

DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO

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

Estratto della Relazione sulla gestione
della Relazione finanziaria annuale 2020

DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO

Metodologia, principi e criteri di reporting	87
Perimetro di rendicontazione	88
Analisi di materialità e definizione del contenuto	89
IL NOSTRO BUSINESS	93
Profilo societario e principali operazioni	93
Evoluzione dello scenario di mercato e strategia	93
Le partnership per lo sviluppo sostenibile	94
Il Modello aziendale di gestione e organizzazione	95
La gestione della catena di fornitura	96
Come il nostro modello di business crea valore	98
Valore economico generato e distribuito	98
La trasparenza fiscale	98
La relazione con gli stakeholder	100
La relazione con i clienti	104
La relazione con la comunità finanziaria	104
La relazione con le istituzioni e le associazioni di categoria	104
Collaborazioni con associazioni e organizzazioni internazionali sul tema del cambiamento climatico	105
LA CORPORATE GOVERNANCE	106
Il Modello di Governance	106
Governance della sostenibilità del business	106
Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Saipem SpA	107
"Modello 231 (include il Codice Etico)"	107
IMPEGNO, RISULTATI E OBIETTIVI	109
IL NOSTRO CONTRIBUTO ALLA MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI	116
La strategia di riduzione dei cambiamenti climatici	116
Analisi di scenario climate-related	116
Innovazione tecnologica e digitalizzazione	117
L'efficienza energetica	118
Le emissioni di GHG	119
PROTEGGERE L'AMBIENTE E MINIMIZZARE GLI IMPATTI AMBIENTALI	122
Politiche e sistema di gestione ambientale	122
La prevenzione e il ripristino degli sversamenti	124
La gestione della risorsa idrica	125
Preservare la qualità dell'aria	128
La gestione dei rifiuti	129
GLI ASPETTI SOCIALI	130
Le politiche e la gestione degli aspetti sociali	130
La relazione con il territorio	131
La presenza locale	132
Una catena di fornitura sostenibile	132
LA TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE DELLE PERSONE	134
La sicurezza delle persone	134
Leadership della sicurezza e cultura HSE	135
Sensibilizzazione e informazione sulla pandemia	136
La formazione HSE	136
L'integrità degli asset	138
La salute dei dipendenti	138
Salute e medicina del lavoro	139
IL CAPITALE UMANO	140
Politiche e gestione delle persone	140
L'andamento occupazionale	140
I rischi connessi alla gestione delle persone	141
Lo sviluppo delle competenze	142
Attrarre i talenti	143
Reverse Mentoring e formazione	144
Coinvolgimento dei dipendenti: indagine sul profilo reputazionale	146
Le relazioni industriali	146
Uguaglianza di trattamento e valorizzazione delle differenze	148
Innovazione nella gestione delle persone	150
L'ETICA DEL BUSINESS	151
Rispetto dei diritti umani	151
Pratiche di security	152
Lotta alla corruzione	153
Segnalazione di sospette violazioni	155
Indice dei contenuti GRI	157

DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO

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

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

Metodologia, principi e criteri di reporting

Il presente documento costituisce la "Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario" del Gruppo Saipem (di seguito Gruppo, Saipem, Società) al 31 dicembre 2020.

Il documento è redatto in conformità ai GRI Standards del Global Reporting Initiative (GRI), utilizzati come standard di rendicontazione ai sensi del D.Lgs. n. 254/2016 secondo l'opzione "Core" (vedi sezione "Indice dei contenuti GRI"). L'opzione Core richiede di riportare 33 Disclosures incluse nelle aree Organisational profile, Strategy, Ethics and integrity, Governance, Stakeholder engagement e Reporting practice, e per ogni tema materiale (o rilevante), di rispettare tutte le richieste contenute nello standard GRI 103 "Management Approach" e tutte le richieste di rendicontazione per almeno un indicatore previsto dal relativo Standard "topic-specific".

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

Come previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 254/2016, la DNF costituisce una relazione separata nella "Relazione sulla gestione" contrassegnata con apposita dicitura al fine di una sua chiara identificazione. Come tale, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Saipem SpA in data 12 marzo 2021. La DNF è predisposta dalla funzione Corporate Sustainability, in collaborazione con tutte le funzioni Corporate, delle divisioni, delle società, progetti operativi e siti del Gruppo responsabili delle tematiche trattate.

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

La DNF richiama altre sezioni della "Relazione sulla gestione" e la "Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari" per i contenuti che sono ivi trattati nel dettaglio e contiene a sua volta informazioni che assolvono agli obblighi di cui al primo e secondo comma dell'art. 2428 del codice civile, limitatamente all'analisi delle informazioni su personale e ambiente. Inoltre, la "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" fornisce ulteriori approfondimenti in merito agli obiettivi ESG compresi nella remunerazione variabile di lungo termine degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo.

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

Le informazioni contenute nella DNF si riferiscono ai temi identificati come materiali e ai relativi indicatori che riflettono gli impatti economici, ambientali e sociali significativi dell'organizzazione o che potrebbero influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder del Gruppo. L'analisi di materialità, aggiornata annualmente e con il coinvolgimento diretto di rappresentanze degli stakeholder della

Società, ha guidato la definizione dei contenuti da rendicontare. I principali obiettivi e impegni, la descrizione dell'approccio strategico alle tematiche rilevanti di carattere non finanziario e dei principali rischi generati e subiti rispetto a tali ambiti, ivi incluse le modalità di gestione degli stessi, sono trattati nelle relative sezioni del presente documento.

Al fine di fornire informazioni più approfondite sulle tematiche di maggiore interesse per gli stakeholder societari, con un linguaggio e modalità più comunicative, Saipem pubblica dall'anno 2006 il Bilancio di Sostenibilità annuale. Il documento è disponibile sul sito web istituzionale, insieme ad altri documenti specifici per tematica, ai quali si rimanda ove necessario. In particolare, Saipem ha rinnovato per il terzo anno consecutivo il suo impegno di disclosure secondo le raccomandazioni della Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) del Financial Stability Board attraverso il documento "Leading the path to energy transition", pubblicato nell'ottobre 2020 e disponibile sul sito web societario. Inoltre, dal 2016 la Società pubblica annualmente un Modern Slavery Statement che descrive le misure adottate per assicurare, così come richiesto dalla legge del Regno Unito "Modern Slavery Act 2015 - Section 54", l'assenza di ogni forma di "schiaavitù moderna, lavoro forzato e traffico di esseri umani" al proprio interno e lungo la propria catena di fornitura. Lo Statement considera, in via volontaria, le attività di tutto il Gruppo Saipem e non le sole società presenti nel Regno Unito.

Gli indicatori di performance sono stati raccolti su base annuale e la rendicontazione è effettuata sul triennio 2018-2020, salvo dove diversamente indicato. Il processo di rilevazione delle informazioni e dei dati quantitativi è stato strutturato in modo da garantire la confrontabilità dei dati e l'analisi dei trend nel triennio, al fine di permettere una corretta lettura delle informazioni e una completa visione a tutti gli stakeholder interessati all'evoluzione delle performance di Saipem. Eventuali variazioni delle metodologie di rilevazione rispetto agli anni passati sono opportunamente segnalate nel documento.

A partire dal 2019 Saipem ha implementato su un campione (che nel 2020 è stato esteso) di società del Gruppo un Sistema di Controllo Interno appositamente dedicato all'Informativa Non Finanziaria e basato sul Framework della Committee of Sponsoring Organization (CoSO). L'obiettivo del Sistema di Controllo Interno è aumentare ulteriormente l'affidabilità del reporting non finanziario nel suo complesso e introdurre un ulteriore processo di verifica interna da parte delle funzioni.

Il Sistema di Controllo sull'Informativa Non Finanziaria è governato internamente dalla "Management System Guideline for Internal Control System over Non-Financial Information". Il Sistema prevede due sessioni di monitoraggio: il Monitoraggio di Linea, condotto dalle funzioni interne sui dati di responsabilità della funzione stessa, e il Monitoraggio Indipendente, svolto dalla funzione Internal Audit sulle altre funzioni aziendali. In merito alla sicurezza dei dati e delle informazioni gestite dalla Società ai fini, non esclusivi, del presente documento, Saipem ha adottato misure di sicurezza affinché tutti gli applicativi e le infrastrutture tecniche siano totalmente integrati con i sistemi di sicurezza per la protezione dalle minacce di natura informatica, con effetti di maggiore garanzia anche sui sistemi di reporting.

La DNF è sottoposta a specifico giudizio di conformità da parte di una società di revisione indipendente, che esprime con apposita relazione distinta un'attestazione circa la conformità delle informazioni fornite ai sensi dell'art. 3, comma 10, del D.Lgs. n. 254/2016 e dei "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti dal GRI - Global Reporting Initiative ("GRI Standards"), individuati come standard di rendicontazione. L'attività di esame limitato non ha riguardato l'applicazione delle indicazioni fornite dal SASB. La verifica è svolta secondo le procedure indicate nella sezione "Relazione della società di revisione", inclusa nel presente documento.

Perimetro di rendicontazione

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

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

Si specifica inoltre che per le relazioni con gli stakeholder locali sono escluse le società che non hanno attività operative significative.

Al fine di assicurare la comprensione dell'attività di impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotto, come previsto dal D.Lgs. n. 254/2016, ovvero di fornire le informazioni necessarie ad assicurare la comprensione dell'attività dell'intero Gruppo Saipem, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotto, e per garantire altresì la comparabilità delle performance rispetto alle informazioni pubblicate negli altri documenti societari, oltre al perimetro integrale (denominato nel documento "Consolidato integrale"), gli indicatori sono riportati anche con un perimetro di rendicontazione più esteso, includendo le società controllate non consolidate integralmente e quelle in joint operation, a controllo congiunto o collegate, in cui Saipem ha il controllo delle operazioni. Tali indicatori sono contrassegnati dalla dicitura perimetro "Totale Gruppo".

Per alcuni temi materiali l'impatto delle attività di Saipem si manifesta oltre il perimetro dell'organizzazione. Come previsto dal principio di completezza dell'informazione definito dallo Standard GRI 101: Foundation, l'organizzazione è tenuta a riportare il perimetro per ogni tema materiale non solo in merito agli impatti causati direttamente dalle proprie attività, ma anche rispetto agli impatti ai quali contribuisce e che sono collegati attraverso relazioni di business alle proprie attività, prodotti e servizi. A tal fine, sugli ambiti più rilevanti, Saipem riporta alcuni indicatori e informazioni significative riferiti anche ad attività non gestite direttamente. La tabella seguente identifica il perimetro esterno all'organizzazione per categoria di stakeholder interessato, riportando anche le eventuali limitazioni che afferiscono a ogni tema materiale.

Temî materiali	Perimetro esterno	Limitazioni
Salute e sicurezza sul lavoro	Fornitori e subcontrattisti, alcune comunità locali	Parziale, per i fornitori
Leadership e cultura della sicurezza	Fornitori e subcontrattisti, alcune comunità locali	Parziale, per i fornitori
Etica del business	Business partner, fornitori e subcontrattisti	-
Contrasto alla corruzione	Business partner, fornitori e subcontrattisti	-
Responsabilità ambientale e sociale lungo la catena di fornitura	Fornitori e subcontrattisti	Parziale, per i fornitori
Garantire i diritti umani nella catena di fornitura	Fornitori e subcontrattisti	Parziale, per i fornitori
Intelligenza artificiale e digitalizzazione	-	-
Tecnologie avanzate e innovazione	-	-
Sviluppo dei dipendenti	Subcontrattisti (per formazione HSE)	-
Supporto e sviluppo delle comunità locali	-	I modelli di calcolo del valore generato sono stati applicati ad alcune realtà operative
Diversity e ambiente di lavoro inclusivo	-	-
Coinvolgimento e soddisfazione dei dipendenti	-	-
Salute e benessere dei dipendenti	-	-
Incentivi e benefit per i dipendenti	-	-
Attrazione dei dipendenti, gestione dei talenti e retention	-	-
Efficienza energetica	Fornitori e subcontrattisti	Fornitori
Riduzione delle emissioni GHG	Fornitori e subcontrattisti	Fornitori
Transizione verso attività a basse emissioni di carbonio	-	-
Gestione dei rischi connessi al cambiamento climatico	-	Parziale, per i fornitori
Riduzione delle emissioni atmosferiche (non GHG)	Fornitori e subcontrattisti	Fornitori
Uso di combustibili alternativi	Fornitori e subcontrattisti	Fornitori
Gestione delle risorse idriche	Fornitori e subcontrattisti	Fornitori
Riciclo e riduzione dei rifiuti	Fornitori e subcontrattisti	Fornitori
Transizione verso un'economia circolare	-	-

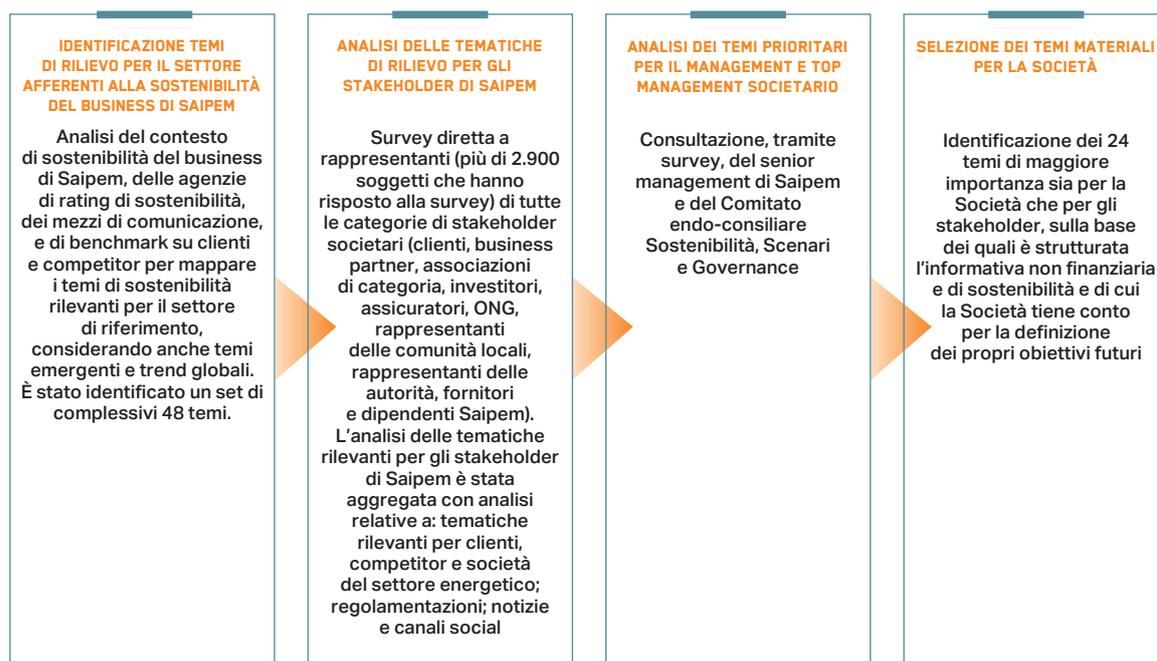
Analisi di materialità e definizione del contenuto

La DNF rendiconta su quegli ambiti previsti dal D.Lgs. n. 254/2016 valutati come significativi e materiali secondo un processo che tiene conto delle attività specifiche di Saipem e degli interessi di tutte le categorie di stakeholder societari, come di seguito descritto.

Come previsto dai GRI Standards e in accordo con le procedure interne di Saipem, la Società rinnova con cadenza annuale un processo di analisi di materialità volto a individuare, identificare e prioritizzare gli aspetti di sostenibilità del proprio business che potrebbero influire in modo sostanziale sulle valutazioni e decisioni dei suoi stakeholder e che risultano essere più significative per la Società stessa. L'analisi è svolta attraverso il

coinvolgimento di rappresentanti di tutte le categorie dei principali stakeholder (inclusi i dipendenti), del management societario e del Consiglio di Amministrazione.

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



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

Per permettere un'identificazione più precisa e oggettiva degli ambiti prioritari per gli stakeholder societari, le tematiche di sostenibilità del business sono state aggiornate con nuovi temi emergenti nel contesto di riferimento e alcune tematiche della precedente analisi sono state ridefinite in sotto-tematiche più di dettaglio. La matrice di materialità 2020 presenta quindi 48 tematiche analizzate, fra le quali ne sono state evidenziate 24 come maggiormente prioritarie. Maggiori dettagli e una rappresentazione dei risultati sono disponibili alla sezione "Methodology and reporting criteria" del Bilancio di Sostenibilità 2020 "Ready for the transition - Enabling a green future".

Il Consiglio di Amministrazione ha partecipato all'esercizio di analisi tramite il Comitato endo-consiliare Sostenibilità, Scenari e Governance, i cui membri hanno espresso le loro valutazioni nella riunione del 17 novembre 2020.

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

I temi emersi dall'analisi di materialità costituiscono la base per la definizione del Piano di Sostenibilità di Saipem, trasversale per tutte le linee di business, che viene successivamente tenuto in considerazione nella definizione del piano strategico quadriennale e nella definizione degli obiettivi societari. Un approfondimento in merito agli obiettivi ESG compresi nella remunerazione variabile di lungo termine degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo è disponibile nella "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti".

Per facilitare la lettura della DNF le icone riportate nella seguente tabella permettono un'identificazione visuale dei macro ambiti dei relativi temi materiali presentati nella matrice di materialità Saipem.

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

	Connessi al posizionamento strategico	Connessi all'evoluzione tecnologica	Connessi alla salute, sicurezza e ambiente	Rischi Digital e IT	Connessi alla supply chain	Connessi all'instabilità politica, sociale ed economica e alle pandemie	Rischi di business integrity	Rischi cyber	Rischi connessi alle risorse umane
TEMI MATERIALI/RISCHI TRATTATI NELLA RELAZIONE SULLA GESTIONE "GESTIONE DEI RISCHI D'IMPRESA"									
Salute e sicurezza sul lavoro			■			■			■
Transizione verso attività a basse emissioni di carbonio	■	■	■						
Riduzione delle emissioni GHG	■		■						
Contrasto alla corruzione					■		■		
Etica del business					■		■		
Efficienza energetica	■		■						
Gestione dei rischi connessi al cambiamento climatico	■		■						
Riduzione delle emissioni atmosferiche (non GHG)	■		■						
Gestione delle risorse idriche			■						
Responsabilità ambientale e sociale lungo la catena di fornitura			■		■				
Attrazione dei dipendenti, gestione dei talenti e retention									■
Uso di combustibili alternativi	■								
Riciclo e riduzione dei rifiuti			■						
Leadership e cultura della sicurezza			■						
Sviluppo dei dipendenti		■		■					■
Supporto e sviluppo delle comunità locali						■			
Diversity e ambiente di lavoro inclusivo									■
Coinvolgimento e soddisfazione dei dipendenti									■
Salute e benessere dei dipendenti			■			■			■
Incentivi e benefit per i dipendenti									■
Intelligenza artificiale e digitalizzazione		■		■			■	■	
Tecnologie avanzate e innovazione	■	■		■					
Transizione verso un'economia circolare	■								
Garantire i diritti umani nella catena di fornitura					■				

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

Ambiti previsti dal D.Lgs. n. 254/2016	Tematiche materiali Saipem	GRI standard	Icona	Sezioni della DNF Saipem 2020	Approfondimenti in altri documenti
<p>Modello aziendale di gestione e organizzazione Art. 3.1, comma a</p> <p>Politiche Art. 3.1, comma b</p>		<p>GRI 102: General Disclosures 2016 GRI 201: Economic Performance 2016 GRI 204: Procurement Practices 2016</p>		<p>Modello aziendale di gestione e organizzazione.</p>	<p>Capitoli "Risorse umane" e "Governance" della Relazione sulla gestione. Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2020.</p>
<p>Temi ambientali: - impatti su ambiente Art. 3.2, comma c - energia ed emissioni Art. 3.2, comma a; - risorse idriche Art. 3.2, comma a</p>	<p>Efficienza energetica. Riduzione delle emissioni GHG. Riduzione delle emissioni atmosferiche (non GHG). Gestione dei rischi connessi al cambiamento climatico. Transizione verso attività a basse emissioni di carbonio. Uso di combustibili alternativi. Gestione delle risorse idriche. Riciclo e riduzione dei rifiuti.</p>	<p>GRI 201: Economic Performance 2016 GRI 302: Energy 2016 GRI 303: Water and Effluents 2018 GRI 305: Emissions 2016 GRI 306: Waste 2020</p>		<p>Nelle specifiche sezioni "Politiche e sistema di gestione" di ciascun ambito trattato.</p> <p>L'efficienza energetica e le emissioni di GHG. La prevenzione e il ripristino degli sversamenti. Innovazione e ricerca contro il cambiamento climatico; innovazione nella gestione delle persone.</p>	<p>Le Politiche societarie sono disponibili alla sezione Documentazione del sito www.saipem.com.</p> <p>Capitoli "Driving the energy transition", "Growing the leaders of the future" and "Generating shared value" del Bilancio di Sostenibilità 2020 "Ready for the transition - Enabling a green future".</p>
<p>Gestione delle persone Art. 3.2, comma d Impatti su salute e sicurezza Art. 3.2, comma c</p>	<p>Salute e sicurezza sul lavoro. Leadership e cultura della sicurezza. Supporto e sviluppo delle comunità locali. Sviluppo dei dipendenti. Diversity e ambiente di lavoro inclusivo. Coinvolgimento e soddisfazione dei dipendenti. Salute e benessere dei dipendenti. Incentivi e benefit per i dipendenti. Attrazione dei dipendenti, gestione dei talenti e retention.</p>	<p>GRI 401: Employment 2016 GRI 403: Occupational Health and Safety 2018 GRI 404: Training and Education 2016 GRI 405: Diversity and equal opportunity 2016 GRI 412: Human Rights Assessment 2016</p>		<p>La sicurezza. La salute. Lo sviluppo delle competenze e conoscenze.</p>	<p>Capitoli "Driving the energy transition", "Growing the leaders of the future" and "Generating shared value" del Bilancio di Sostenibilità 2020 "Ready for the transition - Enabling a green future".</p>
<p>Aspetti sociali Art. 3.2, comma d</p>		<p>GRI 202: Market presence 2016 GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016 GRI 414: Supplier Social Assessment 2016</p>		<p>La creazione di valore sostenibile nel tempo. La gestione etica della catena di fornitura. Pratiche di security.</p>	<p>Capitolo "Generating shared value" del Bilancio di Sostenibilità 2020 "Ready for the transition - Enabling a green future".</p>
<p>Rispetto dei diritti umani Art. 3.2, comma e</p>	<p>Diritti umani. Supporto e sviluppo delle comunità locali.</p>	<p>GRI 406: Non discrimination 2016 GRI 407: Freedom of Association and Collective Bargaining 2016 GRI 408: Child Labour 2016 GRI 409: Forced or Compulsory Labour 2016 GRI 410: Security Practices 2016</p>		<p>Le persone in Saipem e tutte le sotto-sezioni. Rispetto dei diritti umani.</p>	<p>Capitolo "Generating shared value" del Bilancio di Sostenibilità 2020 "Ready for the transition - Enabling a green future".</p>
<p>Lotta alla corruzione Art. 3.2, comma f</p>	<p>Etica del business. Contrasto alla corruzione.</p>	<p>GRI 205: Anti-corruption 2016 GRI 415: Public policy 2016</p>		<p>Lotta alla corruzione.</p>	



IL NOSTRO BUSINESS

Profilo societario e principali operazioni

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

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

Il contesto di mercato nel quale il Gruppo opera è descritto nella sezione "Il contesto di mercato" della presente Relazione finanziaria.

