controparte in funzione del valore complessivo della fornitura. Per beni e servizi valutati ad alto rischio per i temi di salute, sicurezza e ambiente (HSE) sono effettuate valutazioni specifiche finalizzate a verificare la capacità del fornitore di eseguire il contratto in accordo agli standard internazionali e a quelli di Saipem su questi temi.

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

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

Vengono inoltre organizzate periodicamente sessioni di formazione con i fornitori per la condivisione di tematiche HSE. Maggiori informazioni su queste ultime sono presenti nel capitolo "Generating shared value" di "Making change possible - Sustainability Report 2019".

Le prestazioni del fornitore e il rispetto delle disposizioni contrattuali sono costantemente monitorati:



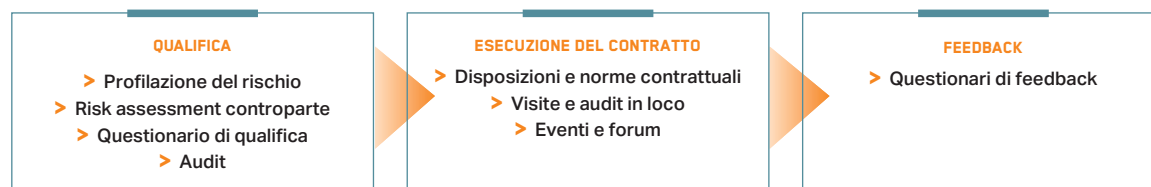




tutte le funzioni di Saipem coinvolte nelle diverse fasi del sistema di gestione della catena di approvvigionamento sono tenute a fornire un feedback sul comportamento dei fornitori, compresi gli aspetti di sostenibilità, come ad esempio il verificarsi di incidenti durante l'esecuzione del lavoro, la conformità con la legislazione locale in materia di HSE o del lavoro, o il sopraggiungimento di procedimenti legali per gravi

violazioni/reati, ecc. Le informazioni vengono raccolte attraverso l'analisi di documenti e le evidenze raccolte durante le visite e gli audit eseguiti in sito. Il feedback ricevuto garantisce la valutazione dell'affidabilità complessiva del fornitore e l'eventuale possibilità di interrompere il contratto o sospendere la qualifica in caso di gravi situazioni riscontrate.

#### SCHEMA DEI PRINCIPALI PROCESSI E STRUMENTI IMPLEMENTATI PER LA GESTIONE DELLE PROBLEMATICHE DI SOSTENIBILITÀ NELLA CATENA DI APPROVVIGIONAMENTO



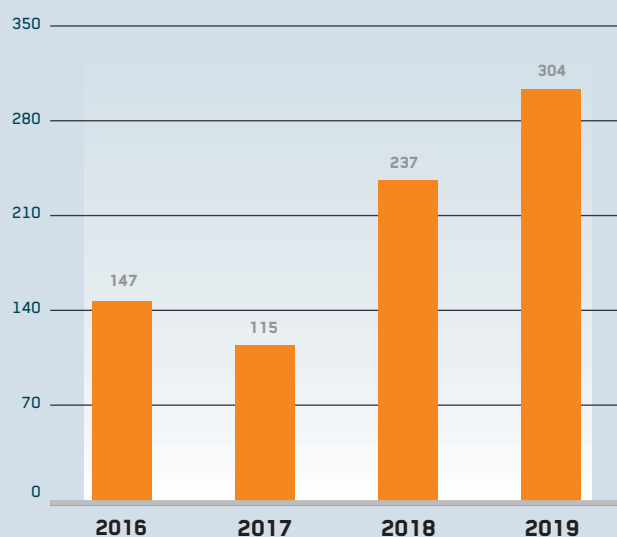
		2017	2018	2019
Fornitori attivi	(n.)	26.345	23.845	23.871
Fornitori qualificati	(n.)	6.918	7.026	7.721
Fornitori qualificati nell'anno che operano in Paesi a rischio violazione diritti umani e dei lavoratori	(%)	59	40 <sup>(*)</sup>	35
Nuovi fornitori valutati in materia di diritto del lavoro	(n.)	94	174	182
Fornitori qualificati nell'anno per attività considerate a rischio HSE	(%)	4	7	7
Fornitori valutati sulle tematiche HSE	(n.)	278	466 <sup>(**)</sup>	574
Audit di qualifica di cui:	(n.)	62	28	27
- su tematiche di diritti umani e del lavoro	(n.)	14	10	8

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

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

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

#### PARTECIPANTI ALLA FORMAZIONE EFFETTUATA SU CATENA DI FORNITURA SOSTENIBILE (numero)



In prosecuzione del programma di formazione sui diritti umani e la catena di fornitura avviato dal 2016 e destinato alle funzioni interne Saipem coinvolte nel processo di approvvigionamento, nel 2019 con la formazione a 304 dipendenti è stata completata la copertura dell'intera popolazione delle funzioni identificate nelle diverse divisioni (per un totale di 803 persone). La formazione è stata svolta attraverso un e-learning per raggiungere tutti i siti nel mondo. Lo strumento formativo è costituito da tre sezioni, una prima introduzione sugli standard internazionali e le politiche Saipem sul tema, un secondo approfondimento dei temi di diritti umani e del lavoro (discriminazione, lavoro forzato, lavoro minorile, remunerazione, orario di lavoro, pratiche disciplinari, libertà di associazione/contrattazione collettiva e protezione della salute e sicurezza), e infine una sezione atta a descrivere le azioni che possono essere messe in atto e il ruolo dei dipendenti su questi temi. La formazione mira in particolare a istruire i dipendenti, che hanno un'interazione diretta con i fornitori, sull'importanza di segnalare situazioni gravi che possono essere notate durante le visite ai fornitori. Questa formazione costituiva parte degli obiettivi di sostenibilità aziendale del 2019 che rappresentano il 15% del piano di incentivazione variabile a breve termine del management.



## LA TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE DELLE PERSONE

GRI 403-1  
GRI 403-7



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

La sicurezza delle persone è costantemente controllata, monitorata e garantita attraverso un sistema di gestione integrato di salute, sicurezza e ambiente che soddisfa gli standard internazionali e le leggi vigenti. Nel 2019, dopo l'audit periodico da parte dell'ente certificatore terzo, è stata rilasciata la nuova certificazione ISO 45001 per Saipem SpA e tutte le realtà più significative del Gruppo, a garanzia di un approccio omogeneo e sistematico nella gestione dei processi.



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

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



### La sicurezza delle persone

Ogni anno Saipem definisce un piano di obiettivi di sicurezza a livello corporate, di divisione e di società operativa approvato rispettivamente dal CEO, dai Division Manager e dai Managing Director delle società operative. Il raggiungimento di tali obiettivi è legato ai piani di incentivazione dei senior manager per le aree di competenza. Maggiori dettagli sono presenti nella "Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2020".

Tali obiettivi comprendono per l'anno 2020:

- > assicurare l'identificazione dei pericoli e la valutazione periodica dei rischi associata alla sicurezza del personale, dei fornitori e di altre persone coinvolte nelle attività della Società, nonché dei rischi relativi agli asset aziendali;
- > garantire adeguata valutazione dei rischi causati dall'interferenza tra le attività appaltate a fornitori che operano sulle strutture o sui cantieri di Saipem;
- > la formazione del personale. Il processo di formazione HSE si articola in diverse fasi: aggiornamento del protocollo di formazione HSE (che identifica i bisogni formativi sulla base del ruolo professionale), definizione e standardizzazione dei corsi all'interno di una piattaforma dedicata, erogazione dei corsi, monitoraggio e reportistica delle attività di formazione;
- > l'applicazione di misure preventive e protettive adeguate a garantire l'integrità e l'efficienza dei beni e la salute e la sicurezza delle persone;
- > le attività di follow-up e controllo sull'efficacia della prevenzione e delle misure implementate;
- > le attività di reporting, registrazione, analisi e investigazione relativamente a incidenti e "near miss";
- > il consolidamento e le analisi delle prestazioni sulla sicurezza.

La Società effettua audit interni in materia di HSE su: sistema di gestione HSE, conformità delle disposizioni legislative HSE e audit sui processi inerenti la sicurezza. Questi audit, che nel 2019 sono risultati esse-

re 233, hanno coinvolto società operative, siti operativi (inclusa la flotta) e subcontrattisti.

La promozione della cultura della sicurezza dei lavoratori è agevolata nel settore di riferimento per la Società sia dal contesto normativo di riferimento, caratterizzato da leggi e accordi di livello nazionale e aziendale, sia da quello interno, contraddistinto da specifiche politiche in materia.

Le politiche interne definiscono criteri particolarmente stringenti e rigorosi anche rispetto a contesti locali a oggi in diversi casi ancora caratterizzati dalla presenza di un sistema normativo in fase di evoluzione. In merito agli accordi nazionali non tutti i Paesi in cui Saipem opera prevedono la presenza di sindacati, sia a livello nazionale che locale.

Laddove Saipem operi in aree ove ha stilato accordi specifici con le organizzazioni sindacali, questi possono comprendere, in merito alla sicurezza:

- > costituzione delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza (composizione e numero);
- > piani di formazione specifica per gli operatori della sicurezza (figure aziendali preposte e rappresentanti dei lavoratori) e informazione capillare sui temi della sicurezza a tutti i dipendenti con particolare riferimento a corsi di Salute e Sicurezza sul lavoro, corsi Antincendio, corsi di Primo Soccorso, corsi obbligatori di specializzazione per "Special Operations" (Onshore-Offshore);
- > consultazioni periodiche tra azienda e rappresentanze dei lavoratori.

In Italia il Contratto Nazionale del Lavoro prevede la nomina di Rappresentanti Aziendali dei Lavoratori per la loro tutela sui temi salute, sicurezza e ambiente (RLSA). La nomina avviene per elezione; sulla base di quanto previsto dalla legge e dal Contratto Collettivo, presso le sedi Saipem italiane sono presenti un totale di 19 RLSA. Uno specifico accordo sindacale stipulato tra Saipem e le Organizzazioni Sindacali definisce le competenze degli RLSA e la loro piena titolarità a svolgere il proprio ruolo anche per i lavoratori assegnati temporaneamente alle attività presso cantieri e siti diversi dalla loro appartenenza.

Nelle realtà estere si evidenzia la presenza di istituti di compartecipazione tra management e forza lavoro per la gestione di iniziative e programmi afferenti alla salute e alla sicurezza nel rispetto di quanto previsto dalla normativa di riferimento presso diverse realtà nazionali. Tra queste figurano le entità del Gruppo Saipem operanti in Algeria, Angola, Bolivia, Brasile, Canada, Colombia, Congo, Croazia, Ecuador, Francia, Indonesia, Malesia, Messico, Norvegia, Perù, Regno Unito, Romania e Venezuela.

Nel corso degli anni la Società ha lanciato numerose campagne di sensibilizzazione con l'obiettivo di diffondere una cultura della sicurezza più profonda e radicata.

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

passaggeri dei veicoli intraprendano ogni viaggio in sicurezza.

Anche nel 2019 continua l'implementazione globale del programma Leadership in Health and Safety (LiHS) che ha lo scopo di promuovere lo sviluppo delle capacità di leadership e accelerare il cambiamento culturale in materia di sicurezza. Il programma, che nel 2019 ha raggiunto il suo dodicesimo anno di implementazione, ha l'obiettivo di diffondere comportamenti sicuri, focalizzandosi sullo sviluppo della leadership a tutti i livelli. Durante gli anni 2017 e 2018 sono stati organizzati workshop speciali, con il Top Management e le divisioni di business, per rafforzare ulteriormente i messaggi del programma LiHS, creare un'occasione di confronto su tematiche di leadership e sicurezza e costruire la nuova Health & Safety Vision, il documento che rispecchia i valori aziendali e gli obiettivi di lungo periodo da raggiungere in termini di Safety Culture aziendale.

La campagna ribadisce i principi fondamentali che Saipem sancisce con le Life Saving Rules (Regole Salvavita), che costituiscono parte integrante dei comportamenti e delle procedure da adottare quotidianamente per lavorare in sicurezza.

La campagna *Belt Up or Get Out* si è focalizzata sull'importanza di seguire tre fondamentali misure di sicurezza stradale: il divieto di utilizzare i telefoni cellulari alla guida, il rispetto dei limiti di velocità e, soprattutto, l'uso obbligatorio delle cinture di sicurezza a bordo di qualunque mezzo.

Un video spot e dei poster ad alto impatto emozionale sono i principali strumenti della campagna di comunicazione che mostrano molto chiaramente quali sono le drammatiche conseguenze di comportamenti che trasgrediscono queste semplici e fondamentali regole salvavita.

Saipem celebra la Giornata Mondiale della Salute e Sicurezza sul Lavoro (28 aprile) con il concorso *Sharing Love for Health & Safety*, un'opportunità per tutta la popolazione aziendale di diffondere messaggi di prevenzione, salute e sicurezza in maniera creativa, attraverso l'utilizzo di trend comunicativi e linguaggi non convenzionali.

