



CODE ETHIQUE

Approuvé par le Conseil d'Administration de Saipem SpA

du 27 juin 2023

TABLE DES MATIÈRES

CODE ETHIQUE DE SAIPEM	3
1. Principes généraux : durabilité et responsabilité d'entreprise	4
2. Règles de comportement et relations avec les parties prenantes	5
2.1. Ethique, transparence, honnêteté, professionnalisme	5
2.2. Relations avec les actionnaires et le marché	7
2.2.1. Valeur pour les actionnaires, efficacité, transparence	7
2.2.2. Code de Corporate Governance	7
2.2.3. Informations sociétaires	7
2.2.4. Informations importantes ou privilégiées.....	8
2.2.5. Outils d'information	8
2.3. Relations avec les institutions, associations, et communautés locales	8
2.3.1. Autorités et institutions publiques.....	8
2.3.2. Organisations politiques et syndicales	9
2.3.3. Développement des communautés locales	9
2.3.4. Promotion des activités à but non lucratif	10
2.4. Relations avec les clients et les fournisseurs.....	10
2.4.1. Clients	10
2.4.2. Fournisseurs et collaborateurs externes	11
2.5. Dirigeants, employés et collaborateurs de Saipem	12
2.5.1. Développement et protection des ressources humaines	12
2.5.2. Gestion des connaissances	13
2.5.3. Sécurité interne	13
2.5.4. Harcèlement ou mobbing sur le lieu de travail	14
2.5.5. Abus de substances alcooliques ou stupéfiants et interdiction de fumer .	14
3. Instruments d'application du Code Ethique.....	15
3.1. Système de contrôle interne	15
3.1.1. Conflits d'intérêts.....	16
3.1.2. Transparence des enregistrements comptables	17
3.2. Protection de l'hygiène, de la sécurité, de l'environnement et de la sécurité publique	18
3.3. Recherche, innovation et protection du patrimoine intellectuel.....	18
3.4. Confidentialité	18
3.4.1. Protection du secret professionnel.....	18
3.4.2. Politique de confidentialité	19
3.4.3. Participation à des associations, initiatives, événements ou rencontres externes	20
4. Domaines d'application et structures de référence du Code Éthique	20
4.1. Connaissance obligatoire du Code et signalement de possibles violations	21
4.2. Structures de référence et de vigilance.....	21
4.2.1. Garant du Code Ethique	22
4.2.2. Équipe de promotion du Code	23
4.3. Révision du Code.....	23
4.4. Valeur contractuelle du Code.....	23

CODE ETHIQUE DE SAIPEM

PRÉAMBULE

Saipem¹ est un groupe industriel à vocation internationale conscient, pour sa taille et l'importance de ses activités, de jouer un rôle important sur le marché, pour le développement économique et le bien-être des personnes qui travaillent ou collaborent avec Saipem et les communautés où il est présent.

La complexité des situations dans lesquelles Saipem opère, les défis imposés par le développement durable et la nécessité de tenir compte des intérêts de tous les porteurs d'intérêt légitime (ci-après dénommés « parties prenantes ») vis-à-vis de l'activité du groupe Saipem soulignent l'importance de définir clairement les valeurs et les responsabilités que Saipem reconnaît, accepte, partage et s'engage à promouvoir en contribuant à construire un avenir meilleur pour tous.

C'est dans cette optique que le Code Ethique de Saipem (ci après dénommé « **Code** » ou « **Code Ethique** ») a été préparé. L'observation du présent code de la part des administrateurs, commissaires aux comptes, cadres dirigeants et employés de Saipem, ainsi que de la part de toutes les personnes qui opèrent en Italie et à l'étranger (ci après dénommées « **les Personnes de Saipem** ») – tous opérant dans le cadre de leurs fonctions et responsabilités – dans le but d'atteindre les objectifs de Saipem est d'une importance fondamentale pour pouvoir garantir non seulement la conformité avec les normes législatives et contractuelles régissant le rapport avec Saipem, mais aussi l'efficacité, la fiabilité et la réputation de Saipem, trois facteurs qui constituent un patrimoine déterminant pour le succès du groupe et l'amélioration du contexte social dans lequel Saipem opère.

Saipem s'engage à promouvoir la diffusion du Code auprès des Personnes de Saipem et des autres parties prenantes, ainsi qu'à tenir compte de toute contribution constructive relativement à ses principes et son contenu. Saipem s'engage donc à prendre en considération les suggestions et les observations des parties prenantes dans le but de confirmer ou d'améliorer le Code.

Par ailleurs, Saipem s'assure que le Code soit respecté en définissant dans ses documents réglementaires² des procédures et instruments d'information, de prévention et de contrôle adéquats ainsi qu'en assurant la transparence des opérations et des comportements mis en œuvre, notamment en intervenant, le cas échéant, par le biais d'actions correctives. Le rôle de Garant du Code Ethique (ci-

¹ Par « Saipem » l'on entend Saipem S.p.A. et les sociétés contrôlées directement ou indirectement par celle-ci, en Italie ou à l'étranger.

² On entend par documents réglementaires, l'ensemble des documents qui régissent les lignes directrices, les processus et les questions/aspects spécifiques intéressant l'entreprise, dans le but d'assurer l'uniformité des comportements, ainsi que la poursuite des objectifs de conformité, en décrivant les tâches et/ou les responsabilités des structures de l'entreprise impliquées dans les processus réglementés, les méthodes de gestion et de contrôle et les flux de communication.

après dénommé « Garant ») est confié à l'Organisme de Vigilance ou à d'autre organe similaire de chaque société du groupe Saipem.

Le Code est porté à la connaissance de tous ceux et celles avec qui Saipem entretient des relations.

1. Principes généraux : durabilité et responsabilité d'entreprise

Le respect des lois, règlements, dispositions statutaires et codes de gouvernance de l'entreprise, l'intégrité éthique et la loyauté représentent un effort constant et un devoir pour toutes les personnes de Saipem et caractérisent le comportement de tous les membres de son organisation.

La gestion des affaires et des activités commerciales de Saipem doit se dérouler de manière *transparente, dans l'honnêteté, la loyauté, la bonne foi* et le respect total des règles de protection de la concurrence.

Saipem s'engage à maintenir et à renforcer un système de gouvernance aligné sur les normes de bonne pratique internationale permettant de gérer les situations complexes dans lesquelles Saipem opère, ainsi que les défis imposés par le développement durable.

Les parties prenantes sont systématiquement impliquées dans ce système, au travers de dialogues sur les thèmes de la *durabilité* et de la *responsabilité d'entreprise*.