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

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

Ulteriori informazioni sul profilo societario e le operazioni per Divisione di business sono disponibili ai capitoli "Engineering & Construction Offshore", "Engineering & Construction Onshore", "Drilling Offshore" e "Drilling Onshore" della Relazione finanziaria annuale.

Metriche di attività operativa nell'anno	Unità di misura	2020
Impianti di perforazioni terra ^(a)	(numero)	86
Mezzi perforazione mare ^(b)	(numero)	12
Pozzi realizzati a terra	(numero)	156
Metri perforati a terra	(metri)	487.821
Pozzi realizzati a mare	(numero)	72
Metri perforati a mare	(metri)	15.805
Totale backlog	(milioni di euro)	22.400

(a) Di cui 83 di proprietà, 3 di terzi.

(b) Di cui 3 noleggiati a lungo termine. Rispetto ai mezzi comunicati nel 2019, un impianto è stato alienato nel mese di dicembre per smantellamento e ulteriori due destinati a essere smantellati secondo la normativa attuale (green recycling).

Evoluzione dello scenario di mercato e strategia

La diffusione dell'epidemia di Coronavirus, a oltre un anno dalla sua comparsa, ha causato un cambiamento profondo negli equilibri e nelle dinamiche economiche mondiali, i cui impatti evidenti nel corso del 2020 potrebbero avere verosimilmente ripercussioni anche nel medio e nel lungo termine. Nel più breve termine il riassorbimento del crollo della domanda complessiva registrato nel 2020 è già iniziato con velocità diverse nelle varie economie mondiali, Cina in primo piano. Nelle diverse regioni la rapidità e l'entità della ripresa dipenderà da molteplici fattori, quali la durata ed estensione delle nuove ondate di contagio, la rapidità di somministrazione dei vaccini e la loro efficacia soprattutto nei confronti delle sempre nuove varianti del virus. I considerevoli sforzi di sostegno all'economia varati nelle diverse regioni costituiranno per il 2021 e gli anni a venire un volano importante per consolidare la ripresa, rendendo la sostenibilità un criterio cardine per la selezione delle iniziative di sviluppo e degli investimenti.

Le prospettive di lungo termine nell'epoca post-COVID raffigurano un mondo ancor più caratterizzato da un'economia in grado di ridurre la propria dipendenza dal consumo di energia e in particolare dalle fonti fossili. Gli scenari basati su un incremento o una stabilizzazione delle emissioni di CO₂ sui valori attuali stanno diventando sempre meno probabili. Viceversa, quelli che si caratterizzano con un più basso livello di emissioni di CO₂ stanno acquisendo via via più consistenza sulla spinta di diverse forze: la consapevolezza sempre più diffusa dei cittadini nelle diverse regioni del mondo sui rischi climatici, la spinta degli investitori (sempre più attenti alle tematiche ESG, specialmente a quelle "climate-related"), l'evoluzione tecnologica (che rende alcune fonti energetiche o alcuni vettori energetici innovativi sempre più competitivi), le policy e gli impegni sempre più espliciti e concreti da parte delle maggiori economie del pianeta (l'Unione Europea, la Cina e, più recentemente, gli Stati Uniti d'America rientrati con la nuova Amministrazione nell'accordo COP 21 di Parigi). Se pur con diverse gradazioni, gli scenari a bassa emissione di CO₂ proiettano un graduale calo della domanda globale di energia nei prossimi decenni, affiancato da un cambiamento del mix energetico (meno combustibili fossili, in primis carbone e petrolio) e dall'utilizzo di tecnologie costose, ma considerate importanti per il raggiungimento degli sfidanti obiettivi di decarbonizzazione che il mondo si sta dando (ad esempio la cattura e lo stoccaggio dell'anidride carbonica prodotta dalle attività industriali e la produzione di

idrogeno come vettore energetico). La COP 26 che si terrà nel 2021 giocherà un ruolo importante per consolidare gli sforzi e gli impegni in questa direzione.

Naturalmente, esistono diverse sfide da affrontare per rendere operativi in termini pratici tutti gli impegni e le policy dichiarate, a partire da normative e regolamenti legati alle emissioni di gas serra che siano vincolanti per il maggior numero di paesi e attori economici, il tutto trovando un sostenibile equilibrio con le legittime aspirazioni al benessere dei paesi emergenti e con le complesse normative sul commercio globale.

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

D'altra parte Saipem ha un DNA da contractor, in grado di integrare competenze di ingegneria, capacità realizzative e di problem solving, costante orientamento all'innovazione e multiculturalità; tale DNA rende capaci di adattarsi ai cambiamenti del contesto, per affiancare i clienti – come partner tecnologico e operativo – nella proposta di soluzioni sempre nuove e adatte agli specifici contesti ed esigenze nel campo dell'energia e di altri business nei quali l'esperienza e le competenze del contractor siano spendibili.

Al di là dei mercati tradizionali (sviluppi tradizionali e sottomarini), la Divisione E&C Offshore sta oggi diventando uno dei contractor di riferimento per gli sviluppi di parchi eolici offshore. Questa diversificazione concreta fa leva sulle capacità di esecuzione e sull'opportunità di impiegare la flotta di costruzioni offshore tradizionale in questo nuovo mercato. Nel business E&C Onshore il gas e le rinnovabili saranno i principali propulsori del progresso nella decarbonizzazione dell'attuale portafoglio, insieme a soluzioni tecniche che minimizzino il carbon footprint degli impianti realizzati e puntino all'obiettivo di azzerare le emissioni di carbonio complessive lungo la catena del valore EPC. Una maggiore attenzione è destinata al portafoglio tecnologico con riferimento alle tecnologie verdi emergenti come l'idrogeno, le bio-tecnologie, le soluzioni ibride (combustibili fossili ed energia rinnovabile) e la Carbon Capture Utilisation and Sequestration (CCUS). Lo sviluppo di queste innovazioni è importante per supportare i tradizionali clienti Oil&Gas di Saipem nella transizione energetica, fornendo soluzioni mirate non solo a ridurre le emissioni di carbonio, ma anche a migliorare la gestione dei rifiuti, degli inquinanti, del consumo di acqua e dell'impatto ambientale complessivo. La Divisione Onshore, tra l'altro, intende far leva sulla propria esperienza e credibilità nel segmento delle grandi infrastrutture di trasporto, per contribuire allo sviluppo di progetti complessi nei quali tecnologia, efficienza energetica, capacità realizzative e digitalizzazione possano giocare un ruolo differenziante. L'innovazione continuerà ad avere un ruolo cruciale e sarà supportata anche dalla sinergia tra le divisioni E&C Onshore e Offshore con la Divisione di ingegneria XSIGHT che supporta i clienti nell'identificazione e definizione di soluzioni tecniche trasversali sia in ambito Oil&Gas che rinnovabili, tra le quali la conversione di materie plastiche, bioraffinerie, l'integrazione dell'uso di fonti rinnovabili con quelle tradizionali, la produzione di idrogeno e gli interventi finalizzati alla decarbonizzazione. Entrambe le divisioni di perforazione manterranno l'attenzione sul continuo miglioramento dell'efficienza operativa, anche mediante la digitalizzazione dei propri asset contribuendo a ridurre il proprio carbon footprint, nonché sulla diversificazione e sull'ampliamento della propria flotta, dei clienti e delle aree geografiche, come risultato di un portafoglio globale sempre più equilibrato.

Le partnership per lo sviluppo sostenibile

Nel maggio 2020 Saipem ha firmato un Protocollo d'Intesa con Cassa Depositi e Prestiti per valutare congiuntamente l'avvio di progetti innovativi a elevata sostenibilità ambientale, sociale ed economica, al fine di promuovere la transizione energetica sia in territorio nazionale che in ambito internazionale.

Le iniziative, mirate alla decarbonizzazione, all'economia circolare e all'efficienza energetica, riguarderanno principalmente:

- lo sviluppo e la realizzazione di infrastrutture per la produzione di energia da fonti rinnovabili, come impianti fotovoltaici tradizionali e su fondazioni galleggianti applicabili sia su bacini d'acqua sia in mare aperto e impianti eolici offshore (su fondazioni fisse e/o galleggianti);
- lo sviluppo di progetti di economia circolare, approfondendo le modalità di investimento anche con ausilio di tecnologie specifiche (come ad esempio le tecnologie che valorizzano i rifiuti solidi urbani e industriali, smaltimento delle plastiche);
- modelli di intervento per la promozione, sviluppo e realizzazione di infrastrutture per l'approvvigionamento, la trasformazione e utilizzo del Gas Naturale Liquefatto (GNL) nel trasporto marittimo.

Nello stesso mese Saipem ha firmato anche l'accordo quadro con Equinor, della durata di due anni, per fornire servizi di ingegneria a livello mondiale per i suoi futuri progetti, inclusi quelli relativi all'energia nei settori onshore, offshore ed eolico galleggiante. L'accordo si aggiunge a quello già in essere per sviluppare una soluzione tecnologica innovativa per un parco galleggiante a pannelli solari per installazioni costiere.

Ad agosto è stato siglato il Memorandum of Understanding con Fincantieri, finalizzato ad analizzare le potenzialità dello sviluppo del mercato Deep Sea Mining (DSM), ovvero l'utilizzo sostenibile delle risorse dai fondali marini oltre i 3.000 metri di profondità. La collaborazione strategica porterà a definire la fattibilità sostenibile, lo sviluppo e le opportunità di business nella progettazione, ingegnerizzazione, costruzione e gestione di sistemi di DSM.

Nel settembre 2020 Snam e Saipem hanno firmato un Memorandum of Understanding che sancisce una collaborazione tra le due società sulle nuove tecnologie focalizzate sulla transizione energetica. L'accordo, sottoscritto dagli Amministratori Delegati, mira a identificare e sviluppare congiuntamente iniziative legate alla produzione e al trasporto di idrogeno verde e alla cattura, trasporto e riutilizzo o stoccaggio dell'anidride carbonica (CCS e CCU), al fine di contrastare i cambiamenti climatici e contribuire all'avvio del mercato dell'idrogeno supportando la Hydrogen Strategy della Commissione Europea.

La collaborazione tra Snam e Saipem è già operativa sullo sviluppo della tecnologia di elettrolisi dell'acqua, processo che permette di azzerare le emissioni di CO₂ nella produzione di idrogeno verde contrastando efficacemente il riscaldamento globale.

L'accordo prevede anche una collaborazione per lo sviluppo di studi di fattibilità finalizzati all'individuazione di nuove soluzioni per il trasporto di idrogeno in forma liquida o gassosa – sia attraverso l'utilizzo e l'adeguamento di infrastrutture e reti esistenti che mediante trasporto con mezzi navali – e la cattura, il trasporto, lo stoccaggio o la valorizzazione della CO₂.

Nel novembre 2020 è stato siglato l'accordo di collaborazione con il Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR) che consentirà all'ente di ricerca di utilizzare il concept di Hexafloat, la soluzione Saipem relativa alla fondazione galleggiante a pendolo per turbine eoliche. L'ambito di utilizzo sarà un progetto di ricerca strategico per il sistema industriale del settore delle energie rinnovabili offshore (studi su piattaforme galleggianti per l'eolico e il solare a mare), finanziato dal fondo della Ricerca di Sistema Elettrico e che rientra nell'ambito dell'accordo di programma stipulato con il Ministero dello Sviluppo Economico per il triennio 2019-2021.

Nello stesso mese siglato anche l'accordo quadro, Long Term Agreement (LTA), con Saudi Aramco, della durata di dodici anni per attività di ingegneria e costruzioni onshore. L'accordo comprende attività di efficientamento di impianti esistenti e rientra nel più ampio piano a lungo termine di Saudi Aramco di ammodernamento degli impianti situati nella Eastern Province del Paese, con obiettivi di ottimizzazione dei consumi e riduzione delle emissioni di CO₂ e H₂S.

Di novembre è anche l'accordo di collaborazione non onerosa tra Saipem e l'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia (INGV) per l'esecuzione di studi e ricerche nel settore della geotermia. Ricerche che saranno oggetto di condivisione tra la comunità scientifica e la società civile e che porterà allo studio delle risorse geotermiche del Mediterraneo al fine di una loro valorizzazione su larga scala.

Nel dicembre 2020 infine è stato firmato il Memorandum of Understanding con Eni, per la cooperazione nell'identificazione e ingegnerizzazione di iniziative e progetti di decarbonizzazione in Italia, in particolare nell'ambito della cattura, trasporto, riutilizzo e stoccaggio della CO₂ prodotta da distretti industriali nel territorio italiano.

Attraverso l'MoU, Eni e Saipem valuteranno anche la partecipazione a programmi finanziati dall'Unione Europea nel contesto della Green Deal Strategy, proponendo il possibile inserimento di specifiche iniziative nell'ambito del piano di utilizzo dei fondi destinati a sostenere gli Stati membri dell'Unione Europea nella fase post COVID-19 ("Recovery and Resilience Fund").

Il Modello aziendale di gestione e organizzazione

Il 2020 per Saipem è stato contraddistinto da una continua ricerca di rapide risposte all'evoluzione dei mercati e al complesso contesto mondiale che ha caratterizzato l'intero anno, sviluppando iniziative rivolte a cogliere al meglio le opportunità offerte dal settore di riferimento e a rispondere tempestivamente alla richiesta di diversificazione dell'offerta, perseguendo nel contempo la massimizzazione dell'efficienza, il miglioramento delle performance e della redditività di Società, l'allineamento e la semplificazione degli assetti organizzativi e dei modelli operativi sottesi, funzionali al mantenimento di un vantaggio competitivo.

La configurazione organizzativa di Saipem prevede:

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

Nel corso del 2020, sempre nel rispetto dei requisiti di compliance e dei principi di governance di Saipem, nonché del trade-off atteso tra "ruolo Corporate" e "livello di autonomia delle Divisioni", sono stati realizzati i seguenti principali interventi organizzativi:

- > definizione del nuovo assetto organizzativo e del modello operativo della struttura del Chief Financial Officer finalizzata a una maggiore coerenza con la configurazione divisionale di Saipem, anche attraverso l'introduzione di figure dedicate a ciascuna Divisione per il rilievo e il soddisfacimento delle esigenze di amministrazione, finanza e controllo dei business;

- > riorganizzazione delle attività di Strategie e M&A, al fine di perseguire una maggiore focalizzazione delle attività di definizione di scenari, linee e indirizzi strategici a supporto del Vertice Aziendale, nonché l'ottimizzazione delle sinergie nel processo di valutazione e gestione di operazioni societarie strategiche;
- > rivisitazione del modello operativo ICT/Digital societario, ai fini dell'ottimizzazione dell'efficacia ed efficienza dell'organizzazione dedicata, nonché dei processi di lavoro e delle competenze aziendali in ambito digitale;
- > istituzione di un presidio dedicato a cogliere nuove opportunità per Saipem nell'ambito delle scelte di investimento nel quadro delle "facility" per la ripresa e la resilienza nei diversi Paesi di interesse;
- > sviluppo dell'iniziativa "Semplificazione e Ottimizzazione del Sistema Operativo Saipem", finalizzata alla riduzione della complessità organizzativa e operativa delle interazioni tra Corporate e Divisioni e alla contestuale maggiore responsabilizzazione e autonomia operativa delle Divisioni sulle attività sviluppate;
- > nell'ambito della Divisione Engineering & Construction Onshore: definizione di modelli operativi abilitanti l'approccio modulare nella realizzazione dei progetti e rivolti a una sempre maggiore integrazione delle attività di ingegneria e procurement; avvio del "Programma Procurement Excellence" per l'identificazione delle più avanzate leve di procurement;
- > nell'ambito della Divisione Engineering & Construction Offshore: definizione del nuovo modello operativo rivolto ad affrontare le nuove sfide determinate dall'evoluzione dello scenario competitivo e del contesto di mercato, basato su tre Business Line e l'ottimizzazione dei presidi geografici;
- > nell'ambito delle Divisioni Drilling Onshore, Drilling Offshore e XSIGHT: interventi di fine-tuning e allineamento degli assetti organizzativi-operativi, rivolti alla continua ricerca dell'efficacia ed efficienza, sia in Italia che all'estero.

La gestione della catena di fornitura

GRI 102-9
GRI 204-1

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

La catena di fornitura di Saipem conta quasi 24.000 fornitori di primo livello, distribuiti in tutte le aree geografiche di operatività, con una prevalenza (32%) di fornitori appartenenti all'area europea. Le categorie merceologiche di lavori, beni e servizi necessari allo svolgimento dell'attività di Saipem, classificate con lo scopo di definire abbinamenti omogenei fornitore-prodotto, ammontano a circa 2.200, di cui oltre 1.000 classificate come categorie strategiche, ritenute cioè essenziali allo sviluppo del core business della Società. Nel 2020 quelle maggiormente rappresentate in termini di ammontare acquistato, sono relative a montaggi meccanici, progettazione, realizzazione e installazione di serbatoi criogenici, apparecchiature (generatori con turbine a gas), componenti in acciaio, opere civili e servizi relativi al personale.

La complessità ed eterogeneità della catena di fornitura della Società determinano la necessità di un sistema che garantisca un allineamento tra gli standard di Saipem e quelli adottati dai suoi fornitori, per prevenire e mitigare i rischi e avere una supply chain adeguata e resiliente alle esigenze dei progetti operativi in corso di realizzazione e alle possibili acquisizioni ed evoluzioni del contesto di mercato.

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



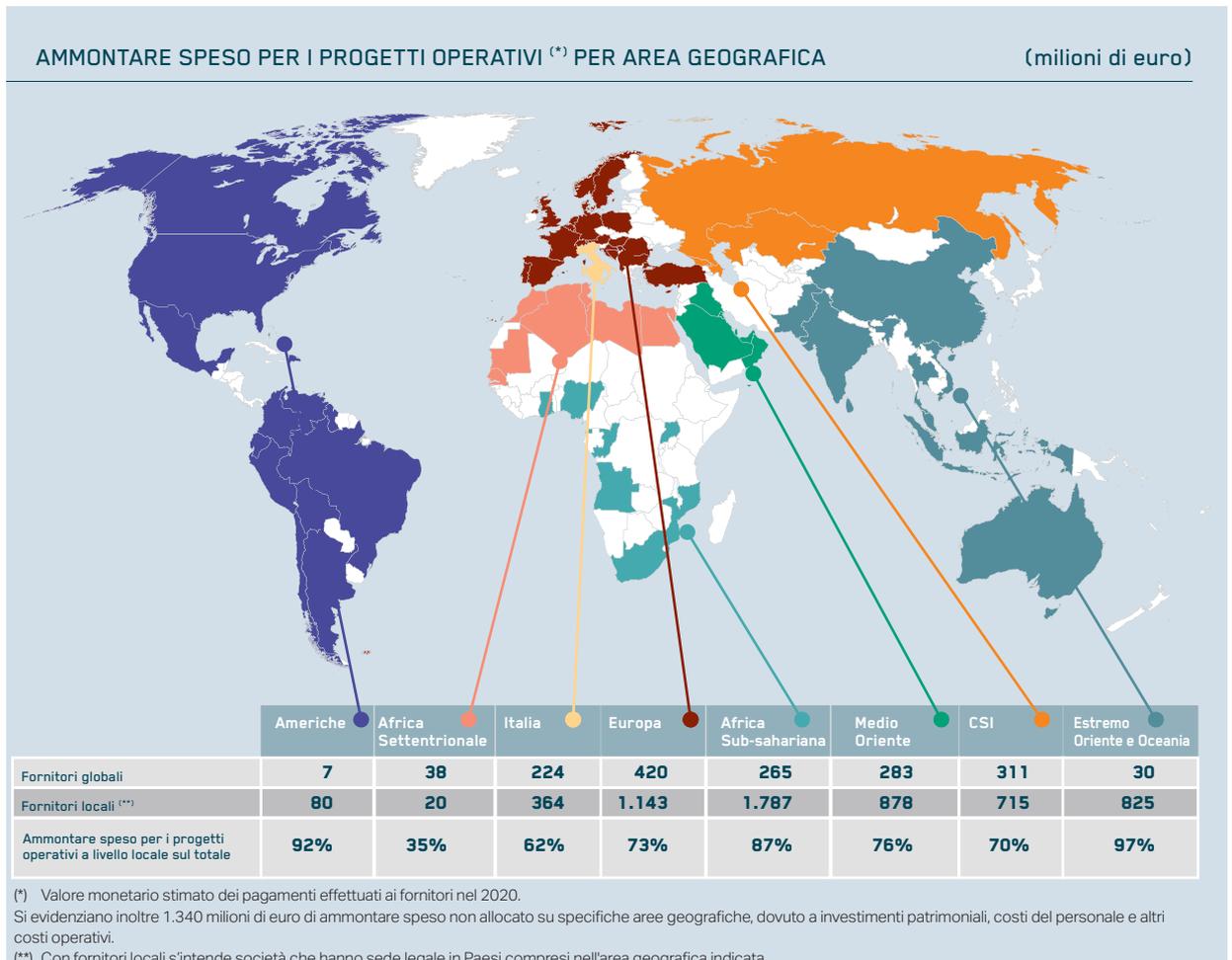
Secondo il principio di competitività aperta, Saipem garantisce pari opportunità commerciali a tutte le società potenzialmente fornitrici di lavori, beni e servizi per il proprio business, selezionando i propri fornitori e subappaltatori in ogni area del mondo. Il fornitore viene valutato in termini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

I requisiti sono verificati già in fase di qualifica del fornitore per mezzo di un questionario, al quale si possono aggiungere valutazioni più specifiche e visite presso i siti produttivi in caso di forniture ritenute critiche. Ulteriori



verifiche, sia tecniche che inerenti all'integrità etica del fornitore, sono anche effettuate antecedentemente alla stipula degli effettivi contratti di acquisto.