Il concorso, giunto alla sua ottava edizione, genera da sempre una straordinaria partecipazione: in totale 354 progetti che hanno coinvolto direttamente e indirettamente più di 10.000 persone.

Il concorso si basa ogni anno su un tema diverso. L'edizione 2019 ha supportato la campagna *Belt Up or Get Out*, con l'obiettivo di generare materiale creativo volto a influenzare comportamenti sicuri alla guida, specialmente riguardo all'utilizzo delle cinture di sicurezza. 29 i progetti raccolti (video, spot, poster, immagini e racconti) da 14 Paesi diversi che manifestano un'autentica passione per il valore della Sicurezza.

La Fondazione LHS (Leadership in Health & Safety) è nata nel 2010 per offrire un percorso di cambiamento culturale dal taglio fortemente innovativo, fatto di attività di formazione, campagne di comunicazione e iniziative culturali sul territorio italiano che stimolano la partecipazione diretta delle persone e portano allo

sviluppo di una nuova cultura di salute e sicurezza.

Nel 2019 la Fondazione LHS ha portato avanti due grandi progetti:

> "Italia Loves Sicurezza", un esperimento sociale che dal 2015 aggrega centinaia di ambasciatori della Sicurezza, tra imprenditori, professionisti, formatori, educatori, studenti e semplici cittadini che credono nella necessità di rivoluzionare il modo di fare sicurezza. Dal 2015 a oggi gli ambasciatori hanno realizzato più di 1.700 eventi gratuiti e a tema sicurezza in tutta Italia, coinvolgendo circa un milione di persone;

> "Piccoli Leader in Safety", una proposta educativa varia e differenziata per fasce di età, che attraverso laboratori didattici, spettacoli teatrali, letture, corsi di primo soccorso e proiezioni guidate dei film LiHS, è in grado di far riflettere sul valore della salute e sicurezza, incentivando comportamenti positivi e consapevoli. Il progetto, pensato in una prima fase per i figli dei dipendenti Saipem, ha coinvolto dal 2011 a oggi più di diecimila bambini e ragazzi.

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

Nel 2019 si è riscontrato un peggioramento delle performance di sicurezza registrando un TRIFR di 0,54 (vs. un 0,44 registrato nel 2018). È opportuno segnalare come questo incremento sia correlato a un'importante riduzione di ore-uomo (fase di completamento di progetti importanti come Jazan, Aegean Refinery e Kaombo) e a un singolo evento che ha coinvolto 14 persone in Azerbaijan. Il risultato si mostra di fatto in linea col risultato 2017 (0,51) e migliorativo rispetto a quello del 2016 (0,78).

Nel 2019 si sono purtroppo verificati 3 incidenti mortali che hanno coinvolto personale Saipem in Cile, Azerbaijan e Arabia Saudita, avvenuti rispettivamente durante l'attività di posa di una pipeline, durante un lavoro su un'apparecchiatura a pressione e a seguito di un incendio a bordo di un vessel. Sono state condotte indagini approfondite per identificare le cause di tali incidenti e sono state implementate azioni appropriate al fine di ridurre al minimo la possibilità che si ripetano.

Il più grave dei tre incidenti mortali occorsi nel 2019 si è verificato l'8 maggio in Azerbaijan, nel sito di Shah Deniz II, a bordo della nave posatubi Israfil Huseynov gestita da Saipem. Nell'incidente sono rimasti coinvolti quattordici dipendenti di Saipem. Durante le operazioni di posa del tubo, una fiammata divampata da una macchina per il rivestimento dei tubi ha investito le persone che stavano operando su di essa; i quattordici feriti (di nazionalità italiana, inglese, azera, rumena, malese e croata) sono stati immediatamente trasportati in ospedale, sette dei quali in terapia intensiva con gravi ustioni. È stato ordinato il rimpatrio immediato di coloro che avevano subito le lesioni meno gravi e il trasferimento degli altri feriti in centri medici specializzati in tutta Europa. Purtroppo, uno dei feriti, dopo essere stato trasferito in un ospedale in Francia, è deceduto.

INDICATORI DI SICUREZZA:  
DEFINIZIONI E METODOLOGIE  
DI CALCOLOLTI (Lost Time Injury) -  
Infortunio con giorni persi:

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

WRC (Work Restricted Case) -  
Casi di lavoro limitato:

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

TRI (Total Recordable  
Incidents) - Eventi incidentali  
registrabili:

s'intende la somma di LTI, casi di lavoro limitato e casi di trattamento medico:  
TRI = LTI + WRC + MTC.

TRIFR (Total Recordable  
Incident Frequency Rate) -  
Frequenza totale degli eventi  
incidentali registrabili:

è calcolato come (n. TRI su ore lavorate) x 1.000.000.

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

è calcolato come (n. di incidenti mortali su ore lavorate) x 100.000.000.

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

è calcolato come (n. LTI su ore lavorate) x 1.000.000.

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

SR (Severity Rate) - Indice di  
gravità:

è calcolato come (n. di giorni di lavoro persi su ore lavorate) x 1.000.

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

infortunio con più di 180 di giorni persi.

Infortunio sul lavoro con gravi  
conseguenze:

infortunio sul lavoro che porta ad un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro 6 mesi.

Indice di frequenza degli  
infortuni sul lavoro con gravi  
conseguenze  
(High-consequence  
work-related injuries  
Frequency Rate):

è calcolato come (n. di infortuni con conseguenze ad alto impatto sul lavoro sulle ore lavorate) x 1.000.000.

Tasso di assenteismo dei  
dipendenti:

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

	2017		2018		2019		
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	
<b>Ore-uomo lavorate</b>							
Totali, di cui:	(milioni di ore)	281,9	220,8	272,5	268,4	235,0	228,2
Ore-uomo dipendenti	(milioni di ore)			93,3	89,9	87,6	82,3
Ore-uomo subcontrattisti	(milioni di ore)			179,1	178,5	147,4	145,9
<b>Incidenti con giorni persi (LTI)</b>							
Totali, di cui:	(n.)	40 (*)	37 (*)	36	36	51	47
Dipendenti	(n.)			17	17	42	38
Subcontrattisti	(n.)			19	19	9	9
Di cui incidenti mortali:	(n.)						
Totali, di cui:	(n.)	3	3	4	4	3	3
Dipendenti	(n.)			-	-	3	3
Subcontrattisti	(n.)			4	4	-	-
<b>Infortuni sul lavoro con gravi conseguenze</b>							
Totali, di cui:	(n.)			1	1	14	14
Dipendenti	(n.)			1	1	13	13
Subcontrattisti	(n.)			-	-	1	1
<b>Giorni persi</b>							
Totali, di cui:	(n.)	1.857	1.380	1.280	1.280	4.363	4.073
Dipendenti	(n.)			572	572	3.804	3.514
Subcontrattisti	(n.)			708	708	559	559
<b>Indice di gravità</b>							
Totali, di cui:	(ratio)	0,01	0,01	0,005	0,005	0,019	0,018
Dipendenti	(ratio)			0,006	0,006	0,043	0,043
Subcontrattisti	(ratio)			0,004	0,004	0,004	0,004
<b>Eventi incidentali registrabili (TRI)</b>							
Totali, di cui:	(n.)	144	113	120	118	127	123
Dipendenti	(n.)			57	55	83	79
Subcontrattisti	(n.)			63	63	44	44
<b>Tasso di assenteismo dei dipendenti (**)</b>							
Totali, di cui:	(%)	4,1	4,7	4,0	3,9	3,10	3,27
<b>Indice di frequenza degli incidenti mortali (FTLFR)</b>							
Totali, di cui:	(ratio)	1,06	1,36	1,47	1,49	1,28	1,31
Dipendenti	(ratio)			-	-	3,43	3,65
Subcontrattisti	(ratio)			2,23	2,24	-	-
<b>Indice di frequenza degli infortuni (LTIFR)</b>							
Totali, di cui:	(ratio)	0,14	0,17	0,13	0,13	0,22	0,21
Dipendenti	(ratio)			0,18	0,19	0,48	0,46
Subcontrattisti	(ratio)			0,11	0,11	0,06	0,06
<b>Indice di frequenza degli infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (HCWRFR)</b>							
Totali, di cui:	(ratio)			0,004	0,004	0,060	0,061
Dipendenti	(ratio)			0,011	0,011	0,148	0,158
Subcontrattisti	(ratio)			-	-	0,007	0,007
<b>Frequenza totale degli eventi incidentali registrabili (TRIFR)</b>							
Totali, di cui:	(ratio)	0,51	0,51	0,44	0,44	0,54	0,54
Dipendenti	(ratio)			0,61	0,61	0,95	0,96
Subcontrattisti	(ratio)			0,35	0,35	0,30	0,30

(\*) Si precisa che a partire dal 2018, a seguito dell'aggiornamento della metodologia di reporting, nel computo degli LTI sono inclusi anche gli incidenti mortali. Anche il dato del 2017 è stato ricalcolato secondo la nuova metodologia.

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

Oltre all'immediata attivazione della macchina dei soccorsi, in parallelo, è stato avviato un processo di indagine interna, con il coinvolgimento anche del cliente, volto all'individuazione delle cause di quanto avvenuto, per trarre degli insegnamenti e per assicu-

rarsi che tali incidenti non si verificano di nuovo. La causa diretta dell'incidente è stata identificata nella perdita di controllo sulla temperatura del polipropilene (surriscaldamento) durante un'operazione di riparazione non ordinaria della macchina per il rivestimen-

to di tubi. L'investigazione ha evidenziato diversi fattori che non hanno funzionato correttamente, come la catena dei controlli del lavoro e le interfacce organizzative. L'investigazione ha anche portato alla luce come alcune preventive misure di sicurezza, correttamente impostate e attivate, abbiano arginato l'entità del già tragico evento: le operazioni di elisoccorso per l'evacuazione erano state ritardate dalla presenza della nebbia al momento dell'incidente e solo la presenza nell'area delle operazioni della nave stand-by, allestita con una clinica medica e personale medico a bordo, ha consentito di garantire contemporaneamente il pronto soccorso di tutte le vittime, raddoppiando la capacità di cura e riducendo drasticamente il tempo necessario per ricoverare i feriti.

Diverse azioni correttive sono state identificate da Saipem come necessarie da intraprendere sia a bordo delle navi che a livello di progetto e a livello aziendale, volte principalmente a rafforzare i criteri e i parametri di sicurezza legati al funzionamento e alla facilità di manutenzione delle macchine, e per apportare dei miglioramenti nel passaggio di consegne delle apparecchiature "tailor made" tra il dipartimento tecnico che le progetta e quello asset – che è cioè l'utente finale – e quindi tra Saipem e i produttori. Le procedure di Project Control of Work sono state riviste coinvolgendo nel processo di revisione anche gli utenti finali, per identificare eventuali ridondanze, lacune e per garantire una più agevole fruibilità da parte degli operatori. Sono stati rafforzati i concetti legati al mandato di intervento denominato "Stop the job" ed è stata data maggiore intensità al senso di responsabilità e di coinvolgimento nei confronti dei processi aziendali sia per gli equipaggi che per i team che si occupano della gestione delle navi.

L'incidente verificatosi durante attività di posa di una pipeline è avvenuto in Cile, il 24 marzo 2019, e ha coinvolto un dipendente di Saipem, durante l'operazione di allineamento tubi all'interno della trincea: la persona è stata colpita alla testa da una sezione di tubo che, liberandosi improvvisamente dalla clampa di accoppiamento esterna, ha rilasciato l'energia immagazzinata, dovuta alla forza imposta sul tubo per allinearne l'altra sezione di tubo da accoppiare. Il ferito è caduto a terra privo di sensi e gli operai vicini hanno lanciato l'allarme all'ambulanza che stazionava nelle vicinanze, pronta a intervenire in caso di emergenza. I paramedici sono intervenuti immediatamente per trasferirlo all'ospedale più vicino, ma durante il successivo trasferimento in un ospedale specializzato, il ferito è deceduto.

Un'indagine approfondita ha rivelato le diverse cause dell'incidente, per assicurarsi che per ciascuna di esse fosse identificata la corretta azione correttiva. Gli aspetti più significativi emersi sono stati i seguenti: il rischio di rilascio improvviso di energia era noto, ma non completamente compreso. Una volta stabilito un piano d'azione, lo stesso dovrebbe quindi riflettersi in modo formale nella documentazione a supporto del permesso di lavoro e ogni deviazione deve essere documentata attraverso il sistema di gestione del cambiamento. È necessario porre maggiormente l'accento sull'identificazione e sulla condivisione di tutte le potenziali fonti di rilascio incontrollato di ener-

gia. La valutazione delle competenze per i supervisori è la chiave per evitare tali incidenti e deve comprendere anche competenze gestionali. È importante migliorare la consapevolezza dei supervisori in merito al loro ruolo, responsabilità e obblighi legali.

