



ETISK REGELVERK

Godkjent av styret i Saipem S.p.A. den 27. juni 2023

INNHOOLD

ETISK REGELVERK SAIPEM	3
1. Generelle prinsipper: bærekraft og ansvarlighet i forretningsdrift	4
2. Regler for atferd og forholdet til interessenter	5
2.1. Etikk, åpenhet, rettferdighet og profesjonalitet	5
2.2. Forholdet til aksjeeiere og markedet	7
2.2.1. Verdi for aksjeeiere, effektivitet og åpenhet	7
2.2.2. Regelverk for eierstyring og selskapsledelse	7
2.2.3. Informasjon om selskapet	7
2.2.4. Relevant eller tillitsbasert informasjon	8
2.2.5. Media	8
2.3. Forholdet til institusjoner, organisasjoner og lokalsamfunn	8
2.3.1. Offentlige myndigheter og institusjoner	8
2.3.2. Politiske organisasjoner og fagforeninger	9
2.3.3. Utvikling av lokalsamfunn	9
2.3.4. Vektlegging av aktiviteter på ideelt grunnlag	9
2.4. Forholdet til kunder og leverandører	10
2.4.1. Kunder	10
2.4.2. Leverandører og eksterne konsulenter	10
2.5. Saipems ledelse, ansatte og eksterne konsulenter	11
2.5.1. Utvikling og vern om menneskelige ressurser	11
2.5.2. Styring av kunnskaper	12
2.5.3. Vern om selskapets interesser	13
2.5.4. Plaging eller mobbing på arbeidsplassen	13
2.5.5. Misbruk av alkohol eller rusmidler, og regler om røykeforbud	14
3. Verktøy til gjennomføring av det etiske regelverket	14
3.1. System for internkontroll	14
3.1.1. Interessekonflikter	15
3.1.2. Åpenhet i forbindelse med selskapets regnskaper	16
3.2. Helse, miljø, sikkerhet og vern om allmennhetens sikkerhet	17
3.3. Forskning, nyskaping og vern om opphavsrett	17
3.4. Taushetsplikt	18
3.4.1. Vern om forretningshemmeligheter	18
3.4.2. Personvern	18
3.4.3. Medlemskap i sammenslutninger, deltakelse i initiativer, tilstelninger eller eksterne møter	19
4. Det etiske regelverkets virkeområde og organisasjonsmessige referanser	19
4.1. Pålegg om å ha kjennskap til det etiske regelverket og til å melde fra om alle potensielle brudd på dette	20
4.2. Organisasjonsmessige referanser og tilsyn	21
4.2.1. Garantisten for det etiske regelverket	21
4.2.2. Arbeidsgruppe for fremme av regelverket	22
4.3. Revisjon av det etiske regelverket	22
4.4. Verdien av det etiske regelverket i kontraktssammenheng	22

ETISK REGELVERK SAIPEM

FORORD

Saipem-gruppen¹ er en industrigruppe engasjert i internasjonale aktiviteter, som i kraft av sin størrelse og graden av viktighet knyttet til selskapets aktiviteter spiller en betydelig rolle i markedet, samt for utvikling av velferd og økonomiske forhold som angår selskapets ansatte, eksterne konsulenter og de ulike lokalmiljøene hvor selskapet er engasjert.

De kompliserte forholdene som kjennetegner Saipems arbeidsoppgaver, utfordringene selskapet møter knyttet til bærekraftig utvikling samt behovet for å ta hensyn til alle som har en legitim interesse i selskapets forretningsvirksomhet ("*interessenter*"), gjør det særlig viktig å definere klart hvilke verdier Saipem aksepterer, erkjenner og deler, i tillegg til ansvaret selskapet påtar seg i sitt arbeid for å bidra til en bedre fremtid for alle.

Dette er grunnen til at det er skrevet et etisk regelverk (heretter "**regelverket**" eller "**det etiske regelverket**") for Saipem. Det er av største viktighet at regelverket overholdes av Saipems styremedlemmer, ledelse eller *management* og ansatte, i tillegg til alle de som innenfor sine egne myndighets- og ansvarsområder arbeider i Italia og utenlands for å oppnå Saipems mål (heretter "**Saipems ansatte**"), ikke bare for å kunne garantere samsvar med juridiske og kontraktfestede bestemmelser som styrer forholdet mellom Saipem og andre parter, men også for å sikre at Saipems oppgaver blir utført på en effektiv og pålitelig måte og for å ivareta selskapets rykte, ettersom dette er viktige faktorer bak selskapets suksess og for å kunne forbedre de sosiale forhold selskapets operasjoner foregår i.

Saipem påtar seg å fremme kunnskap om regelverket blant Saipems ansatte og andre interessenter eller *Stakeholders*, og å akseptere deres konstruktive bidrag til regelverkets prinsipper og bestemmelser. Videre påtar Saipem seg å vurdere alle forslag og kommentarer som måtte bli satt frem av interessenter eller *Stakeholders* i den hensikt å styrke eller integrere regelverket.

Saipem sjekker grundig at regelverket overholdes ved å bidra med passende verktøy til definert i regelverket², for utveksling av informasjon, forebygging av problemer og utøvelse av kontroll, og ved å sørge for åpenhet i forbindelse med alle transaksjoner og atferd. Korrigerende tiltak blir iverksatt dersom og når det er nødvendig. Samsvarskomiteen eller tilsvarende organ som er opprettet i hvert enkelt av Saipems selskaper påtar seg rollen som garantist for det etiske regelverket

¹ "Saipem" refererer til Saipem S.p.A. samt selskaper som eies direkte og indirekte i Italia og utenlands.

² Med regelverket anses alle dokumenter som regulerer adresser, prosesser og spesifikk tematikk/aspekter som angår selskapet, med det formålet å garantere konsistent opptreden, i tillegg til å forfølge mål om *compliance*, ved å beskrive oppgavene og/eller ansvaret til de av selskapets avdelinger som er involvert i regulerte prosesser, styrings- og kontrollmoduser og kommunikasjonsstrømmer.

(heretter “**Garantist**”).

Hver eneste person eller forretningsenhet som har forretningsvirksomhet med Saipem blir gjort oppmerksom på regelverket.

1. Generelle prinsipper: bærekraft og ansvarlighet i forretningsdrift

Alle Saipems ansatte er til enhver tid forpliktet til og pålagt å sørge for overholdelse av lovverk, forskrifter, obligatoriske bestemmelser og regelverk for styring av selskapet, i tillegg til å overholde regler om etisk integritet og rettferdighet, ettersom slik overholdelse kjennetegner atferden til hele Saipems organisasjon.

Saipems forretningsvirksomhet og aktiviteter må gjennomføres innenfor et rammeverk basert på *åpenhet, ærlighet, rettferdighet og god tro*, og fullt ut i samsvar med regler for ivaretagelse av gode konkurranseforhold.

Saipem forplikter seg til å opprettholde og styrke et *governance*-system som er i tråd med internasjonale standarder for *best practice*, som selskapet kan trekke veksler på for å kunne håndtere de kompliserte situasjonene selskapet opererer i og utfordringer det møter i forbindelse med dets bestrebelse for å oppnå bærekraftig utvikling.