Il monitoraggio e il controllo delle prestazioni dei fornitori sono fasi fondamentali del processo relazionale con gli stessi, in quanto permettono una riduzione dei rischi associati alla fornitura e di dare degli input al fornitore volti al miglioramento dei propri processi e delle proprie prestazioni.



Il processo di approvvigionamento, volto a soddisfare i fabbisogni espressi dalle varie unità del Gruppo, ha l'obiettivo di massimizzare il valore complessivo per Saipem, garantendo la disponibilità e la qualità dei fornitori, la corretta gestione dei contratti, dei flussi logistici e delle attività post-ordine. Il processo si articola in cinque sotto-processi che comprendono, nell'ordine: la definizione della strategia di approccio al mercato da applicarsi alle diverse forniture e alla definizione dei piani degli approvvigionamenti di progetto e non di progetto mediante soluzioni di acquisto efficienti ed efficaci; le attività di elaborazione ed emissione dei contratti/ordini di fornitura, incluse le attività di relazione con i fornitori e infine le attività di post-ordine e gestione contratti. Il flusso della supply chain sin qui descritto si articola ulteriormente attraverso il sottoprocesso attinente al Vendor Management, che assicura la disponibilità di un parco fornitori quantitativamente e qualitativamente adeguato in relazione a beni, lavori e servizi necessari alle esigenze del Gruppo, nel rispetto degli standard economico-finanziari, etici, professionali-tecnici e HSE richiesti; infine, il sotto-processo del Reporting, controllo e gestione documentazione, che garantisce, attraverso la gestione della documentazione, la tracciabilità di tutte le fasi del processo Supply Chain, rendendo disponibili informazioni, indicatori di performance rilevanti e possibili azioni di miglioramento relativamente alle attività della catena di fornitura.

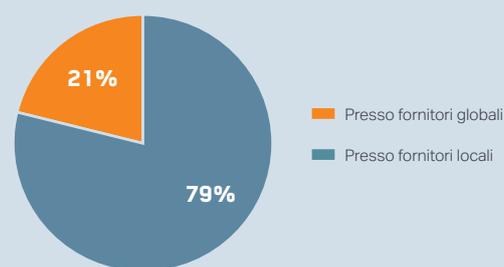
Come il nostro modello di business crea valore

GRI 201-1
GRI 201-4

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

Il modello di business Saipem attraverso le attività delle società del Gruppo, le relazioni che le stesse detengono con gli stakeholder presenti sui territori, le collaborazioni e le partnership che instaura, promuove uno sviluppo sostenibile pienamente in linea con le indicazioni del Global Compact delle Nazioni Unite, di cui Saipem è membro attivo dal 2016, che ribadiscono l'importanza di una sempre maggiore integrazione della sostenibilità nelle scelte strategiche aziendali. Approfondimenti relativi al modello di business dell'organizzazione sono disponibili nella Relazione sulla gestione della Relazione finanziaria annuale 2020, nello specifico ai capitoli "Engineering & Construction Offshore", "Engineering & Construction Onshore", "Drilling Offshore" e "Drilling Onshore".

AMMONTARE SPESO PER I PROGETTI OPERATIVI



Valore economico generato e distribuito



GRI 201-1

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

Nel 2020 Saipem ha generato valore economico per un importo pari a 6.689 milioni di euro, in diminuzione del 24% rispetto all'anno precedente. 7.806 milioni di euro sono stati distribuiti agli stakeholder sotto forma di pagamenti e altre forme di trasferimento. I principali percettori di questo valore sono stati la catena di fornitura, cui sono stati erogati 5.347 milioni di euro (68% del valore complessivamente distribuito contro il 72% del 2019) e i dipendenti, ai quali sono stati distribuiti 1.625 milioni di euro (1.670 milioni di euro nell'anno precedente), pari al 21% del totale. Rilevante anche la quota di valore erogata a fornitori di capitale (691 milioni di euro, pari al 9% del valore distribuito, contro i 643 milioni di euro del 2019).

La quota destinata alla pubblica amministrazione – sotto forma di imposte e tasse – è stata pari a 143 milioni di euro (2% del valore distribuito).

Valore economico generato e distribuito

(milioni di euro)	2019	2020
Valore Economico Generato		
Ricavi della gestione caratteristica	9.099	7.342
Altri ricavi e proventi	19	66
Proventi finanziari	515	465
Strumenti finanziari	(82)	60
Riprese di valore (svalutazioni) nette di crediti commerciali e altri crediti	(62)	(7)
Altri proventi (oneri) operativi	-	(1)
Proventi (oneri) da partecipazioni	(18)	37
Valore economico generato (lordo)	9.471	7.962
Ammortamenti e svalutazioni	(690)	(1.273)
Valore economico generato (al netto di ammortamenti e svalutazioni)	8.781	6.689
Valore Economico Distribuito e Trattenuto		
Valore economico distribuito	8.683	7.806
di cui Costi operativi (acquisti, prestazioni di servizi e costi diversi)	6.239	5.347
di cui Salari e benefit dei dipendenti (costo del lavoro)	1.670	1.625
di cui alla Collettività (*)	1	1,6
di cui a Fornitori di capitale (interessi sul debito)	643	691
di cui Pubblica Amministrazione (imposte)	130	143
Valore economico trattenuto nel Gruppo	97	(1.117)

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

La trasparenza fiscale

L'informativa e i dati riportati nel presente paragrafo sono stati elaborati sulla base della rendicontazione Paese per Paese che la controllante capogruppo Saipem SpA ha presentato all'Agenzia delle Entrate per l'esercizio 2019 come previsto dal Decreto 23 febbraio 2017 del Ministero delle Finanze sugli obblighi informativi relativi allo scambio automatico obbligatorio di informazioni nel settore fiscale.

La Tax Policy del Gruppo Saipem mira a definire le linee guida e i principi cardine cui l'operatività aziendale deve ispirarsi nella gestione della variabile fiscale, tema verso il quale la Società pone la massima attenzione, al fine di garantire la corretta e tempestiva liquidazione delle imposte dovute per legge, l'esecuzione degli adempimenti tributari e il contenimento del rischio fiscale.

	Ricavi		Totale	Utili (Perdite) al lordo delle imposte sul reddito	Imposte sul reddito pagate (in base alla contabilità di cassa)	Imposte sul reddito maturate - anno corrente	Numero di dipendenti (unità)
	Parti Non Correlate	Parti Correlate					
(milioni di euro)							
Intervalli di aliquote fiscali							
Americhe							
range 20%<x<25% totale ⁽¹⁾	214,5	46,2	260,7	(16,8)	11,6	6,0	580
range x>25% totale ⁽²⁾	381,9	41,5	423,3	(88,3)	8,3	7,6	2.135
Totale Americhe	596,4	87,7	684,0	(105,1)	19,9	13,6	2.715
⁽¹⁾ Include: USA, Bolivia, Ecuador, Guyana.							
⁽²⁾ Include: Canada, Cile, Perù, Argentina, Messico, Colombia, Brasile, Venezuela.							
CSI							
Range 20%<x<25% Totale ⁽¹⁾	873,4	9,6	883,0	244,5	53,3	52,9	2.193
Totale CSI	873,4	9,6	883,0	244,5	53,3	52,9	2.193
⁽¹⁾ Include: Georgia, Kazakistan, Russia, Azerbajjan.							
Europa							
range x<10% totale ⁽¹⁾	152,1	185,1	337,2	(95,5)	5,1	1,3	615
range 10%<x<15% totale ⁽²⁾	96,4	29,0	125,4	8,2	0,3	1,2	104
range 15%<x<20% totale ⁽³⁾	315,7	177,5	493,2	56,4	2,5	3,1	763
range 20%<x<25% totale ⁽⁴⁾	1.435,2	1.614,5	3.049,7	(300,6)	17,8	(8,7)	4.956
range x>25% totale ⁽⁵⁾	938,5	314,6	1.253,2	139,6	28,4	33,5	1.684
Totale Europa	2.937,9	2.320,7	5.258,7	(192,0)	54,1	30,4	8.122
⁽¹⁾ Include: Portogallo.							
⁽²⁾ Include: Bulgaria, Cipro, Albania, Serbia.							
⁽³⁾ Include: Romania, Lussemburgo, UK, Polonia. La maggior parte del reddito di questo cluster è costituito da dividendi che beneficiano del regime fiscale di esenzione (cd. Participation Exemption).							
⁽⁴⁾ Include: Norvegia, Svizzera, Italia, Paesi Bassi, Austria. Nessuna imposta anticipata (Deferred Tax Asset) è stata rilevata per la maggior parte delle perdite di questo cluster.							
⁽⁵⁾ Include: Francia. Le perdite fiscali di esercizi precedenti sono state utilizzate per compensare parte del reddito imponibile.							
Estremo Oriente							
range 15%<x<20% totale ⁽¹⁾	7,9	98,2	106,1	36,4	0,0	8,2	106
range 20%<x<25% totale ⁽²⁾	454,6	132,4	587,0	3,3	18,6	16,8	3.092
range x>25% totale ⁽³⁾	15,4	10,9	26,3	30,6	0,0	0,0	12
Totale Estremo Oriente	477,9	241,5	719,4	70,3	18,6	25,0	3.210
⁽¹⁾ Include: Thailandia, Singapore.							
⁽²⁾ Include: Indonesia, Malesia, India, Cina. La maggior parte delle imposte di questo cluster sono costituite dall'imposta indonesiana sui ricavi a cui sono assoggettate le attività di costruzione con aliquota fissa al 3% che, quindi, non dipende dal margine realizzato.							
⁽³⁾ Include: Australia. Il reddito di questo cluster è stato completamente compensato dalle perdite fiscali degli anni precedenti.							
Medio Oriente							
range x<10% totale ⁽¹⁾	35,5	93,8	129,3	0,2	0,0	0,0	1.213
range 10%<x<15% totale ⁽²⁾	661,6	0,0	661,6	11,6	0,1	0,1	1.469
range 20%<x<25% totale ⁽³⁾	1.533,5	139,9	1.673,4	13,2	1,8	(10,5)	7.654
range x>25% totale ⁽⁴⁾	24,4	0,0	24,4	(14,1)	3,7	1,7	116
Totale Medio Oriente	2.255,0	233,7	2.488,7	10,9	5,6	(8,7)	10.452
⁽¹⁾ Include: Emirati Arabi Uniti.							
⁽²⁾ Include: Oman, Kuwait, Qatar. Il reddito di questo cluster è stato completamente compensato dalle perdite fiscali degli anni precedenti.							
⁽³⁾ Include: Arabia Saudita. Riconoscimento di imposte anticipate (Deferred Tax Asset) su perdite fiscali di esercizi precedenti è stato maggiore delle imposte correnti sul reddito.							
⁽⁴⁾ Include: Iraq. Indipendentemente dall'ordinaria imposta sui redditi, le attività in Iraq sono in definitiva tassate sulla base di un profitto presunto.							
Nord Africa							
range 20%<x<25% totale ⁽¹⁾	652,0	319,4	971,4	16,3	0,0	0,7	1.374
range x>25% totale ⁽²⁾	2,3	0,0	2,3	(0,0)	0,2	0,2	26
Totale Nord Africa	654,3	319,4	973,7	16,3	0,2	0,9	1.400
⁽¹⁾ Include: Egitto, Tunisia, Libia, Algeria. Il reddito di questo cluster è stato parzialmente compensato con le perdite fiscali degli anni precedenti e parzialmente esentato.							
⁽²⁾ Include: Marocco. Le attività di perforazione in Marocco sono state tassate sulla base del profitto presunto.							
Africa sub-sahariana							
range x>25% totale ⁽¹⁾	661,3	68,2	729,4	33,0	42,2	43,4	4.952
Totale Africa sub-sahariana	661,3	68,2	729,4	33,0	42,2	43,4	4.952
⁽¹⁾ Include: Senegal, Congo, Nigeria, Mozambico, Angola, Ghana. Le imposte di questo cluster sono costituite principalmente da ritenute alla fonte (Angola, Ghana) applicate sui ricavi e quindi indipendenti dal margine effettivo realizzato delle attività svolte.							
Totale tutte le aree	8.456,2	3.280,8	11.736,9	78,0	193,9	157,5	33.044

Il Gruppo, pertanto, ha adottato, in conformità al Codice Etico e alla Sustainability Policy di Gruppo, una Tax Policy, pubblicata sul sito internet istituzionale dal 2017, improntata sui principi di onestà e integrità, di rispetto delle norme tributarie nazionali e internazionali, di trasparenza nei rapporti con l'Autorità Fiscale e di creazione di valore sostenibile nel tempo.

Per garantire la concreta attuazione di tali principi, il Gruppo:

- > si impegna ad applicare in modo puntuale le normative fiscali dei Paesi in cui opera, assicurando che siano osservati lo spirito e lo scopo che le norme o l'ordinamento prevedono per la specifica materia fiscale oggetto di interpretazione;
- > non utilizza, a livello domestico o cross-border, schemi o strutture artificiose al fine di conseguire vantaggi fiscali indebiti e, salvo che per giustificate esigenze operative, non stabilisce o localizza la residenza delle proprie società controllate in Stati che non adottano gli standard internazionali per quanto attiene agli scambi di informazioni in materia fiscale;
- > si impegna a garantire la coerenza tra il luogo di produzione del valore e il luogo di tassazione, non trasferendo il valore creato verso giurisdizioni a bassa tassazione;
- > non effettua investimenti in paradisi fiscali con lo scopo di ridurre la pressione fiscale, ma solamente a seguito di iniziative di business;
- > regola i rapporti infragruppo, ai fini fiscali, secondo l'"arm's length principle", come definito in ambito OCSE, perseguendo la finalità di allineare, il più correttamente possibile, le condizioni e i prezzi di trasferimento con i luoghi di creazione del valore nell'ambito del Gruppo.

Allo scopo di assicurare un processo di ancora migliore gestione della fiscalità, il Gruppo ha sviluppato nel corso del 2020, a partire da Saipem SpA e con l'intenzione di estenderlo progressivamente anche alle società estere più rilevanti, un proprio "Tax Control Framework" (TCF), ovvero un proprio sistema di gestione e controllo del rischio fiscale. Tale strumento verrà inserito all'interno del più ampio Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi aziendale ed è in linea con i principi e le finalità contenuti nella Tax Policy, la quale ne costituisce uno dei pilastri fondanti.

Lo sviluppo del Tax Control Framework è stato caratterizzato dalla realizzazione delle Matrici dei Rischi e Controlli utilizzate per gestire i rischi fiscali legati a ciascun processo aziendale e per identificare i presidi volti alla mitigazione degli stessi. Si è provveduto ad adeguare le procedure relative ai processi aziendali da cui potrebbero avere origine i rischi fiscali e a predisporre l'impianto documentale necessario per il funzionamento del TCF. È previsto, inoltre dal Modello, il rafforzamento della funzione fiscale attraverso la nomina del Tax Risk Manager, dedicato all'esecuzione delle attività di monitoraggio sull'operatività e il corretto funzionamento del TCF.

L'implementazione del Tax Control Framework verrà finalizzata nel corso del 2021 a seguito dell'approvazione dello stesso da parte del Consiglio di Amministrazione di Saipem SpA, prevista per il terzo trimestre.

La Tax Policy è attualmente in corso di revisione, al fine di recepire gli aggiornamenti relativi all'implementazione del Sistema di Controllo Interno del Rischio Fiscale.

Infine, Saipem SpA si riserva di valutare l'accesso al regime di Adempimento Collaborativo con l'Agenzia delle Entrate, allorquando potrà soddisfare le condizioni previste dalla normativa vigente.

La relazione con gli stakeholder

GRI 102-43
GRI 102-44



Il coinvolgimento di tutti i soggetti legittimamente interessati alle attività di Saipem è un impegno perseguito costantemente come elemento fondante del proprio business sostenibile. Un dialogo costante e la partecipazione al raggiungimento di obiettivi condivisi con i propri stakeholder sono gli strumenti che consentono alla Società di generare valore condiviso. L'approccio che Saipem ha sviluppato nel corso del tempo è finalizzato ad assicurare relazioni aperte e trasparenti tra tutte le parti coinvolte e promuovere interazioni positive e reciprocamente vantaggiose, sia nella relazione con i suoi stakeholder a livello globale, che con quelli locali, nei territori in cui Saipem opera.

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

Le principali istanze emerse nell'anno dal processo di coinvolgimento degli stakeholder consistono nelle tematiche risultate materiali. Tra queste, le prioritarie sono risultate essere: salute e sicurezza sul lavoro, leadership e cultura della sicurezza, etica del business, contrasto alla corruzione, responsabilità ambientale e sociale lungo la catena di fornitura, garantire i diritti umani nella catena di fornitura, intelligenza artificiale e digitalizzazione, tecnologie avanzate e innovazione, sviluppo dei dipendenti, supporto e sviluppo delle comunità locali, diversity e ambiente di lavoro inclusivo, coinvolgimento e soddisfazione dei dipendenti, salute e benessere dei dipendenti, incentivi e benefit per i dipendenti, attrazione dei dipendenti, gestione dei talenti e retention, efficienza energetica, riduzione delle emissioni GHG, transizione verso attività a basse emissioni di carbonio, gestione dei rischi connessi al cambiamento climatico, riduzione delle emissioni atmosferiche (non GHG), uso di combustibili alternativi, gestione delle risorse idriche, riciclo e riduzione dei rifiuti, transizione verso un'economia circolare.

Per rispondere alle aspettative degli stakeholder su questi temi, in termini di trasparenza e di definizione di impegni concreti, Saipem fornisce informativa di dettaglio nella presente dichiarazione e nel documento del Bilancio di Sostenibilità 2020 "Ready for the transition - Enabling a green future".

Nel corso del 2020 Saipem ha inoltre proseguito il programma "Open Talks", eventi finalizzati a dare ulteriore stimolo al dialogo con i propri stakeholder con un format di confronto e discussione aperto, realizzando nel mese di giugno l'evento "Mozambico: tra transizione energetica e nuovi equilibri geopolitici" con un focus su un continente che sarà decisivo in questi processi e su un Paese emergente nella regione sudorientale africana. Il Talk ha visto la partecipazione del Ministro delle Risorse Minerarie e dell'Energia della Repubblica del Mozambico, Ernesto Max Tonela di Carlos Zacarias, Presidente dell'Istituto Nazionale del Petrolio, di Giulia Pellegrini, Deputy Chief Investment Officer for Emerging Markets Fixed Income in Allianz Global Investors, del professor Paolo Magri, Vicepresidente esecutivo e Direttore di ISPI (Istituto per gli Studi di Politica Internazionale), di Alessandro Blasi, Senior Advisor to the Executive Director della IEA (International Energy Agency). Per Saipem sono intervenuti il CEO Stefano Cao, il Presidente Francesco Caio e il COO della Divisione E&C Onshore Maurizio Coratella.

APPROCCIO ADOTTATO NELLA RELAZIONE CON GLI STAKEHOLDER

 Stakeholder finanziari	 Clienti	 Dipendenti	 Autorità e governi locali
<p>Dialogo continuo con la comunità finanziaria.</p> <p>Impegno a garantire la massima trasparenza e un accesso equo alle informazioni confidenziali.</p> <p>Pubblicazione periodica delle informazioni mediante comunicati stampa e presentazioni.</p> <p>Incontri periodici con gli investitori istituzionali e gli analisti finanziari.</p> <p>Gli azionisti individuali possono interfacciarsi direttamente con la Segreteria Societaria.</p>	<p>Reporting costante e frequenti incontri su progetti operativi.</p> <p>Inclusione di aspetti relativi alla sostenibilità del business negli incontri organizzati con i clienti e i potenziali clienti.</p> <p>Confronto con clienti per raccogliere esigenze e aspettative in un'ottica di "solution provider" e guardando alla transizione energetica, anche attraverso la definizione di partnership e collaborazioni.</p> <p>Coinvolgimento in iniziative HSE, come campagne di sensibilizzazione ambientale o programmi LiHS (Leadership in Health and Safety).</p>	<p>Impegno ad assumere e trattenerne le persone di talento, promuovendo il loro sviluppo, la loro motivazione e le loro competenze.</p> <p>Impegno a garantire ambienti di lavoro sicuri e sani e relazioni stabili con i sindacati allo scopo di instaurare un dialogo aperto e collaborativo.</p> <p>Impegno a garantire equità di trattamento e inclusione.</p>	<p>Saipem non necessita di instaurare relazioni istituzionali finalizzate alla promozione dei propri interessi. Ciononostante promuove il dialogo con le istituzioni, i governi, le autorità locali e con le espressioni organizzate della società civile in tutti i Paesi in cui opera.</p> <p>Relazioni istituzionali e ufficiali con le autorità, nonché collaborazione con enti pubblici per l'implementazione di iniziative volte alla creazione di valore locale.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Organizzazione di 7 giorni di road show e partecipazione a 5 conferenze internazionali per investitori. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Attività di engagement con 19 stakeholder finanziari su temi ESG. ➤ Più di 900 persone hanno partecipato alle quattro conference call e webcast sui risultati finanziari trimestrali. ➤ 25 stakeholder finanziari coinvolti nell'analisi di materialità di Saipem. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Coinvolgimento dei clienti attraverso un sistema di monitoraggio della customer satisfaction (53 clienti coinvolti attraverso questionari di customer satisfaction). ➤ Partnership e accordi siglati con clienti per lo sviluppo congiunto di innovazioni tecnologiche, anche finalizzati ai nuovi mercati delle energie rinnovabili e all'utilizzo sostenibile di risorse (approfondimenti alla sezione "Le partnership per lo sviluppo sostenibile"). ➤ Clienti coinvolti in eventi su temi HSE attraverso le campagne LiHS (es. Safe Driving Campaign). ➤ 42 clienti coinvolti nell'analisi di materialità di Saipem. ➤ Iniziative di engagement e dialogo su diverse tematiche sulla sostenibilità del business (es. Saipem Open Talks). 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Iniziative di engagement dei dipendenti come i 4 workshop Deep In Saipem, volti a migliorare la conoscenza dei progetti operativi, diffondere l'uso di best practice, diffondere la cultura su temi di innovazione. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Iniziative di formazione e retention dei talenti come Reverse Mentoring (contaminazione di competenze digitali, tecniche, gestionale e comportamentali tra risorse junior e senior). ➤ Dipendenti coinvolti in eventi su tematiche HSE (es. campagna LiHS, sicurezza stradale, salute e norme di comportamento, campagna ambientale). ➤ Più di 5.000 dipendenti coinvolti nell'indagine sul profilo reputazionale della Società. ➤ Circa 2.800 dipendenti e senior manager coinvolti nell'analisi di materialità di Saipem. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Relazioni istituzionali e cooperazione proattiva per attuare in maniera congiunta programmi di sviluppo locale. ➤ Contributo a processi consultivi a livello istituzionale avvenuti nell'anno 2020 (maggiori dettagli alla sezione "La relazione con le istituzioni e le associazioni di categoria"). ➤ Cooperazione con i ministeri della sanità, ospedali o centri medici locali per progetti di sensibilizzazione su temi della salute, realizzazione di campagne vaccinali e sanitarie, supporto a strutture sanitarie (approfondimenti disponibili anche nel documento Sustainability Report 2020 al capitolo "Generating Shared Value"). ➤ 2 rappresentanti delle autorità locali coinvolti nell'analisi di materialità di Saipem. ➤ Saipem nel corso del 2020 non ha erogato contributi, diretti o indiretti, in qualsiasi forma, a partiti politici, movimenti, comitati od organizzazioni politiche e sindacali, ai loro rappresentanti e candidati, eccetto quelli previsti da specifiche legislazioni o dalla contrattazione collettiva applicabile.