L'ultimo incidente mortale verificatosi nel 2019 è avvenuto il 5 giugno in Arabia Saudita durante l'attività di manutenzione del BoP (Blow out Preventer). Alcuni operatori, nell'utilizzare una pompa manuale per aprire dei componenti del BoP, hanno notato una perdita di olio. L'infortunato (di origine tunisina) stava cercando di stringere il tappo (utilizzato per prevenire che della polvere potesse entrare all'interno del sistema idraulico) con una chiave inglese. Durante questa operazione il tappo si è rotto e il fluido a pressione ha colpito l'operatore in volto, causando una grave lesione alla testa. Il medico del sito, allertato immediatamente, ha assistito la vittima dell'incidente, mentre le procedure di evacuazione venivano attivate e l'infortunato trasportato all'ospedale più vicino, dove i medici hanno purtroppo dovuto constatarne il decesso.

I dettagli dell'incidente sono stati discussi con tutti gli operatori al sito, durante alcune riunioni di sicurezza organizzate con finalità di condivisione delle cause e delle relative azioni correttive. Un'indagine approfondita ha rivelato le diverse cause dell'incidente. In particolare è stata revisionata la procedura relativa all'operazione oggetto del tragico evento considerando i requisiti del produttore. La nuova procedura è stata successivamente comunicata a tutti gli addetti ai lavori unitamente a una sessione di formazione. È stata inoltre rafforzata la campagna di comunicazione "stop work authority," sensibilizzando sulla necessità per tutto il personale di interrompere qualsiasi attività/operazione ritenuta pericolosa e potenzialmente fuori controllo.

## L'integrità degli asset

Saipem persegue con decisione l'effettiva implementazione del proprio sistema di gestione di asset integrity come il risultato di pratiche di progettazione, costruzione e operative ottimali, con l'adozione della gestione integrata di barriere per ridurre i rischi associati agli incidenti gravi (Major Accident Events - MAE). L'asset integrity fa riferimento alla prevenzione e al controllo di eventi molto rari, ma di grave entità per le persone, l'ambiente, gli asset o la performance del progetto.

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

Il modello di asset integrity segue il tipico ciclo di Deming: pianificazione, operazione, monitoraggio della performance, miglioramento continuo.

Saipem si impegna a prevenire i rischi per migliorare l'integrità delle sue operazioni. A tale fine adotta un atteggiamento proattivo nella riduzione dei rischi come parte integrante delle proprie attività gestionali e imprenditoriali.

Maggiori informazioni sono presenti nel capitolo "Keeping people and operations safe and sound" di "Making change possible - Sustainability Report 2019".



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



## La salute dei dipendenti

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

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

Le attività che vengono implementate comprendono ad esempio: la valutazione dei rischi per la salute, accertamenti sanitari per il rilascio dell'idoneità, vaccinazioni e chemioprophilassi, l'informazione sanitaria, il monitoraggio delle condizioni igienico-sanitarie, i programmi per la prevenzione delle malattie e attività per la promozione della salute e dell'attività fisica che la supporta.

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

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

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

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

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

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

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

		2017		2018		2019	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Malattie professionali denunciate	(n.)	5	4	7	7	6	6



## Salute e medicina del lavoro

Il 2019 ha visto il consolidamento delle attività in corso e la pianificazione di nuovi progetti per la tutela e il mantenimento della salute dei dipendenti. Sensibili alle opportunità che le nuove tecnologie digitali offrono, la Società ha operato per implementare i progetti di Telemedicina per le aree remote, con il consolidamento della Telecardiologia e soprattutto con la realizzazione dell'attività di Teleradiologia nei siti operativi in Nigeria e presso la base di Karimun in Indonesia. Anche a seguito dell'evento accaduto in Azerbaijan descritto alla sezione "La sicurezza", la Società ha in-

trapreso un percorso di consolidamento dell'attività di supporto psicologico "Post-Traumatic Stress Disorder" al personale coinvolto nelle grandi emergenze e la nomina del nuovo Manager in materia di MERP (Medical Expense Reimbursement Plan) e HRA (Health Reimbursement Arrangement).

Sono proseguite inoltre le attività di finalizzazione del progetto per l'implementazione tecnologica dell'app "Si Viaggiare", per l'aggiornamento del software "GIPSI" per la protezione del trattamento dei dati personali delle persone (in conformità al Regolamento UE 2016/679 entrato in vigore dal 25 maggio 2018) e per il consolidamento del sistema di informazione

pre-travel sui rischi inerenti salute e security del luogo di destinazione rivolto a tutto il personale Saipem destinato a operare all'estero.

In virtù del fatto che i servizi inerenti la salute risultano essere tra quelli maggiormente richiesti dai dipendenti attraverso i sistemi di welfare, nel corso dell'anno sono state fatte alcune attività specificatamente finalizzate al benessere individuale e aziendale, tra le quali:

- > tramite la collaborazione con Humanitas Research Hospital avvio dell'attività di newsletter interna settimanale che informa i dipendenti su tematiche di interesse comune in materia di Scienza e Medicina;
- > avvio del progetto di Posturologia, volto alla promozione del benessere in azienda tramite un booklet informativo "Healthy workplaces: a model for action";
- > come parte integrante del programma WHP (Workplace Health Promotion) è stata intrapresa un'attività di collaborazione coordinata con INAIL, ACI e Regione Lombardia per la promozione della salute e la prevenzione degli incidenti stradali che ha portato all'attuazione del progetto "Guida Sicura" con la partecipazione diretta dei dipendenti.

Saipem, anche per l'anno 2019, è stata premiata dalla Regione Lombardia nell'ambito del Progetto "Promozione della Salute negli ambienti di lavoro" come "Luogo di Lavoro che promuove salute". Nell'ambito del progetto la Società ha riconfermato il proprio impegno, ponendosi come obiettivo per l'anno 2020 il "Contrasto al fumo".

Tenuto conto dei diversificati scenari geografici, ambientali e sanitari nei quali l'azienda opera e dei relativi rischi globali e specifici per i propri dipendenti, Saipem ha adottato, a tutela della popolazione dei dipendenti e delle persone che lavorano in interazione con la Società, un approccio di gestione delle crisi e delle situazioni nelle quali il rischio sanitario diventa un'emergenza globale, quali quelle verificatesi in anni recenti (SARS - Severe Acute Respiratory Syndrome; MERS-CoV - Middle East Respiratory Syndrome Coronavirus; COVID-19 - Coronavirus Disease).

Questo approccio prevede la costituzione di un Gruppo di Lavoro interno costituito dai referenti di Medicina del Lavoro dell'azienda e in esercizio fino al termine dell'emergenza. Il Gruppo di Lavoro opera in contatto costante con istituzioni nazionali e internazionali, quali WHO (World Health Organization), l'IMO (International Maritime Organization), il CDC (Centers for Disease Control), l'ECDC (European Centre for Disease Control), per seguire l'evoluzione della patologia. Il Gruppo coinvolge sia le funzioni Corporate che gli Health Manager di Divisione e le strutture di servizio ai dipendenti per la necessaria informativa e logistica. Tra le azioni messe in atto vi sono: l'apertura di un canale/pagina intranet dedicata; l'elaborazione ed emissione di bollettini sanitari; l'elaborazione di "Criteria" (Biological Risk Matrix); l'aggiornamento delle Schede Rischio Sanitario Paese e l'adeguamento del numero di pronto intervento h24 che l'azienda mette a disposizione di tutti i dipendenti, in particolare quando si muovono per trasferte all'estero.



## IL CAPITALE UMANO

### Politiche e gestione delle persone

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

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



### L'andamento occupazionale

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

Il tasso di turnover complessivo nel 2019 ha registrato una riduzione rispetto all'anno 2018 e risulta essere pari al 26% (per entrambi i perimetri); un valore che, seppur in diminuzione, si mantiene a un livello significativo dovuto a:






- (a) la situazione estremamente dinamica del mercato Oil&Gas che ha comportato, a seguito di un'importante contrazione degli investimenti nel settore, una riduzione delle attività operative;
- (b) la natura del business di Saipem che, essendo una società contrattista, lavora per progetti di grandi dimensioni che hanno durate variabili (da pochi mesi ad anni) in geografie diverse. Tenuto conto di tali specificità, il dimensionamento qualitativo del capitale umano di Saipem è quindi soggetto a una naturale fluttuazione connessa alle diverse fasi operative dei progetti e alla ciclicità degli investimenti dei clienti.

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

GRI 102-7  
GRI 401-1

## I rischi connessi alla gestione delle persone

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

Tematica materiale Saipem		Rischi identificati dalla Società	Sintesi delle misure di mitigazione del rischio adottate
Operazioni sicure, l'integrità degli asset e la sicurezza nei processi	<b>Sicurezza delle persone</b>	Incidenti nel corso delle attività operative che possono provocare infortuni e anche la morte di dipendenti Saipem o di personale di fornitori e subcontrattisti. 	Saipem è impegnata sia a prevenire che a mitigare tali rischi tramite programmi di formazione specializzata dedicata ai dipendenti, nonché ai propri fornitori e subcontrattisti, su argomenti tecnici e sulla sicurezza del lavoro con l'obiettivo di garantire elevati standard di qualità della formazione. Inoltre, la Società è impegnata in numerose iniziative, come il programma "Leadership in Health & Safety" (LIHS), la campagna dedicata alle "Life Saving Rules" e la campagna "We want Zero". Infine, le realtà più significative del Gruppo dal punto di vista delle operazioni sono certificate ISO 45001:2018.
	<b>Operazioni sicure, l'integrità degli asset e la sicurezza nei processi</b>	Criticità legate all'instabilità politica, sociale ed economica e le minacce di natura terroristica al personale, operazioni, attività e asset. 	Il Gruppo è coinvolto nel monitoraggio costante delle criticità di varia natura (in particolare, politica, sociale, economica) e minacce di natura terroristica nel verificare l'adeguatezza delle misure di mitigazione in atto, avvalendosi di un network di intelligence e cooperando attivamente con le forze di polizia e fornitori di servizi di sicurezza nei Paesi in cui opera. In particolare, Saipem ha sviluppato dei piani di security e sistema di gestione delle crisi. Infine, il Gruppo persegue una strategia commerciale con forte selettività dei progetti tenendo in considerazione anche i rischi legati al Paese delle operazioni.
	<b>Benessere e salute</b>	Incidenti significativi ad asset strategici di Saipem o a infrastrutture dei clienti. 	Per mitigare e prevenire questo rischio Saipem sostiene significative spese per la manutenzione degli asset di proprietà e ha sviluppato varie iniziative di prevenzione, tra le quali si segnala l'implementazione dell'Asset Integrity Management System e lo sviluppo di Safety Case, oltre che alla formazione specifica dedicata al personale tecnico.
	<b>Attrarre e trattenerne talenti</b>	Danni di origine esogena ed endogena alla salute del personale (ad esempio, legionella, malaria, rabbia, ecc.). 	Il Gruppo si è dotato di un programma di definizione, attuazione e controllo delle strutture sanitarie e dei medici responsabili della gestione della salute del personale, con lo scopo di evitare e mitigare tali rischi. Inoltre, Saipem effettua iniziative di formazione e sensibilizzazione su tematiche di salute, monitora continuamente la situazione sanitaria e ha sviluppato programmi di telemedicina nei Paesi in cui opera. Nel caso in cui si verificassero conseguenze gravi alla salute del personale, Saipem ha a disposizione un sistema di gestione delle emergenze mediche e di rimpatrio in caso di pazienti in condizioni critiche.
		Perdita o mancanza di competenze chiave. 	Saipem effettua periodicamente una pianificazione delle necessità di risorse umane sulla base degli obiettivi di business, tenendo conto delle competenze disponibili e necessarie con un focus particolare alle competenze chiave e garantendo una ripartizione efficace del personale all'interno del Gruppo (anche sulla base di programmi di job rotation). Inoltre, il Gruppo organizza vari programmi di formazione sulle competenze critiche di business e ha sviluppato una metodologia strutturata per i percorsi di carriera e i sistemi di remunerazione (ad es. incentivi a lungo termine).