Det er tatt i bruk metoder for systematisk involvering av interessenter eller *Stakeholders*, og selskapet oppmuntrer til dialog om *bærekraft* og *ansvarlighet i forretningsvirksomhet*.

Når Saipem utfører sine aktiviteter i kraft av sin rolle som et internasjonalt selskap, eller i foretagender sammen med *partnere*, fremmer selskapet vern og styrking av *menneskerettigheter*, som Saipem oppfatter som en umistelig og grunnleggende rettighet for alle mennesker, og fundamentet for etablering av samfunn tuftet på prinsipper om likhet, solidaritet, avvisning av krig, beskyttelse av sivile, politiske, sosiale, økonomiske og kulturelle rettigheter, inkludert “tredjegerasjons rettigheter” (selvbestemmelse, fred, utvikling og vern om miljøet).

Saipem vil at egen opptreden ikke på noen måte skal fremme eller tolerere brudd på menneskerettighetene eller andre ulovlige aktiviteter, slik som hvitvasking eller noen form for finansiering av terrorisme og engasjerer seg for å garantere, gjennom egen opptreden, full respekt og effektivitet for restriksjonene og begrensningene som er fremmet i nasjonal og internasjonal lovgivning på dette området.

Enhver form for diskriminering, korrupsjon, tvangsarbeid eller barnarbeid skal avvises. Det skal legges særskilt vekt på erkjennelse og beskyttelse av menneskers *verdighet, frihet og likeverd*, vern av rettigheter knyttet til *arbeid, frihet forbundet med medlemskap i fagforeninger, helse, miljø*, sikkerhet og livsmangfold, i tillegg til verdier og prinsipper som er nedfelt i internasjonale institusjoner og konvensjoner knyttet til

åpenhet, energieffektivitet og bærekraftig utvikling.

I den forbindelse virker Saipem innenfor det som er forutsatt på det internasjonale områdene innenfor FNs Menneskerettighetserklæring og følgende konvensjoner:

- Konvensjonen om beskyttelse av EUs økonomiske interesser (Bruxelles, 26. juli 1995) og tilhørende første Protokoll (Dublin, 27. september 1996);
- Konvensjonen om bekjempelse av korrupsjon som involverer EU-funksjonærer eller EUs medlemsland (Bruxelles, 26. mai 1997);
- OSSE-konvensjon om bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser av utenlandske offentlige tjenestemenn i forbindelse med internasjonale forretningstransaksjoner (Paris, 17. desember 1997);
- Grunnleggende konvensjoner fra ILO - Den internasjonale arbeidsorganisasjon (18. juni 1998);
- Retningslinjene fra Organisasjonen for sikkerhet og samarbeid i Europa (OSSE).

Saipem bygger dessuten på forutsetningene i de mest avanserte nasjonale lovene som angår kampen mot forretningskriminalitet, og særlig tiltakene og mekanismene for forebygging og kontroll som er forventet og/eller beskrevet når det kommer til regulerende tiltak.

Under utførelsen plikter innenfor de respektive ansvarsområder må alle Saipems ansatte, uten forskjellsbehandling eller unntak av noen art, overholde prinsippene og bestemmelsene i regelverket gjennom sine handlemåter og atferd. Overholdelse av regelverket er et grunnleggende element som kjennetegner kvaliteten på arbeidet de utfører og deres faglige dyktighet. Forhold mellom Saipems ansatte på alle nivå må kjennetegnes av *ærlighet, rettferdighet, samarbeid, lojalitet og gjensidig respekt*.

Overbevisningen om at man handler til Saipems beste eller selskapets fordel kan aldri på noen som helst måte rettferdiggjøre - ikke en gang delvis - atferd i strid med prinsippene og bestemmelsene i dette regelverket.

2. Regler for atferd og forholdet til interessenter

2.1. Etikk, åpenhet, rettferdighet og profesjonalitet

I forbindelse med utførelsen av sin forretningsvirksomhet er Saipem inspirert av og handler i samsvar med prinsipper om lojalitet, rettferdighet og åpenhet overfor markedet, uavhengig av hvor viktig den aktuelle transaksjon måtte være.

Enhver handling, transaksjon eller forhandling som gjennomføres, og i generelt henseende, atferden til Saipems ansatte i forbindelse med utførelsen av deres plikter,

skal være inspirert av informasjon gitt i samsvar med de høyeste prinsipper for rettferdighet, fullstendighet og åpenhet, samt legitimitet - både i formelt og innholdsmessig henseende, i tillegg til at alle regnskapsdokumenter skal være preget av klarhet og sannhet, i samsvar med gjeldende lovverk og interne regelverk.

Alle Saipems aktiviteter må utføres med største omhyggelighet og profesjonell dyktighet. Alle som får tildelt en oppgave må ha riktige kvalifikasjoner og faglige kunnskaper, og handle slik at man verner om Saipems omdømme og rykte. Selskapets mål, forslag til og gjennomføring av prosjekter, investeringer og handlinger må være rettet mot styrking av selskapets aktiva, styringssett, håndtering av teknologi og informasjon i et lengre perspektiv, samt verdiskaping og bedre velferd for alle *Stakeholders*.

Bestikkelser, ulovlige tjenester, konspirasjon, forespørsler om tjenester for å oppnå personlig gevinst for den som stiller slike krav, eller for andre, enten direkte eller gjennom tredjeparter er forbudt, uten unntak.

Det er forbudt å betale eller tilby - direkte eller indirekte, penger og materielle fordeler og andre privilegier av noen som helst art til tredjeparter, enten de er representanter for offentlige myndigheter, offentlige ansatte, tjenestemenn eller privatansatte, i den hensikt å påvirke eller belønne aktiviteter knyttet til vedkommendes stilling.

Oppmerksomhet i kommersielle forbindelser, som små gaver eller former for gjestmildhet, er kun tillatt når det dreier seg om små verdier, ikke kompromitterer partenes integritet og rykte, og det ikke er mulig for en upartisk observatør å oppfatte situasjonen som et forsøk på å oppnå urettmessige fordeler. Slike utgifter må under alle omstendigheter godkjennes av relevante overordnede i samsvar med interne regelverk, og registreres i form av passende dokumentasjon.

Det er forbudt å motta penger fra enkeltpersoner eller selskaper som har eller akter å opprette forretningsforbindelser med Saipem. Alle som måtte bli tilbudt gaver, spesiell oppvarning eller representasjon som det ikke er mulig å anse for å være uttrykk for en kommersiell høflighet til en beskjedne pris, eller som får forespørsler om slikt fra tredjeparter, skal avvise disse og straks informere sin nærmeste overordnede, eller det organ som fører oppsyn innenfor deres arbeidsområde, i tillegg til garantisten.

Saipem skal på foreskrevet måte informere alle tredjeparter om forpliktelser og plikter som er nedfelt i det etiske regelverket, og kreve at de overholder regelverkets prinsipper i forhold til egne aktiviteter, samt at de gjennomfører passende interne tiltak, og dersom saken faller innenfor deres spesielle fagområde, utføre eksterne tiltak i tilfelle eventuelle andre parter skulle unnlate å overholde regelverket.