**Comunità locali**

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

Dialogo aperto e trasparente con le comunità che vivono nei territori in cui la Società opera.

Coinvolgimento attivo delle comunità locali nell'implementazione dei progetti di sviluppo locale.

Supporto proattivo nelle situazioni di crisi e di emergenza.

- > 20 iniziative di sviluppo per le comunità locali in 12 Paesi (Angola, Arabia Saudita, Azerbaijan, Bolivia, Guinea Equatoriale, Guyana, Kazakhstan, India, Indonesia, Italia, Mozambico, Senegal), raggiungendo oltre 64.000 beneficiari. Investiti €1,6 milioni in tali iniziative.
- > Cooperazione in molti Paesi con scuole e università locali per incoraggiare lo sviluppo del capitale umano (ad es. percorsi formativi, stage, progetti di ricerca, lezioni presso università), erogazione di borse di studio e di corsi di formazione (approfondimenti disponibili anche nel documento Sustainability Report 2020 al capitolo "Generating Shared Value").
- > Aumentare la consapevolezza su tematiche HSE attraverso workshop e conferenze con il coinvolgimento di comunità locali.
- > 5 rappresentanti delle università e istituzioni e associazioni locali coinvolti nell'analisi di materialità di Saipem.
- > Iniziative di engagement e dialogo su diverse tematiche sulla sostenibilità del business (es. Saipem Open Talks).
- > Partnership e accordi con centri di ricerca e università per la condivisione di conoscenza e lo sviluppo congiunto di innovazioni tecnologiche.

**Organizzazioni locali e ONG**

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

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

- > Iniziative per le comunità sviluppate attraverso partnership e cooperazione con organizzazioni non governative (es. Eurasia Foundation dell'Asia Centrale-EFCA in Kazakhstan per un programma educativo; AVSI per iniziativa sulla salute in Congo); Good World Shelter in Azerbaijan per un'iniziativa ambientale.

**Fornitori**

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

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

- > Desktop, on-site audit e analisi sulla responsabilità sociale e il rispetto dei diritti umani presso fornitori (10 fornitori coinvolti in Nigeria con questionario valutativo del rispetto dei principi ILO su diritti del lavoro).
- > Subcontrattisti coinvolti in iniziative su tematiche HSE (programmi svolti ad esempio in Arabia Saudita, Kuwait, Mozambico).
- > 51 fornitori e business partner coinvolti nell'analisi di materialità di Saipem.
- > Iniziative di engagement e dialogo su diverse tematiche relative alla sostenibilità del business (maggiori informazioni disponibili alla sezione "Sharing value along our supply chain" del Sustainability Report 2020).

**Assicuratori**

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

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

- > Iniziative di engagement e dialogo su tematiche di sostenibilità del business.
- > 7 compagnie assicurative e broker coinvolti nell'analisi di materialità di Saipem.
- > Organizzazione del road show assicurativo annuale a Londra. In questa occasione sono stati presentati il profilo di rischio di Saipem e gli aspetti di sostenibilità del business di Saipem.

Associazioni di categoria e Organizzazioni internazionali

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

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

- > Membro attivo di 98 associazioni di business e di categoria, a livello internazionale e locale.
- > In particolare, la capogruppo aderisce a 45 associazioni e organizzazioni, tra cui: ANIMP (Associazione Nazionale di Impiantistica Industriale), Assorisorse, IADC (International Association of Drilling Contractors), IMCA (International Maritime Contractors Association), UN Global Compact, WEF (World Economic Forum), WEC (World Energy Council), Confindustria, Renewable UK, Windeurope, BNOW (Business Network for Offshore Wind).
- > Speso più di €1 mln in quote associative.
- > 6 rappresentanti di associazioni di business coinvolti nell'analisi di materialità di Saipem.

La relazione con i clienti

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

Una valutazione diretta viene regolarmente effettuata con il coinvolgimento dei clienti, attraverso incontri specifici e la raccolta di informazioni tramite questionari di soddisfazione. Inoltre, viene effettuata anche una valutazione indiretta senza il coinvolgimento esplicito del cliente, tramite il regolare monitoraggio e l'analisi di specifici indicatori che possono essere indici di soddisfazione. Tutti i risultati derivanti dal sistema di customer satisfaction sono regolarmente sottoposti al riesame della Direzione Aziendale al fine di identificare le aree critiche ed eventuali misure preventive o di miglioramento. Nel 2020, 53 progetti operativi sono stati coinvolti nella valutazione diretta, con un tasso di risposta del 68%. Il 97% degli intervistati ha manifestato soddisfazione per l'operato di Saipem (ovvero: ha assegnato un punteggio globale uguale o superiore a 7 in una scala da 0 a 10), mentre il 58% degli intervistati (contro il 50% nel 2019) ha dichiarato di essere totalmente soddisfatto delle attività dell'azienda (ovvero ha assegnato un punteggio globale di 9 o più in una scala da 0 a 10).

A inizio anno ha preso vita il sistema di Customer Relationship Management, che centralizza in una piattaforma digitale collaborativa flusso di lavoro, dati e insight rispetto a iniziative commerciali, clienti e mercati. Nel 2021 la soluzione, che vede già attivi 400 colleghi, sarà ulteriormente sviluppata per abilitare sinergie tra le Divisioni e le funzioni Corporate coinvolte nella risposta alle aspettative dello stakeholder cliente. Ulteriori elementi di miglioramento della relazione emergeranno grazie a momenti di confronto organizzati ad hoc con i più alti livelli manageriali dei clienti e alle risultanze aggregate delle interviste di percezione della reputazione di Saipem condotte da una società di consulenza esterna presso i loro decision-maker.

La relazione con la comunità finanziaria

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

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

Durante il 2020 sono stati svolti 13 eventi con la comunità finanziaria, tra cui 7 roadshow, 5 conference internazionali con gli investitori, e si sono avuti circa 200 contatti con analisti e portfolio manager, oltre un analyst day nel mese di marzo. Sui temi di sostenibilità nel corso dell'anno Saipem ha dialogato con 19 stakeholder finanziari interessati in maniera specifica ai temi ESG (Environment, Social, Governance). Saipem è inoltre inclusa nei principali indici di sostenibilità, in particolare nel Dow Jones Sustainability Index sia a livello mondiale che europeo, risultando il leader nel proprio settore di riferimento e nel FTSE4Good, con una permanenza di ormai dieci anni, sempre in posizione di leadership, negli indici Euronext Vigeo Eiris e nell'indice STOXX® Global ESG Leaders.



La relazione con le istituzioni e le associazioni di categoria

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

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

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

La Direzione Corporate responsabile delle Relazioni Istituzionali è delegata al dialogo istituzionale, garantendo unitarietà e coerenza delle strategie relazionali e della comunicazione verso i soggetti esterni. La Società può contribuire a processi consultivi a livello istituzionale.

Saipem inoltre è attiva nel tavolo di lavoro dedicato al tema "Smart Mobility e Intelligenza Artificiale" avviato da Regione Lombardia (Italia) e ha partecipato alla XI Conferenza Italia-America Latina organizzata dal Ministero degli Esteri e della Cooperazione Internazionale. A titolo esemplificativo, in Italia Saipem ha partecipato allo svolgimento di un'audizione presso una commissione parlamentare nell'ambito dell'indagine conoscitiva sulle prospettive di attuazione e di adeguamento della Strategia Energetica Nazionale al Piano Nazionale Energia e Clima per il 2030; è entrata a far parte del Gas Industry Advisory Committee presieduto per la parte italiana dal Ministero degli Esteri; è attiva nel processo di consultazione per la definizione della Strategia italiana sull'Idrogeno avviata dal Ministero dello Sviluppo Economico.

Saipem inoltre è attiva nel tavolo di lavoro dedicato all'Energia e presieduto dal Ministero degli Esteri insieme al Ministero dello Sviluppo Economico; nel tavolo di lavoro dedicato al tema "Smart Mobility e Intelligenza Artificiale" avviato da Regione Lombardia (Italia); partecipa a diversi webinar organizzati dalle Ambasciate italiane nel mondo con interventi, come relatori, dei propri manager e sarà presente con una propria installazione al Padiglione Italia alla prossima Esposizione Universale che si svolgerà negli Emirati Arabi Uniti nel 2021 - Expo Dubai.

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

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

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

Saipem è inoltre membro di diverse associazioni e network attivi sul tema della transizione energetica, come il Global Carbon Capture & Storage Institute (GCCSI), e le associazioni CO2 Value Europe, IHS e Hydrogen Europe e la pubblica iniziativa europea Clean Hydrogen Alliance.



Collaborazioni con associazioni e organizzazioni internazionali sul tema del cambiamento climatico

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

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

Ciò consente a Saipem di essere coinvolto in una rete dinamica, promuovere la sua eccellenza tecnologica e condividere informazioni ed esperienze su vari argomenti, compresi gli aspetti di sostenibilità, come l'efficienza energetica e le questioni relative al clima.

Di recente Saipem è diventata membro di Renewable UK, la principale associazione commerciale di energia rinnovabile del Regno Unito, specializzata in energia eolica sia onshore che offshore ed energia delle onde e delle maree.

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

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

In tale contesto, nel 2020 Saipem ha deciso di divenire Supporter della Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) e delle sue raccomandazioni.



LA CORPORATE GOVERNANCE

Il Modello di Governance

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

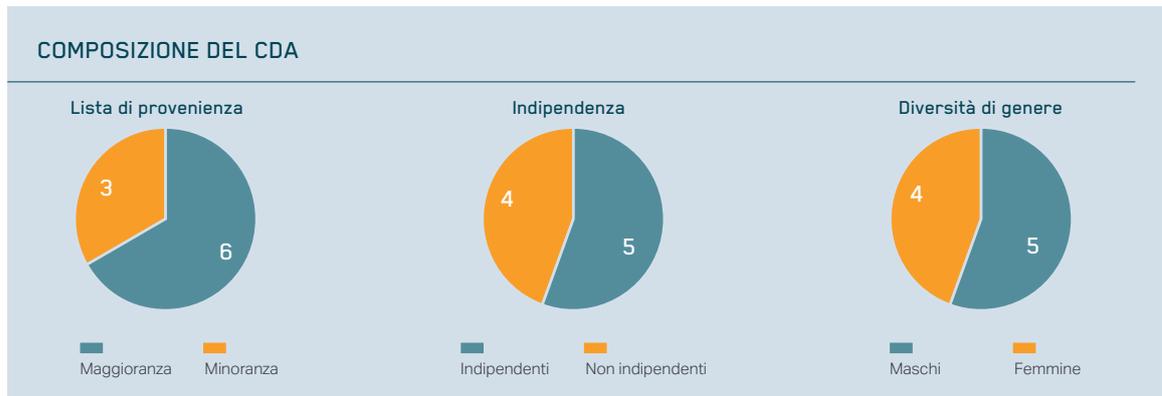
Il sistema di Corporate Governance di Saipem è fondato sul ruolo centrale del Consiglio di Amministrazione, sulla trasparenza e sull'efficacia del sistema di controllo interno. Da segnalare la responsabilità del Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance di esaminare l'"informativa di carattere non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

Governance della sostenibilità del business

GRI 102-18
GRI 405-1

Il Consiglio di Amministrazione in carica, composto da nove amministratori, di cui 4 di genere femminile, è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti il 3 maggio 2018 per tre esercizi e scade alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020. La nomina degli amministratori avviene, a norma dell'art. 19 dello Statuto, mediante voto di lista al fine di consentire la presenza di rappresentanti designati dalle minoranze azionarie e per garantire l'equilibrio tra i generi. Tutti gli amministratori hanno più di 50 anni. Il curriculum con le caratteristiche personali e professionali degli amministratori è disponibile sul sito internet www.saipem.com nella sezione "Governance".

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



In merito alla formazione e informazione ai membri del Consiglio di Amministrazione, nel corso del suo mandato il Consiglio è stato costantemente coinvolto in iniziative e presentazioni volte ad approfondire la conoscenza delle attività operative della Società, di scenari e analisi inerenti alla transizione energetica, i rischi connessi ai cambiamenti climatici, la protezione dei diritti umani e della governance-compliance. Si cita a titolo di esempio il recente coinvolgimento del Consiglio su uno studio di "Energy scenarios and strategic implications for the industry", predisposto da una società riconosciuta a livello mondiale incentrato anche sui diversi scenari "climate change", così come le rispettive implicazioni e opportunità per l'azienda nella gestione della transizione energetica, considerati nella definizione della strategia societaria.

Ulteriori informazioni sulla composizione, nomina, responsabilità, attività e formazione del Consiglio di Amministrazione sono disponibili nella sezione "Consiglio di Amministrazione" della "Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2020".

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

alle sue dinamiche d'interazione con tutti gli stakeholder, alla responsabilità sociale d'impresa, all'esame degli scenari per la predisposizione del piano strategico e alla corporate governance della Società e del Gruppo. Il Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance e l'Amministratore Delegato-CEO si fanno portatori delle tematiche di sostenibilità all'interno del Consiglio di Amministrazione, che ha discusso in corso d'anno temi rilevanti al riguardo quali ad esempio la disclosure sull'approccio di Saipem al tema "Climate Change", le sue implicazioni sulle strategie di business e le iniziative intraprese dalla Società sul tema, oltre all'analisi della situazione legata al posizionamento della Società rispetto ai diversi rating di sostenibilità.

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

Data la trasversalità del tema, gli obiettivi di sostenibilità sono definiti, con l'indicazione di diffonderli all'interno della Società, in coerenza con i diversi contesti operativi e con le richieste emergenti dalla consultazione degli stakeholder e da altre evidenze di contesto. Il Consiglio di Amministrazione approva il piano di performance manageriale, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, attraverso il quale sono assegnati all'Amministratore Delegato-CEO gli obiettivi dell'azienda. Il piano è redatto sulla base del piano strategico aziendale e, per la parte di obiettivi afferenti a tematiche ESG, tenendo conto degli ambiti risultati a maggiore priorità da parte degli stakeholder societari. Gli obiettivi sono poi riportati con un processo a cascata sul management dell'organizzazione e sono declinati nel piano degli incentivi variabili di breve termine. Con riferimento al Piano 2020 è stato previsto un incremento del peso percentuale degli obiettivi afferenti a tematiche di sostenibilità nell'ambito dell'incentivo variabile a breve termine. In merito al Piano 2021, descritto in dettaglio nella "Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2021", in continuità con l'anno precedente, viene confermata una crescente attenzione verso gli obiettivi afferenti a tematiche ESG. Nella fattispecie, la riduzione delle emissioni di gas serra, le performance di sicurezza, la diversità di genere e l'innovazione sono alcune delle tematiche su cui si concentrano gli obiettivi del 2021 del Consiglio di Amministrazione e del CEO in primis.

Il coinvolgimento attivo e regolare con gli stakeholder nella determinazione delle priorità (mediante, ad esempio, l'analisi di materialità) e la predisposizione di un sistema di monitoraggio avanzato per monitorare e rendicontare le performance ESG aziendali confermano, inoltre, come i fattori ESG/Sostenibilità costituiscano un impegno che la Società adotta verso gli stakeholder in un'ottica di creazione di valore condiviso di lungo termine. Predominante, nella posizione della Società di porsi alla guida della transizione energetica, si colloca l'obiettivo di ridurre le emissioni di GHG scopo 1 & 2 del 50% nel 2035 (valore di riferimento calcolato rispetto al 2018), e scopo 2 net-zero entro il 2025.

I PRINCIPALI TEMI DI SOSTENIBILITÀ AFFRONTATI DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE NEL 2020

- > Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario 2019 (include lo svolgimento dell'analisi di materialità)
- > Relazione sulla Remunerazione e definizione obiettivi per successivo periodo, che includono obiettivi di sostenibilità del business
- > Performance e raggiungimento obiettivi inclusi nel Piano HSE
- > Modern Slavery Statement 2019 ai sensi dello UK "Modern Slavery Act"
- > Documento "2019 Sustainability Report - Making Change Possible - 4 Challenges for the Energy Transition"
- > Documento "Leading the path to energy transition" redatto secondo le raccomandazioni della Task Force on Climate Related Financial Disclosure (TCFD)



Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Saipem SpA

"Modello 231 (include il Codice Etico)"

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

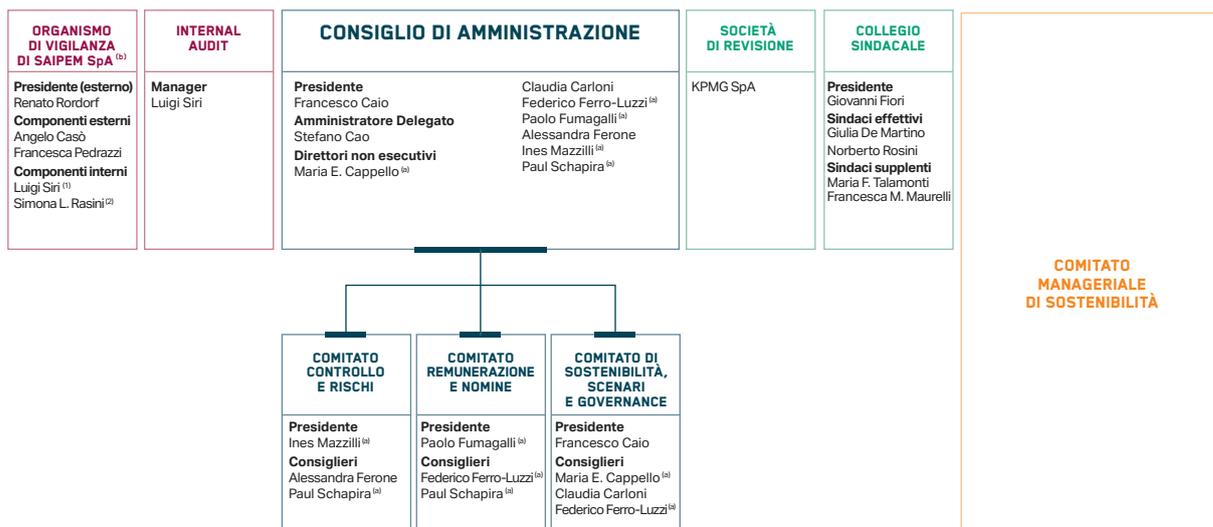
Successivamente, attraverso specifici progetti, sono stati approvati gli aggiornamenti del Modello 231 al fine di recepire le innovazioni normative e i mutamenti organizzativi aziendali di Saipem SpA.

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

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

ORGANI DI GESTIONE E CONTROLLO

LIVELLO ESECUTIVO



(a) Indipendente.

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

Da ultimo, a dicembre 2020 il Modello 231 è stato aggiornato con riferimento a:

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

All'esito di tale attività di aggiornamento l'Amministratore Delegato di Saipem SpA in data 21 dicembre 2020 ha approvato il "Modello 231 (include il Codice Etico)" di Saipem SpA.

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

- > il decreto legislativo 4 marzo 2014, n. 24, è intervenuto nell'ambito della repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime apportando modifiche all'art. 600 c.p. (riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù) e all'art. 601 c.p. (tratta di persone);
- > il decreto legislativo 4 marzo 2014, n. 39, ha introdotto il reato di "Adescamento di minorenni" tra i reati presupposto del D.Lgs. n. 231/2001;
- > la legge 22 maggio 2015, n. 68, "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente" (cd. "Legge Ecoreati"), introduce nuove fattispecie di reati in ambito ambientale;
- > la legge 20 novembre 2017, n. 167, "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge Europea 2017". Il provvedimento mira ad adeguare l'ordinamento domestico a quello comunitario, intervenendo anche in materia di responsabilità degli enti. Nel disciplinare la lotta "contro talune forme ed espressioni di razzismo e xenofobia mediante il diritto penale", infatti è stato previsto quale reato presupposto all'interno del D.Lgs. n. 231/2001 il nuovo art. 25 terdecies "Razzismo e xenofobia";
- > la legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato";
- > il decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 107, "Norme di adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) n. 596/2014, relativo agli abusi di mercato e che abroga la direttiva 2003/6/CE e le direttive 2003/124/UE, 2003/125/CE e 2004/72/CE";
- > la legge 9 gennaio 2019, n. 3, "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici";
- > la legge di conversione n. 157 del 24 dicembre 2019 del decreto-legge n. 124/2019 recante "Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili";
- > la legge di conversione n. 133 del 18 novembre 2019 del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105 "Disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica";
- > il D.Lgs. n. 75/2020 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale" che ha recepito la cd. "Direttiva PIF".

IMPEGNO, RISULTATI E OBIETTIVI

TEMATICA MATERIALE SAIPEM

GESTIONE DEI RISCHI CONNESSI AL CAMBIAMENTO CLIMATICO
EFFICIENZA ENERGETICA
RIDUZIONE DELLE EMISSIONI GHG
TRANSIZIONE VERSO ATTIVITÀ A BASSE EMISSIONI DI CARBONIO
RIDUZIONE DELLE EMISSIONI ATMOSFERICHE (NON GHG)

IMPEGNO

- > Ridurre gradualmente la dipendenza dal settore dei combustibili fossili concentrandosi su settori a minor impatto climatico, investendo in tecnologie rinnovabili, sviluppando usi dei combustibili fossili più sostenibili e diversificando le attività.
- > Ottimizzare il consumo di energia, utilizzando le migliori tecnologie disponibili e aumentando l'efficienza delle operazioni.

