



Annex I
L'approccio di Sostenibilità

Missione

Affrontiamo ogni sfida con soluzioni innovative, affidabili e sicure per soddisfare le esigenze dei nostri clienti. Attraverso gruppi di lavoro multiculturali siamo in grado di offrire sviluppo sostenibile per la nostra azienda e per le comunità in cui operiamo.

Valori

Innovazione; salute, sicurezza e ambiente; multiculturalità; passione; integrità.

I Paesi di attività di Saipem

EUROPA

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

AMERICHE

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

CSI

Azerbaijan, Georgia, Kazakhstan, Russia, Turkmenistan, Ucraina

AFRICA

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

MEDIO ORIENTE

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

ESTREMO ORIENTE E OCEANIA

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



Annex I
L'approccio di Sostenibilità

L'approccio di Sostenibilità

Di seguito si riporta l'informativa sulle modalità di gestione (Disclosure on management approach) delle tematiche relative alla sostenibilità risultate materiali, in conformità a quanto richiesto dalla Linea Guida GRI G4.

Condurre le operazioni in modo etico e trasparente

Saipem conduce il proprio business con lealtà, correttezza, trasparenza, integrità e nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti. Il 22 marzo 2004 il Consiglio di Amministrazione di Saipem SpA ha approvato per la prima volta il modello di Organizzazione, Gestione e Controllo "Modello 231 (include il Codice Etico)" che recepisce il D.Lgs. n. 231 del 2001.

Tale Modello, oltre al Codice Etico, include la metodologia di analisi dei rischi, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, i destinatari ed estensione del Modello, la struttura del sistema disciplinare, i presidi di controllo e le regole per l'aggiornamento del Modello stesso.

Successivamente, in conseguenza degli interventi legislativi sul campo di applicazione del D.Lgs. n. 231 del 2001, sono stati approvati gli aggiornamenti del Modello 231 che hanno tenuto conto, oltre che dell'evoluzione normativa, anche dei mutamenti organizzativi aziendali di Saipem SpA. Il 27 aprile 2015 il Consiglio di Amministrazione (CdA) di Saipem SpA ha approvato l'ultimo aggiornamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza ha, tra le sue funzioni, il compito di vigilare sull'effettività del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e pertanto di assicurare (in qualità di Garante del Codice Etico) il rispetto del Codice Etico della Società.

L'organismo di Vigilanza deve inoltre approvare il programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni della Società ("Programma di Vigilanza"), coordinare l'attuazione del Programma di Vigilanza e dell'attuazione degli interventi di controllo, esaminare le risultanze delle attività effettuate e la relativa reportistica, e infine elaborare le direttive per le funzioni aziendali. L'elenco completo dei compiti dell'Organismo di Vigilanza è presente nella sezione dedicata presente sul sito internet (Organismo di Vigilanza e Modello 231).

Ciascun dipendente e stakeholder di Saipem deve segnalare la violazione (o la presunta violazione) del "Modello 231 (incluso il Codice Etico)". La segnalazione può essere inviata contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza. Saipem predispone diversi canali di comunicazione, comprendenti, a titolo indicativo, posta ordinaria, numeri di fax, di posta elettronica, strumenti di comunicazione sui siti intranet/internet di Saipem SpA e delle sue società controllate.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede. La funzione Internal Audit assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, attraverso una o più delle seguenti attività, garantendo che tali fasi siano svolte nel minor tempo possibile e nel rispetto della completezza e accuratezza delle attività istruttorie. Le attività istruttorie si compongono delle seguenti fasi: (a) verifica preliminare; (b) accertamento; (c) audit; e (d) monitoraggio azioni correttive.

Maggiori dettagli sono presenti nel "Modello 231 (include il Codice Etico)", nella Management System Guideline "Anti-Corruzione", e nella

procedura "Segnalazioni, anche anonime, ricevute da Saipem e da società controllate anche all'estero".

Per quanto riguarda gli obiettivi e la performance dell'anno, si fa riferimento alla "Relazione finanziaria annuale 2015", alla "Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2015" e a "Saipem Sustainability 2015".