Dans le cadre du développement de ses activités au niveau internationale aussi bien que de celles en collaboration avec ses partenaires, Saipem s'inspire de la protection et de la promotion des droits de l'homme, qui représentent une prérogative inaliénable et essentielle des êtres humains et sont les piliers, d'une part, de la construction de sociétés fondées sur les principes d'égalité, solidarité, refus de la guerre et, d'autre part, de la protection des droits civils et politiques, des droits sociaux, économiques et culturels et des droits dits de troisième génération (le droit à l'autodétermination, à la paix, au développement et à la sauvegarde de l'environnement).

Saipem estime que son propre comportement ne doit en aucun cas encourager ou tolérer les violations des droits de l'homme et d'autres activités illégales, telles que le blanchiment d'argent et toute forme de financement du terrorisme, et s'engage à garantir, par son comportement, le respect total et l'efficacité des restrictions et des limites fixées par la législation nationale et internationale pertinente.

Tout type de discrimination, corruption, travail forcé et travail des enfants est rejeté. Une attention particulière est accordée à la reconnaissance et à la sauvegarde de la *dignité*, de la *liberté* et de l'*égalité* des êtres humains, à la protection du *travail* et des *libertés syndicales*, de la *santé*, de la *sécurité*, de l'environnement et de la

biodiversité, ainsi qu'au système de valeurs et de principes ayant trait à la transparence, l'efficacité énergétique et le développement, tel que l'affirment les Institutions et les Conventions Internationales.

A cet égard, Saipem agit en conformité avec les dispositions internationales de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations unies et des conventions suivantes :

- la Convention relative à la protection des intérêts financiers des Communautés Européennes (Bruxelles, 26 juillet 1995) et son premier protocole (Dublin, 27 septembre 1996) ;
- la convention relative à la lutte contre la corruption impliquant des fonctionnaires des Communautés Européennes ou des fonctionnaires des États membres de l'Union Européenne (Bruxelles, 26 mai 1997) ;
- la Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales (Paris, 17 décembre 1997) ;
- les conventions fondamentales de l'OIT - Organisation internationale du travail (18 juin 1998) ;
- les principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales.

En outre, Saipem s'inspire des dispositions des législations nationales les plus avancées en matière de lutte contre la criminalité des entreprises et, en particulier, des mesures et mécanismes de prévention et de contrôle envisagés et/ou mentionnés dans les dispositions réglementaires.

Les Personnes de Saipem, sans distinction ni exception, conformément leurs actions et leur comportement aux principes et au contenu du Code, dans le cadre de leurs fonctions et responsabilités, conscientes du fait que le respect du Code constitue une partie essentielle de la qualité des prestations de travail. Les relations entre les Personnes de Saipem, à tous les niveaux, doivent être caractérisées par des critères et des comportements emprunts d'*honnêteté, bonne foi, collaboration, loyauté et respect mutuel*.

La conviction d'agir dans l'intérêt de Saipem ne peut en aucun cas justifier, même en partie, des comportements en contradiction avec les principes et le contenu du Code.

2. Règles de comportement et relations avec les parties prenantes

2.1. Ethique, transparence, honnêteté, professionnalisme

Dans ses relations d'affaires, Saipem adopte et observe les principes de loyauté, honnêteté, transparence, efficacité et ouverture au marché, quelle que soit

l'importance de l'affaire.

Toutes les actions, opérations et négociations effectuées et, de manière plus générale, les comportements adoptés par les Personnes de Saipem dans l'exécution de leur travail s'inspirent de la plus grande honnêteté, exhaustivité et transparence des informations, de la légitimité d'un point de vue formel et substantiel et de la clarté et véracité des documents comptables, conformément aux normes en vigueur et aux documents réglementaires.

Toutes les activités de Saipem doivent être exécutées avec engagement et rigueur professionnelle. Les employés et collaborateurs sont tenus de fournir des prestations professionnelles appropriées aux fonctions et responsabilités qui leur sont attribuées et d'agir de manière à préserver le prestige et la réputation de Saipem. Les objectifs de l'entreprise, la proposition et la mise en œuvre de projets, investissements et actions doivent avoir pour but d'accroître les valeurs patrimoniales, managériales, technologiques et cognitives de l'entreprise sur le long terme, ainsi que de créer de la valeur et de garantir le bien-être pour toutes les parties prenantes.

La corruption, les faveurs illégitimes, les collusions, les sollicitations – directes ou par l'intermédiaire d'un tiers – pour obtenir des avantages personnels et de carrière, pour soi ou pour d'autres personnes, sont interdites sans exception.

Il n'est en aucun cas permis d'accorder et/ou d'offrir, directement ou indirectement, des paiements, bénéfices matériels ou autres avantages, de quelque nature qu'ils soient, à des tiers, représentants du gouvernement, fonctionnaires publics et employés publics ou privés, pour influencer ou rémunérer un acte de leur institution.

Des actes de courtoisie commerciale, tels que des cadeaux ou gestes d'hospitalité, ne sont permis que s'ils sont de valeur modique et, dans tous les cas, d'une consistance telle à ne pas compromettre l'intégrité ou la réputation de l'une des parties et à ne pouvoir être interprétés, par un observateur impartial, comme des actes visant à acquérir abusivement des avantages. Quoi qu'il en soit, ce genre de dépenses doit toujours être autorisé par la fonction indiquée dans les documents réglementaires internes et dûment documenté.

Il est interdit d'accepter de l'argent de la part de personnes ou d'entreprises qui entretiennent, ou qui ont l'intention d'entretenir, des relations d'affaires avec Saipem. Toute personne qui reçoit des propositions de cadeaux, traitements de faveur ou gestes d'hospitalité ne pouvant être considérées comme des actes de courtoisie commerciale de valeur modique ou qui se voit demandé de telles faveurs de la part d'un tiers est tenu de les refuser et d'en informer immédiatement son supérieur hiérarchique ou l'organisme dont il fait partie ainsi que le Garant.

Saipem veille à informer de façon adéquate les tierces parties sur les engagements et les obligations imposés par le Code, exige d'elles le respect des principes

directement liés à leurs activités et adopte les mesures internes appropriées et, si cela relève de sa compétence, externes en cas de non-exécution de la part d'un tiers.

2.2. Relations avec les actionnaires et le marché

2.2.1. Valeur pour les actionnaires, efficacité, transparence

La structure interne de Saipem et les relations avec les personnes directement ou indirectement impliquées dans ses activités, sont organisées selon des règles permettant d'assurer la fiabilité des cadres dirigeants et un équilibre équitable entre les pouvoirs des cadres et les intérêts des actionnaires en particulier, et des autres parties prenantes en général, ainsi que la transparence et la possibilité d'informer le marché quant aux décisions de gestion et, plus généralement, aux événements de la société pouvant influencer considérablement le cours des moyens financiers émis.