RISULTATI 2020

- > Sviluppo di una specifica Metodologia di Emissione per prevedere le emissioni di GHG di un impianto progettato da Saipem durante la sua fase di esercizio (emissioni di Scope 3 per Saipem), di prossima certificazione e validazione da parte di Terza Parte.
- > Raggiunta la riduzione di emissioni di 26,68 kt di CO₂ eq.
- > Estensione al 2024 del Piano Strategico di GHG per riduzione cumulativa totale di 255 kt di CO₂ per il periodo 2019-2024.
- > Evitata l'emissione in atmosfera di 319,9 t di NO_x.
- > Evitata l'emissione in atmosfera di 15,4 t di SO₂.
- > Evitata l'emissione in atmosfera di 50,3 t di CO.
- > Evitata l'emissione in atmosfera di 17,1 t di NMVOC.
- > Evitata l'emissione in atmosfera di 10,2 t di PM₁₀.
- > Eseguite 15 diagnosi energetiche e studi di fattibilità.
- > Realizzate 18 iniziative di efficientamento energetico.
- > Realizzate 6 iniziative di risparmio energetico.
- > Realizzate 2 iniziative di impiego di energia rinnovabile.
- > Realizzate 3 iniziative di monitoraggio dei consumi energetici.

RISULTATI 2020 VS. OBIETTIVI 2020

- Implementazione di specifiche iniziative di gestione di GHG (24, con obiettivi specifici per ogni Divisione).
- Riduzione delle emissioni di CO₂ (obiettivo annuale di 19,3 kt di CO₂ eq, con obiettivi specifici per ogni Divisione).
- Revisione del Piano Strategico di GHG entro la fine del 2020.
- Esecuzione di specifici diagnosi energetiche/studi di fattibilità (18, con obiettivi specifici per ogni Divisione)*.
- Aumentare il numero di iniziative specifiche volte a ridurre i consumi energetici/aumentare l'efficienza energetica.
- Quando applicabile, identificare la potenziale produzione/utilizzo di energia rinnovabile in progetti e siti.

OBIETTIVI 2021

- > Target di Gruppo per le emissioni GHG di scopo 1 e 2, dettagliati alla sezione "Strategie di riduzione di GHG relative agli asset e alle operazioni di Saipem per il raggiungimento del Net-Zero": 50% di riduzione nel 2035 rispetto alla baseline delle emissioni del 2018.
- > Raggiungimento obiettivi piani strategici 2020-2024 per il 2021 (specifici per ogni Divisione) in termini di saving su emissioni (36.500 t di CO₂ eq), cifra attualmente non basata su Science Based Targets.
- > Definizione della Strategia per la carbon neutrality (Net-Zero) per le Divisioni e il Gruppo.
- > Definizione del Piano di attuazione per la carbon neutrality (Net-Zero) per le Divisioni e il Gruppo.
- > Validazione di terza parte della documentazione prodotta (Strategie e Piani di attuazione) per la carbon neutrality (Net Zero).
- > Assessment di tutti gli asset collegati alla rete elettrica per esplorare la possibilità di ottenere il 100% di elettricità certificata da fonti rinnovabili.
- > Definizione di un set di KPI asset specifico (vessel, rig, Temporary Construction Facility (TFC), yard e uffici) per la valutazione delle iniziative di riduzione dei GHG e implementazione della reportistica associata.

(*) L'obiettivo si considera raggiunto in seguito alla revisione degli obiettivi di Gruppo in relazione all'emergenza COVID-19 che ha fissato a 11 il numero di diagnosi energetiche/studi di fattibilità.

TEMATICA MATERIALE SAIPEM

GESTIONE DELLE RISORSE IDRICHE

IMPEGNO

- > La corretta e consapevole gestione delle risorse idriche è parte integrante di tutta la strategia ambientale.
- > L'approccio è focalizzato a massimizzare il riutilizzo dell'acqua ove possibile, e a ridurre al minimo il consumo di essa in tutti i nostri siti e progetti operativi, specialmente se ubicati in aree caratterizzate da particolare scarsità idrica.

RISULTATI 2020

- > E&C Offshore: Yard Energy and Water Efficiency Management Plans ("YEWEMP") mappatura di siti e progetti che operano in aree a stress idrico.
- > YEWEMP nei cantieri di fabbricazione: Ambriz (Angola), Arbatax (Italia), Karimun (Indonesia) and SCNL (Nigeria).
- > E&C Onshore: realizzati studi di fattibilità per il progetto Marjan pack 10 e il progetto Berri (entrambi in Arabia Saudita) con misure per il risparmio idrico e il calcolo del risparmio.

OBIETTIVI 2021

- > Ogni Divisione eseguirà in un sito pilota un'analisi dell'uso e del consumo di acqua per identificare criticità e proporre azioni per ridurre il consumo di acqua e aumentare la frazione di riutilizzo dell'acqua.
- > E&C Offshore: YEWEMP proseguirà nel 2021 sviluppando e implementando il piano sui restanti yard/cantieri di fabbricazione offshore.
- > E&C Onshore: nei progetti Marjan pack 10 e Berri (entrambi in Arabia Saudita), implementazione delle misure di riduzione previste dagli studi di fattibilità.
- > Nuovo Headquarter in Italia (Milano): significativa riduzione dei consumi idrici di acqua potabile grazie all'efficienza delle apparecchiature impiantistiche selezionate, al riutilizzo delle acque meteoriche, all'uso di sistemi di irrigazione ad alta efficienza combinate alla scelta di specie arboree che richiedano un basso apporto idrico.

TEMATICA MATERIALE SAIPEM

RICICLO E RIDUZIONE DEI RIFIUTI

IMPEGNO

- > Gestire responsabilmente i rifiuti attraverso una gerarchia di interventi che mira a dare massima priorità alla riduzione e al riutilizzo dei rifiuti nella misura massima.

RISULTATI 2020

- > Presentazione Campagna "Plastic Free" nei nuovi uffici Saipem di Milano Rogoredo.
- > Flotta E&C Offshore: sostituzione nei servizi di ristorazione di tutta la plastica monouso in parte con materiali riutilizzabili e in parte con materiali monouso, ma meno impattanti, quali carta, cartone o legno.
- > Mezzo E&C Offshore FDS 2: è stato dotato di un impianto di trattamento acqua potabile a bordo, con relativo sistema di distribuzione e conseguente riduzione di consumo di bottiglie di plastica. Questa soluzione sarà presto installata anche su altre navi della flotta Saipem come FDS e Castorone.

OBIETTIVI 2021

- > Definizione di un programma per la riduzione dell'uso di plastica monouso.
- > Implementazione di attività di comunicazione specifiche sulla riduzione dei rifiuti durante la European Waste Week.
- > Ogni Divisione identificherà un sito pilota per lo sviluppo di una roadmap per la riduzione dei rifiuti, con focus sull'eliminazione della plastica monouso.

TEMATICA MATERIALE SAIPEM

USO DI COMBUSTIBILI ALTERNATIVI

IMPEGNO

- > Esplorare l'uso di carburanti sostenibili ottenuti da materie prime rinnovabili e alternative in sostituzione di combustibili derivati dal petrolio.

OBIETTIVI 2021

- > Valutazione della possibilità di impiego di SAF (Sustainable Aviation Fuel) per una quota dei voli acquistati entro la fine del 2021.

TEMATICA MATERIALE SAIPEM

PREVENZIONE E RIPRISTINO DEGLI SVERSAMENTI

IMPEGNO

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

RISULTATI 2020

Copertura raggiunta:

- > O&CM (Oil & Chemical Mapping) per 38 tra cantieri/basi logistiche e navi E&C Offshore e Drilling.
- > SRA (Spill Risk Assessment) implementati per 20 tra cantieri/basi logistiche e navi E&C Offshore e Drilling.
- > Eseguite 547 esercitazioni di risposta agli sversamenti.

RISULTATI 2020 VS.OBIETTIVI 2020

- Copertura del 100% di siti/progetti con specifici piani di emergenza per inquinamento accidentale.
- Aumentare il numero di esercitazioni di risposta agli sversamenti, compresi gli scenari di sversamenti in corpi idrici.

Target O&CM:

- 100% delle navi offshore (operativi);
- 100% dei cantieri offshore (operativi);
- 40% delle navi di perforazione offshore (svolti pre 2020);
- 100% dei cantieri onshore yard/basi logistiche;
- almeno 1 progetto onshore (rinviato causa COVID).

Target SRA:

- 100% delle navi offshore operative nel 2020;
- almeno 2 cantieri offshore;
- almeno 1 cantiere onshore/base logistica.

OBIETTIVI 2021

- > Copertura del 100% di siti/progetti con specifici piani di emergenza per inquinamento accidentale.
- > Aumentare il numero di esercitazioni su sversamenti, compresi gli scenari di sversamenti in corpi idrici.
- > Target O&CM: copertura del 100% delle navi offshore operative nel 2021 e yard operative nel 2021, copertura del 100% dell'Onshore basi logistiche e yard almeno 1 progetto onshore. 40% delle navi di perforazione offshore e almeno 1 piattaforma di perforazione onshore.
- > Target SRA: 100% delle navi offshore operative nel 2021; almeno 1 cantiere offshore operativo; almeno 1 cantiere onshore. Almeno una piattaforma di perforazione offshore e una onshore.

TEMATICA MATERIALE SAIPEMSALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
LEADERSHIP E CULTURA DELLA SICUREZZA**IMPEGNO**

- > Confermare il rinnovo delle certificazioni di Gruppo ISO 45001 e ISO 14001.
- > Migliorare l'obiettivo TRIFR-target 2020: 0,44.
- > Perseguire il miglioramento continuo promuovendo e sviluppando una cultura della sicurezza (con particolare attenzione agli incidenti stradali e agli infortuni in itinere) e rafforzando il sistema di pianificazione di audit HSE.

RISULTATI 2020

- > Rinnovo della certificazione di Gruppo a fronte degli Standard ISO 14001 e ISO 45001.
- > Il TRIFR è migliorato raggiungendo 0,36.
- > Erogate oltre 1,3 milioni di ore di formazione HSE, il 39% delle quali rivolte ai dipendenti e il 61% ai subcontrattisti.

RISULTATI 2020 VS.OBIETTIVI 2020

- Rinnovo dei certificati di Gruppo ISO 14001 e 45001.
- Il TRIFR per l'intero anno si è attestato a 0,36, nettamente inferiore al target 0,44.

OBIETTIVI 2021

- > Mantenere la certificazione di Gruppo ISO 14001 e ISO 45001.
- > Preservare la sicurezza delle persone attraverso la conferma del monitoraggio dell'indice di frequenza infortuni (TRIFR) e l'introduzione di un ulteriore indice HLFR (High Level Frequency Rate) volto a misurare tutti gli incidenti (near miss) con potenzialità elevata di danno alle persone, al fine di meglio comprendere le aree maggiormente critiche e implementare programmi idonei a limitare le cause scatenanti.

TEMATICA MATERIALE SAIPEM

SUPPORTO E SVILUPPO DELLE COMUNITÀ LOCALI

IMPEGNO

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

RISULTATI 2020

- > Implementate 20 iniziative per le comunità locali rivolte a più di 64.000 beneficiari in 12 Paesi. 1,6 milioni di euro investiti.
- > Il valore economico direttamente generato da Saipem è pari a 6,7 miliardi di euro.

RISULTATI 2020 VS. OBIETTIVI 2020

- Continuare a contribuire allo sviluppo socio-economico, anche attraverso l'impiego di persone locali, la formazione e il trasferimento di know-how, e collaborando con fornitori e subcontrattisti locali.
- Continuare a contribuire alla lotta contro la pandemia di COVID-19 per sostenere le comunità locali in alcuni dei Paesi colpiti.
- Continuare a pianificare iniziative al fine di contribuire agli SDG.

OBIETTIVI 2021

- > Continuare a pianificare iniziative per contribuire agli SDG.
- > Continuare a contribuire alla lotta contro la pandemia di COVID-19 per sostenere le comunità locali in alcuni dei Paesi colpiti.
- > Continuare a contribuire allo sviluppo socio-economico, anche assumendo persone locali, con formazione e trasferimento di know-how e lavorando con fornitori e subappaltatori locali.

TEMATICA MATERIALE SAIPEM

GARANTIRE I DIRITTI UMANI NELLA CATENA DI FORNITURA/RESPONSABILITÀ AMBIENTALE E SOCIALE LUNGO LA CATENA DI FORNITURA

IMPEGNO

- > Rispettare le best practice internazionali in materia di diritti umani e del lavoro e monitorarne il rispetto.
- > Collaborare con i nostri fornitori per contribuire al loro sviluppo in termini di sostenibilità del loro business e per ridurre/minimizzare i rischi di sostenibilità lungo la nostra catena di fornitura.

RISULTATI 2020

- > Continuazione della campagna di responsabilità sociale della catena di fornitura: 504 fornitori valutati durante la fase di qualifica e 1 audit on site.
- > Verifica di 44 fornitori sul tema Human Rights durante l'esecuzione del contratto.
- > Esecuzione di desktop audit a 10 subappaltatori in Nigeria.
- > Applicazione del tool per stimare il carbon footprint di Saipem lungo la catena di fornitura in una fase di test su 6 importanti fornitori.
- > Valutazione delle capacità tecniche su 143 potenziali agenzie del lavoro. 4 Assessment (2 in remoto e 2 in loco) svolti su agenzie in Arabia Saudita, Emirati Arabi Uniti e Italia (questi ultimi inerenti prestazioni di lavoro per Italia, Bulgaria, Romania ed Emirati Arabi Uniti).
- > Erogato da GPS (società del Gruppo) un eLearning a 14 manpower, inclusa verifica di efficacia.
- > Valutazione delle performance delle agenzie monitorate attraverso interviste al personale internazionale.
- > Svoluta un'indagine interna mirata a monitorare 13 agenzie.

RISULTATI 2020 VS. OBIETTIVI 2020

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

OBIETTIVI 2021

- > Identificare ulteriori aree/beni in cui implementare un approccio di green procurement.

TEMATICA MATERIALE SAIPEM

ETICA DEL BUSINESS E CONTRASTO ALLA CORRUZIONE

IMPEGNO

- > Operare in conformità con le migliori pratiche di business etiche.

RISULTATI 2020

- > Aggiornati il Modello 231 e Procedure di Anti-Corruzione.
- > 100% dei Paesi previsti per la copertura della formazione in ambito Anti-Corruzione e Compliance 231.

RISULTATI 2020 VS. OBIETTIVI 2020

- Aggiornati il Modello 231 e Procedure di Anti-Corruzione.
- 100% dei Paesi previsti per la copertura della formazione in ambito Anti-Corruzione e Compliance 231.

OBIETTIVI 2021

- > Mantenimento dell'adeguatezza del Modello 231 e delle relative procedure.
- > Continuare a mantenere un adeguato sistema di controllo interno e di risk management.
- > Continuare a rafforzare la trasparenza nelle relazioni e comunicazioni con gli stakeholder.
- > Copertura del 100% dei Paesi previsti dal Piano di formazione in ambito Anti-Corruzione e Compliance 231.

TEMATICA MATERIALE SAIPEM

APPLICAZIONI EMERGENTI DI INTELLIGENZA ARTIFICIALE
TECNOLOGIE AVANZATE E INNOVAZIONE

IMPEGNO

- > Allineare tramite l'innovazione l'offerta commerciale di Saipem alle mutate esigenze di business e scenario di mercato.
- > Sviluppo di una metodologia per mappare la creazione di valore dell'innovazione sostenibile durante l'esecuzione dei progetti.

RISULTATI 2020

- > 21 brevetti depositati, 10 dei quali per tecnologie di decarbonizzazione.
- > 14 accordi di collaborazione/licenza firmati, di cui 10 per progetti di decarbonizzazione e 2 per progetti di diversificazione.
- > 204 risorse FTE (equivalente a tempo pieno) coinvolte in ricerca e sviluppo.
- > La spesa in Ricerca & Sviluppo è stata di 35 milioni di euro; la spesa complessiva in innovazione di 74 milioni di euro, di cui circa il 25% per la decarbonizzazione (gas escluso).
- > Sviluppo di una metodologia per mappare la creazione di valore dell'innovazione sostenibile durante l'esecuzione dei progetti.

RISULTATI 2020 VS. OBIETTIVI 2020

- > Cercare soluzioni di innovazione dirompente e mantenere l'alto investimento in innovazione tecnologica.
- > Sviluppo di una metodologia per mappare la creazione di valore dell'innovazione sostenibile durante l'esecuzione dei progetti.

OBIETTIVI 2021

- > Individuazione e sviluppo di tecnologie di decarbonizzazione che permettano un accesso selettivo a progetti di sviluppo commerciale; lancio di approcci dirompenti per esplorare aree inesplorate di opportunità per la Società.
- > Ulteriore sviluppo, e sua applicazione, della metodologia per mappare la creazione di valore dell'innovazione sostenibile;
- > Garantire il supporto verso la trasformazione digitale.

TEMATICA MATERIALE SAIPEM

SVILUPPO DEI DIPENDENTI

IMPEGNO

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

RISULTATI 2020

- > Avviamento di un programma di Mentoring focalizzato sulla Diversità e Inclusione.
- > Lancio di una borsa di studio dedicata al collega Egidio Palliotto.
- > Definizione di una partnership con istituzioni formative in Mozambico per il supporto alla didattica.
- > Lancio di 4 workshop "Deep in Saipem", seminari tematici volti a migliorare la conoscenza dei progetti operativi realizzati dalle Divisioni in tutto il mondo, a diffondere l'utilizzo delle best practice, a diffondere la cultura della conoscenza e dell'innovazione, a sviluppare il senso di appartenenza a un'unica azienda globale, a coinvolgere i nostri dipendenti e a diffondere la conoscenza del modello di leadership Saipem.

RISULTATI 2020 VS. OBIETTIVI 2020

- Continuare a implementare iniziative di formazione, trasferimento di know-how e collaborazione con le scuole nei Paesi in cui il Gruppo opera.
- Continuare ad attrarre talenti, con un focus specifico sulle donne e i giovani.

OBIETTIVI 2021

- > Continuare ad attrarre talenti con un focus specifico sulle donne e i giovani.
- > Attrarre talenti con competenze digitali.
- > Lancio di Talent4Saipem.
- > Continuare a sviluppare le iniziative di Local Content in Mozambico.
- > Sviluppo delle competenze digitali (hard e soft) attraverso un programma di formazione digitale dedicato.
- > Continuare a investire sulla cultura e le competenze in materia di cyber security.
- > Continuare a migliorare la cultura HSE attivando attività di formazione specifiche.
- > Continuare a sviluppare le competenze relative a compliance e governance con corsi di formazione dedicati.
- > Continuare il focus sul project management finalizzato a sviluppare competenze tecniche e manageriali applicabili in tutto lo scenario Saipem e rivolte a tutti i dipendenti esperti coinvolti in un progetto aziendale.
- > Valorizzare le competenze manageriali in accordo con il Leadership Model di Saipem.
- > Sviluppare nuovi programmi di sviluppo ad hoc e percorsi di carriera per talenti di diversa seniority (Millennial, Middle Manager e Senior Manager).
- > Adottare nuovi strumenti per valutare le competenze manageriali legate al modello di Leadership Saipem dei nostri migliori talenti e valorizzarne potenziale a lungo termine.
- > Continuare a promuovere una cultura meritocratica attraverso iniziative di sviluppo che valorizzino le capacità e le competenze dei nostri dipendenti.
- > Lancio dell'iniziativa "Internal Saipem Accademy" il cui obiettivo è quello di sviluppare e condividere competenze trasversali e abilità tecniche valorizzando l'insegnamento interno come asset strategico.

TEMATICA MATERIALE SAIPEM

ATTRAZIONE DEI DIPENDENTI, GESTIONE E TRATTENIMENTO DEI TALENTI

IMPEGNO

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

RISULTATI 2020 VS. OBIETTIVI 2020

- Continuare ad attrarre talenti, con un focus specifico sulle donne e i giovani.

TEMATICA MATERIALE SAIPEM

DIVERSITY E AMBIENTE DI LAVORO INCLUSIVO

IMPEGNO

- > Promuovere la creazione di una cultura aziendale inclusiva.

RISULTATI 2020

- > Il CEO di Saipem ha firmato la dichiarazione di sostegno ai Women Empowerment Principles (WEP) e il Manifesto per l'occupazione femminile dell'associazione Valore D.

RISULTATI 2020 VS. OBIETTIVI 2020

- Avviamento di un programma di Mentoring con lo scopo di favorire il processo di Diversità e Inclusione.

OBIETTIVI 2021

- > Promuovere una cultura inclusiva che valorizzi la diversità e garantisca pari opportunità;
- > Monitorare il tasso di turnover volontario femminile.

TEMATICA MATERIALE SAIPEM

COINVOLGIMENTO E SODDISFAZIONE DEI DIPENDENTI

RISULTATI 2020

- > La forte discontinuità di contesto registrata nel corso del 2020 a seguito della sopraggiunta crisi pandemica connessa al virus COVID-19 non ha consentito di poter assicurare l'avvio del periodico e consolidato processo di analisi di engagement rivolto alla popolazione aziendale. Tuttavia nel corso del mese di novembre 2020 è stata attivata per tutti i dipendenti una survey sulla percezione della reputazione di Saipem e sul proprio allineamento strategico, a cui hanno partecipato 5.085 dipendenti (16,5% del totale della forza lavoro coinvolta nell'indagine).

OBIETTIVI 2021

- > Nel corso del terzo trimestre del 2021 verrà nuovamente avviata una survey di engagement sulla popolazione aziendale nell'ambito della quale saranno analizzati e valutati, in continuità e coerenza con quanto anche affrontato nel corso della survey reputazionale svolta nel corso del 2020, i principali fattori tangibili e intangibili di motivazione e ingaggio delle persone relativamente al proprio contesto operativo e organizzativo di riferimento. Sulla base delle evidenze che emergeranno saranno pertanto definiti e individuati degli specifici obiettivi e ambiti di azione per l'anno successivo.

TEMATICA MATERIALE SAIPEM

INCENTIVI E BENEFIT PER I DIPENDENTI

OBIETTIVI 2021

- > In considerazione di alcune prassi e normative locali, quali quella italiana che prevede, nell'ambito delle strutture di contrattazione collettiva di livello 1 e 2, forme e modalità di adesione da parte dei dipendenti a strumenti previdenziali e sanitari integrativi, con parziale copertura dei costi di adesione a carico dell'azienda, piuttosto che la possibilità di conversione di una quota parte del premio aziendale di produttività in credito welfare, verrà avviato nel corso del 2021 un processo di mappatura delle principali realtà estere, volto ad analizzare la presenza più o meno diffusa di istituti/strumenti contrattuali equivalenti al fine di poter successivamente valutare l'opportunità di assicurare una strategia di approccio in tema previdenziale e sanitario maggiormente omogenea e trasversale.

TEMATICA MATERIALE SAIPEM

SALUTE E BENESSERE DEI DIPENDENTI

IMPEGNO

- > Pieno e totale coinvolgimento del servizio medico nella gestione sanitaria della pandemia con lo scopo di mitigarne l'impatto, proteggere la salute dei lavoratori e garantire la continuità dei servizi sanitari worldwide e più in generale della business continuity aziendale.