2.2. Forholdet til aksjeeiere og markedet

2.2.1. Verdi for aksjeeiere, effektivitet og åpenhet

I tillegg til forholdet til parter som er direkte og indirekte involvert i selskapets aktiviteter, er Saipem organisert med en indre struktur i henhold til regler som kan sikre at ledelsen, *management* er til å stole på og at der er en rettferdig balanse mellom sistnevntes (*managements*) fullmakter, aksjeeiernes interesser og interessene til andre parter eller *Stakeholders* i generell sammenheng. Disse reglene garanterer åpenhet og sporbarhet i markedet i forbindelse med avgjørelser tatt av ledelsen samt selskapets generelle aktiviteter, et faktum som i betydelig grad kan påvirke markedsverdien til eventuelle finansielle instrumenter som måtte bli utstedt.

Innenfor rammeverket av initiativer som er beregnet til å maksimere verdi for aksjeeiere og garantere åpenhet i forbindelse med avgjørelser tatt av ledelsen eller *management*, og i forståelse av at selskapets evne til å underkaste seg effektive og virkningsfulle interne regler er av vital betydning for å kunne styrke selskapets rykte med tanke på pålitelighet, åpenhet og tillit blant interessenter, sørger Saipem for å definere, innføre og progressivt justere et koordinert og ensartet etisk regelverk som gjelder for selskapets interne organisasjonsmessige struktur, *corporate governance*, samt forholdet til aksjeeiere og tredjeparter, i samsvar med de høyeste nasjonale og internasjonale standarder for styring av forretningsvirksomhet.

Saipem anser det for å være nødvendig at aksjeeiere er i stand til å delta i formulering av avgjørelser som angår dem direkte, og å ta informerte valg. Derfor forplikter Saipem seg - i samsvar med lovverk og forskrifter som gjelder for noterte selskaper - å sikre maksimal åpenhet og valg av riktig tidspunkt for annonsering av informasjon til aksjeeiere og markedet, inkludert informasjon på selskapets nettsider på Internett.

Videre påtar Saipem seg å ta tilbørlig hensyn til rimelige bemerkninger som fremsettes av aksjeeiere i samsvar med regelverket.

2.2.2. Regelverk for eierstyring og selskapsledelse

Sapiems viktigste regler for *eierstyring og selskapsledelse* og som her anses som gjeldende, i den grad det er aktuelt, er å finne i Regelverket for eierstyring og selskapsledelse for børsnoterte selskaper utstedt av den italienske børsen, som Saipem SpA føler.

2.2.3. Informasjon om selskapet

Saipem sikrer at informasjon om selskapet blir håndtert på en korrekt måte gjennom bruk av egnede prosedyrer for intern styring og ekstern publisering.

2.2.4. Relevant eller tillitsbasert informasjon

Under utførelsen av oppgavene de er betrodd, er alle Saipems ansatte pålagt å håndtere relevant eller tillitsbasert informasjon på en ordentlig måte, og har plikt til å kjenne til og handle i samsvar med selskapets regelverk knyttet til manipulasjon av markedet. Innsidehandel, *insider trading*, eller enhver form for atferd som kan legge til rette for slikt, er uttrykkelig forbudt. Under alle omstendigheter skal kjøp eller salg av aksjer i Saipem eller i selskaper utenfor Saipem til enhver tid være basert på absolutt åpenhet og rettferdighet.

2.2.5. Media

Saipem forplikter seg til å sørge for å holde eksterne parter underrettet med sann, raskt tilgjengelig, åpen og presis informasjon.

Forholdet til media skal kun håndteres av avdelinger og ledere som er spesielt utpekt til denne oppgaven. Før man overgir informasjon til representanter for media, eller påtar seg å overlevere slik informasjon, må ansatte i Saipem først og fremst sørge for å få godkjenning av den relevante avdelingen i Saipem.

2.3. Forholdet til institusjoner, organisasjoner og lokalsamfunn

Saipem oppmuntrer til dialog med sivile institusjoner og organisasjoner i alle land hvor selskapet opererer.

2.3.1. Offentlige myndigheter og institusjoner

Saipem samarbeider aktivt og fullt med offentlige myndigheter gjennom sine ansatte.

Når man håndterer mellomværender med offentlige myndigheter, må både Saipems ansatte og eksterne konsulenter som rapporterer tilbake til Saipem i en eller annen form, opptre på en måte som kjennetegnes av rettferdighet, åpenhet og sporbarhet. Disse forbindelsene må utelukkende håndteres av kompetente avdelinger og personer, og foregå i samsvar med godkjente planer og selskapets regelverk.

Avdelinger i datterselskaper som håndterer mellomværender med offentlige myndigheter og institusjoner skal koordinere arbeidet med den relevante avdelingen i Saipem for å vurdere kvaliteten på tiltak man ønsker å utføre, samt dele, gjennomføre og overvåke sine handlinger.

Det er forbudt å gi eller få andre til å gi uriktige eller villedende uttalelser til myndighetene.

2.3.2. Politiske organisasjoner og fagforeninger

Saipem betaler ikke direkte eller indirekte bidrag av noen art til politiske partier, bevegelser, komiteer eller politiske organisasjoner, eller til deres representanter eller kandidater. Direkte eller indirekte tilskudd til fagforeninger eller deres representanter er tillatt innenfor de grensene og den størrelsen som er forutsatt i obligatoriske lovbestemmelser eller i aktuelle fellesavtaler³.

2.3.3. Utvikling av lokalsamfunn

Saipem bidrar aktivt til fremme av livskvalitet, sosial og økonomisk trivsel samt opplæring og utvikling av personellens ferdigheter i de samfunn selskapet opererer i, samtidig som selskapet alltid utfører sine forretningsanliggender i samsvar med standarder som er forenlige med rettferdig forretningspraksis.

Saipem utfører sine forretningsanliggender i overbevisning om at evne til dialog og samhandling med samfunnet utgjør et viktig aktivum for selskapet, samtidig som man er klar over det sosiale ansvar selskapet har overfor alle sine *Stakeholders* og særlig de lokalsamfunn selskapet opererer i. Saipem respekterer lokalsamfunnens kulturelle, økonomiske og sosiale rettigheter, og forplikter seg til å bidra så langt som mulig til at de kan oppfylles, med spesiell henvisning til retten til tilstrekkelig ernæring, drikkevann, det høyeste oppnåelige nivå med tanke på fysisk og mental helse, anstendige boligforhold og utdanning. Selskapet avstår derfor fra alle handlinger som kan være til hinder for eller stanse utøvelse av slike rettigheter.

Saipem vektlegger åpenhet i forbindelse med selskapets informasjon rettet mot lokalsamfunn, med særlig henvisning til de tema sistnevnte er mest opptatt av. Ulike former for kontinuerlig og informert dialog fremmes gjennom de relevante enheter i Saipem for å kunne ta lokalsamfunnens legitime forventninger i betraktning ved planlegging og gjennomføring av selskapets aktiviteter, samt tilrettelegge for korrekt omfordeling av fortjeneste man oppnår fra slike aktiviteter.