Dans le cadre des initiatives visant à maximiser la valeur pour les actionnaires et garantir la transparence des opérations des cadres dirigeants, Saipem définit, met en œuvre et adapte progressivement un système articulé et homogène de règles de conduite concernant aussi bien sa structure organisationnelle interne que les rapports avec les actionnaires et les tierces parties, conformément aux normes de gouvernance d'entreprise les plus avancées dans le contexte national et international. En effet, le groupe Saipem est conscient du fait que sa capacité de se doter de règles de fonctionnement performantes et efficaces constitue un instrument fondamental pour renforcer tant sa réputation en termes de fiabilité et de transparence que la confiance des parties prenantes.

Saipem estime qu'il est nécessaire de permettre aux actionnaires de participer aux décisions relevant de leur compétence et, ainsi, d'effectuer des choix en toute connaissance de cause. Saipem s'engage donc à assurer la plus grande transparence et rapidité des informations communiquées aux actionnaires et au marché, y compris via le site Internet du groupe, dans le respect des normes applicables aux sociétés cotées.

Saipem s'engage, en outre, à prendre dûment en considération les indications légitimement exprimées par les actionnaires dans les instances prévues à cette fin.

2.2.2. Code de Corporate Governance

Les principales règles de gouvernance d'entreprise de Saipem, auxquelles il est fait référence dans la mesure nécessaire, sont contenues dans le code de gouvernance d'entreprise des sociétés cotées en bourse publié par la Borsa Italiana, auquel Saipem SpA adhère.

2.2.3. Informations sociétares

Saipem assure, au travers de procédures de gestion interne et de

communication externe appropriées, la gestion adéquate des informations sociétaires.

2.2.4. Informations importantes ou privilégiées

Les Personnes de Saipem sont tenues, dans le cadre des tâches qui leur sont attribuées, de gérer adéquatement les informations importantes ou privilégiées, en pleine connaissance et dans le respect des documents réglementaires de l'entreprise concernant les abus de marché. Tout comportement susceptible de constituer ou faciliter les délits d'initiés est expressément interdit. Dans tous les cas, l'achat ou la vente d'actions Saipem ou d'une société externe à Saipem devra toujours être régie par une honnêteté absolue et transparente.

2.2.5. Outils d'information

Saipem s'engage à fournir une information véridique, rapide, transparente et précise vers l'extérieur.

Les relations avec les organes d'information sont exclusivement réservées au personnel et aux responsables de l'entreprise expressément mandatés à cette fin ; toutes les Personnes de Saipem sont tenues de définir préalablement de commun accord avec la structure compétente du groupe Saipem les informations à communiquer aux représentants des organes d'information et de s'engager à les fournir.

2.3. Relations avec les institutions, associations, et communautés locales

Saipem promeut le dialogue avec les Institutions ainsi qu'avec les groupes d'interlocuteurs organisés de la société civile dans tous les Pays où elle opère.

2.3.1. Autorités et institutions publiques

Saipem, aux travers de ses employés et collaborateurs, coopère activement et pleinement avec les Autorités.

Les Personnes de Saipem, ainsi que les collaborateurs externes dont les actions peuvent être mises en relation avec Saipem, doivent adopter – dans le cadre de leurs relations avec l'Administration publique – un comportement caractérisé par l'honnêteté et la transparence et garder des traces écrites de ces échanges. Ces relations sont réservées exclusivement aux fonctions et postes compétents, dans le respect des programmes approuvés et des documents réglementaires.

Les fonctions des sociétés contrôlées concernées doivent s'accorder avec la structure Saipem compétente sur l'évaluation préalable de la qualité des interventions à effectuer et sur la répartition des actions, ainsi que sur la mise en œuvre et le contrôle de ces dernières.

Il est interdit de faire, inciter ou encourager des déclarations mensongères aux

Autorités.

2.3.2. Organisations politiques et syndicales

Saipem n'octroie aucune contribution, directe ou indirecte, sous quelque forme que ce soit, à des partis, mouvements, comités et organisations politiques, à leurs représentants et candidats. Les contributions directes ou indirectes en faveur des syndicats et de leurs représentants sont autorisées, dans la mesure où elles sont prévues par des dispositions législatives obligatoires ou des conventions collectives applicables.³.

2.3.3. Développement des communautés locales

Saipem s'engage à contribuer activement à l'amélioration de la qualité de la vie et au développement socioéconomique des communautés où elle opère, et à la formation d'un capital humain et de capacités locales, en exécutant en même temps ses activités d'entreprise suivant des modalités compatibles avec une bonne pratique commerciale.

Les activités de Saipem sont réalisées en conscience de la responsabilité sociale que Saipem a à l'égard de toutes ses parties prenantes et, en particulier, des communautés locales où elle opère, dans la conviction que les capacités de dialogue et d'interaction avec la société civile représentent une valeur fondamentale pour l'entreprise. Saipem respecte les droits culturels, économiques et sociaux des communautés locales où elle opère et s'engage à contribuer, dans la mesure du possible, à leur réalisation, en portant une attention particulière au droit à une alimentation correcte, à l'eau potable, au plus haut niveau possible de santé physique et mentale, à des logements décents, à l'éducation, et en s'abstenant de commettre des actions susceptibles d'entraver ou d'empêcher la jouissance de ces droits.

Saipem promeut la transparence des informations adressées aux communautés locales et accorde une attention particulière aux thèmes considérés par ces mêmes communautés comme étant d'un intérêt majeur. Des formes de consultation continue et informée sont également encouragées au travers de structures Saipem compétentes, dans le but non seulement de prendre dûment en considération les attentes légitimes des communautés locales dans la conception et l'exécution des activités de l'entreprise, mais aussi d'encourager les mécanismes de redistribution des profits résultant de ces activités.

Saipem s'engage donc à diffuser la connaissance des valeurs et des principes d'entreprise à l'intérieur et à l'extérieur du groupe, ainsi que par l'émission de documents réglementaires appropriées, et à préserver les droits spécifiques des populations locales, en prêtant particulièrement attention à leur culture, leurs

³ Toute contribution à des syndicats maritimes supranationaux doit être expressément approuvée par le *Chief People, HSEQ and Sustainability Officer*.

institutions, liens et styles de vie.