RISULTATI 2020

- > Costituzione di una Task Force sanitaria, a diretto riporto del Dirigente Medico membro dell'Unità di Crisi aziendale, per il monitoraggio dell'evoluzione della pandemia.
- > Pubblicazione di un bollettino periodico sull'evoluzione e lo status della pandemia.
- > Aggiornamento del sistema di informazione pre-travel Health & Secur integrato con info su tematica COVID-19.
- > Formulazione di documenti aziendali specifici e relative matrici di rischio per area geografica del mondo, per un'adeguata valutazione del rischio.
- > Individuazione e gestione dei lavoratori "fragili" e "vulnerabili".
- > Relazioni istituzionali con Protezione Civile a sostegno dei programmi di aiuto/supporto alle Strutture Sanitarie Nazionali pubbliche. Verifica tecnico-scientifica di tutto il materiale donato.
- > Contatti continui con i Ministeri della Sanità Nazionali, il WHO, CDC e ATS/ASL Regionali per tutte le disposizioni che riguardano i dipendenti italiani e stranieri in Italia e all'estero.
- > Acquisizione di tool scientificamente avanzati adottati e distribuiti nei siti operativi Saipem in risposta all'emergenza pandemica e che potranno poi essere utilizzati per altre valutazioni diagnostiche future.

RISULTATI 2020 VS. OBIETTIVI 2020

- Continuare l'implementazione di un sistema completo di prevenzione e monitoraggio della pandemia.
- Assicurare l'istruzione e la formazione continua del personale medico.
- Intensificare il programma di audit sanitario.

OBIETTIVI 2021

- > Introdurre, oltre alle già collaudate misure di contenimento della pandemia, la vaccinazione Sars-Cov-2 COVID-19.



IL NOSTRO CONTRIBUTO ALLA MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI

La strategia di riduzione dei cambiamenti climatici

SASB
EM-SV-110A.2

Saipem prevede di diminuire gradualmente la propria dipendenza dal settore dei combustibili fossili, riducendo le proprie emissioni di CO₂ e ampliando continuamente la propria offerta in settori a minor impatto sul clima, proponendosi come fornitore di soluzioni innovative per supportare i clienti nell'identificazione delle migliori scelte tecnologiche a ridotte emissioni di carbonio. La Società ha pubblicato la terza edizione del documento "Leading the Path to Energy Transition" redatto in accordo alle raccomandazioni della Task Force on Climate Related Financial Disclosure (TCFD), dove sono approfonditi, fra gli altri, i temi inerenti alla governance delle tematiche relative agli impatti dei cambiamenti climatici, i rischi e le opportunità climate related identificati, nel breve, medio e lungo termine.

La strategia aziendale si basa sui seguenti tre pilastri:

- > ampliare l'offerta ai propri clienti in settori a minor impatto sul clima, investendo in tecnologie rinnovabili, sviluppando soluzioni per un uso più sostenibile dei combustibili fossili e diversificando le attività. Ciò implica rafforzare la propria presenza nei mercati a ridotte emissioni di carbonio già esistenti (ad es. parchi eolici offshore, biocarburanti, energia solare concentrata, ecc.) e creare l'accesso a nuovi mercati (ad es. energia da onde e maree, conversione dell'energia termica degli oceani, stoccaggio dell'energia, idrogeno e soluzioni ibride). Inoltre, Saipem punta alla diversificazione sul mercato, concentrandosi su opportunità non legate all'energia come le infrastrutture per la mobilità sostenibile, la gestione delle risorse idriche e i servizi ambientali per l'economia circolare. Infine, una grande attenzione è posta sulle fonti energetiche a minore intensità di carbonio, in particolare l'uso del gas naturale come fonte energetica per il periodo di transizione (ad esempio GNL);
- > diventare un partner chiave per i propri clienti nei loro processi di decarbonizzazione. Le principali società energetiche, ma anche altre industrie ad alta intensità di carbonio, come acciaio e cemento, stanno decarbonizzando le proprie attività e guidano la trasformazione digitale su larga scala lungo la catena del valore, coinvolgendo i principali fornitori EPC che investono in tecnologie di decarbonizzazione e digitalizzazione. Saipem ha l'obiettivo di divenire "il partner preferito" per quei clienti impegnati nella transizione energetica;
- > migliorare l'efficienza delle proprie attività e operazioni per ridurre le emissioni di gas a effetto serra.



Analisi di scenario climate-related

Per il Gruppo Saipem la valutazione dei driver di lungo termine (2050) del contesto esterno si basa sull'analisi di diversi scenari: ognuno di essi rappresenta un possibile percorso verso un differente assetto di mercato. Questa analisi tiene conto delle tendenze macroeconomiche, sociali e di domanda delle diverse fonti energetiche che si ritiene possano avere un impatto visibile sui principali driver del business dell'intero Gruppo Saipem.

Sia gli scenari di lungo termine che quelli di breve e medio termine vengono analizzati nell'ambito del processo di pianificazione e vengono considerati tra gli elementi per la definizione del Piano Strategico; essi sono aggiornati ogni anno e discussi con il Top Management e sono oggetto di riunioni dedicate nel Consiglio di Amministrazione e si avvalgono di diverse fonti esterne (previsioni di analisti, società del settore, organizzazioni intergovernative e altri stakeholder e consulenti).

Come indicato nel capitolo sull'evoluzione dello scenario di mercato e strategia, nonostante gli idrocarburi continueranno ad avere un ruolo importante nel medio termine, il loro contributo al mix energetico globale è destinato a un graduale declino nel lungo termine (con tempistiche verosimilmente accelerate per il petrolio rispetto al gas naturale nei diversi scenari). In questo contesto gli investimenti su larga scala nell'ambito degli idrocarburi, in particolare delle infrastrutture per l'utilizzo del gas, rimarranno necessari anche a medio-lungo termine e si ritiene che i clienti tradizionali continueranno a investire in progetti strategici a lungo termine, soprattutto in regioni chiave come il Medio Oriente. Soluzioni tecnologiche all'avanguardia con un minor impatto ambientale saranno sempre più richieste dai clienti e questo rappresenta una grande opportunità per Saipem. In questa prevedibilmente lunga fase di transizione energetica, diversi scenari mettono in evidenza il ruolo di alcune tecnologie, come la cattura e lo stoccaggio dell'anidride carbonica (CCUS), che consentiranno di rendere l'utilizzo degli idrocarburi più compatibile con le esigenze del clima. In aggiunta alle soluzioni "ibride" che prevedono l'utilizzo integrato di combustibili fossili e fonti rinnovabili nelle situazioni possibili. Attraverso la tecnologia CCUS è possibile da un lato ridurre fortemente le emissioni dirette di CO₂ nell'ambiente da parte di diversi processi industriali e dall'altro consentire la produzione di "Idrogeno Blu", per favorire una mobilità a minor impatto ambientale. Nel medio-lungo termine, naturalmente, l'obiettivo resta quello di puntare sulla sostituzione dell'Idrogeno Blu con l'Idrogeno Verde" prodotto da fonti rinnovabili attraverso economie di scala e tecnologie sempre più efficienti.

L'impegno nello sviluppo tecnologico, il costante adattamento del mix di competenze e delle iniziative di innovazione e l'affiancamento ai clienti per definire le migliori soluzioni tecnico-operative nell'ottica dell'intero ciclo di vita degli impianti sono i più efficaci strumenti che Saipem sta utilizzando per affrontare le sfide legate al tema del cambiamento climatico che l'industria sta affrontando. Inoltre, la diversificazione in segmenti di business con una minore intensità di carbonio e, nella misura possibile, in settori adiacenti in cui Saipem può sfruttare le proprie competenze (quali i più grandi e complessi progetti infrastrutturali) rimarranno tra i pilastri strategici nei prossimi anni.

Un'analisi di scenari, rischi e opportunità focalizzata sui cambiamenti climatici (basata sugli scenari pre COVID) è disponibile nel documento Saipem "Leading the path to energy transition", redatto secondo le raccomandazioni della Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) del Financial Stability Board.

Innovazione tecnologica e digitalizzazione



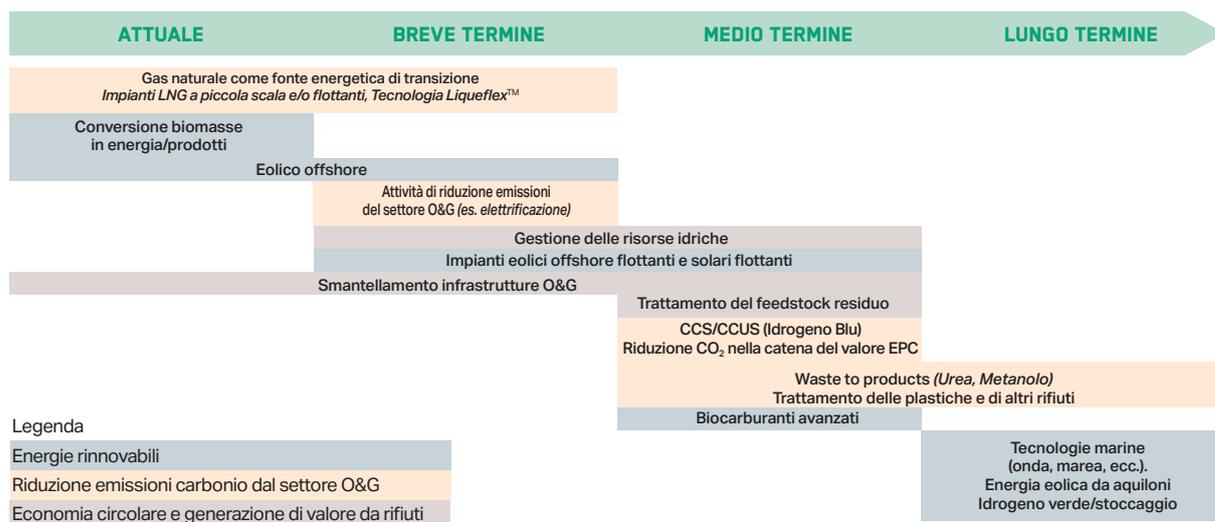
Nel complesso delle proprie attività di innovazione tecnologica Saipem ha registrato 16 nuove domande di brevetto nel 2020. Inoltre, Saipem si è posizionata al quinto posto nella classifica stilata dall'European Patent Office e relativa alle aziende italiane con il maggior numero di domande di brevetto europeo presentate nel 2019.

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

Saipem ha identificato numerose opportunità per fornire soluzioni all'avanguardia e sempre più sostenibili che aiuteranno i clienti a soddisfare la domanda di un futuro a ridotte emissioni di carbonio. Nel corso del 2020 la Società ha speso 35 milioni di euro per la ricerca e sviluppo e l'applicazione di tecnologie di decarbonizzazione, su un totale di 74 milioni di euro di speso per innovazione tecnologica. Inoltre sono stati depositati 21 brevetti, di cui 10 per nuove tecnologie di decarbonizzazione.

Dettagliate informazioni in merito alle attività di ricerca e sviluppo tecnologico, all'intelligenza artificiale e alla digitalizzazione, oltreché le partnership e le collaborazioni su questi ambiti, sono disponibili alla sezione "Attività di ricerca e sviluppo" della Relazione sulla gestione 2020.

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



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

L'efficienza energetica

Il consumo energetico diretto del 2020 è diminuito del 26% rispetto al 2019 per il perimetro del consolidato integrale (21% per il perimetro di Gruppo), in linea con la contrazione delle attività avvenuta durante l'anno in relazione all'emergenza COVID-19 (18% in meno di ore lavorate), calo di operazioni di navi e rig. In particolare, i siti con un maggior consumo sono stati il progetto Tangguh LNG Expansion Project (32 ktep), la nave Saipem 7000 (17 ktep), il progetto Mozambique LNG (16 ktep) e la nave Saipem FDS 2 (14 ktep).

In questo contesto si osserva un generale calo del consumo diretto di carburanti utilizzati per generatori elettrici e motori a combustione interna, a conferma del calo dell'operatività di mezzi e rig nell'anno. Si evidenzia che dal 2020 nessun mezzo della flotta utilizza più Heavy Fuel Oil e Intermediate Fuel Oil, per cui i consumi dei due carburanti non saranno più riportati. Dal 1° gennaio 2020 è infatti entrato in vigore un nuovo limite al contenuto di zolfo nei carburanti utilizzati a bordo delle navi, noto come "IMO 2020". La norma limita il contenuto di zolfo al di fuori delle aree designate per il controllo delle emissioni allo 0,5%, una riduzione significativa rispetto al limite precedente del 3,5%. All'interno di specifiche aree designate per il controllo delle emissioni i limiti erano già più severi (0,1%). Questo nuovo limite è stato reso obbligatorio a seguito di un emendamento all'allegato VI della Convenzione Internazionale per la Prevenzione dell'Inquinamento provocato da navi (MARPOL). Questi cambiamenti si sono rispecchiati nell'aggiornamento delle categorie di rendicontazione dei carburanti utilizzati nelle navi: phase-out di Heavy Fuel Oil, Intermediate Fuel Oil e Light Fuel Oil e integrazione di Marine Fuel Oil e Marine Gas Oil, categorizzati in base al tenore di zolfo maggiore o minore dello 0,1%.

La riduzione di energia elettrica è da attribuirsi principalmente a una diminuzione di attività operative presso la yard di Kuryk e allo stop delle operazioni di due rig onshore in Kazakhstan, alimentati dalla rete elettrica, e alla chiusura di svariati uffici per la pandemia. Ciononostante, Saipem continua a implementare numerose iniziative finalizzate alla riduzione dei propri consumi energetici e, di conseguenza, di emissioni di CO₂. Le iniziative realizzate si suddividono in quattro aree:

- > **monitoraggio energetico**, con l'obiettivo di tenere sotto controllo i flussi di energia per identificare azioni di miglioramento e valutarne i benefici;
- > **risparmio energetico**, con l'obiettivo di ridurre il consumo energetico eliminando inutili sprechi di energia e migliorando la gestione e l'efficienza dei processi;
- > **efficienza energetica**, con l'obiettivo di ridurre il consumo energetico installando attrezzature più efficienti;
- > **energia rinnovabile**, producendo la stessa quantità di energia da una fonte a minori emissioni.

Nel 2020 le iniziative suddette hanno permesso di ridurre i consumi energetici di un valore pari a 352.402 GJ (355.808 GJ per il perimetro di Gruppo).

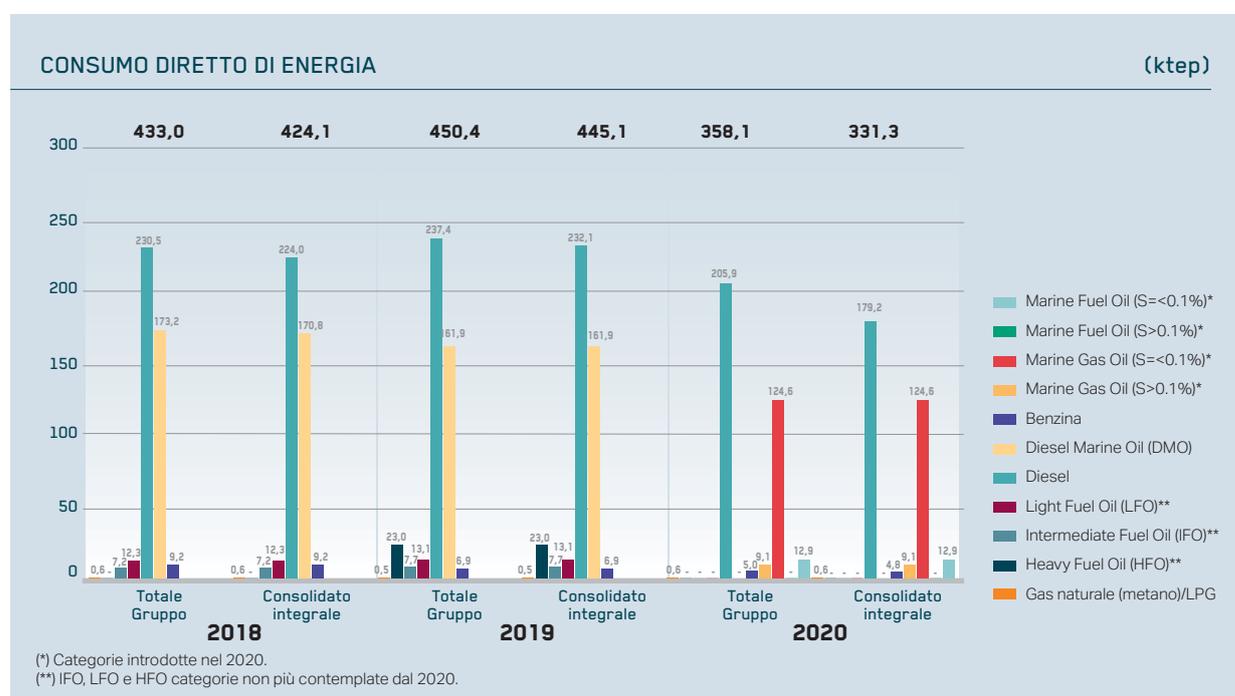
Esempi di iniziative implementate nell'anno includono: il continuo miglioramento dell'efficienza luminosa in numerosi siti onshore e offshore, l'efficientamento delle navi Saipem (iniziative per l'ottimizzazione delle rotte e la campagna Saipem eco Operation), l'installazione di torri faro solari, una migliore gestione dell'energia nei rig Offshore (Saipem 12000 e Scarabeo 8), ecc.

Maggiori informazioni sono presenti nel capitolo "Driving the energy transition" del Bilancio di Sostenibilità 2020 "Ready for the transition - Enabling a green future".

		2018		2019		2020	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Consumo indiretto di energia							
Energia elettrica consumata	(MWh)	88.996	85.069	80.171	78.177	54.797	44.387
Energia rinnovabile							
Energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili	(MWh)	297,6	297,6	368,3	368,3	299,6	299,6

		2018		2019		2020	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Totale consumo diretto di energia	(TJ)	18.128	17.756	18.857	18.635	14.992	13.870
Totale consumo indiretto di energia	(TJ)	321	307	290	283	531	430
Totale consumi di energia	(TJ)	18.450	18.063	19.147	18.918	15.523	14.300
Intensità energetica	(TJ/Min €)			2,1	-	2,1	-

Il calcolo dei consumi energetici in Joule è effettuato applicando il seguente fattore di conversione: ktep = 41.867 G.J. Il valore dell'intensità energetica è calcolato mediante il rapporto tra il totale dei consumi di energia diretta e il totale dei ricavi, espressi in milioni di euro.



Le emissioni di GHG

La riduzione delle emissioni di gas a effetto serra, anche attraverso iniziative di efficientamento energetico, è tra le priorità ambientali societarie. In particolare Saipem, anche in relazione a quanto previsto dall'Accordo di Parigi (COP 21 del 2015) sul contrasto al cambiamento climatico, si pone l'obiettivo di accelerare il perseguimento di strategie e piani attuativi di medio e lungo periodo per il raggiungimento dello "zero emissioni nette" di gas serra (Net-Zero).

Questa strategia di Saipem è scomponibile in 2 pilastri principali:

- > diventare un partner chiave per i propri clienti nelle loro azioni di decarbonizzazione, estendendo altresì l'offerta in settori a minor impatto climatico con un'evoluzione del modello di business e dell'organizzazione volta a trasformare Saipem in un Global Solution Provider nella transizione energetica sostenibile, come descritto alle sezioni "La strategia di riduzione dei cambiamenti climatici" del presente documento e nel Bilancio di Sostenibilità annuale;
- > migliorare l'efficienza dei propri asset e delle proprie operazioni per ridurre le proprie emissioni di gas serra. Relativamente al secondo pilastro, Saipem ha definito una strategia di riduzione delle emissioni GHG per il raggiungimento dell'obiettivo Net-Zero, relativamente alle emissioni di Scopo 1, Scopo 2 e Scopo 3.

GRI 405-1
 GRI 405-2
 GRI 405-3
 GRI 405-4
 GRI 405-5

Strategie di riduzione di GHG relative agli asset e alle operazioni di Saipem per il raggiungimento del Net-Zero

Strategia a breve termine (2019-2024)

A partire dal 2018 il processo di efficientamento energetico sui propri asset maggiormente energivori (vessel, rig e yard) che ha previsto lo svolgimento di diagnosi energetiche ad hoc, è stato sistematizzato tramite l'emissione del primo Piano Strategico Quadriennale di Riduzione dei GHG, rinnovato e aggiornato su base annuale e divenuto parte degli MBO societari.

Il piano ha l'obiettivo di identificare specifiche aree di miglioramento e target per ridurre, in uno scenario a breve termine, le emissioni complessive di GHG di Saipem, che rappresentano anche una parte delle emissioni indirette (upstream) dei clienti.

Strategia nel medio e lungo termine (2030-2050)

Elementi considerati nella roadmap di lavoro di medio (2030) e lungo (2050) termine, con sviluppo in parallelo:

1. riduzione delle proprie emissioni (attività prioritaria);
2. compensazione delle emissioni residue "difficult to abate".

Attraverso un approccio multidisciplinare verranno identificate sia misure di riduzione delle emissioni, sia le aspettative e i fabbisogni delle comunità nelle aree in cui la Società opera, al fine di individuare progetti che migliorino l'accessibilità a un'energia sostenibile, la qualità della vita e lo sviluppo socio-economico dei territori mediante alcuni progetti pilota.

Le attività di riduzione si riferiscono alle emissioni di scopo 1, scopo 2 e scopo 3, secondo le modalità descritte di seguito.

Target di Gruppo per le emissioni GHG di scopo 1 e 2

50% di riduzione nel 2035 rispetto alla baseline delle emissioni del 2018:

- > per lo scopo 1 le principali azioni, tecnologiche, impiantistiche e di elettrificazione sono in corso sugli asset più energivori, quali Vessel, Rig (Onshore e Offshore), Accommodation camps/Temporary Construction Facilities (TCFs) e Yards;
- > le emissioni di Scopo 2 sono indirette e generate dall'utilizzo di energia elettrica dalla rete, in particolare nei Palazzi Uffici localizzati in tutto il mondo, nonché alcune Fabrication Yard in aree non remote, con disponibilità di connessione alla rete elettrica locale. Si tenderà a massimizzare l'utilizzo di energia elettrica da fonte rinnovabile anche per gli impianti e per i progetti ove possibile;
- > inoltre, l'Hub di San Donato Milanese, che rappresenta il centro direzionale principale in termini di numero di dipendenti, nonché di consumi energetici, nel 2022 verrà rilocalizzato in 2 nuovi palazzi ad alta efficienza energetica e a collocazione strategica dal punto di vista della mobilità regionale e nazionale, attualmente in costruzione, a Milano in zona Rogoredo. Scelte simili sono state affrontate anche nel recente passato in altre sedi importanti, quali GPS a Zurigo, Moss Maritime in Norvegia e Saipem Ltd Londra, e sarà il modello che verrà seguito nelle scelte future.