Combattere la corruzione

Saipem è attiva nella lotta alla corruzione proibendo espressamente nel suo Codice Etico "pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri". Saipem si impegna a rispettare la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali e i Business Principles for Countering Bribery di Transparency International.

In coerenza con il principio di "zero tolerance" espresso nel Codice Etico, Saipem ha voluto far fronte ai rischi cui la Società va incontro nello svolgimento dell'attività di business dotandosi di un articolato sistema di regole e controlli finalizzati alla prevenzione dei reati di corruzione (il cosiddetto Compliance Programme Anti-Corruzione), che si connota per la sua dinamicità e per la costante attenzione all'evoluzione del panorama normativo nazionale e internazionale e delle best practice.

L'impegno di Saipem è stato ulteriormente rafforzato nel 2010 attraverso due interventi:

- l'emissione delle Linee Guida Anti-Corruzione e delle prime due Procedure Ancillari Anti-Corruzione relative agli accordi di joint venture e ai contratti di intermediazione, seguite poi da altre Procedure Ancillari in specifiche aree di rischio;
- la creazione, all'interno della Direzione Affari Legali di Saipem, di una struttura organizzativa dedicata denominata Anti-Corruption Legal Support Unit, con il compito di prestare consulenza legale specialistica e supporto in materia di Anti-Corruzione alle unità di business di Saipem e delle sue società controllate sia in Italia che all'estero, promuovere e coordinare la formazione Anti-Corruzione, riesaminare e aggiornare periodicamente le Linee Guida Anti-Corruzione e sottoporre una relazione annuale sulla propria attività di monitoraggio all'Organismo di Vigilanza.

Sia le Linee Guida Anti-Corruzione che le relative Procedure Ancillari sono state adottate da tutte le società controllate di Saipem, sia in Italia sia all'estero.

Allo scopo di migliorare il quadro sistematico di riferimento delle norme e procedure in materia di Anti-Corruzione (già poste in essere e applicate da Saipem nel tempo al fine di assicurare il massimo rispetto del Codice Etico e delle leggi Anti-Corruzione nazionali e internazionali applicabili in Italia e all'estero), il 23 aprile 2012 il Consiglio di Amministrazione di Saipem SpA ha approvato la nuova Management System Guideline "Anti-Corruzione". Le principali innovazioni introdotte dal documento sono elencate nella sezione "Anti-Corruzione" del sito internet.

Il 30 giugno 2015 Saipem SpA ha emesso l'ultima revisione della Management System Guideline "Anti-Corruzione", che rappresenta un miglioramento del contesto normativo del Compliance Programme e dei sistemi di Corporate Governance di Saipem in materia di Anti-Corruzione. Saipem impone il rispetto delle norme Anti-Corruzione a tutti gli intermediari, i business partner, nonché i "Covered Business Partners" che, nello

svolgimento della loro attività per conto di Saipem, possano avere contatti rilevanti con pubblici ufficiali.

Tutte le persone di Saipem sono responsabili del rispetto della normativa Anti-Corruzione. I manager di Saipem sono chiamati a svolgere i propri impegni nel rispetto di tutte le leggi Anti-Corruzione applicabili, del Codice Etico e del Compliance Programme di Saipem, a diffondere e trasferire i valori di integrità di Saipem a tutti i propri collaboratori e a rappresentare per quei collaboratori, con la propria condotta, un corretto modello di comportamento. Tutti i documenti inerenti sono facilmente accessibili attraverso il portale intranet aziendale.