Les Personnes de Saipem, dans le cadre de leurs fonctions respectives, sont appelées à participer à la définition des initiatives, conformément à la politique et aux programmes d'intervention de Saipem, à les mettre en œuvre suivant des critères de transparence absolue et à les soutenir en tant que valeurs à part entière des objectifs de Saipem.

2.3.4. Promotion des activités à but non lucratif

L'activité philanthropique de Saipem est conforme à sa vision de développement durable et à l'attention qu'elle porte à celui-ci.

Saipem s'engage donc à faciliter, soutenir et promouvoir, au sein des Personnes qui y travaillent, les activités à but non lucratif témoignant de l'effort déployé par l'entreprise pour participer activement à la satisfaction des besoins des communautés où elle est présente.

2.4. Relations avec les clients et les fournisseurs

2.4.1. Clients

Saipem cultive sa réussite d'entreprise sur les marchés en offrant des biens et services de qualité, à des conditions compétitives et dans le respect de toutes les normes protégeant la concurrence loyale.

Saipem s'engage à respecter le droit des clients consistant à ne pas recevoir des biens nuisibles à leur santé et à leur intégrité physique, et à disposer d'informations complètes sur les biens offerts.

Saipem reconnaît que l'appréciation du demandeur de biens ou services est d'une importance fondamentale pour le succès de l'entreprise. Les politiques commerciales visent à assurer la qualité des biens et des services, la sécurité et le respect du principe de précaution. Les Personnes de Saipem sont donc tenues de :

- respecter les documents réglementaires relatifs à la gestion des relations avec les clients ;
- fournir, avec efficacité et courtoisie, dans les limites des dispositions contractuelles, biens et services de grande qualité satisfaisant aux attentes et aux besoins raisonnables des clients ;
- fournir des informations précises et exhaustives sur les biens et services et s'en tenir à la vérité dans les communications publicitaires ou d'autre nature, de façon à ce que les clients puissent prendre des décisions en toute connaissance de cause.

2.4.2. Fournisseurs et collaborateurs externes

Non seulement Saipem s'engage à rechercher des fournisseurs et collaborateurs externes faisant preuve d'un professionnalisme approprié et partageant les principes et le contenu du présent Code, mais elle encourage également l'établissement de relations durables visant à améliorer progressivement le rendement, dans le respect des principes et du contenu du Code.

En ce qui concerne les relations dans le cadre du marché public, de l'approvisionnement et, en général, de la fourniture de biens et /ou services et de collaborations externes (y compris les consultants, agents, etc.), les Personnes de Saipem sont dans l'obligation de :

- respecter les documents réglementaires relatifs à la sélection et la gestion des relations avec les fournisseurs et les collaborateurs externes, et de n'exclure personne qui possède les qualités requises de la possibilité de concourir pour s'adjuger une fourniture de Saipem ; n'adopter, dans la sélection, que des critères d'évaluation objectifs, selon des modalités énoncées et transparentes ;
- obtenir la collaboration de fournisseurs et collaborateurs externes permettant d'assurer constamment la satisfaction aux exigences des clients, dans une mesure proportionnelle à leurs attentes légitimes, en termes de qualité, prix et délai de livraison ;
- utiliser, dans toute la mesure du possible, dans le respect des lois en vigueur et des critères de légitimité des opérations avec les parties impliquées, des biens et services fournis par les entreprises de Saipem à des conditions compétitives et de marché ;
- mentionner dans les contrats la confirmation d'avoir pris connaissance du Code, et l'obligation énoncée de se conformer aux principes qu'il contient ;
- respecter et demander le respect des conditions contractuelles prévues ;
- maintenir un dialogue franc et ouvert avec les fournisseurs et les collaborateurs externes, conformément aux bonnes pratiques commerciales ; communiquer rapidement à son supérieur hiérarchique, et au Garant, les éventuelles violations du Code ;
- informer les fonctions compétentes de Saipem des problèmes importants rencontrés avec un fournisseur ou un collaborateur externe, de façon à pouvoir en évaluer les conséquences également au niveau de Saipem.

La rémunération à payer ne devra être proportionnée qu'à la prestation indiquée dans le contrat, et les paiements ne pourront en aucun cas être effectués à une personne différente de la partie contractante, ni dans un Pays autre que celui des parties ou d'exécution du contrat⁴.

⁴ Aux fins de l'application de l'interdiction, ne sont pas considérés comme pays tiers les pays où une société/entité, contrepartie de Saipem, a établi sa trésorerie centralisée et/ou a établi, en tout ou en partie, ses propres bureaux, antennes ou unités fonctionnelles d'exploitation nécessaires à l'exécution du

En outre, Saipem dispose d'un système d'évaluation détaillé des fournisseurs, qui prévoit de prendre des mesures (surveillance, autorisation, suspension, révocation) à leur encontre s'ils ont connaissance d'un comportement contraire aux principes du Code Ethique dès la phase de qualification.

2.5. Dirigeants, employés et collaborateurs de Saipem

2.5.1. Développement et protection des ressources humaines

Les Personnes de Saipem sont un élément indispensable pour l'existence de l'entreprise. Le dévouement et le professionnalisme des cadres dirigeants et des employés sont des valeurs et des conditions déterminantes pour atteindre les objectifs de Saipem.

Saipem s'engage, d'une part, à développer les capacités et les compétences des cadres dirigeants et des employés afin que, dans le cadre des prestations de travail, tout un chacun puisse exprimer pleinement son énergie et sa créativité pour libérer son propre potentiel, et, de l'autre, à préserver les conditions de travail, autant pour la protection de l'intégrité psychophysique des travailleurs que pour le respect de sa dignité. Les conditionnements illicites et les désagréments induits ne sont pas permis et, au contraire, la société opère pour la promotion des conditions de travail permettant de développer la personnalité et le professionnalisme des individus.

Saipem s'engage à offrir à tous les travailleurs, dans le plein respect des normes législatives et contractuelles en la matière, les mêmes opportunités de travail, en s'assurant que tout le monde puisse bénéficier d'un traitement normatif et salarial équitable, basé exclusivement sur les critères de compétence et de mérite, sans aucune discrimination.

Les fonctions compétentes doivent :

- adopter dans chaque situation des critères de mérite et de compétence (dans tous les cas, strictement professionnels) pour toute décision relative aux ressources humaines ;
- faire le nécessaire, dans tous les cas, pour sélectionner, engager, former, rétribuer et gérer les ressources humaines sans aucune discrimination ;
- créer un environnement de travail où les caractéristiques ou les tendances personnelles ne puissent donner lieu à des discriminations, et permettant de promouvoir la sérénité de toutes les Personnes de Saipem.