Target emissioni scopo 3

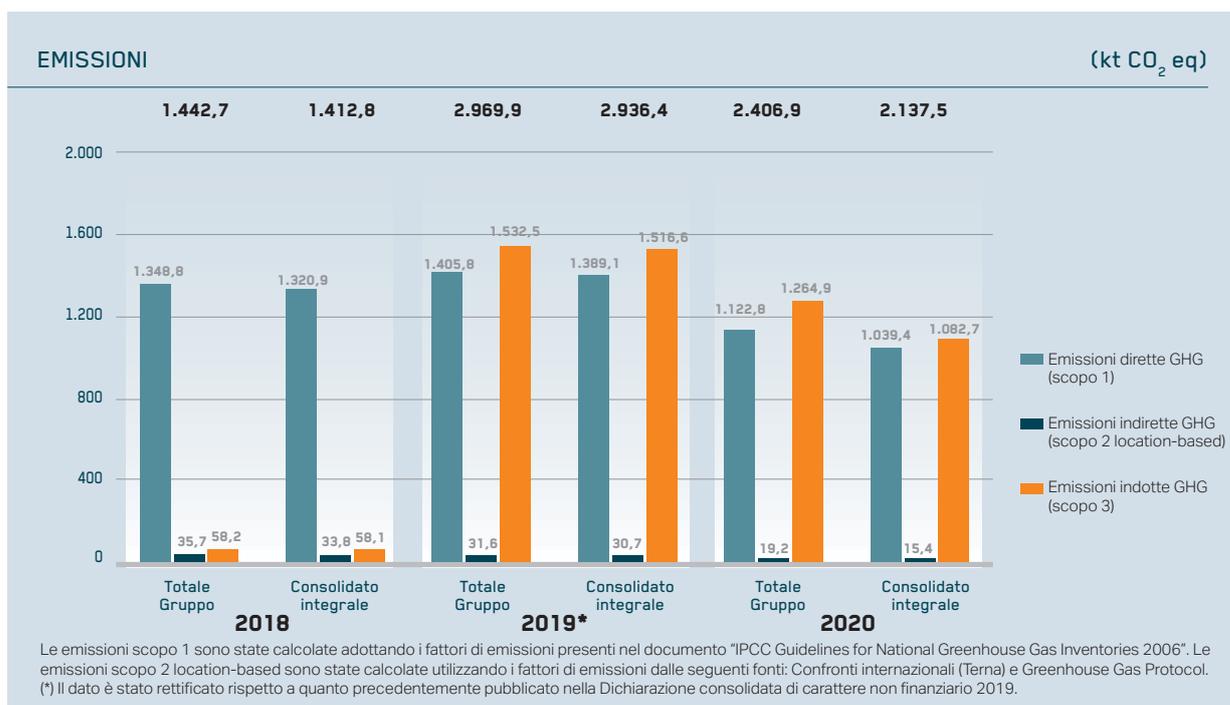
Saipem vuole assumere un ruolo leader nel supportare e stimolare clienti, fornitori e i vari attori della value chain a raggiungere i medesimi obiettivi:

- > grazie a un sistema di reportistica delle emissioni di scopo 3 affidabile, tracciabile e validato da terza parte indipendente, Saipem vuole lavorare in maniera sinergica in partnership con i fornitori per la riduzione delle relative emissioni, soprattutto nell'ambito degli approvvigionamenti di materiali e ad aspetti legati alla mobilità.

Grazie alle iniziative di risparmio energetico descritte alla sezione precedente, nel 2020 si è ottenuto un saving di CO₂ eq pari a 26.436 tonnellate (26.689 tonnellate per il perimetro di Gruppo). Nel 2020 Saipem ha registrato un'intensità emissiva di GHG pari a 155,5 t CO₂ eq/mln € (il valore è calcolato tenendo conto delle emissioni di scopo 1 e scopo 2 location-based del perimetro di Gruppo rapportate ai ricavi in milioni di euro). Si stima che grazie al Piano Strategico GHG Saipem non emetterà in atmosfera 255.000 tonnellate di CO₂ equivalente nell'arco temporale 2019-2024.

Come descritto più avanti nella sezione, le categorie di scopo 3 monitorate non sono variate dal 2019. Nel 2020 si osserva un generale calo delle emissioni (29% in meno per il perimetro del consolidato integrale, 17% in meno per il perimetro di Gruppo), dovuto principalmente:

- > alla contrazione dell'approvvigionamento di materiali, 30% in meno di emissioni per il perimetro del consolidato integrale e di emissioni nel perimetro di Gruppo, in relazione alla generale diminuzione delle attività (68% del totale);
- > al numero minore di viaggi aerei effettuati in relazione all'emergenza pandemica, 60% in meno di emissioni in entrambi i perimetri (2% del totale);
- > al quantitativo inferiore di carburanti utilizzato, 20% in meno di emissioni per estrazione e trasporto degli stessi (20% del totale) in entrambi i perimetri.



(kt CO ₂ eq)	2018		2019		2020	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Emissioni scopo 2 market-based	38,2	36,3	33,8	32,9	21,5	20,0

Le emissioni scopo 2 market-based sono state calcolate usando i fattori di emissione 2018 European Residual Mix (AIB).

La Società mantiene una metodologia di stima delle emissioni certificata da parte di un ente terzo indipendente secondo i principi della norma UNI EN ISO 14064-3:2012. La metodologia era stata revisionata una prima volta nel corso del 2018 e successivamente nel 2019, estendendo il campo di applicazione della metodologia e, in particolare, ampliando le categorie emittive delle emissioni scopo 3.

Le seguenti emissioni di GHG sono considerate nel documento:

- > emissioni dirette derivate dall'uso di combustibili (scopo 1);
- > emissioni indirette derivate dall'acquisto di energia elettrica, location e market-based (scopo 2);
- > emissioni indirette di scopo 3 derivate da:
 - estrazione e trasporto dei carburanti utilizzati, in maniera diretta e indiretta;
 - perdite di rete nella trasmissione dell'energia elettrica acquistata;
 - approvvigionamento e smaltimento d'acqua;
 - approvvigionamento di materiali e smaltimento di rifiuti;
 - spedizione dei materiali;
 - utilizzo dell'auto dei dipendenti in Italia;
 - pernottamento in hotel durante le trasferte lavorative gestite dall'Italia;
 - viaggi in aereo per trasferte lavorative gestite dall'Italia.

La Società sta inoltre sviluppando una specifica metodologia per prevedere le emissioni di GHG di un impianto progettato da Saipem durante il suo progettato funzionamento.

Le seguenti emissioni di GHG sono considerate nel documento:

- > emissioni derivate dalla combustione di combustibili;
- > emissioni fuggitive (leak, venting e flaring);
- > emissioni indirette prodotte dall'energia elettrica acquistata;
- > emissioni indirette prodotte dal riscaldamento acquistato, comprese le perdite;
- > emissioni indirette prodotte dal raffreddamento acquistato.

La metodologia di stima delle emissioni viene applicata ai dati forniti dal Dipartimento di Ingegneria durante la fase concettuale di un progetto.

La metodologia è inoltre in via di certificazione e validazione da parte di un ente terzo indipendente secondo i principi della norma UNI EN ISO 14064-3:2012.



PROTEGGERE L'AMBIENTE E MINIMIZZARE GLI IMPATTI AMBIENTALI



Politiche e sistema di gestione ambientale

Saipem è consapevole che tutte le sue attività, dalle fasi di pianificazione e progettazione, fino alla costruzione e operatività, hanno la potenzialità di impattare sull'ambiente, sia in maniera diretta che lungo la catena del valore.

Nell'individuare, valutare e gestire gli effetti ambientali e sociali, sia potenziali che reali, legati alla gestione di impresa, Saipem si basa su norme internazionali, principi, approcci comuni e raccomandazioni internazionalmente riconosciuti e adottati nel settore, tra i quali i principi del UN Global Compact (in particolare, i principi 7, 8 e 9 che si riferiscono all'ambiente), i principi espressi nei Performance Standards on Environmental and Social Sustainability della International Finance Corporation (IFC - World Bank), le Linee Guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) per le società multinazionali. Come riportato nella Politica HSE di Saipem SpA, la Società si impegna a prevenire potenziali impatti ambientali causati dalle proprie attività e a usare in modo efficiente l'energia e le altre risorse naturali.

Saipem adotta misure necessarie a garantire la salvaguardia ambientale nell'esecuzione dei lavori, al fine di minimizzare e gestire in modo corretto gli aspetti ambientali significativi e gli impatti da essi derivati, sia quando queste sono gestite direttamente con proprio personale e mezzi, sia nelle operazioni gestite da terzi per i propri progetti operativi (clienti, subcontrattisti, ecc.). Inoltre, Saipem presta la massima attenzione al costante miglioramento delle prestazioni ambientali. Per garantire questi risultati Saipem ha adottato un Sistema di Gestione Ambientale certificato. Tutte le realtà operative significative del Gruppo Saipem sono infatti certificate ISO 14001:2015, a supporto e garanzia del sistema di gestione ambientale adottato dalla Società. Saipem è consapevole degli impatti reali delle proprie attività della Società e definisce, specificatamente per ogni contesto operativo, le azioni e gli strumenti necessari a gestire tali impatti.

Saipem si impegna nei propri processi di acquisto a selezionare materiali e servizi che tengono conto dei criteri ambientali e incoraggia l'uso di tecnologie a basso impatto attraverso la ricerca e l'adozione di soluzioni con il minor impatto possibile sull'ambiente durante l'intero ciclo di vita in termini di scarico/rilascio/emissione di inquinanti, uso di sostanze pericolose e produzione di rifiuti.

La Società, inoltre, investe in programmi di ricerca e sviluppo per la realizzazione di tecnologie che minimizzano l'impatto ambientale delle attività operative, proprie e come servizio al settore di riferimento, nonché organizza iniziative specifiche volte a promuovere la consapevolezza ambientale e la diffusione di best practice, anche coinvolgendo soggetti esterni come destinatari delle stesse. Maggiori dettagli sono presenti nel capitolo "Attività di ricerca e sviluppo" della "Relazione sulla gestione" e nel Bilancio di Sostenibilità 2020 "Ready for the transition - Enabling a green future".



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

		Rischi identificati dalla Società	Sintesi delle misure di mitigazione del rischio adottate
Tematica materiale Saipem	La prevenzione e la risposta agli sversamenti	Inquinamento dell'ambiente 	Per la prevenzione e mitigazione di questo rischio, Saipem ha adottato un sistema di gestione ambientale certificato ISO 14001 valido per il Gruppo dal punto di vista delle operazioni. Inoltre, la Società si avvale di tecniche e strumenti di valutazione dei rischi ambientali ed effettua audit e anche campagne di formazione e sensibilizzazione rivolte al personale interno e dei principali contrattisti. Infine, Saipem ha sviluppato piani di risposta per prevenzione e gestione delle emergenze ambientali (ad esempio, in caso di spill).
	Tecnologia, innovazione e ricerca operativa	Mancato sfruttamento di tecnologie, idee innovative, modelli di business che siano "disruptive" 	Saipem è impegnata a sviluppare e diversificare il proprio portafoglio di tecnologie e brevetti attraverso importanti investimenti in ricerca e sviluppo e a monitorare le evoluzioni tecnologiche nei settori di riferimento effettuando anche analisi di benchmark e scouting di start-up innovative. Un elemento chiave della strategia di mitigazione e prevenzione per tale rischio è l'iniziativa riguardante "La Fabbrica dell'Innovazione", incubatore di idee e laboratorio di prototipazione, mirato a sperimentare soluzioni che rispondano alle sfide del settore in cui Saipem opera attraverso nuove tecnologie (il digitale in primis) e nuove modalità.
		Mancata efficacia nello sfruttamento del portafoglio tecnologico legato alla transizione energetica 	La mitigazione e prevenzione di tale rischio è eseguita focalizzandosi sullo sviluppo di tecnologie e brevetti legati alla transizione energetica in corso (ad esempio, energie rinnovabili e cattura della CO ₂) tramite l'attività di ricerca e sviluppo. Inoltre, Saipem è impegnata continuamente a monitorare e approfondire gli sviluppi tecnologici nella transizione energetica. Infine, Saipem è impegnato nello sfruttamento delle soluzioni tecnologiche, per le quali Saipem è proprietaria o ha stipulato contratti per lo sfruttamento, offrendo commercialmente soluzioni agli esistenti o potenziali nuovi clienti.
	Efficienza energetica Prevenzione dei cambiamenti climatici ed emissioni di gas serra	Perdita di competitività degli asset a causa delle evoluzioni legislative sulle emissioni di gas serra  	Al fine di mitigare e prevenire tale rischio, Saipem è impegnata a monitorare costantemente a livello internazionale l'evoluzione delle normative e regolamenti in materia di emissione di gas serra. Inoltre, il Gruppo ha definito un piano strategico quadriennale con obiettivi quantitativi per la riduzione delle emissioni di gas a effetto serra, i quali sono stati declinati sia a livello di divisioni che di corporate e prevedono azioni di efficientamento energetico.
	Gestione delle risorse idriche	Impatto ambientale sulla gestione delle risorse idriche durante le operazioni 	Il rischio, seppur considerato come gestibile nell'ordinaria operatività, è oggetto di mitigazione da parte di Saipem attraverso varie iniziative di prevenzione, tra le quali si segnala la mappatura dei consumi nelle aree soggette a stress idrico, l'introduzione nel sistema di rendicontazione HSE di una nuova categoria di incidenti legati agli scarichi idrici incontrollati, nonché iniziative di water efficiency.



GRI 306-3

La prevenzione e il ripristino degli sversamenti

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

- > **Prevenzione:** sono attuate azioni per identificare specifiche aree di rischio e migliorare i processi e il controllo operativo dei siti e dei mezzi a maggior rischio di sversamenti.
- > **Formazione e preparazione:** sono periodicamente organizzati specifici eventi formativi sulla prevenzione degli sversamenti ed esercitazioni finalizzate a rafforzare le competenze del personale operativo nella gestione di un'emergenza. Le esercitazioni sono eseguite sia per i siti a terra che sui mezzi marittimi, coinvolgendo all'occorrenza anche clienti o terze parti designate per le attività di risposta alle emergenze. Nel corso del 2020 sono state eseguite 547 esercitazioni di risposta agli sversamenti.
- > **Risposta alle emergenze:** tutti i siti Saipem hanno in dotazione gli equipaggiamenti necessari ad affrontare eventuali emergenze e sono istituiti specifici Spill Response Team preposti e formati per intervenire. Per ogni sito operativa è definito un piano di gestione degli sversamenti in cui vengono identificati gli scenari incidentali e le opportune modalità di risposta, che possono prevedere l'intervento anche di terze parti designate.
- > **Reporting:** gli incidenti ambientali e i cosiddetti "near miss" (mancato incidente, ovvero un evento che, in condizioni lievemente differenti, avrebbe potuto causare un danno ambientale) vengono riportati attraverso un software dedicato e analizzati per valutarne le cause, impedirne il ripetersi e condividere all'interno della Società le "lessons learned" (lezioni apprese).

Maggiori informazioni sulle azioni intraprese da Saipem per ridurre il rischio di sversamenti sono presenti nel capitolo "Generating shared value" del Bilancio di Sostenibilità 2020 "Ready for the transition - Enabling a green future".

		2018		2019		2020	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Numero di sversamenti							
Totale	(n.)	18	17	54	54	106	38
Sversamenti di sostanze chimiche	(n.)	5	5	16	16	7	4
Sversamenti di sostanze oleose	(n.)	13	12	38	38	79	23
Sversamenti di sostanze biodegradabili (*)	(n.)	-	-	-	-	7	7
Sversamenti di fanghi di perforazione (*)	(n.)	-	-	-	-	3	3
Sversamenti di acque reflue (*)	(n.)	-	-	-	-	10	1
Volume degli sversamenti							
Totale	(m ³)	7,22	3,25	10,40	10,40	13,04	6,22
Sversamenti di sostanze chimiche	(m ³)	0,77	0,77	7,60	7,60	3,09	3,08
Sversamenti di sostanze oleose	(m ³)	6,46	2,49	2,90	2,90	0,43	0,15
Sversamenti di sostanze biodegradabili (*)	(m ³)	-	-	-	-	2,42	2,42
Sversamenti di fanghi di perforazione (*)	(m ³)	-	-	-	-	0,52	0,52
Sversamenti di acque reflue (*)	(m ³)	-	-	-	-	6,58	0,05

(*) Categoria introdotta nel 2020.

Dal 2019 è in vigore la regola interna di reportistica, con un limite minimo per rendicontare uno sversamento passato da 10 litri a 1 litro, per un migliore allineamento con le regole interne di gestione degli incidenti che prevede di trattare come incidente qualsiasi sversamento che ha un volume di sversato uguale o maggiore a 1 litro. Su 106 sversamenti totali occorsi nel 2020 infatti 70 sono stati sotto i 10 litri. I siti con maggior numero di sversamenti pari o superiori a 10 litri risultano essere il progetto onshore Mozambique LNG (Mozambico, 16), il progetto offshore Barzan Pipeline (Qatar, 3) e le navi Scarabeo 8 (4) e Saipem 7000 (4). Il numero totale di sversamenti è aumentato a causa dei 67 spill avvenuti nell'ambito del progetto Mozambique LNG, quest'ultimo riconducibile a una società non inclusa nel perimetro consolidato integrale. A seguito dell'elevato numero di sversamenti occorsi nella prima metà dell'anno, è stata svolta approfondita audit sul progetto nel mese di agosto, che ha portato all'attuazione di specifiche misure correttive, fra cui la definizione di una schedula mensile di ispezione e TBT per i subappaltatori, definizione di checklist dedicate al tema (Hazmat, Refuelling and Spill Prevention Control), emissione di bollettini HSE specifici (HSE Spill), richiesta di report delle esercitazioni condotte sull'argomento dai subcontrattisti.

Il volume degli sversamenti nel 2020 riconducibile al consolidato integrale registra una diminuzione rispetto al 2019, mentre, per il perimetro di Gruppo, si registra un aumento del volume dovuto principalmente al seguente evento avvenuto in Mozambico:

- > sversamento di 5 m³ di miscela di grasso da cucina e acqua fuoriuscito sul terreno durante il passaggio da un'autocisterna a un camion per lo smaltimento presso il progetto onshore Mozambique LNG (Mozambico). Tra gli eventi più rilevanti si segnalano, inoltre:
- > sversamento di 1,6 m³ per una perdita su un montante che ha causato uno scarico in mare di fluido BOP (Blow Out Preventer), composto da acqua (76%), glicole propilenico (20%) e Pelagic 50 (4%), sulla nave Scarabeo 8;
- > sversamento di 1,2 m³ per un accoppiamento idraulico non stretto che ha causato uno scarico in mare di olio biodegradabile sulla nave Saipem 7000;
- > sversamento di 1 m³ per la rottura di un tubo flessibile che ha causato uno scarico in mare di fluido BOP sulla nave Scarabeo 8.

Ogni sversamento viene valutato in termini di criticità dello stesso, sulla base dei reali e potenziali impatti generati dall'evento. Nessun evento occorso nell'anno ha avuto conseguenze gravi. Ogni evento viene analizzato in termini di cause dello stesso e viene sfruttata l'opportunità per adottare idonee misure atte a prevenire e a minimizzare il rischio di accadimento futuro.

La gestione della risorsa idrica

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

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

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



GRI 303-4 (2018)
GRI 303-5 (2018)
SASB
EM-SV-140A.1
EM-SV-140A.2

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

L'approccio gerarchico alla gestione dell'acqua è orientato a massimizzarne il riutilizzo, se possibile, e a ridurre il consumo di acqua in tutti i siti e progetti operativi, in particolare quelli che operano nelle aree a stress idrico. Saipem è consapevole della necessità di una maggiore resilienza nella pianificazione della gestione delle risorse idriche anche per reagire agli effetti dei cambiamenti climatici. In alcune regioni, infatti, si potrebbe verificare un aumento della disponibilità di acqua, mentre in altre una riduzione della disponibilità, portando a stress idrico e alla competizione per le risorse, durante tutto il ciclo di vita di un progetto.

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

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

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

Saipem è consapevole dell'importanza fondamentale e della correlazione tra utilizzo di energia e acqua. In particolare nei cantieri di fabbricazione offshore, contrariamente a quanto accade a bordo di una nave offshore, l'utilizzo di acqua e di energia non è concentrato, ma piuttosto diffuso su una vasta area: questo pone importanti sfide di monitoraggio, soprattutto quando si ricostruisce esattamente quanto carburante, quanta acqua sono stati utilizzati per una specifica attività (o insieme/tipologia di attività, come lavori di fabbricazione o servizi di alloggio). Inoltre, come si evince nelle mappe a stress idrico, per cui Saipem fa la mappatura, alcune yard sono situate in zone ad alto stress idrico o comunque in regioni dove si esercita una notevole pressione sulle risorse idriche.

Per questo motivo, la Divisione Saipem E&C Offshore ha scelto di andare oltre i requisiti di legge e di implementare nei cantieri di fabbricazione un Piano di Gestione per l'efficienza energetica e idrica (YEWEMP), basato sullo stesso concetto introdotto dall'IMO per le navi (MARPOL allegato VI) dello Ship Energy Efficiency Management Plan - SEEMP.

L'idea centrale è che energia e acqua devono essere trattate come risorse preziose e scarse, quindi va accentuata l'attenzione sulle modalità di gestione del loro utilizzo. Questo viene analizzato in modo sistematico con diagrammi di flusso di energia e acqua che mappano i percorsi di ciascuno, dalla sorgente di generazione (es. rete pubblica o impianto di generazione di cantiere), a ogni singolo utilizzo all'interno della struttura. Il piano fornisce quindi uno strumento per implementare iniziative di efficienza, assegnando loro priorità in base al loro impatto o al beneficio atteso, nonché una serie di indicatori che consentono un monitoraggio ravvicinato su base mensile. Essendo specifici per attività, questi KPI consentono anche di quantificare in modo più preciso l'impronta delle attività di fabbricazione in termini di emissioni di gas serra: una stima che diventerà sempre più utile in fase di offerta, per dimostrare ai nostri clienti l'impegno di Saipem nell'abbassare le emissioni per tutta la vita del loro progetto-ciclo (quindi, compresa la fabbricazione).