Saipem forplikter seg derfor til å fremme kunnskap om selskapets verdier og prinsipper på alle nivå i og utenfor organisasjonen, også gjennom bruk av utstedelse av egnet regelverk, og for å verne om rettighetene til lokalsamfunn, særlig med tanke på deres kultur, institusjoner, bånd og livsstil.

Saipems ansatte forventes å delta i definisjonen av enkeltstående initiativ innenfor rammeverket knyttet til deres respektive ansvarsområder, i samsvar med selskapets politikk og handlingsprogrammer, samt gjennomføre dem i henhold til kriterier om absolutt åpenhet, og å støtte opp om dem som en integrert del av Saipems mål.

2.3.4. Vektlegging av aktiviteter på ideelt grunnlag

³ Eventuelle bidrag til marine foreninger av internasjonal karakter må være uttrykkelig godkjent av vår *Chief People, HSEQ and Sustainability Officer*

Saipems filantropiske aktiviteter er i tråd med selskapets visjon om, og rettmessige hensyn til bærekraftig utvikling.

Saipem forplikter seg derfor til å fostre og støtte aktiviteter som drives på ideelt grunnlag og å fremme disse blant Saipems ansatte, særlig siden de demonstrerer selskapets forpliktelse til å oppfylle behovene til samfunn hvor selskapet opererer.

2.4. Forholdet til kunder og leverandører

2.4.1. Kunder

Saipem oppnår forretningsmessig suksess i markedet ved å tilby kvalitetsvarer og tjenester til konkurransedyktige betingelser, samtidig som selskapet overholder regelverket som beskytter rettferdig konkurranse.

Saipem forplikter seg til å respektere kundenes rett til å slippe å bli utsatt for varer som er skadelige for helsen og fysisk integritet, og til å gi fullstendig informasjon om varene som tilbys.

Saipem erkjenner at det er av største viktighet for selskapets forretningsmessige suksess å sørge for at kunder som ønsker varer eller tjenester fra selskapet blir tilfredse. Selskapets forretningspolitikk har som mål å sikre god kvalitet på varer og tjenester, ivaretagelse av helse og sikkerhet og å handle i samsvar med føre-var prinsippet. Derfor skal Saipems ansatte:

- handle i samsvar med regelverket for styring av forholdet til kundene;
- levere varer og tjenester av høy kvalitet som tilfredsstillende rimelige forventninger og behov hos kundene, på en effektiv og høflig måte og i henhold til kontraktsbetingelsene;
- gi presis og fullstendig informasjon om varer og tjenester, og opptre på en sannferdig måte i reklamesammenheng og andre typer kommunikasjon, slik at kundene kan foreta bevisste valg.

2.4.2. Leverandører og eksterne konsulenter

Saipem krever at leverandører og eksterne konsulenter er profesjonelle og dedikert til sine oppgaver slik at de kan dele prinsippene og bestemmelsene i det etiske regelverket. Selskapet vektlegger i tillegg opprettelse av langvarige forhold i den hensikt å oppnå kontinuerlig forbedring av *performance*, samtidig som man verner om og vektlegger nevnte prinsipper og bestemmelser.

I forhold som innebærer anbud, innkjøp og generelle leveranser av varer og/eller tjenester, inkludert eksterne tjenester (d.v.s. konsulenter, agenter o.s.v.), skal Saipems ansatte:

- følge regelverket som dekker valg av og forholdet til leverandører og eksterne konsulenter, og unngå å hindre leverandører som tilfredsstillt kravene i å by på Saipems bestillinger; anvende passende og objektive utvalgsmetoder basert på veletablerte og åpne kriterier;
- sikre samarbeid med leverandører og eksterne konsulenter med tanke på å garantere at Saipems kunder alltid er fornøyde, slik sistnevnte med rette har kunnet forvente, med tanke på kvalitet, kostnader og leveringstider;
- så langt som mulig anvende varer og tjenester som leveres av Saipem-selskaper på armlengdes basis og i henhold til markedsbetingelser, i samsvar med gjeldende lovverk og kriterier til lovlige transaksjoner med beslektede parter;
- sørge for å nedfelle i kontrakter at det etiske regelverket er blitt anerkjent og at prinsippene det bygger på vil bli overholdt;
- overholde og kreve overholdelse av betingelsene i kontrakter;
- opprettholde en frimodig og åpen dialog med leverandører og eksterne konsulenter i tråd med god kommersiell praksis, og straks informere nærmeste overordnede og garantisten om mulige brudd på regelverket;
- informere den kompetente enheten i Saipem om eventuelle alvorlige problemer som kan oppstå med en bestemt leverandør eller ekstern konsulent slik at eventuelle konsekvenser for Saipem kan vurderes.

Vederlag som betales skal alltid stå i forhold til de tjenester som er mottatt, og beløpet skal føres i kontrakten. Betalinger skal ikke foretas til andre enn den part kontrakten er inngått med, og heller ikke til andre land enn der kontraktsparten har sin adresse, eller landet kontrakten skal oppfylles i⁴.

Saipem forutsetter dessuten et detaljert system for vurdering av leverandører, som forutsetter bruk av tiltak (overvåking, godkjenning, innstilling, tilbakekalling) av disse hvis man skulle få kjennskap til opptreden som strider med prinsippene i det etiske regelverket, helt fra kvalifiseringsfasen.

2.5. Saipems ledelse, ansatte og eksterne konsulenter

2.5.1. Utvikling og vern om menneskelige ressurser

Menneskene er selskapets grunnleggende bestanddeler, og den hengivenhet og profesjonalitet som demonstreres av Saipems *management* og ansatte er fundamentale verdier og forutsetninger for å oppnå selskapets mål.

Saipem har forpliktet seg til å utvikle evnene og ferdighetene til ledelse og ansatte slik at deres energi og kreativitet fullt ut kan komme til uttrykk på

⁴ De land hvor selskapet/organisasjonen som er Saipem sin motpart har sitt hovedkontor og/eller hvor de har stabilisert seg, delvis eller helt, med egne datterselskap, kontor eller funksjonelle driftsanlegg som er nødvendige for å oppfylle kontrakten, betraktes ikke som land hvor forbudet gjelder. Uansett skal alle systemene for kontroll som forutsettes av regelverk benyttes ved valg av motpart og når betalingen gjøres.

arbeidsplassen, på en måte som lar deres potensiale bære frukter. Selskapet har også forpliktet seg til å verne om arbeidsforholdene på en måte som ivaretar arbeidernes mentale og fysiske helse og deres verdighet. Anvendelse av utilbørlig press eller ubehag er ikke tillatt, mens forhold på arbeidsplassen som fremmer utvikling av den enkeltes personlighet og profesjonalitet skal vektlegges.

I entydig samsvar med gjeldende juridiske og kontraktsfestede bestemmelser, forplikter Saipem seg til å tilby like muligheter til alle sine ansatte, og sikre at hver enkelt blir rettferdig behandlet i henhold til relevante bestemmelser samt i forbindelse med lønn, utelukkende basert på prestasjoner og ekspertise, uten noen som helst form for diskriminering.