Saipem souhaite que le personnel de Saipem, à tous les niveaux, coopère au maintien au sein de l'entreprise d'un climat de respect mutuel de la dignité, de l'honneur et de la réputation de chacun. Saipem interviendra pour empêcher les attitudes interpersonnelles injurieuses, discriminatoires ou diffamatoires. À cet effet, on tiendra

contrat, sans préjudice, en tout état de cause, de toutes les autres mesures de contrôle prévues par les textes réglementaires concernant la sélection des contreparties et l'exécution des paiements.

compte également de comportements en dehors du travail particulièrement offensifs pour la sensibilité civile.

Les comportements constituant une violence physique ou morale sont interdits, sans exception.

2.5.2. Gestion des connaissances

Saipem encourage la culture et les initiatives visant à diffuser les connaissances au sein de ses structures, à mettre en évidence les valeurs, principes, comportements et contributions aux innovations des corps professionnels en rapport avec les thèmes liés au développement des activités économiques et à la croissance durable du groupe.

Saipem s'engage à offrir les instruments d'interaction entre les membres des corps professionnels, les groupes de travail, ainsi que de coordination et d'accès au savoir-faire. Elle encourage les initiatives de croissance, diffusion et systématisation des connaissances relatives aux compétences principales de ses structures visant à définir des indications et orientations de référence permettant de garantir l'uniformité opérationnelle.

Toutes les Personnes de Saipem sont tenues de contribuer activement aux processus de Gestion des Connaissances des activités relevant de leur compétence, afin d'optimiser le système de partage et de diffusion des connaissances entre les individus.

2.5.3. Sécurité interne

Saipem s'attèle à étudier, développer et mettre en œuvre les stratégies, politiques et plans opérationnels visant à prévenir et surmonter tout comportement par imprudence ou fraude qui pourrait provoquer des dommages directs ou indirects aux Personnes de Saipem et/ou aux ressources corporelles ou incorporelles du groupe. La société encourage les mesures préventives et défensives en minimisant la nécessité d'une réponse active – toutefois, toujours et uniquement en mesure proportionnelle au dommage – aux menaces aux personnes et aux biens.

Toutes les Personnes de Saipem sont appelées à contribuer activement au maintien d'un standard de sécurité d'entreprise optimal, en s'abstenant de tout comportement illicite ou dangereux et en communiquant à leur supérieur hiérarchique ou à l'organe dont elles font partie, ainsi qu'à la structure compétente du groupe Saipem, les éventuelles activités réalisées par un tiers au détriment du patrimoine ou des ressources humaines de Saipem.

Chacun est obligé, dans tous les contextes où une attention particulière doit être accordée à la sécurité personnelle, de suivre scrupuleusement les indications fournies en la matière par Saipem, en évitant les comportements pouvant mettre en

péril sa propre sécurité ou la sécurité d'autrui, et de signaler rapidement à son supérieur hiérarchique toute situation représentant un danger pour soi ou pour les autres.

2.5.4. Harcèlement ou mobbing sur le lieu de travail

Saipem encourage les initiatives visant à obtenir le plus grand bien-être possible au sein du groupe.

Saipem bannit, dans les relations de travail internes et externes, les harcèlements et les attitudes pouvant être assimilées à du mobbing ; ces comportements sont tous, sans exception, interdits. Sont considérés comme des comportements de harcèlement le fait de :

- créer un climat d'intimidations, d'hostilité et d'isolement ou discriminatoire au de travail contre des individus ou des groupes de travailleurs ;
- mettre en œuvre des interférences injustifiées aux prestations de travail d'autrui ;
- entraver les perspectives de travail individuelles des autres pour de simples raisons de rivalité personnelle ou avec d'autres employés.

Toutes formes de violence ou harcèlement ou violence sexuelle ou violence liée à la diversité personnelle et culturelle sont interdites. Sont considérés comme violences le fait de :

- subordonner toute décision importante pour la vie professionnelle du destinataire à l'acceptation de propositions sexuelles ou à la diversité personnelle et culturelle ;
- inciter les collaborateurs à des attentions sexuelles en utilisant l'influence de sa position ;
- proposer des relations interpersonnelles intimes, malgré un refus exprimé ou raisonnablement évident ;
- faire allusion à un handicap, une déficience physique ou psychique, ou à des formes de diversité culturelle, religieuse ou sexuelle.

2.5.5. Abus de substances alcooliques ou stupéfiantes et interdiction de fumer

Toutes les Personnes de Saipem doivent contribuer personnellement à l'encouragement et au maintien d'un climat de respect réciproque sur le lieu du travail ; une attention particulière est accordée au respect de la sensibilité d'autrui.

Être sous l'effet de substances alcooliques, de substances stupéfiantes ou de substances ayant un effet similaire au cours des prestations de travail et sur le lieu de travail sera considéré comme la prise consciente du risque de nuire à l'environnement professionnel. Les cas de dépendance chronique, lorsqu'ils compromettent le milieu de travail, seront – aux fins contractuelles – assimilés aux cas mentionnés ci-dessus. Saipem s'engage à encourager les actions sociales prévues à cet égard par les contrats de travail.

Il est interdit de :

- détenir, consommer, offrir ou céder, à n'importe quel titre, des substances stupéfiantes ou ayant un effet similaire, au cours des prestations de travail et sur les lieux de travail ;
- fumer sur les lieux de travail. Saipem encourage les initiatives volontaires s'adressant aux Personnes qui souhaitent arrêter de fumer ; en identifiant des zones réservées aux fumeurs, elle prendra spécialement en considération la condition de celles et ceux qui ne supportent pas la fumée dans le cadre du travail et demandent à éviter le contact avec la « fumée passive » sur le lieu de travail.

3. Instruments d'application du Code Ethique

3.1. Système de contrôle interne

Saipem s'engage à promouvoir et maintenir un système de contrôle interne approprié, considéré comme l'ensemble de tous les dispositifs nécessaires ou utiles pour diriger, gérer et vérifier les activités du groupe, dans le but d'assurer le respect des lois et des documents réglementaires, protéger les biens du groupe, gérer de façon optimale et efficace les activités et fournir des données comptables et financières précises et exhaustives.

La responsabilité de réaliser un système de contrôle interne efficace est commune à tous les niveaux de la structure organisationnelle de Saipem ; par conséquent, toutes les Personnes de Saipem, dans le cadre de leurs fonctions et responsabilités respectives, s'attèlent à définir et à participer activement au bon fonctionnement du système de contrôle interne.