Nella consapevolezza che il primo elemento per lo sviluppo di un'efficace strategia di contrasto al fenomeno corruttivo è rappresentato dalla maturazione di un'approfondita conoscenza degli strumenti di prevenzione, sono state avviate attività di sensibilizzazione e di formazione. Inoltre, la Direzione Internal Audit esamina e verifica in maniera indipendente, attraverso specifici controlli interni, il rispetto di quanto richiesto dalle Linee Guida Anti-Corruzione sulla base del proprio programma annuale di audit, approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Qualunque violazione, sospetta o nota, delle leggi Anti-Corruzione o delle Linee Guida Anti-Corruzione deve essere immediatamente segnalata tramite i canali indicati nella Procedura "Segnalazioni, anche anonime, ricevute da Saipem e da società controllate anche all'estero". Provvedimenti disciplinari sono previsti nei confronti delle persone di Saipem che violino le norme Anti-Corruzione, che non fruiscono delle attività di formazione dedicate che omettano di riportare violazioni di cui siano venuti a conoscenza o che abbiano comportamenti ritorsivi nei confronti di chi denunci una violazione. Maggiori dettagli sono presenti nella Management System Guideline "Anti-Corruzione".

Per quanto riguarda gli obiettivi e la performance dell'anno, si fa riferimento alla "Relazione finanziaria annuale 2015", alla "Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2015" e a "Saipem Sustainability 2015".

Una catena di fornitura etica

Saipem si impegna a mantenere e sviluppare una durevole intesa e fiducia con le imprese che lavorano per e con Saipem stessa. La Società ha sviluppato uno strutturato processo di qualifica per la valutazione dell'affidabilità dei potenziali fornitori a livello di capacità tecniche, finanziarie, organizzative e gestionali. Il processo di qualifica include la conformità alle leggi, al Codice Etico di Saipem e agli obblighi contrattuali e il monitoraggio delle performance realizzate dai fornitori.

Il processo di qualifica dei fornitori è strutturato in base alle criticità e al livello di rischio dei prodotti e servizi forniti. Il criterio utilizzato per la selezione dei fornitori include la loro capacità non solo ad adempiere ai requisiti economici, finanziari, tecnici e organizzativi, ma anche a conformarsi alle politiche di Saipem di Sostenibilità e HSE e agli standard e procedure aziendali.

L'adempimento ai requisiti richiesti viene verificato mediante l'uso di questionari e, in alcuni casi, anche attraverso visite di ispezione in loco. Per alcune classi merceologiche la valutazione del fornitore viene fatta anche relativamente alle tematiche HSE (Health, Safety and Environment) e sui temi di rispetto dei diritti umani e dei lavoratori (per fornitori operanti in Paesi classificati come a rischio di violazione di tali diritti).

In linea con la Management System Guideline "Approvvigionamenti" Saipem implementa inoltre una valutazione del rischio di controparte per

particolari classi merceologiche, per consulenti e fornitori di servizi professionali. Questo processo si applica anche per lo screening di potenziali subcontrattisti da inserire nelle offerte commerciali. La valutazione del rischio di controparte include un'analisi dell'affidabilità economico-finanziaria, delle capacità tecniche e organizzative, della struttura proprietaria e del relativo profilo reputazionale (verifica illeciti).

Il monitoraggio e il controllo delle performance dei fornitori è attuato attraverso un importante e costante processo di Vendor Feedback. Tale processo copre tutte le fasi del rapporto con i fornitori (l'offerta, la gestione ed esecuzione dell'ordine) e le caratteristiche del rapporto stesso, quali, ad esempio, la puntualità, la qualità e la condotta.

All'atto di stipula del contratto, inoltre, all'interno del documento contrattuale è inserita una clausola di sostenibilità la quale attesta che il fornitore ha preso visione della Politica di Sostenibilità e del Codice Etico di Saipem e che in caso di comportamento non in linea a tali documenti è prevista la rescissione del contratto. Per minimizzare il rischio di lavorare con controparti che, per le loro modalità gestionali, non sono in linea con gli standard aziendali, Saipem ha adottato una serie di strumenti e ha implementato iniziative ad-hoc.

A partire dal 2011 Saipem ha lanciato la campagna per valutare la responsabilità sociale della sua catena di fornitura attraverso l'effettuazione di audit ispirati ai principali standard internazionali (ILO e SA8000), al Codice Etico di Saipem e alla legislazione e ai regolamenti locali. Gli audit sono finalizzati a verificare le pratiche di lavoro aziendali in termini di lavoro minorile, lavoro forzato, libertà di associazione, pratiche disciplinari, retribuzione, orario di lavoro e tutela dei lavoratori anche riguardo alle tematiche di protezione della loro salute e sicurezza. Gli audit identificano eventuali non conformità e possibili aree di miglioramento per il fornitore, la cui risoluzione viene poi monitorata nel tempo.