De ulike fagavdelingene skal:

- til enhver tid anvende kunnskaps- og erfaringskriterier (og i alle tilfeller strengt profesjonelle) basert på prestasjoner og evner ved alle avgjørelser som angår personellbehandling;
- velge, leie, lære opp, betale vederlag til og administrere personell uten noen som helst form for diskriminering;
- skape et arbeidsmiljø hvor personlige egenskaper eller overbevisning ikke skal være grunnlag for diskriminering, og som tillater alle Saipems ansatte å arbeide i et miljø fritt for angst og stressende påkjenninger.

Det er Saipems ønske at alle selskapets ansatte på alle nivåer skal samarbeide for å opprettholde et klima basert på gjensidig respekt for andres verdighet, ære og rykte. Saipem skal derfor gripe inn for å hindre holdninger som kan oppfattes som fornærmende, diskriminerende eller eksempler på misbruk. I denne sammenheng skal all oppførsel utenfor arbeidsstedet som virker særlig støtende på offentligheten ansees for å være relevant.

Under alle omstendigheter er enhver form for atferd som innebærer fysiske eller moralske overgrep uttrykkelig forbudt, uten unntak.

2.5.2. Styring av kunnskaper

Saipem vektlegger kultur og initiativer beregnet på å spre kunnskaper innenfor sine ulike avdelinger og enheter, og for å understreke verdier, prinsipper, atferd og bidrag (med tanke på nyskaping) fra jobbfamilier i forbindelse med utvikling av *business*-aktiviteter og bærekraftig vekst for selskapet.

Saipem forplikter seg til å fremskaffe verktøy som kan tilrettelegge for samhandling mellom medlemmer i jobbfamilier og arbeidsgrupper, i tillegg til koordinering av og adgang til faglige kunnskaper (*knowhow*). Selskapet skal også fremme initiativer rettet mot vekst, spredning og systematisering av kunnskaper knyttet til avdelingenes og enhetenes *kjernekompetanse*, i tillegg til definisjon av sammenligningsgrunnlag og enheter som egner seg til å sikre at operasjoner gjennomføres på en konsekvent måte.

For å optimalisere systemet for deling og fordeling av kunnskaper mellom enkeltpersoner, skal alle ansatte i Saipem bidra aktivt til *kunnskapsstyring* knyttet til aktiviteter innenfor sitt ansvarsområde.

2.5.3. Vern om selskapets interesser

Saipem er engasjert i studium, utvikling og gjennomføring av strategier, politikk og driftsplaner som skal hindre og overvinne eventuelle tilfeller av tilsiktet eller utilsiktet atferd som direkte eller indirekte kan forårsake at Saipems ansatte blir skadet og/eller skader på selskapets fysiske eller immaterielle aktiva. Preventive og defensive tiltak som skal minimalisere behovet for aktive tiltak mot trusler rettet mot mennesker og aktiva er å foretrekke, og som under alle omstendigheter står i forhold til aktuelle farer.

Alle Saipems ansatte skal bidra aktivt til å opprettholde en optimal sikkerhetsstandard i selskapet, avstå fra ulovlig eller farlig atferd, og skal informere sine nærmeste overordnede eller den tilsynsførende enhet de sorterer under, i tillegg til den aktuelle avdeling i Saipem, om eventuelle handlinger begått av tredjeparter som er til skade for Saipems eiendom eller personell.

I alle sammenhenger som krever spesiell oppmerksomhet i forbindelse med en den ansattes egen sikkerhet, er det et absolutt påbud om at man omhyggelig må handle i samsvar med anvisninger gitt av Saipem med tanke på slike situasjoner, avstå fra atferd som kan sette egen eller andres sikkerhet i fare, og straks å rapportere alle slike farer til sine nærmeste overordnede.

2.5.4. Plaging eller mobbing på arbeidsplassen

Saipem støtter alle initiativer rettet mot innføring av arbeidsmetoder som kan forbedre interne forhold i organisasjonen.

Saipem krever at det ikke skal forekomme noen form for plaging eller mobbing i personlige arbeidsforhold, verken i eller utenfor selskapet. Alle former for atferd av denne type er forbudt, uten unntak. Følgende atferd faller under kategorien plaging eller mobbing:

- å skape et truende, fiendtlig, isolerende eller på noen som helst måte diskriminerende miljø rettet mot enkeltansatte eller grupper av slike;
- urettmessig innblanding i andres arbeid;
- å skape hindringer for andres karrieremuligheter av personlige årsaker, for å konkurrere dem ut eller på grunn av ambisjoner andre ansatte måtte ha.

Enhver form for vold eller plaging, enten på seksuelt grunnlag eller med grunnlag i personlig og kulturelt mangfold er forbudt. Denne form for plaging inkluderer for eksempel:

- å gjøre avgjørelser om en persons arbeidssituasjon avhengig av seksuelle ytelser eller avhengig av at vedkommende representerer personlig eller kulturelt mangfold;
- å oppnå seksuelle tjenester ved å utøve press med grunnlag i overgriperens rolle;
- å gjentatte ganger prøve å opprette et privat forhold til tross for at den som utsettes for slikt press avslår dette på en klar eller rimelig klar måte;
- å komme med hentydninger om nedsatte evner og fysisk eller mentalt handikap, eller ulike former for kulturelt, religiøst eller seksuelt mangfold.

2.5.5. Misbruk av alkohol eller rusmidler, og regler om røykeforbud

Alle ansatte i Saipem skal gi sitt personlige bidrag til å fremme og opprettholde et klima preget av gjensidig respekt på arbeidsplassen. Det legges særlig vekt på å vise respekt for andres følelser.

Saipem vil derfor anse at alle personer som er påvirket av alkohol, rusmidler eller medikamenter med tilsvarende virkning ved utførelse av sine plikter eller mens de befinner seg på arbeidsplassen, er fullstendig klar over den risiko de representerer i forhold til det ovennevnte kravet om et godt arbeidsmiljø. Når kronisk avhengighet av slike stoffer påvirker arbeidsmiljøet, skal det ansees for å tilsvare tidligere nevnte former for misbruk med tanke på potensielle konsekvenser for ansettelsesforholdet. Saipem vil for sitt vedkommende forplikte seg til å legge til rette for sosiale tiltak på dette området i henhold til bestemmelser nedfelt i arbeidskontrakten.

I forbindelse med utførelse av plikter og/eller tilstedeværelse på arbeidsplassen, er det forbudt å:

- oppbevare, konsumere, tilby eller gi andre rusmidler eller stoffer som har en lignende effekt, uansett grunn;
- røke. Saipem støtter frivillige initiativ rettet mot å oppmuntre til avvenning fra røking, og i tilfeller hvor det opprettes egne områder for røking, skal selskapet ta i betraktning behovene til personer som måtte føle fysisk ubehag ved å bli utsatt for sigarettøyk, og ber om å bli beskyttet mot virkningene av passiv røking på arbeidsplassen.

3. Verktøy til gjennomføring av det etiske regelverket

3.1. System for internkontroll

Saipem forplikter seg til å fremme og opprettholde et passende system for internkontroll som omfatter alle former for verktøy som anses for å være nødvendig eller nyttig for å kunne behandle, administrere og sjekke selskapets aktiviteter for å sikre samsvar med lovverk og selskapets regelverk verne om selskapets aktiva og gi presis og fullstendig informasjon knyttet til regnskaper og finanser.