Saipem encourage la diffusion à tous les niveaux, ainsi que par ses documents réglementaires, d'une culture caractérisées par la prise de conscience de l'existence de contrôles et par l'adoption d'une mentalité prônant la mise en pratique consciente et volontaire de ces contrôles ; par conséquent, les cadres dirigeants en premier lieu, puis toutes les Personnes de Saipem, sont tenus en tous temps de contribuer et participer au système de contrôle interne de Saipem et, faisant preuve d'une attitude positive, d'en rendre compte à leurs collaborateurs.

Chacun est responsable des biens du groupe (corporels et incorporels) qui lui sont attribués et sont fonctionnels aux activités professionnelles exécutées ; aucun employé ne peut utiliser de façon abusive, ou permettre à d'autres personnes de le faire, les biens qui lui ont été attribués ou les ressources de Saipem.

L'ensemble des pratiques et des comportements pouvant être considérés comme l'accomplissement d'une fraude ou la participation à une fraude sont, sans exception, interdits.

Les organismes de contrôle et de vigilance, la fonction d'Audit Interne et les sociétés chargées de la révision comptable ont librement accès aux données, à la documentation et aux informations utiles pour la réalisation des activités relevant de leur compétence.

3.1.1. Conflits d'intérêts

Saipem reconnaît et respecte le droit de ses employés et collaborateurs à prendre part à des investissements, affaires ou autres activités en dehors de celles exercées dans l'intérêt de Saipem, pourvu qu'il s'agisse d'activités légales et compatibles avec les obligations prises envers Saipem. Saipem adopte des règles définies dans des documents réglementaires qui garantissent la transparence et l'équité, tant sur le fond que sur la forme, des transactions avec les parties liées et les personnes d'intérêt.

Les cadres dirigeants et les employés de Saipem sont tenus d'éviter et de signaler les conflits d'intérêts entre leurs activités économiques personnelles et familiales et les postes qu'ils occupent au sein de la structure ou leur organe d'appartenance. En particulier, chacun est tenu de signaler les situations et activités spécifiques dans lesquelles lui-même ou, à sa connaissance, son conjoint, ses parents proches ou alliés jusqu'au deuxième degré ou son conjoint possède(nt) éventuellement des intérêts économiques et financiers (comme propriétaire(s) ou associé(s)) auprès des fournisseurs, clients, concurrents, contractants externes ou sociétés y afférentes, contrôlées ou dominantes, ou s'il(s) y recouvre(nt) des rôles administratifs ou de contrôle, ou s'il(s) occupe(nt) des postes de direction.

Les situations suivantes engendrent également un conflit d'intérêt :

- l'utilisation de votre position dans l'entreprise ou l'utilisation d'informations ou d'opportunités d'affaires acquises dans l'exercice de vos fonctions, en votre faveur ou en faveur de tiers ;
- l'exercice d'activités professionnelles par un employé de Saipem et/ou les membres de sa famille auprès de fournisseurs, sous-traitants, concurrents.

Dans tous les cas, les cadres dirigeants et les employés de Saipem doivent éviter toutes les situations et activités pouvant représenter un conflit par rapport aux intérêts du groupe ou pouvant interférer avec leur capacité de prendre, de façon impartiale, des décisions dans l'intérêt du groupe, dans le plein respect des principes et du contenu du Code ou, de façon générale, de se conformer exactement à leurs fonctions et responsabilités.

Tout employé ou collaborateur témoin d'une situation pouvant constituer ou engendrer un conflit d'intérêt doit en informer par écrit le plus rapidement possible son supérieur hiérarchique ou l'organisme dont il fait partie. Dans tous les cas, les employés doivent également la communiquer par écrit à la fonction Ressources Humaines

compétente ainsi qu'au Garant.

La personne concernée s'abstient sur le champ d'intervenir dans le processus opérationnel/de prise de décision.

Le supérieur hiérarchique ou l'organe social, après consultation de la fonction Ressources Humaines compétente :

- détermine l'existence ou non du conflit, identifier les solutions opérationnelles visant à préserver, dans le cas précis, la transparence et l'honnêteté des comportements dans la réalisation des activités ;
- transmet les instructions écrites nécessaires aux parties intéressées - et pour information à la fonction Ressources humaines compétente, ainsi qu'au Garant ;
- archive la documentation reçue et envoyée.

3.1.2. Transparence des enregistrements comptables

La transparence comptable se base sur la véracité, la précision et l'intégralité des informations de base concernant les enregistrements comptables y afférant. Chaque membre des organes sociaux et des cadres dirigeants ou chaque employé est tenu de collaborer, dans le cadre de ses compétences, pour que les faits de gestion soient correctement et rapidement enregistrés dans les écritures comptables.

Il est interdit d'adopter des comportements pouvant nuire à la transparence et à la traçabilité des informations de bilan.

La documentation appropriée de support à l'activité effectuée doit être conservée pour chacune des opérations, afin de permettre :

- la facilité et la ponctualité des enregistrements comptables ;
- la définition des différents niveaux de responsabilité et la répartition et séparation des tâches ;
- la reconstruction précise de l'opération, de façon à réduire la probabilité d'erreurs matérielles ou d'interprétation.

Chaque enregistrement doit refléter exactement ce qui est indiqué dans les pièces justificatives. Il est du devoir de tous les collaborateurs de Saipem de veiller à ce que la documentation soit facilement traçable et ordonnée selon des critères logiques.

Les Personnes de Saipem qui viennent à la connaissance d'omissions, falsifications ou négligences relativement à la comptabilité ou la documentation sur laquelle se fondent les enregistrements comptables doivent communiquer les faits à leur supérieur hiérarchique, ou à l'organe dont elles font partie, ainsi qu'au Garant.

3.2. Protection de l'hygiène, de la sécurité, de l'environnement et de la sécurité publique

Les activités de Saipem doivent être menées conformément aux accords et normes internationaux et aux lois, règlements, pratiques administratives et politiques nationales des Pays où elle est active en matière de protection de l'hygiène et de la sécurité des travailleurs, de l'environnement et de la sécurité publique.

Saipem contribue activement, dans les instances appropriées, à la promotion du développement scientifique et technologique visant à la protection des ressources et de l'environnement. La gestion opérationnelle doit faire référence aux critères avancés de sauvegarde de l'environnement et d'efficacité énergétique, tout en poursuivant l'amélioration continue des conditions d'hygiène et de sécurité sur le lieu de travail et de protection environnementale.

Les Personnes de Saipem, dans le cadre de leurs prérogatives, participent activement aux processus de prévention des risques, de sauvegarde de l'environnement, de la sécurité publique, de protection de la santé et de la sécurité pour soi, pour les collègues et pour toute autre personne.