Saipem, in alcuni Paesi, ha organizzato dei workshop su tematiche di responsabilità sociale, sicurezza e diritti umani per coinvolgere e sensibilizzare la propria catena di fornitura.

Per quanto riguarda gli obiettivi e la performance dell'anno, si fa riferimento al "Consolidato di Sostenibilità 2015" e a "Saipem Sustainability 2015".

Innovazione e sviluppo tecnologico

L'innovazione tecnologica è essenziale per il successo della Società in quanto consente di anticipare i bisogni futuri dell'industria Oil & Gas e al contempo di fornire le più avanzate soluzioni ai clienti, sfruttando nuove e sfidanti opportunità, conseguendo sempre migliori prestazioni operative e riducendo l'impatto ambientale delle attività di costruzione.

L'innovazione per Saipem riguarda anche i processi, cioè lo sviluppo di metodologie di lavoro che permettono di incrementare l'efficienza operativa, ridurre l'impatto ambientale o i rischi per la sicurezza dei lavoratori. Talvolta l'idea innovativa è concepita nello svolgimento di uno specifico progetto operativo per risolvere un problema o gestire un'attività particolarmente complessa. Saipem ha sviluppato degli appositi strumenti documentali per normare il processo R&D, la gestione e la protezione della proprietà intellettuale e la divulgazione pubblica di informazioni tecniche.

Maggiori informazioni sono presenti nella sezione "Ricerca e sviluppo tecnologico" del sito Saipem. Per quanto riguarda gli obiettivi e la performance dell'anno, si fa riferimento alla "Relazione finanziaria annuale 2015" e a "Saipem Sustainability 2015".

Proteggere l'ambiente e minimizzare gli impatti ambientali

Saipem è consapevole che tutte le sue attività, dalle fasi di pianificazione e progettazione fino alla costruzione e operatività, hanno la potenzialità di influenzare l'ambiente.

Per questo Saipem adotta tutte le misure necessarie a garantire la salvaguardia ambientale nell'esecuzione dei lavori, sia nelle attività gestite direttamente con proprio personale e mezzi, che nelle operazioni sulle quali applica un controllo operativo. Saipem considera molto importante gestire in modo corretto gli aspetti ambientali significativi e gli impatti che da essi derivano, processo che dettaglia in appositi documenti aziendali. Inoltre, Saipem presta la massima attenzione al costante miglioramento delle prestazioni ambientali e alla minimizzazione degli impatti dovuti alle proprie attività operative. Per raggiungere questo obiettivo Saipem ha adottato un Sistema di Gestione Ambientale certificato secondo lo standard internazionale ISO 14001, uno strumento per tenere sotto controllo gli impatti ambientali delle proprie attività, ma anche per ricercare sistematicamente il miglioramento continuo.

La Società inoltre investe in programmi di ricerca e sviluppo per la realizzazione di tecnologie che minimizzino l'impatto ambientale e organizza iniziative specifiche volte a promuovere la consapevolezza ambientale e la diffusione di best practice.

Maggiori informazioni sono presenti nella sezione "Ambiente" del sito Saipem. Per quanto riguarda la performance dell'anno, si fa riferimento alla "Relazione finanziaria annuale 2015", al "Consolidato di Sostenibilità 2015" e a "Saipem Sustainability 2015".

Prevenire gli sversamenti e azioni di risposta

Gli sversamenti sono uno degli aspetti ambientali più critici per il settore in cui Saipem opera. La strategia di Saipem per prevenire e gestire gli sversamenti è basata sui seguenti pilastri:

- 1) Prevenzione: sono state intraprese azioni per armonizzare e migliorare i processi e il controllo operativo dei siti e dei mezzi a maggior rischio.
- 2) Formazione e preparazione: erogati specifici corsi formativi sulla prevenzione degli sversamenti e periodicamente vengono organizzate delle esercitazioni studiate per rafforzare le competenze nella gestione di un'emergenza.
- 3) Risposta alle emergenze: tutti i siti Saipem hanno in dotazione gli equipaggiamenti necessari ad affrontare eventuali emergenze.
- 4) Reporting: i dati relativamente agli sversamenti e ai "near miss" vengono monitorati e successivamente analizzati per valutarne le cause e impedirne il ripetersi.