### L'andamento occupazionale

		2017		2018		2019	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Totale dipendenti a fine periodo	(n.)	35.918	32.058	34.129	31.693	36.986	32.528
<b>Categorie dipendenti</b>							
Senior Manager	(n.)	398	393	385	380	400	384
Manager	(n.)	4.190	4.089	4.187	4.091	4.446	4.285
White Collar	(n.)	16.642	14.971	16.633	15.323	19.546	16.625
Blue Collar	(n.)	14.688	12.605	12.924	11.899	12.594	11.234
<b>Tipologia di contratto</b>							
Dipendenti con contratto full-time	(n.)	35.686	31.826	33.906	31.470	36.814	32.357
Dipendenti con ruolo professionale chiave	(n.)	14.177	13.154	14.123	13.468	(*)	(*)
Dipendenti assunti tramite agenzia	(n.)	5.829	4.111	7.380	6.869	5.564	4.873
<b>Turnover</b>							
Turnover complessivo	(%)	35	36	31	27	26	26

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

(\*) Il turnover volontario di risorse con ruolo professionale chiave non viene riportato per l'anno 2019 in quanto il sistema di identificazione dei ruoli professionali chiave è stato revisionato e sarà applicato a partire dall'anno 2020.

### Lo sviluppo delle competenze

L'aspetto della valorizzazione e presidio delle competenze professionali rappresenta un elemento distintivo

vo e caratterizzante di Saipem che costituisce un fattore di vantaggio competitivo nel mercato di riferimento. Coerentemente con la strategia HR orientata alla salvaguardia e valorizzazione delle competenze



distintive – che mette al centro la risorsa Saipem intesa quale portatrice di un insieme di competenze critiche per il business ed esperienze allargate e maturate nel corso della vita lavorativa – è stato sviluppato un processo di Strategic Workforce Planning, a supporto e integrazione del consolidato processo di Pianificazione HR, focalizzato su ruoli professionali identificati come “core” da parte delle divisioni e strettamente collegato con le previsioni di scenario sviluppate nell’ambito del Piano Strategico di Saipem. L’output del modello consente di monitorare l’effettivo fabbisogno di risorse umane su tali ruoli e di misurare il livello di copertura rispetto alle competenze aziendali necessarie per poter affrontare sfide previste nell’ambito del Piano e di poter quindi impostare, con maggiore programmazione, le più opportune azioni da intraprendere in termini di reperimento dal mercato, sviluppo e formazione delle risorse interne. L’adozione di un nuovo modello di pianificazione delle competenze, che parte da un’analisi degli aspetti quali-quantitativi associati alle risorse rispetto alle specifiche richieste del business, consente inoltre una più efficace capacità di pianificazione e controllo dell’evoluzione del capitale umano e delle relative competenze professionali distintive.

In linea con il più ampio processo di trasformazione digitale che sta interessando tutti i segmenti di business nei quali Saipem opera, è stato inoltre sviluppato un processo di analisi e individuazione delle competenze in ambito IT&digital volto ad assicurare modalità di lavoro più agili ed efficaci. Attraverso l’introduzione di un processo di valutazione, in fase di selezione, di tali attitudini sarà pertanto possibile individuare, nell’ambito delle professionalità critiche necessarie, i candidati con un grado di conoscenza e predisposizione verso le nuove tecnologie più mature e pertanto maggiormente in grado di supportare il processo di trasformazione.

In tale contesto viene rafforzato il legame fra tale modello e le strategie di talent attraction e development che saranno maggiormente orientate e collegate al monitoraggio e all’analisi dell’evoluzione delle competenze e del mercato sia interno che esterno.

A sostegno dello sviluppo e crescita delle competenze tecniche di business, fondamentale è l’impegno di Saipem nella creazione di programmi formativi ad hoc presso istituti tecnici secondari. Tale impegno si è rinnovato nel tempo, con l’implementazione, presso istituti selezionati, del Programma “Sinergia” e ha avuto un maggior impulso nel corso del 2019 grazie alle nuove partnership con tre istituti presenti in aree territoriali strategiche per il business Saipem:

- > gli istituti superiori IPSIA e ITI di Tortoli come scuola di preparazione per le competenze in ambito Fabrication con oltre quaranta ore di formazione in aula e altrettante di “training on the job” presso la yard di Arbatax;
- > l’Istituto Marconi di Piacenza ha visto impegnati i docenti Saipem nello sviluppo delle competenze in ambito Drilling e ha permesso, attingendo al bacino di studenti, di selezionare dieci dei migliori talenti che hanno preso parte al programma Tour Pusher in ambito Drilling Onshore e Offshore.

Tale percorso è strutturato in un periodo di formazione full-time di sei mesi al termine del quale le risorse

partiranno per lavorare direttamente all’estero nei contesti sfidanti che caratterizzano il mondo Saipem. L’obiettivo è quello di avvicinare fin da subito i partecipanti ai cantieri di perforazione terra e mare, facendoli familiarizzare con i processi, gli strumenti e le dinamiche tipiche di tale contesto lavorativo e rendendoli consapevoli della realtà globale Saipem.

Come anticipato, il Programma “Sinergia” si conferma un’iniziativa altamente sostenibile che oltre a sviluppare un bacino di risorse con competenze di base specifiche per il mondo dell’energia, permette all’azienda di conoscere e di integrarsi con il territorio di riferimento, sostenendo le comunità locali.

A livello internazionale si segnala il nuovo piano di Local Content per il Mozambico che, grazie alle sue partnership con istituti formativi come l’Ifpelac e le università Eduardo Mondlane di Maputo e Unilurio di Pemba, favorirà la crescita dell’employability delle risorse locali attraverso programmi formativi dedicati, l’apertura di un training center e lo sviluppo di forme di collaborazione che porteranno a una forte integrazione con il tessuto mozambicano.

La centralità e l’attenzione posta allo sviluppo delle competenze si conferma anche a livello di istruzione universitaria attraverso ormai consolidate partnership con atenei d’eccellenza quali il Politecnico di Milano e l’Università Bocconi in Italia, ma anche attraverso numerose convenzioni attive localmente nei Paesi in cui Saipem opera ormai da anni come Baku Engineering University in Azerbaijan, l’Università Nazionale Autonoma del Messico e l’Università Metodista in Angola.

## Attrarre i talenti



La strategia volta al potenziamento dell’attraction, reward e growth dei migliori studenti trova la sua massima espressione nella nuova politica dedicata ai Millennials avviata recentemente con l’obiettivo di creare un percorso omogeneo sfruttando le modalità di interazione delle nuove generazioni.

Questo già a partire dall’iter di selezione che garantisce una “candidate experience” rapida e coinvolgente per lo studente, che può effettuare gran parte dell’iter di selezione attraverso il proprio device consentendo inoltre all’azienda di approfondire efficacemente le caratteristiche comportamentali dei candidati attraverso un “web in basket assessment” basato sul Modello di Leadership Saipem e del mindset digitale, oltre alla competenza linguistica, attraverso specifici test online. Anche le politiche di reward sono state rese più competitive e rispondenti alle esigenze specifiche dei Millennials, includendo nel pacchetto welfare un sistema di benefit non monetari che verranno assegnati tramite contest interattivi focalizzati sulla conoscenza del Modello di Leadership Saipem. Rispetto alla crescita in azienda i Millennials potranno beneficiare di un’offerta formativa dedicata che si pone l’importante obiettivo di consentire lo sviluppo delle competenze tecniche coerenti con il ruolo e avranno a disposizione una app dedicata attraverso la quale ricevere cicli di feedback continui e conoscere il punto di vista delle persone con le quali si collabora. Inoltre, Saipem offrirà alle risorse più brillanti un escluso-

sivo percorso di sviluppo "Talent 4 Saipem" della durata di quattro anni, finalizzato all'accelerazione del percorso di crescita attraverso la possibilità di maturare competenze trasversali a tutti i settori divisionali.



GRI 403-5  
GRI 404-1  
GRI 404-3

## Reverse Mentoring e formazione

L'impegno di Saipem per lo sviluppo delle competenze valorizza non solo le nuove generazioni, ma è costante anche nel promuovere la crescita continua anche delle persone più esperte. In coerenza con l'obiettivo di preservare l'elevato know-how distintivo delle risorse Senior e di favorire l'apprendimento cross generazionale, l'azienda ha promosso la metodologia del Reverse Mentoring. È stato così inaugurato un nuovo paradigma di knowledge transfer che supporta lo sviluppo di un mindset orientato a sperimentare nuove forme di collaborazione tra colleghi Junior e Senior. La fase pilota ha visto coinvolte risorse provenienti da tutte le divisioni, selezionate sulla base di una preselezione in cui sono state messe alla luce la learning attitude e il mindset digitale. Le coppie individuate hanno lavorato insieme, in ottica di scambio continuo, attraverso incontri periodici e strutturati volti alla diffusione del sapere e alla comprensione dei trend emergenti.

Nell'ambito degli obiettivi dichiarati dalla People Strategy di Saipem la formazione in azienda assume rilevanza strategica per la valorizzazione e il potenziamento delle competenze delle nostre persone. In tal senso si conferma il ruolo fondamentale dell'attività formativa a valenza trasversale svolta all'interno dei training center internazionali: il centro di Schiedam, per quanto riguarda le competenze tecniche e di HSE e quello di Ploiesti per le attività di saldatura. Con riferimento alle competenze di HSE, nel 2019 è proseguito l'impegno nell'aggiornamento e nell'erogazione di corsi di formazione per tutte le persone di Saipem, in base al ruolo professionale e alle responsabilità, come indicato nella matrice di formazione HSE.

In ambito italiano sono stati promossi percorsi formativi rivolti a specifiche popolazioni aziendali; tra questi si citano varie iniziative organizzate a livello divisionale quali "Logistic Management", "PM Takeaways", promosse dalla Divisione E&C Onshore e volte a potenziare rispettivamente competenze legate alla gestione della supply chain e alla gestione dei processi di progetto, oppure percorsi di "Intercultural Project Management and client relationship" sviluppati dalla Divisione XSIGHT e focalizzati sullo sviluppare competenze associate alla gestione di progetto in contesti internazionali. Di interesse e portata interdivisionale, ma legata sempre alla formazione di una determinata famiglia professionale, si segnala l'iniziativa dell'HR Academy, un percorso di formazione modulare rivolto alla popolazione HR di tutte le divisioni.

Sono state inoltre implementate nel corso dell'anno iniziative di formazione tecnica per ingegneri in materia di Green Technology, Hi-tech Floaters, Upstream & LNG, Syngas & Fertilizer, Petrochemical Refinery.

Durante l'anno si è confermata l'attenzione per la formazione dei Manager Saipem attraverso il proseguo dell'attività di "Communication skills - Be a Leader", volta a supportare le risorse manageriali nelle loro responsabilità di gestione e sviluppo delle persone. A ta-

le iniziative si sono aggiunti nuovi percorsi formativi quali il "Leadership Path", ovvero un Master in General Management dedicato ai Managing Director e ai Senior Manager Saipem, realizzato in collaborazione con il MIP - Politecnico di Milano, e il "Leadership Build Up", dedicata ai dirigenti di recente nomina, con l'obiettivo di potenziare le competenze manageriali trasversali rispetto ai business e alle funzioni aziendali.

Il 2019 ha visto inoltre un forte impegno di Saipem nello sviluppo e nell'erogazione di nuove soluzioni formative in modalità e-learning e blended, caratterizzate da una sempre maggior interattività e gamification. Tali modalità innovative di fruizione dei contenuti rappresentano uno strumento in grado di veicolare i contenuti formativi in modo efficace, tramite l'interazione attiva da parte dei discenti. A tale impegno è corrisposto un netto incremento delle ore di fruizione dei contenuti formativi in tale modalità, che risultano più che raddoppiate su base annua.

Nel 2019 il numero totale di ore di training ha registrato un incremento del 16% rispetto all'anno precedente principalmente dovuto alle ore di training HSE e in particolar modo alla quota parte erogata ai subcontrattisti, che ammonta a 1.432.007.

La formazione HSE continua inoltre a rappresentare la tipologia quantitativamente più rilevante del training organizzato nell'anno, confermando quanto Saipem consideri, da sempre, la sicurezza delle proprie persone un valore imprescindibile e fondamentale. Nel 2019 sono state mediamente erogate 23,4 ore di training HSE ai dipendenti (20,7 se si considera il perimetro totale di Gruppo), in miglioramento del 26% rispetto al 2018.

Saipem nell'anno ha erogato 1.828.012 ore di formazione esclusivamente su tematiche di salute e sicurezza (1.834.541 per il perimetro di Gruppo), di cui 636.935 ore a dipendenti (643.360 per il perimetro di Gruppo) e 1.191.076 a subcontrattisti (1.834.541 per il perimetro di Gruppo).

In media ogni dipendente ha partecipato a 29,6 ore di corsi di formazione (26,4 a livello di Gruppo), valore in crescita rispetto alle 25,4 erogate nel 2018 (24,1 a livello di Gruppo).

Nello specifico ogni dipendente uomo in media ha partecipato a 31,1 ore di corsi di formazione (27,3 a livello Gruppo) e ogni dipendente donna in media ha partecipato a 18,4 ore di formazione (18,9 a livello di Gruppo).