Ansvar for gjennomføring av et effektivt internkontrollsystem er fordelt på alle nivå i

Saipems organisasjonsstruktur. Derfor skal alle ansatte i Saipem definere og delta aktivt for å sikre at dette systemet fungerer korrekt innenfor deres spesifikke ansvarsområde.

På alle nivå i organisasjonen, også gjennom regelverket, vil Saipem fremme utbredelse av atferd og prosedyrer som kjennetegnes ved kunnskaper om internkontrollsystemet, i tillegg til en velinformert og kontrollorientert holdning basert på frivillighet. Således skal først og fremst Saipems *ledelse*, men også alle ansatte i Saipem, bidra til og delta i Saipems internkontrollsystem og anta en positiv holdning med tanke på å involvere sine kolleger i denne sammenheng.

Hver enkelt ansatt er ansvarlig for fysiske og immaterielle aktiva som vedkommende trenger for å kunne utføre sine plikter. Ingen ansatt kan gjøre urettmessig bruk av slike aktiva, og heller ikke tillate at andre gjør urettmessig bruk av eiendeler og utstyr som tilhører Saipem.

All form for praksis og holdninger som er knyttet til svindel eller deltakelse i svindel er forbudt uten unntak.

Kontrollorganer og tilsynsførende enheter, avdelingen for intern revisjon samt alle eventuelle selskaper som utpekes til å utføre revisjonsoppgaver, skal ha full adgang til alle data, dokumenter og informasjon som er nødvendig for å kunne utføre sine respektive oppgaver.

3.1.1. Interessekonflikter

Saipem erkjenner og respekterer sine ansattes rettigheter i forbindelse med deltakelse i investeringer, samt i forretningsvirksomhet og andre aktiviteter, forutsatt at disse er lovlige og er kompatible med de forpliktelser man har påtatt seg overfor Saipem. Saipem anvender regler definert i forskriftsdokumentene som sikrer åpenhet og rettferdighet, innholdsmessig og prosedyremessig, av operasjoner med tilknyttede deler og aktuelle interessenter.

Saipems *management* og ansatte skal unngå, samt rapportere alle interessekonflikter mellom personlige og familietilknyttede økonomiske interesser og de oppgavene de har i selskapet. Spesielt er det viktig at alle ansatte i Saipem er pålagt å rapportere situasjoner og aktiviteter hvor de, eller - så langt de vet - ektefelle, direkte eller indirekte slektninger inntil fjerde ledd, eller eventuelle personer som i praksis er å regne for partnere, har forretningsinteresser eller finansielle interesser som ledere, eiere, partnere, styremedlemmer, eller oppnevnte revisorer tilknyttet leverandører, kunder, konkurrenter, tredjeparter eller selskaper eller datterselskaper som kontrollerer slike.

Interessekonflikter utløses også av følgende typer forhold:

- bruk av vedkommendes stilling i selskapet, eller bruk av informasjon eller forretningsmuligheter man får kjennskap til under utøvelsen av sine plikter, slik at det gir urettmessige personlige fordeler eller på urettmessig måte er til fordel

for tredjeparter;

- at ansatte og/eller deres slektninger utfører noen som helst form for arbeid for leverandører, underleverandører eller konkurrenter.

Under alle omstendigheter skal ansatte og *management* i Saipem unngå alle situasjoner og aktiviteter hvor en konflikt med selskapets interesser kan oppstå, eller som kan påvirke deres evne til å ta upartiske avgjørelser i Saipems beste interesse, og helt og fullt i samsvar med prinsippene og bestemmelsene i dette regelverket, eller deres evne til å oppfylle sine plikter i og oppgavene de er ansvarlige for i generell sammenheng.

Enhver situasjon som kan utgjøre eller forårsake en interessekonflikt skal straks meddeles skriftlig til vedkommendes nærmeste overordnede, eller til det tilsynsorgan man er underlagt. De ansatte må dessuten og i alle tilfelle kommunisere dette skriftlig til kompetent funksjon i HR-avdelingen og til garantisten.

Involverte personer må straks avstå fra å gripe inn i operative prosesser eller beslutninger.

Den nærmeste overordnede eller samsvarskomiteen skal, etter å ha konsultert med kompetent funksjon i HR-avdelingen:

- forsikre seg om konflikten er reell eller ikke, identifisere operasjonelle løsninger som skal ivareta behovet for åpenhet og rettferdighet i forbindelse med vedkommendes utøvelse av sine plikter i angjeldende tilfelle;
- formidle passende skriftlige instruksjoner til vedkommende part, med kopi til kompetent person i personalavdelingen, samt garantisten;
- sørge for arkivering av dokumentasjonen man mottar og sender.

3.1.2. Åpenhet i forbindelse med selskapets regnskaper

Åpenhet i forbindelse med selskapets regnskaper er basert på bruk av sannferdig, presis og fullstendig informasjon som utgjør grunnlaget for føring av postene i selskapets regnskaper. Alle medlemmer av selskapets organer eller *management* - samt alle ansatte - skal samarbeide innenfor sitt spesielle fagområde, for å sikre at operasjoner blir registrert i regnskapene på en korrekt måte og til rett tid.

Det er forbudt å oppføre seg på en måte som kan ha skadelig effekt for åpenhet og sporbarhet i forbindelse med informasjon i regnskaper.

Hver enkelt transaksjon må ledsages av riktig type støttende dokumentasjon, i den hensikt å tilrettelegge for:

- enkel og presis regnskapsføring;
- identifikasjon av ulike ansvarsnivå, fordeling og skille mellom oppgaver;
- presis fremstilling av transaksjoner slik at man unngår fare for betydelige feil

eller feiltolkninger.

Enhver registrering må eksakt gjenspeile det som følger av støttedokumentasjonen. Det er alle de ansatte i Saipem sitt ansvar å sørge for at dokumentasjonen er enkelt å spore og ordnet i henhold til logiske kriterier.

Ansatte i Saipem som blir oppmerksomme på unnlatelser, forfalskninger eller skjødesløshet i forbindelse med regnskaper, eller i dokumentene regnskapene baseres på, skal gjøre sin nærmeste overordnede oppmerksom på slike fakta, eller påpeke saken overfor det tilsynsorgan de sorterer under, samt til garantisten.

3.2. Helse, miljø, sikkerhet og vern om allmennhetens sikkerhet

Saipems aktiviteter skal utføres i samsvar med gjeldende lovverk, forskrifter, administrativ praksis, internasjonale standarder og nasjonal politikk knyttet til arbeidstakeres helse og sikkerhet, vern av miljøet og allmennhetens sikkerhet i de land selskapet opererer.

Saipem bidrar aktivt, i henhold til behovet, til fremme av vitenskapelig og teknologisk utvikling som tar sikte på å verne om miljøet og naturressurser. Operativ ledelse av slike aktiviteter skal utføres i henhold til avanserte kriterier knyttet til miljøvern og energieffektivitet, som har som mål å skape bedre arbeidsforhold og verne om ansattes helse og sikkerhet samt miljøet.

Saipems ansatte skal aktivt delta i prosesser som er rettet mot forebygging av risiko, vern av miljøet og allmennhetens sikkerhet, sin egen helse og sikkerhet, samt sikkerheten til kolleger og tredjeparter, innenfor sine respektive ansvarsområder.