Maggiori informazioni sull'approccio di Saipem, gli obiettivi e la performance dell'anno sono presenti nel documento "Consolidato di Sostenibilità 2015" e in "Saipem Sustainability 2015".

Cambiamento climatico ed efficienza energetica

Per Saipem il contenimento delle emissioni di gas serra dovuto alle proprie attività rappresenta un impegno costante. La crescente attenzione ai temi del cambiamento climatico rappresenta per Saipem, oltre a un impegno, anche un'opportunità.

L'approccio di Saipem rispetto al tema dell'efficienza energetica (e conseguentemente delle emissioni) è diventato negli anni sempre più strutturato. Saipem ha sviluppato una metodologia per la stima delle emissioni per ogni specifica fonte di emissione. Tale metodologia è stata rivista e certificata nel 2011 ed è tuttora in vigore. Tutti i progetti e i siti Saipem monitorano mensilmente i dati di consumo energetico e di emissioni atmosferiche. Tali dati sono pubblicati annualmente nei documenti di sostenibilità.

Dal 2013 sono state effettuate delle valutazioni energetiche in linea con lo standard ISO 50000:2001 su alcuni uffici, vessel, cantieri e mezzi di perforazione. La scelta degli asset da analizzare segue i seguenti criteri: la criticità in termini di consumo, il livello di controllo, la reale possibilità d'intervento, le esigenze di conformità normativa. Queste valutazioni sono il primo passo per identificare le aree in cui è possibile incrementare l'efficienza energetica. Infatti possibili aree di miglioramento sono state identificate e per ognuna di essa è stata svolta un'analisi di fattibilità, e il risultato è sottoposto al management per identificare un piano di azione.

Nel corso degli anni Saipem ha implementato alcune iniziative per incrementare l'efficienza energetica delle sue operazioni, quali ad esempio l'ottimizzazione delle rotte marittime dei mezzi. Inoltre ha strutturato diversi strumenti di formazione per incrementare la conoscenza e promuovere la consapevolezza sulle tematiche ambientali, come ad esempio l'adesione a campagne internazionali, l'organizzazione di eventi e la redazione e diffusione di newsletter.

Dal 2009 Saipem risponde al questionario del "Carbon Disclosure Project" relativamente all'approccio della Società al tema del cambiamento climatico. Nel 2015 il punteggio ottenuto è di 92 B.

Per quanto riguarda gli obiettivi e la performance dell'anno, si fa riferimento alla "Relazione finanziaria annuale 2015", al "Consolidato di Sostenibilità 2015" e a "Saipem Sustainability 2015".

Le persone di Saipem

Saipem ritiene che le proprie persone siano un elemento essenziale per un successo competitivo duraturo. Per questo è fondamentale garantire adeguate tutele del lavoro, lo sviluppo continuo delle capacità e delle competenze, la creazione di un ambiente di lavoro che offra a tutti pari opportunità sulla base del merito e senza discriminazioni, garantendo nel contempo il rispetto e l'adattabilità alle caratteristiche delle singole realtà. Le relazioni industriali sono gestite tenendo in considerazione gli specifici contesti socio-culturali, nonché la legislazione vigente nel Paese in tema di lavoro.

Pratiche di lavoro sostenibili

Saipem rispetta le leggi e i requisiti normativi del Paese in cui la Società opera ed è in linea con gli standard internazionali quali la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, le linee guida OECD per le imprese multinazionali e le convenzioni fondamentali dell'International Labour Organisation. Inoltre, Saipem si ispira ai principi dell'UN Global Compact nello svolgimento delle proprie attività.