3.3. Recherche, innovation et protection du patrimoine intellectuel

Saipem encourage les activités de recherche et d'innovation de la part de la direction et des employés, dans le cadre de leurs fonctions et responsabilités. Tous les actifs intellectuels générés par ces activités d'innovation sont un patrimoine important et fondamental de Saipem.

La recherche et l'innovation se consacrent particulièrement à la promotion de biens, instruments, procédés et comportements toujours plus avantageux du point de vue de l'efficacité énergétique, de la réduction de l'impact sur l'environnement, de l'attention portée à l'hygiène et à la sécurité des employés, des clients et des communautés locales où Saipem opère et, de façon plus générale, de la durabilité des activités du groupe.

Les Personnes de Saipem doivent contribuer activement, dans le cadre de leurs fonctions et responsabilités, à la gestion du patrimoine intellectuel, de façon à en favoriser le développement, la protection et la valorisation.

3.4. Confidentialité

3.4.1. Protection du secret professionnel

Les activités de Saipem impliquent l'acquisition, la conservation, le traitement, la communication et la diffusion constants d'informations, de documents et d'autres données concernant les négociations, procédures administratives, opérations

financières, savoir-faire (contrats, actes, rapports, notes, études, dessins, photographies, logiciels, etc.) qui, conformément aux accords contractuels, ne peuvent être divulgués à l'extérieur ou dont la divulgation inopportune ou intempestive pourrait porter préjudice aux intérêts du groupe.

Sous réserve de la transparence des activités mises en places et des obligations d'information imposées par les dispositions en vigueur, les Personnes de Saipem sont tenues d'assurer la confidentialité requise par les circonstances pour chaque information apprise dans l'exercice de leur fonction professionnelle.

Les informations, connaissances ou données que chaque travailleur acquiert ou traite pendant le travail ou dans le cadre de ses tâches professionnelles appartiennent à Saipem et ne peuvent être utilisées, communiquées ou divulguées sans l'autorisation spécifique du supérieur hiérarchique, dans le respect des documents réglementaires spécifiques.

3.4.2. Politique de confidentialité

Saipem s'engage non seulement à protéger les informations relatives à ses employés et collaborateurs et aux tierces parties, générées ou acquises au sein du groupe et dans les relations d'affaires, mais aussi à éviter toute utilisation abusive de ces informations.

Saipem veut garantir que le traitement des données personnelles effectué au sein de ses structures se déroule dans le respect des droits et des libertés fondamentales, ainsi que de la dignité des personnes concernées, tel que prévu par les dispositions réglementaires en vigueur.

Les données personnelles doivent être traitées de façon licite et adéquate, et dans tout les cas, celles-ci ne doivent être collectées et enregistrées qu'à des fins précises, explicites et légitimes. La durée de conservation des données ne devra pas excéder le temps nécessaire à l'atteinte des objectifs de la collecte.

Saipem s'engage en outre à adopter des mesures de sécurité et préventives appropriées pour toutes les banques de données regroupant ou conservant des données personnelles, afin d'éviter les risques de destruction ou perte, ou d'accès ou traitement non autorisés. Les Personnes de Saipem doivent :

- n'acquérir et ne traiter que les données nécessaires et opportunes pour les fins directement liées à leurs fonctions et responsabilités ;
- acquérir et traiter les données seulement dans le respect de ce qui a été établi dans les documents règlementaires spécifiques, et conserver et archiver ces mêmes données de façon à ce qu'il soit impossible aux personnes non autorisées d'en prendre connaissance ;
- représenter et organiser les données de façon à ce que toute personne autorisée à les consulter puisse facilement se faire une idée la plus précise,

exhaustive et véridique possible du contenu ;

- communiquer les données dans le respect des documents réglementaires spécifiques ou sur autorisation expresse des supérieurs hiérarchiques, et ce, dans tous les cas, seulement après avoir vérifié que l'information peut être divulguée, par rapport également à des contraintes absolues ou relatives concernant d'autres parties liées à Saipem par une relation de quelque nature que ce soit et, le cas échéant, après avoir obtenu leur accord.

3.4.3. Participation à des associations, initiatives, événements ou rencontres externes

La participation à des associations, initiatives, événements ou rencontres externes est encouragée par Saipem, à condition qu'elle soit compatible avec les prestations de travail ou professionnelles. Sont considérées comme répondant à ce critère :

- la participation à des associations, réunions, congrès, séminaires, cours ;
- la rédaction d'articles, essais et publications en général ;
- la participation à des événements publics en général.

A ce propos, les cadres dirigeants et les employés de Saipem appelés à présenter ou fournir hors du contexte professionnel des données ou informations concernant les objectifs, activités, résultats et points de vue de Saipem sont tenus – en plus du respect des documents réglementaires relatifs aux abus de marché – non seulement d'obtenir les autorisations adéquates de la part du supérieur hiérarchique pour ce qui est des lignes d'action à suivre, des textes et des rapports à préparer, mais aussi d'établir leur contenu d'un commun accord avec la structure compétente du groupe Saipem.

4. Domaines d'application et structures de référence du Code Éthique

Les principes et le contenu du Code s'appliquent aux Personnes et aux activités de Saipem.

Les représentants désignés par Saipem au sein des organes sociaux des filiales, des consortiums et des co-entreprises promeuvent les principes et les contenus du Code dans le cadre de leur propre compétence.

Il revient premièrement aux administrateurs et aux cadres dirigeants de concrétiser les principes et le contenu du Code, en prenant en charge les responsabilités internes et externe, tout en renforçant la confiance, la cohésion et l'esprit d'équipe ; il leur revient, en outre, de représenter par leur comportement un exemple pour leurs collaborateurs, d'encourager ces derniers à respecter le Code, ainsi que de les inciter à formuler des questions et des suggestions au sujet de chaque disposition.

Dans le plein respect du Code, chaque Personne de Saipem pourra s'adresser,

même directement, au Garant.

4.1. Connaissance obligatoire du Code et signalement de possibles violations

Le code est mis à la disposition de tous les employés sur le site intranet de l'entreprise, sur le système de gestion des documents et à la disposition de tous les utilisateurs - y compris les personnes ne faisant pas partie du personnel de Saipem - sur le site web de Saipem.

Chaque Personne de Saipem est tenue de connaître les principes et le contenu du Code, ainsi que les documents réglementaires de référence régissant les fonctions et les responsabilités qui lui sont assignées.