3.3. Forskning, nyskaping og vern om opphavsrett

Saipem fremmer forskning og nyskaping utført av ledere og ansatte innenfor deres fagområder. Intellectuell opphavsrett som oppstår i forbindelse med slike aktiviteter er en viktig og grunnleggende del av Saipems aktiva.

Forskning og nyskaping dreier seg i hovedsak om utvikling av varer, verktøy, prosesser og atferd til forbedring av energieffektivitet, redusert miljøpåvirkning, fokus på helse og sikkerhet for selskapets ansatte, kunder og lokalsamfunn på steder hvor Saipem opererer, og bærekraft i aktiviteter som har tilknytning til forretningsvirksomhet.

Saipems ansatte skal - innenfor sine ulike fagfelt - aktivt bidra til styring av intellektuell opphavsrett på en måte som legger til rette for utvikling, beskyttelse og forbedringer av slike rettigheter.

3.4. Taushetsplikt

3.4.1. Vern om forretningshemmeligheter

Saipems aktiviteter krever kontinuerlig anskaffelse, lagring, behandling, kommunikasjon og spredning av informasjon, dokumenter og andre data som vedrører forhandlinger, administrative aktiviteter, finansielle transaksjoner og *know-how* (kontrakter, skjøter, rapporter, notater, studier, tegninger, bilder, programvare, o.s.v.) som ikke kan formidles til utenforstående parter i henhold til kontraktfestede avtaler, eller som ved upassende formidling eller formidling på galt tidspunkt kan skade selskapets interesser.

Uten forbindtlighet for behovet for å sikre åpenhet i forretningsrelaterte aktiviteter og for å oppfylle forpliktelser knyttet til formidling av informasjon i henhold til lovverket, skal Saipems ansatte sørge for hemmelighold av nyheter de måtte bli kjent med under utførelsen av sine plikter og i henhold til behov som måtte oppstå i bestemte situasjoner.

All informasjon, kunnskaper eller data som anskaffes eller behandles i forbindelse med eller som konsekvens av utførelse av vedkommendes plikter i Saipem, tilhører sistnevnte og skal ikke anvendes, formidles eller bringes videre uten uttrykkelig godkjenning fra vedkommendes nærmeste overordnede i samsvar med det spesifikke regelverket.

3.4.2. Personvern

Saipem forplikter seg til å verne om informasjon som angår selskapets ansatte og tredjeparter, enten slik informasjon stammer fra eller er formidlet internt i Saipem, eller i forbindelse med Saipems forretningsvirksomhet, samt til å hindre uakseptabel bruk av slik informasjon.

Saipem har som mål å sikre at behandling av persondata i selskapets avdelinger og enheter foregår i samsvar med angjeldende parters grunnleggende rettigheter, frihet og verdighet, som fastsatt i bestemmelser i gjeldende regelverk.

Persondata må behandles på lovlig og rettferdig måte. Under alle omstendigheter samler og lagrer man data utelukkende når det er nødvendig for visse uttrykkelige og lovlige formål. Data skal kun lagres så lenge som nødvendig for å oppfylle det formål de opprinnelig ble samlet inn for.

I tillegg - for å hindre faren for ødeleggelse, tap, uautorisert adgang til eller ulovlig behandling av personlige data - forplikter Saipem seg til å innføre passende preventive sikkerhetstiltak som gjelder for alle databaser hvor slike data blir samlet og oppbevart. Saipems ansatte skal:

- kun samle inn og behandle data som er nødvendige for, og av relevant type i forbindelse med oppfyllelse av vedkommendes plikter og ansvar;
- kun samle inn og behandle data i samsvar med bestemmelsene i regelverket og lagre dem på en måte som hindrer uautoriserte parter i å skaffe seg adgang til slike data;
- fremstille og arrangere data på en måte som sikrer at alle parter som har lovlig adgang så langt og enkelt som mulig er i stand til å trekke presise, uttømmende og sannferdige konklusjoner fra nevnte data;
- kun formidle data i henhold til bestemmelsene i regelverket eller i henhold til spesifikke instruksjoner gitt av vedkommendes nærmeste overordnede, og under alle omstendigheter bare etter at man har undersøkt at nevnte data kan formidles, inkludert med henvisning til absolutte eller relative forpliktelser knyttet til tredjeparter som er knyttet til Saipem gjennom et eller annet forhold, og dersom dette er relevant, først innhente deres samtykke.

3.4.3. Medlemskap i sammenslutninger, deltakelse i initiativer, tilstelninger eller eksterne møter

Medlemskap i sammenslutninger, deltakelse i initiativer, begivenheter eller eksterne møter støttes av Saipem når det er forenlig med forpliktelser knyttet til arbeid eller faglige plikter. Eksempler på slike aktiviteter inkluderer:

- konferanser, idéverksted, seminarer eller kurs;
- skriving av artikler, papirer og publikasjoner på generell basis;
- deltakelse i offentlige tilstelninger.

I denne sammenheng må *management* og ansatte i Saipem med ansvar for forberedelse eller formidling av data eller nyheter som angår selskapets mål, aktiviteter, resultater og oppfatninger, ikke bare overholde selskapets regelverk knyttet til *market abuse*, men også skaffe nødvendig godkjenning fra overordnede for de handlinger, bruk av dokumenter og rapporter som er aktuelle, og bli enig med den relevante enhet innen Saipem om innholdet i data eller nyheter som skal formidles.

4. Det etiske regelverkets virkeområde og organisasjonsmessige referanser

Regelverkets prinsipper og bestemmelser gjelder for Saipems ansatte og aktiviteter.

Saipems representanter i styrende organer i delvis eide selskaper, konsortier og *joint venture* skal vektlegge prinsippene og bestemmelsene i regelverket innenfor sine respektive kompetanseområder.

Det påligger frem for alt selskapets styremedlemmer og *management* å formulere konkret innhold til regelverket ved å påta seg ansvar for dets prinsipper og bestemmelser i forholdet til interne og eksterne parter, ved å styrke tillit, sammenheng

og lagånd, og ved å opptre som rollemodeller overfor kolleger på en slik måte at sistnevnte overholder regelverket, formulerer spørsmål om det og kommer med forslag knyttet til de ulike bestemmelser i regelverket.

Hvem som helst av Saipems ansatte henviser til garantisten, også direkte, i den hensikt å oppnå ubetinget samsvar med regelverket.

4.1. Pålegg om å ha kjennskap til det etiske regelverket og til å melde fra om alle potensielle brudd på dette

Regelverket er tilgjengelig for alle ansatte via selskapets *intranet*, i *Document Management System* og for alle brukere - også som ikke er ansatte - på Saipems *internetsider*.

Alle ansatte i Saipem forventes å kjenne til prinsippene og bestemmelsene i det etiske regelverket, i tillegg til regelverk som tjener som referanser ved utførelsen av deres egne spesifikke funksjoner og ansvarsoppgaver.