Si continua a rilevare un andamento molto positivo relativamente alla formazione manageriale erogata nel 2019; quest'ultima è infatti cresciuta del 78% rispetto al 2018 a seguito di un rafforzamento dell'offerta formativa manageriale e istituzionale erogata principalmente a vantaggio dei dipendenti delle sedi italiane di Saipem SpA.

Per quanto riguarda il dato relativo alle ore di formazione fruite da ciascuna categoria professionale, si segnala che, attualmente, è possibile raccogliere soltanto un dato parziale, in quanto il sistema di reporting della formazione HSE non prevede una ripartizione in tal senso del catalogo formativo offerto nella sua interezza; con i dati a disposizione che prevedono tale suddivisione (formazione su competenze manageriali, for-

mazione di tipo tecnico-professionale e parte della formazione HSE, ovvero quella erogata presso la sede di Saipem SpA e quella fruita dai dipendenti della Divisione XSIGHT), si può procedere a una stima del calcolo dell'ora media per ciascuna categoria professionale, in base all'andamento nell'anno della copertura formativa della popolazione dipendente suddivisa in categorie, proiettando il dato su tutta l'offerta formativa. La stima calcolata per il 2019 evidenzia come, in media, i Senior Manager abbiano fruito di 18,4 ore di formazione (17,7 per il perimetro di Gruppo), i Manager di 20,1 ore (19,6 per il perimetro di Gruppo), i White Collar di 26,7 (23 ore per il perimetro di Gruppo), infine i Blue Collar di 37,9 ore (34,3 per il Gruppo).

Nel 2019 si evidenzia una crescita del 41% rispetto al 2018, per il perimetro di Gruppo, della popolazione monitorata mediante strumenti di valutazione delle performance. Tale miglioramento è ascrivibile a una maggiore familiarizzazione con il sistema che supporta la gestione del processo di valutazione recentemente modificato. In particolare si osserva un incremento della copertura dello strumento nella popolazione dei white collar e blue collar.

Su 32.528 dipendenti (36.986 per il perimetro di Gruppo), 18.518 (19.111 per il perimetro di Gruppo) sono stati sottoposti a valutazione delle performance, e nello specifico il 60% delle donne (58% per il perimetro di Gruppo) e il 57% degli uomini (51% per il perimetro di Gruppo). Il 97% dei senior manager (93% per il perimetro di Gruppo), il 72% dei manager (il 68% per il perimetro di Gruppo), il 59% dei white collar (il 53% per il perimetro di Gruppo) e il 46% dei blue collar (il 42% per il perimetro di Gruppo) sono stati sottoposti a valutazione della performance.

La valutazione della performance è uno degli strumen-

ti essenziali di gestione e sviluppo delle risorse: essa costituisce, infatti, il veicolo di comunicazione di priorità e obiettivi aziendali, la guida per l'orientamento delle attività e il miglioramento continuo dei risultati e delle capacità manageriali e professionali. È finalizzata alla valutazione del contributo fornito e dei risultati conseguiti dalle persone nel corso dell'anno. Gli obiettivi di performance sono bilanciati rispetto al ruolo ricoperto e alle responsabilità attribuite e prevedono target con livelli di sfida realistici. Le modalità, i criteri e la metodologia del processo di valutazione delle risorse sono disciplinati dalla funzione HR Corporate competente e la gestione del processo viene garantita attraverso l'utilizzo di un sistema informativo, People+, che assicura la storicizzazione e la tracciabilità dei dati, attraverso opportuni livelli di segregazione delle informazioni.

Tra gli strumenti di gestione del personale implementati dalla funzione HR della Società e orientati allo sviluppo delle risorse vi sono poi i colloqui motivazionali; essi sono svolti dalla funzione HR di riferimento e sono mirati a indagare aspetti riguardanti il lavoro nel presente con uno sguardo alle esperienze passate. Nel corso dei colloqui viene posta l'attenzione sul grado di soddisfazione e sulla motivazione della persona, sul carico di lavoro attuale, sul come le esperienze passate siano state utili per ricoprire l'attuale ruolo, su quali criticità siano state riscontrate e quali attività o aspetti del lavoro siano ritenuti più positivi e piacevoli. Il colloquio motivazionale avviene a seguito della redazione, a cura del dipendente, di un questionario tramite il sistema People+.

Il momento dell'intervista rappresenta un momento importante di scambio e confronto, finalizzato a sondare le aspettative che ha la persona nei confronti del futuro, analizzando quali siano le sue ambizioni e se sia interessato a un'esperienza interfunzionale o internazionale.

	2017		2018		2019		
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	
<b>Formazione</b>							
Totale ore di formazione, di cui:	(ore)	1.930.709	1.908.702	2.086.681	2.059.822	2.407.786	2.395.487
- HSE (dipendenti e subcontrattisti)	(ore)	1.699.674	1.677.713	1.867.401	1.840.555	2.199.115	2.192.036
- capacità e competenze manageriali	(ore)	15.090	15.090	27.934	27.934	49.698	49.052
- competenze tecniche professionali (*)	(ore)	215.945	215.899	191.347	191.333	158.973	154.399
<b>Valutazione delle performance</b>							
Dipendenti sottoposti a valutazione delle performance	(n.)	9.844	-	13.568	13.130	19.111	18.518
Senior Manager	(n.)	359	-	372	372	372	371
Manager	(n.)	2.918	-	2.452	2.452	3.006	3.093
White Collar	(n.)	5.781	-	7.211	6.785	10.403	9.849
Blue Collar	(n.)	786	-	3.533	3.521	5.330	5.205
Percentuale dipendenti sottoposti a valutazione delle performance sul totale	(%)	27	-	40	41	52	57

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

## Le relazioni industriali

Lo scenario globale in cui Saipem opera, caratterizzato da fattori di diversità e specificità dei differenti contesti socio-culturali ed economici, presuppone un approccio basato su una forte attenzione alla ge-

stione delle relazioni industriali.

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

riali di settore, le istituzioni e gli enti pubblici. Con riferimento all'impegno volto a rafforzare il dialogo con il partenariato sociale attraverso un meccanismo permanente di informazione e consultazione, a giugno si è svolta a Saint Quentin en Yvelines in Francia la seconda riunione del Comitato Aziendale Europeo (CAE) del Gruppo Saipem, che ha visto coinvolti la Direzione Aziendale e una delegazione di 22 rappresentanti dei lavoratori impiegati presso le entità del Gruppo operanti in Europa, in aggiunta ai rappresentanti nazionali e generali delle OO.SS.. L'incontro ha rappresentato un ulteriore consolidamento rispetto all'istituto introdotto dalla normativa europea, dando luogo a un importante momento di confronto e discussione tra azienda e rappresentanti dei lavoratori che si inserisce appieno all'interno del modello "partecipativo" di relazioni industriali a cui Saipem aderisce. Sul fronte delle relazioni industriali internazionali, nel corso del 2019 sono stati rinnovati accordi collettivi in Perù per il personale impiegato nella perforazione onshore, in Nigeria per il personale E&C Onshore, in Indonesia per il personale E&C Offshore e in Messico per il personale E&C e perforazione Offshore. Infine, in Francia, la società Saipem SA ha stipulato due accordi con le organizzazioni sindacali afferenti rispettivamente all'introduzione in via sperimentale del progetto pilota telelavoro e per il riconoscimento di un bonus eccezionale, il cosiddetto Prime Macron, in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente.

Per quanto riguarda le Relazioni Industriali in Italia, a settembre è stata raggiunta l'intesa per il rinnovo del CCNL Energia e Petrolio, con vigenza per il triennio 2019-2021. Tra le novità introdotte è in primis da segnalare l'introduzione di un nuovo sistema di valutazione dell'apporto professionale individuale, allo scopo di rendere il processo valutativo più semplice e maggiormente legato a fattori oggettivi della prestazione dei lavoratori. Ai fini di un maggior allineamento col nuovo sistema di valutazione sono state inoltre riviste le declaratorie dei livelli di cui si compone il sistema classificatorio, anche allo scopo di evidenziare in maniera più incisiva l'importanza delle trasforma-

zioni tecnologiche e digitali in atto. In ambito welfare, infine, il CCNL ha introdotto una modalità di cessione individuale delle ferie per scopi solidali e ha introdotto nuove modalità di contribuzione alla previdenza complementare, al fine di incentivare una maggiore adesione alla stessa da parte dei più giovani.

A livello aziendale il rapporto con le OO.SS. si è mantenuto costante e costruttivo, sia a livello di Segreterie Nazionali che con le RSU delle varie sedi. Nell'ambito del modello partecipativo di Relazioni Industriali a cui Saipem aderisce è da evidenziare l'avanzamento del confronto con le OO.SS. al fine di giungere alla sottoscrizione di un Protocollo delle Relazioni Industriali, allo scopo di definire in maniera chiara, precisa e condivisa quali sono gli obiettivi e le peculiarità di una sana interazione tra azienda e OO.SS.. Per quanto riguarda gli accordi sottoscritti si evidenzia la firma dell'accordo di consuntivazione relativo al Premio di Partecipazione 2018, che, in linea con i buoni risultati raggiunti dall'azienda lo scorso anno, ha previsto la corresponsione di importi maggiori rispetto agli ultimi anni.

Su più di 28.000 dipendenti (più di 31.000 se si considera il totale di Gruppo) monitorati (il totale prende in considerazione i dipendenti italiani a ruolo, i francesi a prescindere dal Paese in cui prestano servizio e i locali per tutti gli altri Paesi), 12.508 lavoratori (13.096 a livello di Gruppo) sono coperti da accordi collettivi di contrattazione. Il trend decrescente sul totale del Gruppo è motivabile dal fatto che una quota crescente del personale Saipem lavora in Paesi in cui non sono previste queste tipologie di accordi. Contestualmente vi è stata una diminuzione di personale in aree dove tali tipologie di accordi sono molto diffuse (Indonesia, Kazakhstan e Nigeria). Nel 2019 si sono verificati alcuni eventi di astensione collettiva dal lavoro per un totale di 15.561 ore. Gli eventi di sciopero si sono verificati in Nigeria (dove vi sono state il 97% delle ore di sciopero), in Italia e in Argentina.

		2017		2018		2019	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione	(%)	49	62	47	46	42	42
Ore di sciopero	(n.)	1.143	1.143	23.699	23.699	15.561	15.561



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



## Uguaglianza di trattamento e valorizzazione delle differenze

Saipem si impegna a creare un ambiente di lavoro nel quale differenti caratteristiche od orientamenti personali e culturali sono considerati una risorsa e una fonte di arricchimento reciproco, oltre che un elemento irrinunciabile della sostenibilità del business. Questo impegno è un punto fondante del contenuto della Politica "Le nostre persone". Come definito nel Codice Etico, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, Saipem si impegna a offrire a tutti i lavoratori le medesime op-

portunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo, basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna.

Le funzioni responsabili di gestire le persone devono:

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

luogo a discriminazioni e in grado di promuovere la serenità di tutte le persone in Saipem.

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

Saipem si impegna a promuovere programmi volti a garantire il ricambio generazionale con la finalità di assicurare la continuità di business, presidiare le competenze critiche e promuovere il cambiamento. Tali iniziative permettono da un lato di generare opportunità di sviluppo per i giovani, dall'altro di valorizzare le risorse senior e il loro know-how. Il ricambio generazionale in Saipem viene realizzato sostenendo la motivazione delle risorse più esperte per favorire il trasferimento della conoscenza e il tutoring, nonché creando condizioni organizzative e manageriali affinché i giovani ottengano pieno empowerment.

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

rale della prestazione con la durata del contratto stesso.

La tutela delle specifiche categorie di lavoratori è salvaguardata attraverso l'applicazione di normative locali e rafforzata da specifiche politiche aziendali che evidenziano l'importanza del tema in oggetto. Obiettivo delle stesse è quello di garantire pari opportunità tra tutte le diverse tipologie di lavoratori con l'intento di dissuadere l'insorgenza di possibili pregiudizi, molestie e discriminazioni di ogni tipologia (per esempio collegati a orientamenti sessuali, colore, nazionalità, etnia, cultura, religione, età e disabilità), nel pieno rispetto dei diritti umani. Saipem garantisce inoltre l'inserimento di personale diversamente abile, di giovani risorse e il rispetto di determinate proporzioni tra personale locale ed espatriato.