Les Personnes de Saipem doivent :

- éviter les comportements contraires à de tels principes, contenus et documents réglementaires ;
- sélectionner soigneusement, dans le cadre de leurs compétences, leurs collaborateurs et encourager ces derniers à respecter pleinement le Code ;
- demander aux tiers avec lesquels Saipem entretient des relations de confirmer le fait d'avoir pris connaissance du Code ;
- communiquer rapidement à leurs supérieurs hiérarchiques ou à l'organe dont elles font partie, ainsi qu'au Garant, leurs constatations ou les informations fournies par les parties prenantes sur les éventuels cas ou demandes de violation du Code ; les signalements d'éventuelles violations doivent être envoyés dans le respect des modalités opérationnelles fixés par les documents réglementaires spécifiques établis par le Comité de Contrôle et des Risques, les Auditeurs Internes (Collegio Sindacale) et l'Organisme de Vigilance de Saipem S.p.A. ;
- collaborer avec le Garant et avec les fonctions désignés par les documents réglementaires spécifiques à la vérification d'éventuelles violations ;
- adopter des mesures correctives immédiates lorsque la situation l'exige et, dans tous les cas, empêcher toutes sortes de rétorsions.

Sous réserve que la Personne concernée ne puisse mener d'enquêtes personnelles ou communiquer les informations à des personnes autres que ses supérieurs hiérarchiques, ou l'organe dont elle fait partie, ainsi qu'au Garant, elle pourra s'adresser directement au Garant si, après avoir signalé une violation potentielle, elle estime avoir subi des rétorsions.

4.2. Structures de référence et de vigilance

Saipem s'engage, également par le biais de la désignation du Garant, à assurer :

- la plus grande diffusion des principes et du contenu du Code auprès des

Personnes de Saipem et des parties prenantes ; la mise à disposition de tout instrument de connaissance et d'explication pour l'interprétation et la mise en œuvre du Code, ainsi que pour la mise à jour du même Code, dans le but de l'adapter à l'évolution de la sensibilité civile et des normes y afférentes ;

- la réalisation de contrôles suite à toute information de violation des principes et du contenu du Code ou des documents réglementaires de référence ; l'évaluation objective des faits et l'application conséquente, en cas de violation établie, de sanctions adéquates ; que personne ne puisse subir des rétorsions de quelque type que ce soit pour avoir fourni des informations sur d'éventuelles violations du Code ou des documents réglementaires de référence.

4.2.1. Garant du Code Ethique

Le Code Ethique représente, entre autre, un principe général impératif du Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle adopté par Saipem S.p.A. conformément à la réglementation italienne sur la « responsabilité des personnes morales pour les infractions administratives résultant d'un délit », contenue dans le décret législatif n°231 du 8 juin 2001.

Saipem S.p.A. attribue les fonctions de Garant à l'Organisme de Vigilance établi sur la base du Modèle susmentionné. Chaque société contrôlée, directement ou indirectement, en Italie ou à l'étranger, attribue, par un acte formel de l'organe social compétent, la fonction de Garant à son Organisme de Vigilance ou organe similaire.

Les tâches attribuées au Garant sont les suivantes :

- promouvoir la mise en œuvre du Code et la promulgation des documents réglementaires de référence ; communiquer et proposer au Président Directeur Général de la société les initiatives utiles pour permettre la diffusion et la connaissance plus amples du Code, ainsi que pour éviter que les violations établies ne se produisent à nouveau ;
- promouvoir des programmes de communication et de formation spécifique des cadres dirigeants et des employés de Saipem ;
- examiner les informations relatives à d'éventuelles violations du Code, en encourageant les contrôles les plus opportuns ; intervenir, y compris suite à des signalements de la part de Personnes de Saipem, dans les cas d'éventuelles violations du Code qu'il estime n'avoir pas été traitées comme il se doit ou de rétorsions subies par une Personne pour avoir signalé une éventuelle violation ;
- communiquer aux structures compétentes les résultats des contrôles pertinents pour l'adoption d'éventuelles sanctions ; informer les structures de filière/zone compétentes quant aux résultats des contrôles pertinents pour l'adoption de mesures opportunes.

En outre, le Garant de Saipem S.p.A. est tenu de présenter au Comité de Contrôle et des Risques, aux Auditeurs Internes de Saipem S.p.A., ainsi qu'au Président et au PDG de Saipem S.p.A, qui en informent le Conseil d'Administration de Saipem S.p.A.,

un rapport semestriel sur la mise en œuvre du Code et l'éventuelle nécessité de mettre ce dernier à jour.

Dans l'accomplissement de sa mission, le Garant de Saipem S.p.A. fait appel au « Secrétariat Technique de l'Organisme de Vigilance 231 de Saipem S.p.A. », placé sous sa responsabilité hiérarchique. Le Secrétariat Technique est assisté par les structures compétentes de Saipem S.p.A. ; en outre, il établit et maintient un échange de comptes rendus et de communications avec les Garants des sociétés contrôlées.

Afin de faciliter le flux des rapports, Saipem a mis en place des canaux de communication spécifiques indiqués dans la procédure "Rapports, même anonymes, reçus par Saipem SpA et ses filiales en Italie et à l'étranger" publiée sur les sites intranet et internet de Saipem et accessible à tout le personnel de Saipem et à tous les utilisateurs du site.

Saipem SpA a également mis en place des "canaux dédiés" de l'Organisme de Vigilance afin de faciliter le flux des communications :

organismodivigilanza@saipem.com

4.2.2. Équipe de promotion du Code

Afin de promouvoir la diffusion du Code et de faciliter sa mise en œuvre, une équipe de promotion du Code, rattachée au Garant de Saipem S.p.A., a été formée. Cette équipe est chargée de promouvoir, au sein de Saipem, la mise à disposition de tout instrument de connaissance et d'explication pour l'interprétation et la mise en œuvre du Code.

La composition de l'équipe est définie par le PDG de Saipem S.p.A. sur proposition du Garant de Saipem S.p.A.

4.3. Révision du Code

La révision du Code est approuvée par le conseil d'administration de Saipem SpA.

La proposition est formulée en tenant compte de l'évaluation des parties prenantes en référence aux principes et au contenu du Code, également en encourageant la contribution active et le signalement d'éventuelles lacunes.

4.4. Valeur contractuelle du Code

Le respect des normes du Code doit être considéré comme étant une partie essentielle des obligations contractuelles de toutes les Personnes de Saipem, conformément à la loi applicable.

La violation des principes et du contenu du Code pourra constituer une inexécution des obligations primaires de la relation de travail ou un délit disciplinaire, avec toutes les conséquences légales qui en découlent – y compris relativement au maintien de la relation de travail – et comporter le remboursement des dommages résultant de cette violation.