Alle ansatte i Saipem må:

- avstå fra enhver form for atferd som er i strid med prinsippene og bestemmelsene i regelverket;
- velge sine eksterne konsulenter med omhu innenfor sitt eget fagområde, og forsikre seg om at de fullt og helt opptre i samsvar med regelverket;
- kreve at eventuelle tredjeparter som har inngått kontraktfestede forbindelser med Saipem bekrefter at de kjenner regelverket;
- straks rapportere til sine ledere eller sine nærmeste overordnede, samt til garantisten, om eventuelle observasjoner de måtte gjøre, eller om informasjon de måtte motta fra *Stakeholders*, som angår mulige brudd på regelverket, eller forespørslser om å bryte det, og rapporter om mulige brudd skal viderefremmes i samsvar med betingelsene som er beskrevet i selskapets regelverk fastsatt av komiteen for kontroll og risiko, av fagforeningens representanter og organisasjonen for kontroll til Saipem S.p.A.;
- samarbeide med garantisten og relevante avdelinger for å bekrefte eventuelle brudd på det spesifikke regelverket;
- raskt innføre korrigerende tiltak i henhold til de forhåndenværende omstendigheter, og alltid sørge for å forhindre noen som helst form for hevnaksjon.

Saipems ansatte har ikke lov til å utføre etterforskning på egenhånd eller utveksle informasjon, unntatt med sine nærmeste overordnede, tilsynsorganet de sorterer under, samt med garantisten. Dersom en ansatt i Saipem oppfatter at vedkommende blir utsatt for hevnaksjoner etter å ha varslet om et angivelig brudd på regelverket, kan han eller hun rapportere dette direkte til garantisten.

4.2. Organisasjonsmessige referanser og tilsyn

Saipem forplikter seg til å sørge for:

- bredest mulig utbredelse av prinsippene og innholdet i regelverket blant Saipems ansatte og andre *Stakeholders*, og til dette formål vil selskapet sørge for nødvendig verktøy som trengs for å kunne forstå og oppklare tolkninger og gjennomføring av regelverket, i tillegg til å oppdatere det etter behov, i samsvar med utviklingen knyttet til juridiske forhold og sosial skikk og bruk;
- gjennomføring av undersøkelser i tilknytning til alle varsler om brudd på regelverkets prinsipper og innholdet i regelverket; objektiv evaluering av fakta, og innføring av passende sanksjoner om nødvendig; at ingen skal utsettes for noen som helst form for represalier for å ha gitt informasjon om mulige brudd på regelverket eller referanseprosedyrene.

4.2.1. **Garantisten for det etiske regelverket**

Det etiske regelverket er mellom annet et obligatorisk generelt prinsipp som understøtter modellen for organisasjon, styring og kontroll som hvert Saipem har innført i henhold til den italienske disiplinen "*selskapers ansvar for administrative lovbrudd*" inkludert i lovdekretet av den 8. Juni 2001 nr. 231.

Hvert enkelt datterselskap i Saipem SpA tildeler funksjonen som garantist til samsvarskomiteen/samsvarslederen, som opprettes i henhold til den tidligere nevnte modellen. Det relevante organet i hvert enkelt direkte eller indirekte eid datterselskap betror funksjonen som garantist til sin egen samsvarskomite/samsvarsleder gjennom å opprette et formelt avtalebrev.

Garantisten er betrodd oppgaven med å:

- vektlegge gjennomføring av regelverket og utstedelse av prosedyrer som tjener som referanser; rapportere og legge frem forslag for selskapets administrerende direktør om initiativer som ansees for å være til nytte med tanke på å sikre større utbredelse og kunnskaper om regelverket, også med tanke på å hindre gjentakelse av overtredelser;
- vektlegge spesifikke kommunikasjons- og opplæringsprogrammer beregnet på Saipems ledelse, *management*, og ansatte;
- granske rapporter om eventuelle brudd på regelverket ved å gjennomføre korrekte undersøkelsesprosedyrer og ta affære, på forespørsel fra en ansatt, når rapporter om brudd på regelverket ikke er blitt fulgt opp på en ordentlig måte, eller når man mottar informasjon om hevnaksjoner mot personer som har rapportert brudd på regelverket;
- varsle relevante avdelinger og enheter om resultatet av granskninger som er av betydning for iverksettelse av eventuelle straffereaksjoner; informere de relevante linjer og/eller områder om resultatet av granskningen som har ført til

at passende tiltak blir innført.

Garantisten i Saipems SpA skriver en halvårlig rapport om gjennomføring og potensielt behov for oppdatering av regelverket. Denne forelegges komiteen for kontroll og risiko hos Saipem SpA og fagforeningens representanter i tillegg til administrerende direktør, som gir tilbakemelding til styret.

I gjennomføringen av sitt arbeid benytter garantisten til Saipem SpA seg av "Det tekniske sekretariatet til samsvarskomiteen 231 hos Saipem SpA" konstituert for deres hierarkiske avdelinger. Det tekniske sekretariatet støttes av kompetente strukturer innenfor Saipem SpA og aktiverer og opprettholder dessuten en passende strøm av rapporter, *reporting*, og kommunikasjon med garantistene i datterselskapene.

For å lette strømmen av varslinger har Saipem etablert spesifikke kommunikasjonskanaler indikert i prosedyren "*Varslinger, også anonyme, mottatt av Saipem SpA og av datterselskaper i Italia og i utlandet*" publisert på *intranet*- og *internet*-sidene til Saipem og tilgjengelig for alle ansatte i Saipem og alle brukere av nettstedet.

Saipem SpA har dessuten etablert "egne kanaler" for samsvarskomiteen for å lette kommunikasjonsstrømmen:

organismodivigilanza@saipem.com

4.2.2. Arbeidsgruppe for fremme av regelverket

For å fremme kunnskaper og tilrettelegge for gjennomføring av regelverket, er det opprettet en arbeidsgruppe til fremme av regelverket som skal rapportere til garantisten i Saipem S.p.A. Arbeidsgruppen sørger for at alt verktøy som er nødvendig for å forstå og oppklare tolkning og praktisering av regelverket vil være tilgjengelig for Saipems ansatte.

Medlemmene av arbeidsgruppen velges av administrerende direktør i Saipem SpA. basert på forslag satt fram av garantisten i Saipem SpA.

4.3. Revisjon av det etiske regelverket

Revisjonen av det etiske regelverket er godkjent av styret i Saipem SpA.

Forslaget som settes fram tar tilbørlig hensyn til forslag fra *Stakeholders* som på forhånd oppmuntres til å vurdere prinsipper og innhold i regelverket, og peke på eventuelle svakheter som måtte finnes.

4.4. Verdien av det etiske regelverket i kontraktssammenheng

Overholdelse av bestemmelsene i regelverket er en essensiell del av kontraktfestede forpliktelser som påligger alle ansatte i Saipem i henhold til og i samsvar med gjeldende lovverk.

Eventuelle brudd på prinsippene og bestemmelsene i regelverket kan bli ansett for å være et brudd på de viktigste forpliktelsene i arbeidsforholdet, eller selskapets disiplinærregler, og kan medføre de konsekvenser som lovverket åpner for, inkludert heving av arbeidskontrakten og et potensielt erstatningskrav fra Saipem S.p.A. for dekning av skade som måtte oppstå på grunn av slike brudd.