Saipem rifiuta ogni forma di lavoro forzato o minorile. Durante il processo di selezione a ogni candidato viene richiesto un documento d'identità per valutare l'età reale della persona. Per quanto riguarda l'orario di lavoro, solitamente questo è definito nei singoli accordi collettivi. Nei

Paesi in cui non sono presenti accordi collettivi, gli orari vengono definiti considerando le normative locali e gli standard internazionali. In ambito marittimo Saipem ha inoltre conseguito nel corso del 2013 la Maritime Labour Certification per la sua flotta in ottemperanza alla Convenzione sul Lavoro Marittimo 2006 (CLM, 2006).

In ogni Paese in cui vi è una contrattazione collettiva, la retribuzione dei dipendenti è definita in tale contrattazione e viene aggiornata periodicamente tenendo in considerazione diversi fattori locali, come ad esempio l'inflazione. Negli altri casi Saipem allinea la retribuzione alle pratiche del mercato locale. Saipem garantisce ai propri dipendenti, in funzione delle specificità locali, diverse tipologie e modalità di benefit che principalmente possono riguardare: forme di previdenza complementare, fondi integrativi sanitari, servizi e politiche di supporto alla mobilità, iniziative in ambito welfare e politiche di supporto alla famiglia, ristorazione e corsi di formazione volti ad assicurare una più efficace integrazione all'interno del contesto socio-culturale di riferimento. I benefit, ove previsti, vengono a oggi riconosciuti alla totalità della specifica popolazione di riferimento a prescindere dalla tipologia contrattuale (tempo determinato/indeterminato), fatto salvo per quelle particolari prestazioni che possano risultare incompatibili da un punto di vista di erogazione temporale della prestazione con la durata del contratto stesso. La Società monitora il rispetto delle leggi locali e delle pratiche di lavoro anche per quanto riguarda il personale di agenzia.

Saipem si impegna a offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna.

La Società si impegna a:

- adottare in ogni caso criteri di merito e di competenza (e comunque strettamente professionali) per qualunque decisione relativa alle persone di Saipem;
- provvedere in ogni caso a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire le risorse umane senza discriminazione alcuna;
- creare un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche o orientamenti personali non possano dare luogo a discriminazioni e in grado di promuovere la serenità di tutte le persone di Saipem.

Per quanto riguarda gli obiettivi e la performance dell'anno, si fa riferimento alla "Relazione finanziaria annuale 2015", al "Consolidato di Sostenibilità 2015" e a "Saipem Sustainability 2015".

Formazione e sviluppo

Saipem basa il proprio successo di business su una forte capacità tecnica sia di mezzi sia umana. La formazione continua e lo sviluppo delle competenze sono elementi fondamentali della gestione e dello sviluppo delle persone. Saipem promuove programmi di apprendimento volti a garantire lo sviluppo delle conoscenze personali e delle competenze comportamentali di tutti i collaboratori.

Saipem ha strutturato un processo di valutazione della performance individuale volto a rendere la gestione delle prestazioni un processo diffuso e tracciato a livello internazionale.

Per quanto riguarda gli obiettivi e la performance dell'anno, si fa riferimento alla "Relazione finanziaria annuale 2015", al "Consolidato di Sostenibilità 2015" e a "Saipem Sustainability 2015".

Diversità e parità di genere

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

Saipem monitora il numero delle posizioni manageriali coperte da donne e i dati di retribuzione per genere. Saipem tutela l'equilibrio lavoro e famiglia del proprio personale attraverso normative e/o policy locali che garantiscono il congedo parentale. In tutte le realtà i congedi di maternità/paternità sono disciplinati e differiscono solamente per tempi e modalità di astensione dal lavoro. Tali congedi vengono accompagnati dalla possibilità di astensione per allattamento, malattia del figlio o di un familiare e crescita del figlio (orario di lavoro flessibile, part-time).

Per quanto riguarda gli obiettivi e la performance dell'anno, si fa riferimento al "Consolidato di Sostenibilità 2015" e a "Saipem Sustainability 2015".