Per quanto riguarda la diversità di genere, le donne rappresentano l'11% della forza lavoro (10% per il perimetro di Gruppo). Relativamente alla distribuzione per fascia d'età, il 14% dei dipendenti hanno meno di 30 anni (13% per il perimetro di Gruppo), il 71% ha tra i 30 e i 50 anni (72% per il perimetro di Gruppo) e il 16% ha più di 50 anni (15% per il perimetro di Gruppo). La percentuale delle donne che ricoprono una posizione manageriale rispetto al totale delle donne è del 19% (rispetto al perimetro integrale) in linea con il 2018. Saipem è dotata di precise linee guida per normare le politiche retributive e ridurre la disparità retributiva tra uomini e donne, nella totalità delle realtà in cui opera. La Società definisce annualmente le linee guida di Politica sulla remunerazione. In particolare si evidenzia il costante impegno di Saipem per affermare il principio "equal pay for equal work" e ridurre la disparità retributiva tra uomini e donne, in tutte le realtà operative, anche se, a livello globale, il risultato dell'indicatore di gender pay gap viene influenzato an-

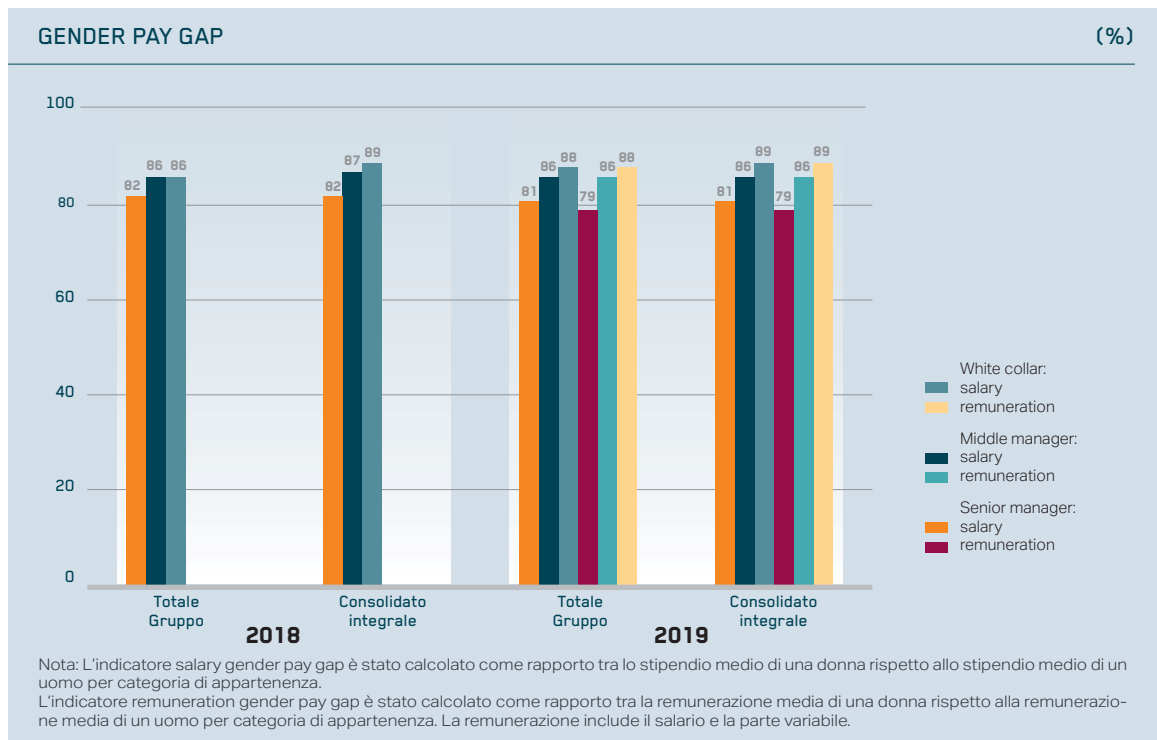


(n.)	2017		2018		2019	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
<b>Presenza femminile</b>						
Occupazione femminile, per area geografica:	3.790	3.560	3.644	3.458	3.874	3.674
Americhe	348	348	350	350	357	357
CSI	461	442	420	419	375	363
Europa	2.101	1.983	1.998	1.902	2.085	2.026
Medio Oriente	120	115	154	152	227	224
Africa Settentrionale	33	33	35	35	33	33
Africa Sub-sahariana	312	224	307	220	346	210
Estremo Oriente	415	415	380	380	451	451
<b>Leadership femminile</b>						
Donne Senior Manager	23	23	23	23	26	25
Donne Manager	612	606	643	633	689	670
<b>Fasce d'età</b>						
Dipendenti con età minore di 30 anni	4.330	3.724	3.740	3.526	4.757	4.430
di cui donne	494	427	439	399	657	624
Dipendenti con età tra 30 e 50 anni	25.673	22.919	24.295	22.467	26.762	22.981
di cui donne	2.744	2.601	2.646	2.522	2.710	2.565
Dipendenti con età maggiore di 50 anni	5.915	5.415	6.094	5.700	5.467	5.117
di cui donne	552	532	559	537	507	485
<b>Multiculturalità</b>						
Nazionalità rappresentate nella popolazione dei dipendenti	115	115	123	122	127	124

che dalle dinamiche di manpower specifiche dell'anno. Per la categoria dei Senior Manager l'indicatore raggiunge l'81% (sia per il perimetro integrale che di Gruppo); per quanto riguarda i Middle Manager l'indicatore nel 2019 detiene un valore dell'86% (sia per il perimetro integrale che di Gruppo); e per quanto riguarda i White Collar viene raggiunto un valore dell'89% (88% per il perimetro di Gruppo). La categoria dei Blue Collar vede una significativa variazione positiva, motivata anche dal fatto che la popolazione femminile in questa categoria (59 donne Blue Collar per il perimetro integrale e 85 per quello di Gruppo) è impiegata principalmente in Paesi con retribuzioni più alte della media.

Saipem tutela l'equilibrio lavoro e famiglia del proprio personale attraverso normative societarie e/o politiche locali che garantiscono il congedo parentale. Tali congedi differiscono tra Paesi solamente per tempi e

modalità di astensione dal lavoro. Si evidenzia una crescita del numero medio di giorni di congedo usufruiti anche se vi è stata una riduzione totale del numero di beneficiari. Saipem nell'anno 2019 conta 608 dipendenti (623 se facciamo riferimento al perimetro totale di Gruppo), 274 uomini (285 considerando il perimetro totale di Gruppo) e 334 donne (338 considerando il perimetro totale di Gruppo), che hanno usufruito del congedo parentale per un totale di 44.469 giorni (44.910 facendo riferimento al perimetro totale di Gruppo); contestualmente si evidenzia nello stesso periodo un rientro a regime dal congedo parentale di 534 dipendenti (548 a livello di Gruppo), 282 uomini (293 a livello totale di Gruppo) e 252 donne (255 a livello totale di Gruppo), con un tasso di rientro dal congedo parentale nell'anno dell'88% (88% a livello totale di Gruppo), in diminuzione rispetto all'anno precedente.



## Innovazione nella gestione delle persone

La funzione Risorse Umane è promotrice di iniziative volte alla dematerializzazione e digitalizzazione dei processi. Nel corso del 2019, per perseguire obiettivi di HR Digital Transformation, è stato costituito un team di progetto interfunzionale per definire un piano lavori a lungo termine volto al miglioramento complessivo dell'employee digital journey. In tal senso la funzione HR vuole guidare tale trasformazione digitale accompagnando il dipendente nel suo employee journey fisico e digitale, attraverso una gestione integrata dei sistemi e dei processi per rispondere efficacemente alle esigenze di business.

Nell'ambito di tale programma di digitalizzazione si sono concretizzate, durante il 2019, una serie di iniziative volte alla completa revisione e razionalizzazione del modello di gestione dei servizi di amministrazione del personale. Tali iniziative si tradurranno nel prossimo anno nell'adozione di un unico provider di

payroll a livello globale, a vantaggio di una più fluida e veloce fruibilità dei dati ai fini delle attività di reporting e consolidamento. In Italia la revisione dei processi di Risorse Umane porterà al cambiamento dei sistemi di gestione di presenze, trasferte e reportistica interna. A supporto della trasformazione digitale in atto, Saipem ha scelto di impegnarsi nello sviluppo di iniziative formative volte alla conoscenza dei nuovi applicativi digitali; in tal senso nel 2019 si segnala l'avvio di una serie di progetti che proseguiranno anche nel corso del 2020, quali ad esempio l'IT digital corner, Saipem Social Club e il percorso formativo dedicato a Office 365.

Tra le ulteriori iniziative digitali sviluppate nel 2019 si segnala il lancio di una Instant Feedback App che, mantenendo un'attenzione costante sulle competenze comportamentali del Modello di Leadership Saipem, permetterà lo scambio di feedback in maniera proattiva e contestuale tra colleghi. Tra gli obiettivi, sviluppare maggiormente la cultura del feedback in azienda attraverso uno strumento che possa facilitare la condivisione ed efficacia.



## L'ETICA DEL BUSINESS

### Rispetto dei diritti umani

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

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



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

Facendo riferimento in particolare alla gestione delle relazioni con il personale in tutto il mondo, Saipem aderisce ai principi della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e alle Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali. Inoltre, l'Amministratore Delegato di Saipem si è formalmente impegnato a promuovere e rispettare i principi esposti nel Global Compact delle Nazioni Unite, cui Saipem aderisce, tra cui i principi 1, 2, 3, 4, 5 e 6 (relativamente ai diritti dei lavoratori e la promozione dello sviluppo socio-economico dei territori).

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

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

Saipem promuove e incoraggia un costante e aperto confronto tra datore di lavoro e lavoratori al fine di poter realizzare al meglio gli interessi delle parti, anche in considerazione del fatto che un regolare ed ef-

ficace flusso comunicativo tra i due soggetti riduce sensibilmente la probabilità che sorgano incomprensioni e conflitti sul posto di lavoro.

Conseguentemente, Saipem si adopera affinché sia assicurato un sistema diffuso e condiviso tra tutti i lavoratori in Italia e all'estero che consenta l'agevole ed efficace risoluzione di eventuali conflitti collegati a questioni che abbiano implicazioni di carattere amministrativo.


A tal fine è stato elaborato uno strumento procedurale in virtù del quale sono state definite le modalità di risoluzione dei conflitti, le relative tempistiche, i soggetti coinvolti nel processo e la conoscenza da parte dei lavoratori dei relativi esiti.

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

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

Infine, sulla base degli impegni presi dal Gruppo nell'ambito del Global Compact, Saipem ha implementato a partire dal 2017 un piano di formazione e sensibilizzazione sul tema dei diritti umani rivolto al personale delle funzioni Risorse Umane e ai responsabili di società e filiali operanti all'estero, così come a subcontrattisti per ricercare un approccio condiviso e più efficace nella promozione e rispetto dei diritti umani.

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

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



### Pratiche di security

GRI 410-1  
GRI 412-3

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

La Società gestisce le relazioni con le forze di sicu-

rezza locali volte alla condivisione dell'impegno al rispetto dei diritti umani, nonché all'adozione di regole di ingaggio che limitino l'uso della forza.

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

Saipem dal 2010 ha introdotto nei contratti di tali società delle clausole inerenti al rispetto dei diritti uma-

ni, la cui mancata osservanza implica la rescissione del contratto da parte della Società<sup>1</sup>.

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

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

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

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

- > implementazione di procedure di accoglienza nel Paese di destinazione (Meet & Greet);
- > erogazione di "security induction" locale all'arrivo a destinazione del personale espatriato, con indicazioni delle minacce locali, dei comportamenti da tenere e delle precauzioni da adottare quotidianamente nello specifico sito lavorativo/Paese;
- > assegnazione di una scorta di sicurezza, con utilizzo di veicoli protetti, laddove necessario, in funzione delle condizioni di sicurezza locali.

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

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

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

Maggiori informazioni sul tema specifico di cybersecurity sono presenti nel capitolo "Keeping people and operations safe and sound" di "Making change possible - Sustainability Report 2019".



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

## Lotta alla corruzione

Da sempre Saipem conduce il proprio business con lealtà, correttezza, trasparenza, integrità e nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti. In tale contesto la corruzione rappresenta un ostacolo intollerabile all'efficienza del business e alla leale concorrenza.

Tra le varie iniziative Saipem ha progettato un "Compliance Programme Anticorruzione", dettagliato sistema di regole e controlli, finalizzati alla prevenzione della corruzione in coerenza con le best practice internazionali e con il principio di "zero tolerance" espresso nel Codice Etico.

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

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

Nel corso degli anni, in un'ottica di miglioramento continuo, il "Compliance Programme Anticorruzione" è stato costantemente aggiornato in linea con le disposizioni di riferimento (incluse tra le altre la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, la Convenzione dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, lo US Foreign Corrupt Practices Act, lo UK Bribery Act, la Loi Sapin 2).

In particolare, il 23 aprile 2012 il Consiglio di Amministrazione di Saipem SpA ha approvato la "Management System Guideline Anticorruzione" (MSG Anticorruzione) che ha abrogato e sostituito la

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



precedente Anti-Corruption Compliance Guidelines, al fine di ottimizzare il sistema di compliance già in vigore. In seguito, sono state aggiornate altresì tutte le procedure anticorruzione di dettaglio relative a specifiche aree di rischio (tra le altre le procedure relative agli accordi di joint venture, alle sponsorizzazioni, agli omaggi, alle iniziative no-profit, ai fornitori e consulenti, ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, alle operazioni di merger & acquisition).