La sicurezza del personale e delle operazioni

La ricerca dell'integrità nelle operation, intesa come salvaguardia, nello svolgimento delle attività di Saipem, delle persone, dei partner, degli asset aziendali e dell'ambiente, è una priorità assoluta e un valore condiviso tra le sue persone.

Saipem adotta e implementa i principi e le best practice internazionali per tutelare l'integrità nelle operation e promuove l'acquisizione di certificazioni di conformità a standard nazionali e internazionali relative ai suoi processi. Saipem pianifica gli obiettivi di integrità e definisce i ruoli, le responsabilità, le modalità di progettazione, esecuzione e controllo dei suoi processi che gestisce in modo integrato. Saipem favorisce il miglioramento continuo dell'integrità nelle operation monitorando il raggiungimento degli obiettivi, analizzando gli scostamenti, individuando e attuando le eventuali azioni correttive.

Saipem si impegna a prevenire i rischi per migliorare l'integrità nelle sue operation; a tal fine adotta un approccio proattivo nella mitigazione dei rischi come parte integrante delle attività gestionali e di business. La Società promuove tra i suoi partner comportamenti in linea con i suoi standard di integrità nelle operation.

La salute e la sicurezza sul luogo di lavoro di tutto il personale Saipem sono un obiettivo prioritario e sono costantemente monitorate e garantite nella gestione delle proprie attività tramite il sistema di gestione integrato HSE. Saipem è infatti dotata di un Sistema di Gestione Integrato Salute, Sicurezza e Ambiente conforme agli standard internazionali e alle più restrittive legislazioni in vigore. Molte delle società operative del Gruppo Saipem sono certificate secondo gli schemi previsti da ISO 14001 e OHSAS 18001. Ciò permette di garantire una gestione strutturata della salute, della sicurezza e dell'ambiente attraverso: procedure organizzative, istruzioni operative, protocolli sanitari, formazione, nell'ottica del miglioramento continuo delle prestazioni HSE.

La sicurezza è gestita tramite attività specifiche, così suddivise:

- identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi relativi alla sicurezza di personale, fornitori e altri soggetti coinvolti nelle attività aziendali, oltre che dei rischi per i propri asset aziendali;
- valutazione dei rischi derivanti dall'interferenza tra le attività, se il lavoro è appaltato a fornitori che operano presso sedi o cantieri Saipem;
- formazione del personale;
- sviluppo di appropriate misure preventive e di tutela di beni e persone, mantenendone costante l'efficacia nel tempo;
- controllo operativo delle attività per scopi connessi alla sicurezza;
- segnalazione, registrazione, analisi e accertamenti su incidenti, infortuni e incidenti mancati;
- rapporti con le autorità locali;
- follow-up e verifiche sull'efficacia delle misure di prevenzione e tutela implementate;
- consolidamento e analisi delle performance in materia di sicurezza.

La Società, secondo processi strutturati, esegue diversi tipi di audit interni HSE: sul sistema di gestione HSE, sulla conformità normativa HSE, audit tecnici e sui processi relativi alla sicurezza. Tali audit vengono anche svolti sui subcontrattisti.

La formazione HSE è un processo fondamentale e necessario per assicurare competenze HSE e contribuire alla riduzione di infortuni, malattie professionali e incidenti ambientali. A seconda del ruolo professionale Saipem prevede uno specifico piano di formazione HSE.

La Società nel corso degli anni ha lanciato numerose campagne di sensibilizzazione per diffondere capillarmente la cultura della sicurezza. Nel 2010 Saipem crea la Fondazione LHS (Leadership in Health and Safety), che prende il nome dall'omonimo programma di cambiamento culturale sviluppato e attuato con successo in Saipem dal 2007, con l'obiettivo di stimolare, a ogni livello gerarchico, una leadership orientata a tutelare i valori fondamentali dell'azienda: la salute e la sicurezza sul lavoro.

Per quanto riguarda gli obiettivi e la performance dell'anno, si fa riferimento alla "Relazione finanziaria annuale 2015", al "Consolidato di Sostenibilità 2015" e a "Saipem Sustainability 2015".