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

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

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

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

Nella consapevolezza che il primo elemento per lo sviluppo di un'efficace strategia di contrasto al fenomeno corruttivo è rappresentato dalla maturazione di un'approfondita conoscenza degli strumenti di prevenzione,

Saipem considera particolarmente rilevanti le iniziative di formazione e le attività di sensibilizzazione.

Nel 2019 si registra una flessione del numero di dipendenti formati in questo ambito, che si attesta a -13% (per entrambi i perimetri, su base annua); tale dato non pregiudica il trend migliorativo e risulta in linea con gli obiettivi prefissati a inizio anno nell'ambito del piano di formazione su tematiche di compliance. Una leggera flessione si rileva anche sulle ore di formazione erogate, che sono diminuite, rispetto al 2018, del -6%.

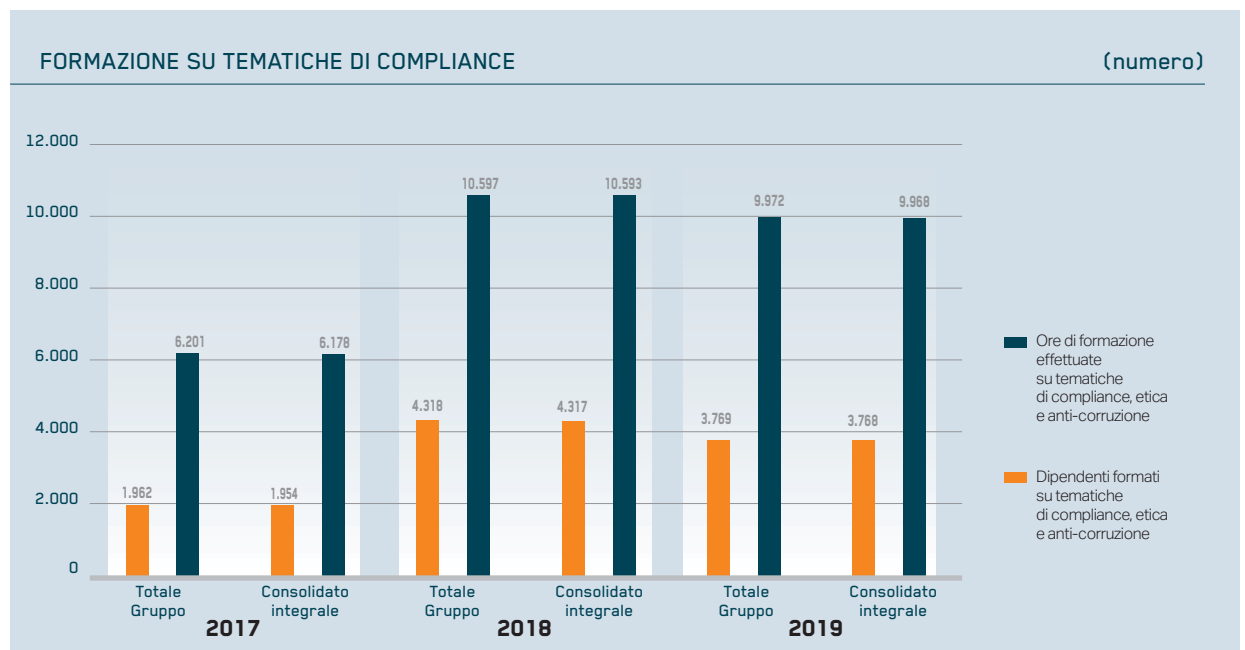
Inoltre, la funzione Internal Audit di Saipem, sulla base del proprio programma annuale di audit approvato dal Consiglio di Amministrazione di Saipem SpA, esamina e valuta in maniera indipendente il sistema di controllo interno, al fine di verificare che sia rispettato quanto previsto dalla MSG Anticorruzione.

Qualunque violazione, sospetta o nota, delle leggi anticorruzione o delle procedure anticorruzione deve essere immediatamente segnalata tramite i canali indicati nella procedura "Segnalazioni ricevute da Saipem e dalle società controllate" disponibile sul sito internet e sul portale intranet aziendale. Provvedimenti disciplinari sono previsti nei confronti delle persone di Saipem che violino le norme anticorruzione e che omettano di riportare violazioni di cui siano venuti a conoscenza.

Nel corso del 2019 non ci sono stati casi accertati di corruzione.

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

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





GRI 406-1

## Segnalazione di sospette violazioni

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

Per segnalazione si intende qualsiasi informazione, notizia, fatto o comportamento in qualsiasi modo pervenuto a conoscenza dalle persone di Saipem riguardante possibili violazioni, comportamenti, pratiche non conformi a quanto stabilito nel Codice Etico e/o che possano arrecare danno o pregiudizio, anche solo d'immagine, a Saipem SpA o a una sua società controllata, riferibili a dipendenti, membri degli organi sociali, società di revisione di Saipem SpA e delle relative società controllate e a terzi in relazioni d'affari con tali società, in una o più delle seguenti tematiche: sistema di controllo interno, contabilità, controlli interni di contabilità, revisione contabile, frodi, responsabilità amministrativa della Società ex D.Lgs. n. 231/2001, altre materie (quali ad esempio: violazioni del Codice Etico, pratiche di mobbing, security, ecc.). Al fine di favorire l'invio di segnalazioni, Saipem predispone diversi canali di comunicazione, comprendenti, a titolo indicativo, posta ordinaria, numeri di fax, yellow box, caselle di posta elettronica, strumenti di comunicazione sui siti intranet/internet di Saipem SpA e delle sue società controllate. La funzione Internal Audit assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui

fatti segnalati garantendo che: (i) tali fasi siano svolte nel minor tempo possibile e nel rispetto della completezza e accuratezza delle attività istruttorie; (ii) sia mantenuta la massima riservatezza con le modalità idonee a tutelare il segnalante. Le attività istruttorie si compongono delle seguenti fasi: (a) verifica preliminare; (b) accertamento; (c) audit; (d) monitoraggio delle azioni correttive. L'Internal Audit predispone un report trimestrale sulle segnalazioni che, a valle dell'esame da parte del Collegio Sindacale di Saipem, viene trasmesso ai soggetti competenti per le opportune valutazioni.

Nel corso del 2019 sono stati aperti: 9 fascicoli di segnalazione relativi a tematiche di discriminazione, di cui 5 ancora aperti e 4 chiusi; 56 fascicoli di segnalazione relativi a tematiche dei diritti dei lavoratori, di cui 22 ancora aperti e i restanti 34 chiusi; 1 fascicolo di segnalazione relativo a tematiche relative alle comunità locali, chiuso nel corso dell'anno. Tutti i 66 fascicoli sono stati trasmessi agli organi aziendali competenti (Collegio Sindacale di Saipem SpA, Organismo di Vigilanza di Saipem SpA e Compliance Committee delle società interessate dalle segnalazioni).

Relativamente alle tematiche di discriminazione, con riferimento ai 4 fascicoli di segnalazione chiusi, in 2 casi gli organi aziendali competenti, sulla base degli accertamenti condotti, hanno deliberato le chiusure ritenendo che non sussistano fattispecie di violazioni del Codice Etico con riferimento ai fatti segnalati; in 1 caso è stata confermata la violazione, mentre in 1 caso, pur in assenza di violazioni, è stata identificata

(n.)	2017	2018	2019
<b>Numero di fascicoli relativi a segnalazioni</b>			
Totali, di cui:	118	120	146
- fondati o parzialmente fondati	24	17	27
- infondati	92	64	73
- aperti	2	39	46
(n.)	2017	2018	2019
<b>Fascicoli su casi di discriminazione</b>			
Totali, di cui:	12	13	9
- fondati o parzialmente fondati	4	-	1
- infondati	8	7	3
- aperti	-	6	5
<b>Fascicoli relativi ai diritti dei lavoratori</b>			
Totali, di cui:	26	49	56
- fondati o parzialmente fondati	3	3	8
- infondati	21	24	26
- aperti	2	22	22
<b>Fascicoli relativi alla violazione dei diritti delle comunità locali</b>			
Totali, di cui:	3	2	1
- fondati o parzialmente fondati	-	-	-
- infondati	3	2	1
- aperti	-	-	-

I dati sono aggiornati al 31 dicembre 2019.

un'azione correttiva. Le azioni correttive identificate sono state le seguenti: provvedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti segnalati e l'attività di sensibilizzazione nei confronti del segnalato il cui comportamento è stato ritenuto non conforme. Si evidenzia, inoltre, che nel corso del 2019 sono stati chiusi 6 fascicoli di segnalazione del 2018 aventi per oggetto comportamenti discriminatori che risultavano ancora aperti in sede di ultimo reporting. Dei 6 fascicoli chiusi, 4 sono risultati infondati e 2 sono risultati fondati. In relazione a questi ultimi casi sono state identificate azioni correttive nei confronti degli attori dei comportamenti segnalati consistenti nell'effettuazione di attività di sensibilizzazione al rispetto delle procedure e delle policy aziendali così come del Codice Etico del Gruppo a cui faranno seguito azioni di follow up volte a verificare il miglioramento della situazione rilevata. Tra i casi infondati, in 1 di essi, pur in assenza di violazioni, è stata identificata l'azione correttiva consistente nell'attività di sensibilizzazione nei confronti del segnalato il cui comportamento non è stato ritenuto conforme.

A proposito delle tematiche di diritti dei lavoratori, con riferimento ai 34 fascicoli di segnalazione chiusi, in 15 casi gli organi aziendali competenti, sulla base degli accertamenti condotti, hanno deliberato le chiusure ritenendo che non sussistano fattispecie di violazione del Codice Etico con riferimento ai fatti segnalati, mentre in 8 casi è stata confermata la violazione e in 11 casi, pur in assenza di violazioni, sono state identificate azioni correttive. Le azioni correttive sono state le seguenti: attività di sensibilizzazione alla tenuta di un comportamento consono al ruolo rico-

perto, attività di sensibilizzazione al rispetto dei processi aziendali, provvedimenti disciplinari di varia natura (richiami verbali, richiami scritti, sospensioni dal lavoro), attività di monitoraggio del dipendente segnalato, trasferimento del dipendente segnalante, allineamento della remunerazione di un dipendente con le griglie salariali previste, valutazione in merito alla possibile estensione del sistema di videosorveglianza all'interno degli uffici e miglioramento del processo locale di gestione degli apprendisti.

Si evidenzia, inoltre, che nel corso del 2019 sono stati chiusi 13 fascicoli di segnalazione del 2018 aventi per oggetto i diritti dei lavoratori che risultavano ancora aperti in sede di ultimo reporting. Dei 13 fascicoli chiusi, 9 sono risultati non fondati, mentre per 2 casi, pur in assenza di violazioni, sono state identificate le seguenti azioni correttive: in 1 caso il trasferimento del dipendente segnalante e in 1 caso l'inserimento del segnalato nel piano di riduzione del personale. Per i restanti 2 casi, risultati parzialmente fondati, è stata identificata come azione correttiva la valutazione di provvedimenti disciplinari nei confronti dei segnalati.

Per quanto riguarda le tematiche relative i rapporti con le comunità locali, con riferimento al fascicolo di segnalazione chiuso, gli organi aziendali competenti, sulla base degli accertamenti condotti, hanno deliberato l'archiviazione ritenendo che non sussistano fattispecie di violazione del Codice Etico con riferimento ai fatti segnalati. In relazione a tali esiti non sono state evidenziate azioni correttive.