La creazione di valore locale

Saipem è un contrattista internazionale operante nel settore Oil & Gas. La Società opera in più di 60 Paesi, con una presenza spesso di medio o lungo periodo, anche in contesti difficili e "di frontiera". In tali contesti Saipem si è sempre impegnata a minimizzare eventuali impatti negativi sul territorio e a contribuire alla massimizzazione degli impatti positivi attraverso l'attuazione di strategie per uno sviluppo sostenibile locale.

La relazione con il territorio

Ovunque lavori, Saipem svolge un ruolo attivo nella comunità, fornendo il proprio contributo alla vita sociale ed economica del territorio, anche e non solo in termini di occupazione locale e creazione di valore. La presenza di Saipem sul territorio assume prevalentemente due forme differenti: una presenza a lungo termine, dove l'azienda possiede cantieri

di costruzione o altre strutture operative; e una presenza a breve-medio termine, in cui Saipem svolge uno specifico progetto. Il coinvolgimento di Saipem e il dialogo con gli stakeholder locali dipendono dunque dalla tipologia di presenza che la Società ha sul territorio.

Nei contesti in cui Saipem ha una presenza di lungo periodo, la Società svolge specifiche valutazioni atte ad analizzare i potenziali effetti delle proprie attività sul contesto socio-economico locale, anche attraverso strumenti quali il Socio-Economic Impact Assessment (SIA) o l'ESIA (Environmental Social Impact Assessment). A seguito di queste valutazioni, che prevedono anche una mappatura dei principali stakeholder coinvolti, Saipem predisponde un piano d'azione finalizzato alla gestione degli impatti generati sulle comunità locali e di coinvolgimento degli stakeholder. A supporto di questo processo, Saipem ha implementato specifici strumenti di analisi del contesto locale e di identificazione e analisi dei principali stakeholder, finalizzati alla definizione dei piani di intervento.

Nei progetti operativi Saipem supporta le attività del cliente, in linea con le richieste e le indicazioni dello stesso, al fine di definire un piano di azione di creazione di valore locale per il progetto specifico.

La Società, in alcune realtà operative significative, ha implementato sistemi di gestione delle grievance finalizzati a garantire una comunicazione efficace con le comunità.

Per quanto riguarda gli obiettivi e la performance dell'anno, si fa riferimento alla "Relazione finanziaria annuale 2015", al "Consolidato di Sostenibilità 2015" e a "Saipem Sustainability 2015".

Creare occupazione localmente e supportare le economie locali

Uno dei pilastri della strategia di sostenibilità di Saipem è la promozione del contenuto locale, sia inteso come acquisto di beni e servizi da fornitori locali che come creazione di occupazione a livello locale. In tal modo Saipem contribuisce a creare opportunità di sviluppo per le persone e per le imprese nelle comunità in cui opera.

Per Saipem massimizzare il Local Content significa anche sviluppare e mantenere una continua relazione con le comunità, i clienti e i fornitori locali, che permetta di ottenere effetti positivi anche in termini di riduzione dei costi complessivi di progetto e del profilo di rischio complessivo associato alle attività operative. La strategia di Local Content fornisce importanti benefici socio-economici alle comunità locali in termini di investimenti, occupazione e sviluppo del mercato locale.

Un altro aspetto della strategia di Local Content è rappresentato dal grado sempre crescente di diversità della composizione del personale, inteso come moltitudine di provenienze di giovani talenti la cui professionalità cresce insieme a Saipem nei vari progetti in cui sono impegnati, nel proprio Paese e all'estero.

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

Per quanto riguarda gli obiettivi e la performance dell'anno, si fa riferimento alla "Relazione finanziaria annuale 2015", al "Consolidato di Sostenibilità 2015" e a "Saipem Sustainability 2015".

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



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

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

Relazioni con gli investitori istituzionali
e con gli analisti finanziari
Fax +39-0252054295
e-mail: investor.relations@saipem.com

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

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

Saipem Sustainability (in inglese)

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

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

Impaginazione e supervisione: Studio Joly Srl - Roma

www.saipem.com