## Indice dei contenuti GRI

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

#### Legenda dei documenti

**DNF19:** Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario 2019

**RF19:** Relazione finanziaria annuale 2019

**CG19:** Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari 2019

### GRI 102: GENERAL DISCLOSURES 2016

Disclosure	Nome sezione e numero di pagina o link
<b>Profilo organizzativo</b>	
102-1	Copertina (RF19).
102-2	"Relazione sulla gestione", pagg. 15-29 (RF19).
102-3	Quarta di copertina (RF19).
102-4	Seconda di copertina (RF19).
102-5	Tabella "Informazioni sugli assetti proprietari", pag. 62 (CG19).
102-6	"Relazione sulla gestione", pagg. 12-14 (RF19).
102-7	"Profilo societario e principali operazioni", pagg. 77-78 (DNF19); "L'andamento occupazionale", pagg. 109-110 (DNF19); "Lettera agli Azionisti", pagg. 2-4 (RF19); "Commento ai risultati economico-finanziari", pagg. 30-40 (RF19).
102-8	"L'andamento occupazionale", pagg. 109-110 (DNF19).
102-9	"Gli aspetti sociali", pagg. 99-103 (DNF19).
102-10	"Gli aspetti sociali", pagg. 99-103 (DNF19).
102-11	"Il Modello aziendale di gestione e organizzazione", pagg. 78-79 (DNF19).
102-12	"L'etica del business", pagg. 117-121 (DNF19).
102-13	"La relazione con gli stakeholder", pagg. 82-83 (DNF19); "La relazione con le istituzioni e le associazioni di categoria", pagg. 84-85 (DNF19).
<b>Strategia</b>	
102-14	"Lettera agli Azionisti", pagg. 2-4 (RF19).
<b>Etica e Integrità</b>	
102-16	"Il Modello aziendale di gestione e organizzazione", pagg. 78-79 (DNF19); seconda di copertina (RF19).
<b>Corporate Governance</b>	
102-18	"Governance della sostenibilità del business", pag. 86 (DNF19).
<b>Coinvolgimento degli stakeholder</b>	
102-40	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 73-77 (DNF19); "Il Modello aziendale di gestione e organizzazione", pagg. 78-79 (DNF19); "La relazione con gli stakeholder", pagg. 82-83 (DNF19); "Una catena di fornitura sostenibile", pagg. 102-103 (DNF19); "Le relazioni industriali", pagg. 113-114 (DNF19).
102-41	
102-42	
102-43	
102-44	
<b>Pratiche di reporting</b>	
102-45	"Area di consolidamento al 31 dicembre 2019", pagg. 170-174 (RF19).
102-46	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 73-77 (DNF19); "Area di consolidamento al 31 dicembre 2019", pagg. 170-174 (RF19); "Variazioni dell'area di consolidamento", pag. 175 (RF19).
102-47	
102-48	
102-49	
102-50	
102-51	"Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario" (DNF18), approvata l'11 marzo 2019.
102-52	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 73-77 (DNF19).
102-53	Terza di copertina (RF19).
102-54	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 73-77 (DNF19).
102-55	"Indice dei contenuti GRI", pagg. 122-125 (DNF19).
102-56	"Relazione della società di revisione", pagg. 126-129 (DNF19).

### TEMI MATERIALI

Standard specifico	Nome sezione e numero di pagina o link	Note/Omissioni
<b>GRI 201: Economic Performance 2016</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 73-77 (DNF19); "Il nostro business", pagg. 77-85 (DNF19); "Il nostro contributo alla mitigazione dei cambiamenti climatici", pagg. 90-94 (DNF19).	
201-1: Direct economic value generated and distributed	"Valore economico generato e distribuito", pag. 81 (DNF19).	

## TEMI MATERIALI

Standard specifico	Nome sezione e numero di pagina o link	Note/Omissioni
<b>GRI 201: Economic Performance 2016</b>		
201-2: Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	"Analisi di scenario climate-related", pagg. 91-92 (DNF19); "Risks and opportunities", pagg. 10-17 (Climate: from strategy to action).	
201-4: Financial assistance received from government	Nota 44 "Adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicità. Legge 4 agosto 2017, n. 124 (art. 1, commi 125-129)", pag. 349 (RF19).	
<b>GRI 202: Market Presence 2016</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 73-77 (DNF19); "La presenza locale", pag. 101 (DNF19).	
202-2: Proportion of senior management hired from the local community	"La presenza locale", pag. 101 (DNF19).	
<b>GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 73-77 (DNF19); "Il nostro business", pagg. 77-85 (DNF19).	
203-1: Infrastructure investments and services supported	"La relazione con gli stakeholder", pagg. 82-83 (DNF19).	
<b>GRI 204: Procurement Practices 2016</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 73-77 (DNF19); "La gestione della catena di fornitura", pagg. 79-80 (DNF19).	
204-1: Proportion of spending on local suppliers	"La gestione della catena di fornitura", pagg. 79-80 (DNF19).	
<b>GRI 205: Anti-corruption 2016</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 73-77 (DNF19); "L'etica del business", pagg. 117-121 (DNF19).	
205-2: Communication and training about anti-corruption policies and procedures	"Lotta alla corruzione", pagg. 118-119 (DNF19).	La Società integrerà entro i prossimi due cicli di reporting maggiori dettagli in merito alla formazione in materia di anti-corruzione erogata.
205-3: Confirmed incidents of corruption and actions taken	"Lotta alla corruzione", pagg. 118-119 (DNF19).	
<b>GRI 302: Energy 2016</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 73-77 (DNF19); "Il nostro contributo alla mitigazione dei cambiamenti climatici", pagg. 90-94 (DNF19).	
302-1: Energy consumption within the organisation	"L'efficienza energetica", pagg. 92-93 (DNF19).	La percentuale di energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili e consumata dal Gruppo dipende dai singoli mix elettrici nazionali.
302-3: Energy intensity	"L'efficienza energetica", pagg. 92-93 (DNF19).	
302-4: Reduction of energy consumption	"L'efficienza energetica", pagg. 92-93 (DNF19).	
<b>GRI 305: Emissions 2016</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 73-77 (DNF19); "Il nostro contributo alla mitigazione dei cambiamenti climatici", pagg. 90-94 (DNF19); "Proteggere l'ambiente e minimizzare gli impatti ambientali", pagg. 94-99 (DNF19).	
305-1: Direct (Scope 1) GHG emissions	"Le emissioni di GHG", pagg. 93-94 (DNF19).	
305-2: Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	"Le emissioni di GHG", pagg. 93-94 (DNF19).	
305-3: Other indirect (Scope 3) GHG emissions	"Le emissioni di GHG", pagg. 93-94 (DNF19).	
305-4: GHG emissions intensity	"Le emissioni di GHG", pagg. 93-94 (DNF19).	
305-5: Reduction of GHG emissions	"Le emissioni di GHG", pagg. 93-94 (DNF19).	
305-7: Nitrogen oxides (NO <sub>x</sub> ), sulfur oxides (SO <sub>x</sub> ), and other significant air	"Preservare la qualità dell'aria", pagg. 98-99 (DNF19).	
Reduction of air pollutant	"Preservare la qualità dell'aria", pagg. 98-99 (DNF19).	
<b>GRI 306: Effluents and Waste 2016</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 73-77 (DNF19); "Proteggere l'ambiente e minimizzare gli impatti ambientali", pagg. 94-99 (DNF19).	
306-3: Significant spills	"La prevenzione e il ripristino degli sversamenti", pagg. 96-97 (DNF19).	

**TEMI MATERIALI**

Standard specifico	Nome sezione e numero di pagina o link	Note/Omissioni
<b>GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 73-77 (DNF19); "Gli aspetti sociali", pagg. 99-103 (DNF19).	
308-1: New suppliers that were screened using environmental criteria	"Una catena di fornitura sostenibile", pagg. 102-103 (DNF19).	
<b>GRI 401: Employment 2016</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 73-77 (DNF19); "Il capitale umano", pagg. 109-116 (DNF19).	
401-2: Benefits provided to full-time employees	"Uguaglianza di trattamento e valorizzazione delle differenze", pagg. 114-116 (DNF19).	
<b>GRI 403: Occupational Health and Safety 2018</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 73-77 (DNF19); "La tutela della sicurezza e della salute delle persone", pagg. 104-109 (DNF19).	
403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 73-77 (DNF19); "La tutela della sicurezza e della salute delle persone", pagg. 104-109 (DNF19).	
403-9: Work-related injuries	"La sicurezza delle persone", pagg. 104-107 (DNF19).	
403-10: Work-related ill health	"La salute dei dipendenti", pagg. 108-109 (DNF19).	
<b>GRI 404: Training and education 2016</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 73-77 (DNF19); "Il capitale umano", pagg. 109-116 (DNF19).	
404-1: Average hours of training per year per employee	"Reverse Mentoring e formazione", pagg. 112-113 (DNF19).	
404-3: Employees receiving regular performance and career development reviews	"Lo sviluppo delle competenze", pagg. 110-111 (DNF19).	
<b>GRI 405: Diversity and equal opportunity 2016</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 73-77 (DNF19); "Il capitale umano", pagg. 109-116 (DNF19).	
405-1: Diversity of governance bodies and employees	"Governance della sostenibilità del business", pag. 86 (DNF19); "Uguaglianza di trattamento e valorizzazione delle differenze", pagg. 114-116 (DNF19).	
405-2: Ratio of basic salary and remuneration of women to men	"Uguaglianza di trattamento e valorizzazione delle differenze", pagg. 114-116 (DNF19).	
<b>GRI 406: Non Discrimination 2016</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 73-77 (DNF19); "L'etica del business", pagg. 117-121 (DNF19).	
406-1: Incidents of discrimination and corrective actions taken	"Segnalazione di sospette violazioni", pagg. 120-121 (DNF19).	
<b>GRI 407: Freedom of association and collective bargaining 2016</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 73-77 (DNF19); "Gli aspetti sociali", pagg. 99-103 (DNF19); "L'etica del business", pagg. 117-121 (DNF19).	
407-1: Operations and suppliers in which the freedom of association and collective bargaining may be at risk	"Rispetto dei diritti umani", pag. 117 (DNF19).	
<b>GRI 408: Child Labour 2016</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 73-77 (DNF19); "Gli aspetti sociali", pagg. 99-103 (DNF19); "L'etica del business", pagg. 117-121 (DNF19).	
408-1: Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	"Rispetto dei diritti umani", pag. 117 (DNF19).	
<b>GRI 409: Forced and Compulsory Labor 2016</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 73-77 (DNF19); "Gli aspetti sociali", pagg. 99-103 (DNF19); "L'etica del business", pagg. 117-121 (DNF19).	

## TEMI MATERIALI

Standard specifico	Nome sezione e numero di pagina o link	Note/Omissioni
<b>GRI 409: Forced and Compulsory Labor 2016</b>		
409-1: Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	"Rispetto dei diritti umani", pag. 117 (DNF19).	
<b>GRI 410: Security Practices 2016</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 73-77 (DNF19); "L'etica del business", pagg. 117-121 (DNF19).	
410-1: Security personnel trained in human rights policies or procedures	"Pratiche di security", pagg. 117-118 (DNF19).	Nel 2019 il personale di security non è stato coinvolto in alcun corso di formazione su tematiche di etica e compliance. La realizzazione di un modulo e-learning dedicato a tali tematiche è in via di finalizzazione per la divulgazione nel corso del 2020.
<b>GRI 412: Human Rights Assessment 2016</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 73-77 (DNF19); "Gli aspetti sociali", pagg. 99-103 (DNF19); "L'etica del business", pagg. 117-121 (DNF19).	
412-2: Employee training on human rights policies or procedures	"Una catena di fornitura sostenibile", pagg. 102-103 (DNF19).	
412-3: Investment agreements and contracts that include human rights clauses	"Una catena di fornitura sostenibile", pagg. 102-103 (DNF19); "Pratiche di security", pagg. 117-118 (DNF19).	
<b>GRI 413: Local Communities 2016</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 73-77 (DNF19); "Gli aspetti sociali", pagg. 99-103 (DNF19).	
413-2: Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities	"Gli aspetti sociali", pagg. 99-103 (DNF19).	
<b>GRI 414: Supplier Social assessment 2016</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 73-77 (DNF19); "Gli aspetti sociali", pagg. 99-103 (DNF19).	I dati sui fornitori sono raccolti tramite il questionario di qualifica e successivamente analizzati.
414-1: New suppliers that were screened using social criteria	"Una catena di fornitura sostenibile", pagg. 102-103 (DNF19).	Si specifica che la valutazione su tali tematiche è effettuata solo su nuovi fornitori che forniscono beni e servizi facenti parte delle classi merceologiche più significative operanti in Paesi considerati come critici.
<b>GRI 415: Public Policy 2016</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 73-77 (DNF19); "L'etica del business", pagg. 117-121 (DNF19).	
415-1: Political contributions	"Lotta alla corruzione", pagg. 118-119 (DNF19).	
<b>Innovazione tecnologica e operativa</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 73-77 (DNF19); "Il nostro contributo alla mitigazione dei cambiamenti climatici", pagg. 90-94 (DNF19).	
Amount spent on decarbonisation R&D and technology application	"Innovazione e ricerca contro il cambiamento climatico", pag. 92 (DNF19).	
Number of signed cooperation/license agreements for energy decarbonisation projects	"Innovazione e ricerca contro il cambiamento climatico", pag. 92 (DNF19).	
Environmental product innovation	"Innovazione e ricerca contro il cambiamento climatico", pag. 92 (DNF19).	

# RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE

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





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

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

Relazioni con gli investitori istituzionali  
e con gli analisti finanziari  
Fax +39-0244254295  
e-mail: [investor.relations@saipem.com](mailto:investor.relations@saipem.com)

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

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

Making change possible - Sustainability Report (in inglese)

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

Sito internet: [www.saipem.com](http://www.saipem.com)  
Centralino: +39-0244231

Impaginazione e supervisione: Studio Joly Srl - Roma



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

**SAIPEM.COM**