Tra il 2019 e il 2020 i principali cantieri di fabbricazione di Saipem hanno sviluppato il proprio Piano di Gestione per l'efficienza energetica e idrica (YEWEMP), ovvero Ambriz (Angola), Arbatax (Italia), Karimun (Indonesia) e SCNL (Nigeria). In questi siti, grazie alle pratiche comportamentali messe in atto dal personale e ispirate a coniugare in senso biunivoco energia e acqua, secondo il principio per cui per produrre acqua dolce si utilizza energia, così come per fornire energia si utilizza acqua. Mediante comportamenti responsabili e con l'implementazione di miglioramenti tecnici, s'intende mirare congiuntamente a raggiungere l'efficienza energetica e idrica. L'iniziativa proseguirà nel 2021 sviluppando e implementando il piano sugli altri cantieri e basi di fabbricazione.

Nella Divisione E&C Onshore, nel 2020, sono stati preparati gli studi di fattibilità TCF (Temporary Construction Facilities) per l'efficienza energetica per il progetto Marjan pack 10 e il progetto Berri; in entrambi gli studi sono presenti alcune misure che porteranno a ottenere il risparmio idrico. Il campo di Marjan dovrebbe essere operativo da settembre 2021, mentre il campo di Berri dovrebbe essere operativo da luglio 2021.

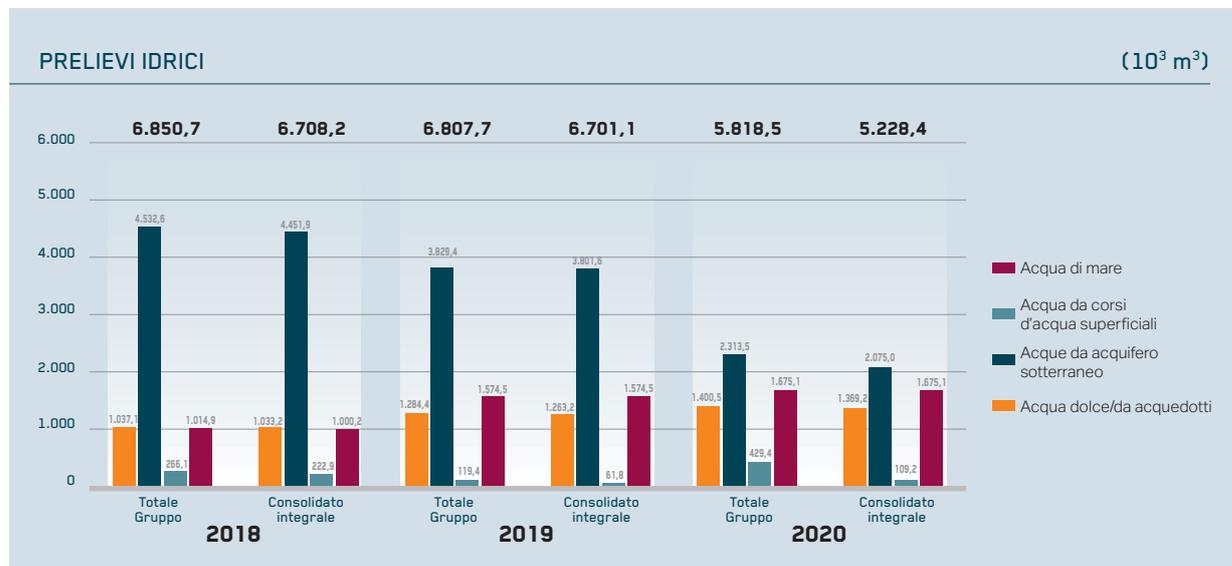
Per quanto riguarda il risparmio idrico, di seguito le stime di risparmio per entrambi i suddetti progetti, calcolate per il numero di persone presenti nei rispettivi campi base nel momento di picco: 20.000 litri al giorno per il Progetto Berri (picco di 600 persone nel campo base), 15.000 litri al giorno per il Progetto Marjan (picco di 450 persone nel campo base).

Va inoltre menzionato che è in via di realizzazione il nuovo headquarter in Italia che vedrà il trasferimento a Milano della sede storica di San Donato Milanese: il nuovo complesso, ispirato alle più moderne soluzioni architettoniche, in un'ottica di innovazione tecnologica che tenga in forte considerazione i temi della sostenibilità e del rispetto dell'ambiente, consentirà una significativa riduzione dei consumi idrici di acqua potabile grazie all'efficienza delle apparecchiature impiantistiche selezionate e al riutilizzo delle acque meteoriche.

Per migliorare la tracciabilità e la reportistica in merito ai consumi d'acqua, dal 2019 è stata modificata la metodologia di consuntivazione dei consumi idrici, che prevede di consuntivare l'acqua di scarico smaltita legalmente come rifiuto (non pericoloso o pericoloso a seconda della legislazione locale), classificandola come rifiuto e non come acqua scaricata.

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

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



	2018		2019		2020	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Acqua riciclata e riutilizzata						
Acqua riutilizzata	(10 ³ m ³)	1.641,0	1.640,8	1.657,1	1.657,1	802,5
	(%)	24	24	24	24	14
						15

Scarichi idrici

(10 ³ m ³)	2018		2019		2020	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Totale acqua scaricata, di cui:	4.232,9	4.099,7	3.468,9	3.424,7	2.780,8	2.628,6
- acqua scaricata nei sistemi fognari	380,4	377,6	185,5	180,1	240,4	175,7
- acqua scaricata in specchi d'acqua superficiali	2.388,6	2.388,6	1.592,3	1.592,3	1.040,3	1.040,3
- acqua scaricata in mare	729,3	677,3	1.115,2	1.076,4	1.500,0	1.412,6
- acqua scaricata in altra destinazione (*)	734,7	656,3	575,8	575,8	-	-

(*) Categoria non più contemplata a partire dal 2020.

Rispetto al totale prelievi idrici dell'anno (a esclusione delle acque da acquifero sotterraneo), si rileva che il prelievo di acque dolci rappresenta il 28,3% del totale prelievi (31,4% sul perimetro di Gruppo), mentre le acque salate il 32,0% (28,8% sul perimetro di Gruppo). Approfondimenti sulle acque di acquifero sotterraneo saranno effettuati a partire dal prossimo ciclo di reporting.

Il consumo idrico è diminuito del 23% rispetto al 2019 (15% per il perimetro di Gruppo), principalmente dovuto a un drastico calo del prelievo di acqua da acquiferi sotterranei. In particolare, si è osservato:

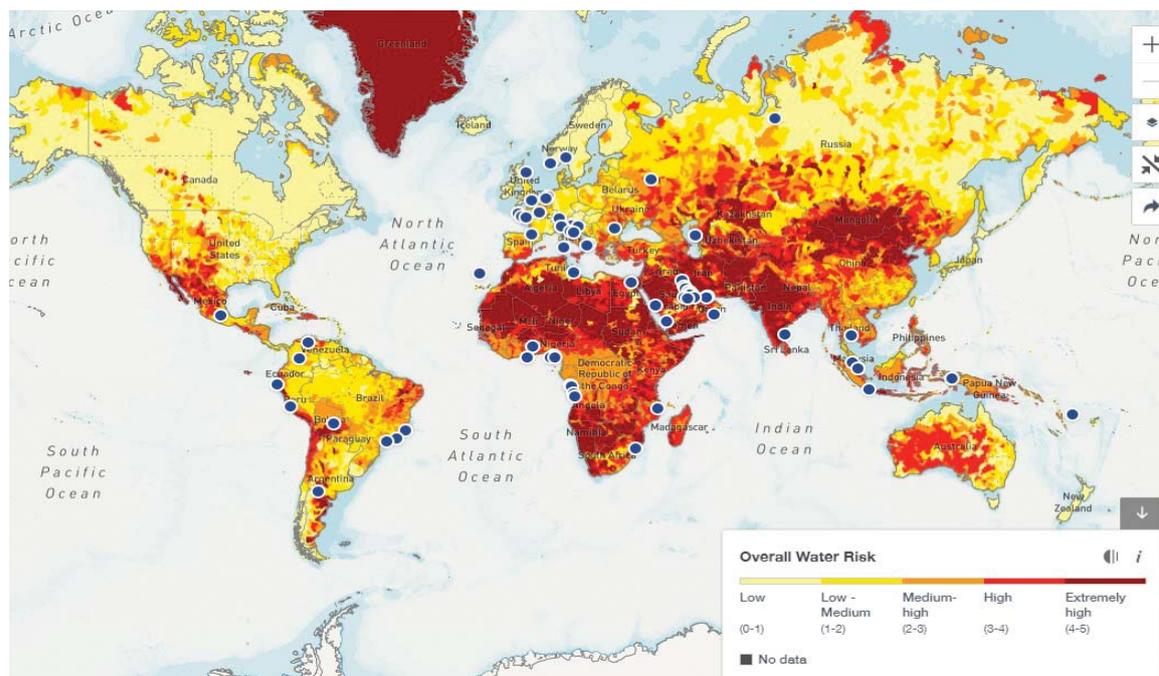
- > un aumento di prelievo di acqua dolce/da acquedotti, prelevata principalmente nei progetti onshore di Duqm (Oman), SGCP (South Gas Compression Plant - Arabia Saudita) e Arctic LNG 2 (Russia), e nella yard di Karimun (Indonesia);
- > una riduzione di acqua prelevata da acquiferi sotterranei, dovuta a una riduzione nei prelievi per gli uffici di San Donato Milanese (che utilizzano acqua per il sistema di condizionamento della temperatura interna) concomitante alla chiusura degli uffici per l'emergenza COVID-19;
- > un lieve aumento del prelievo di acqua di mare, dovuto principalmente all'utilizzo nel progetto onshore Tangguh LNG Expansion Project (Indonesia).

L'aumento, registrato nel perimetro di Gruppo, degli scarichi di acqua in sistemi fognari è dovuto principalmente all'avvio del progetto onshore Mozambique LNG (Mozambico) nel corso del 2020.

Gli scarichi in specchi d'acqua superficiali hanno subito una riduzione in seguito a minor consumo del sito di San Donato Milanese (Italia).

Gli scarichi in mare, aumentati nel perimetro di Gruppo, sono dovuti principalmente alle attività operative nei progetti onshore di Duqm (Oman) e di Tangguh LNG Expansion (Indonesia) e nel progetto offshore del Trans Adriatic Pipeline (Albania).

Localizzazione dei principali siti Saipem su mappa delle aree a stress idrico, realizzata tramite sistema Aqueduct WRI.



GRI 305-7

Preservare la qualità dell'aria

La politica societaria di riduzione delle emissioni di GHG ha un forte impatto sulla riduzione degli inquinanti atmosferici, essendo anch'essi causati dai consumi di energia. La metodologia di stima delle emissioni di Saipem comprende infatti i seguenti inquinanti: NO_x, SO₂, CO, PM₁₀ e NMVOC. I fattori di emissione sono stati aggiornati durante le ultime revisioni della metodologia di calcolo. In particolare, durante l'aggiornamento della metodologia del 2018 i fattori di emissione di NO_x e CO sono stati sensibilmente ridotti, quelli di NMVOC e PM₁₀ leggermente aumentati e quelli degli SO₂ sono rimasti costanti, influenzando gli andamenti delle emissioni tra 2017 e 2018. L'aggiornamento della metodologia nel corso del 2019 ha invece tenuto conto delle evolutive normative nell'uso dei carburanti marini, cambiando di conseguenza i fattori di emissione: phase-out Heavy Fuel Oil e Intermediate Fuel Oil a partire dal 2020 e introduzione di nuove categorie di carburanti (Marine Gas Oil e Marine Fuel Oil, a loro volta categorizzati in base al tenore di zolfo maggiore o minore dello 0,1%).

Questo aggiornamento ha comportato un drastico calo delle emissioni di SO₂, principalmente dovuto alla grande quantità di Heavy Fuel Oil (23 ktep) consumato nel 2019 da parte delle navi Saipem 7000, Castorone e DeHe. Per gli altri inquinanti l'andamento delle emissioni segue la tendenza dei consumi energetici, in leggero calo.

Le emissioni inquinanti sono state calcolate utilizzando le seguenti fonti: EMEP/EEA Air Pollutant Emission Inventory Guidebook del 2016 e IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories del 2006.

Emissioni di inquinanti atmosferici

(t)	2018		2019		2020	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
NO _x	15.899	15.648	16.536	16.338	13.338	12.326
SO ₂	5.045	4.958	6.514	6.483	571	545
CO	9.448	9.393	7.935	7.889	5.989	5.618
NM VOC	1.119	1.101	1.146	1.131	922	837
PM ₁₀	596	581	636	628	516	465

Gli interventi di efficientamento energetico e dei processi descritti alla sezione "L'efficienza energetica" hanno permesso di conseguire riduzioni anche per le emissioni di altri inquinanti atmosferici, in particolare di NO_x e CO. La riduzione di SO₂ si attesta su valori più bassi, coerentemente con le considerazioni, espresse in precedenza, sui carburanti utilizzati a partire dal 2020.

Riduzione delle emissioni inquinanti

(t)	2018		2019		2020	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
NO _x	50,1	36,2	257,8	257,2	319,9	316,7
SO ₂	15,2	13,1	111,3	111,2	15,4	15,4
CO	6,9	5,0	33,0	32,9	50,3	49,8
NM VOC	2,7	1,9	7,8	7,8	17,1	17,0
PM ₁₀	1,6	1,2	8,4	8,4	10,2	10,1



GRI 306-2

La gestione dei rifiuti

La Società adotta un sistema di gestione dei rifiuti responsabile e specifico per tipologia di attività operativa, condiviso anche con le società terze con cui opera.

La gestione dei rifiuti è attuata attraverso una gerarchia di interventi che mira principalmente a minimizzare i rifiuti prodotti attraverso l'uso di procedure o tecnologie appropriate, a riutilizzarli come materiali, e a riciclarli a seguito del trattamento più opportuno.

Nell'ambito delle azioni volte a minimizzare la generazione dei rifiuti, la priorità è data ai rifiuti pericolosi. L'azienda promuove e implementa misure, anche attraverso la ricerca e sviluppo di nuovi materiali, che consentano di sostituire i materiali pericolosi con alternative non nocive.

Al fine di essere aderenti ai propri standard di gestione, Saipem controlla la tracciabilità dei rifiuti all'interno dei propri cantieri e si assicura che i subcontractor facciano lo stesso (es. attraverso requisiti contrattuali ad hoc, ispezioni, audit, ecc.).

Si registra un significativo aumento dei rifiuti esclusivamente per il perimetro di Gruppo (11% rispetto al 2019), mentre per il perimetro consolidato integrale esso si attesta all'1% rispetto al 2019; tale aumento è principalmente dovuto all'incremento della categoria rifiuti riciclati (pericolosi e non) presso i progetti onshore Moscow Refinery (Russia), non incluso nel consolidato integrale, e Nong Fab LNG Receiving Terminal (Thailandia).

La diminuzione dei rifiuti smaltiti in discarica nell'anno 2020 è collegata all'introduzione della categoria "smaltiti presso altra struttura", che raccoglie principalmente l'acqua scaricata smaltita legalmente come rifiuto (non pericoloso o pericoloso a seconda della legislazione locale) presso strutture di trattamento che non ricadono nelle altre categorie.

(kt)	2018		2019		2020	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Peso totale rifiuti prodotti, di cui:	381,5	378,6	953,0	933,3	1.057,9	943,1
- pericolosi smaltiti in discarica	102,2	102,1	238,5	238,5	10,3	10,3
- pericolosi inceneriti in impianti esterni	4,2	4,2	3,1	3,1	1,3	0,5
- pericolosi inceneriti in impianti Saipem (*)	-	-	-	-	0,5	0,5
- pericolosi riciclati	3,5	3,4	11,1	11,0	13,9	13,8
- pericolosi smaltiti presso altra struttura	-	-	-	-	215,6	182,4
- non pericolosi smaltiti in discarica	188,3	188,2	638,2	623,6	321,0	279,4
- non pericolosi inceneriti in impianti esterni	2,7	2,7	2,2	2,2	0,6	0,3
- non pericolosi inceneriti in impianti Saipem (**)	-	-	-	-	1,4	1,4
- non pericolosi riciclati	80,6	78,2	59,9	54,9	152,9	146,3
- non pericolosi smaltiti presso altra struttura (***)	-	-	-	-	340,4	308,1

Tutti i rifiuti, a eccezione della categoria inceneriti, sono trattati in impianti esterni ai siti della Società.

(*) Si segnala che, al momento, nessun impianto di incenerimento Saipem permette recupero di energia.

(**) Categoria di trattamento introdotta nel 2020.



GLI ASPETTI SOCIALI

Le politiche e la gestione degli aspetti sociali

Il Gruppo opera in più di 70 Paesi, in situazioni geograficamente e culturalmente diverse e distanti fra loro e spesso in contesti difficili e di frontiera, caratterizzati ognuno da peculiarità di cui è necessario tenere conto nella valutazione degli aspetti sociali legati alle proprie attività.

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

Nei Paesi in cui la presenza di Saipem è di medio-lungo periodo, il Gruppo ha instaurato un durevole rapporto di mutua collaborazione con gli stakeholder locali. Alcuni significativi esempi sono le collaborazioni con gli enti universitari e scolastici, con i rappresentanti delle istituzioni locali, le organizzazioni non governative attive sui territori e gli enti locali per la realizzazione di programmi di sviluppo e per la promozione della salute. Oltre a quanto riportato in questo documento, Saipem fornisce una descrizione di dettaglio delle azioni di coinvolgimento degli stakeholder in una sezione dedicata ("Enduring relations") del Bilancio di Sostenibilità 2020 "Ready for the transition - Enabling a green future". Saipem si è sempre impegnata a minimizzare eventuali impatti negativi sul territorio e a contribuire alla massimizzazione di quelli positivi attraverso l'attuazione di strategie volte a promuovere uno sviluppo sostenibile locale. Il profilo di rischio complessivo (compreso quello sociale) di ogni progetto viene identificato, analizzato e monitorato dalla fase commerciale. Un importante strumento è l'ascolto delle istanze degli stakeholder locali, che può avvenire anche tramite consolidati processi di coinvolgimento. In particolar modo la Società ha redatto un criterio (Guidance on Grievance Management) per la strutturazione di un sistema di raccolta e gestione delle istanze delle comunità locali, nelle realtà operative in cui ciò è ritenuto necessario o richiesto dal cliente. Tale processo permette di identificare potenziali impatti sociali negativi e di gestirli o mitigarli.

Diverse realtà geografiche e alcune tra le più significative realtà operative (es. Nigeria, Oman, Indonesia e Mozambico) hanno implementato tali sistemi per garantire una comunicazione efficace con le comunità.

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

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

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

	Rischi identificati dalla Società	Sintesi delle misure di mitigazione del rischio adottate
Tematica materiale Saipem Gestione della catena di fornitura etica	Attività fraudolente, corruzione, mancanza di trasparenza, perdite di informazioni riservate e di dati, e di non conformità con procedure e regolamenti. 	Saipem ha posto in atto un sistema solido ed efficace di whistleblowing per scoraggiare, rilevare, indagare e segnalare illeciti nella Società. Inoltre, Saipem aggiorna il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito, il "Modello 231"), finalizzato a prevenire la commissione dei reati sanzionati da tale normativa; il "Modello 231" include il Codice Etico di Saipem che contiene l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità nei confronti dei destinatari del Modello. Inoltre, Saipem è impegnata in attività di formazione in relazione a tematiche etiche, incluse l'anticorruzione, e agli aggiornamenti del "Modello 231". La Società ha sviluppato un sistema di gestione anticorruzione che sin dal 2018 ha ottenuto la certificazione di conformità allo standard internazionale ISO 37001. Infine, il Gruppo ha un sistema di monitoraggio e controllo dei fornitori che dovessero svolgere attività fraudolenti, procedendo eventualmente alla valutazione della loro sospensione.

La relazione con il territorio

Saipem si impegna a instaurare con i suoi stakeholder locali relazioni improntate alla correttezza e alla trasparenza, per perseguire obiettivi concreti e condivisi di sviluppo sostenibile, attraverso il rafforzamento

della fiducia reciproca, ricercando il dialogo e promuovendo le condizioni per stabilire una cooperazione duratura nei Paesi in cui opera.

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

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

Ove Saipem progetta di creare nuovi siti operativi di lungo termine, la Società svolge specifiche valutazioni atte ad analizzare i potenziali effetti delle proprie attività sul contesto socio-economico locale. Per farlo, utilizza strumenti quali l'ESIA (Environmental Social Impact Assessment), a seguito dei quali la Società definisce piani d'azione finalizzati alla gestione degli impatti generati sulle comunità locali e di coinvolgimento degli stakeholder. A supporto di questo processo, Saipem ha implementato specifici strumenti di analisi del contesto locale e di identificazione e analisi dei principali stakeholder finalizzati alla definizione dei piani di intervento.

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



La presenza locale



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

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

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

GRI 202-2

Occupazione locale

	2018		2019		2020	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Dipendenti locali	73	71	74	71	79	76
Manager locali	45	44	44	43	49	48

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



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

Una catena di fornitura sostenibile

Il business di Saipem è caratterizzato da una catena di fornitura globale e di grande complessità, estesa su diverse aree geografiche e in diversi settori industriali. A oggi il Gruppo registra quasi 24.000 fornitori qualificati, di cui all'incirca 7.000 sono stati qualificati nel corso del 2020. Durante l'anno gli acquisti sono stati principalmente eseguiti da fornitori ubicati in Africa sub-sahariana, Estremo Oriente ed Europa.

Con oltre 60 anni di attività in numerosi Paesi del mondo, Saipem ha costruito un network di partner e fornitori con cui mantiene una collaborazione produttiva e costante; sono quasi 6.000 i fornitori che collaborano con l'azienda da almeno 10 anni.

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





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

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

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

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

In particolare, a seconda del tipo di bene o servizio offerto, i fornitori sono sottoposti a un processo di Valutazione Rischio Controparte ("VERC"), volto anche a verificare il loro comportamento etico in termini di anticorruzione, condotta illegale e diritti umani e qualsiasi altro aspetto che potrebbe danneggiare direttamente la reputazione del fornitore e indirettamente la reputazione di Saipem. La "VERC" è effettuata attraverso l'analisi delle principali caratteristiche della controparte, con particolare riguardo ai seguenti aspetti: economico-finanziari; etici/reputazionali; assetto proprietario.

La valutazione del rischio controparte su fornitori o fornitori potenziali avviene di norma tramite una verifica che non prevede contatti con la controparte, raccogliendo le informazioni disponibili attraverso fonti terze specializzate. La VERC può essere effettuata non solo in corrispondenza dell'avvio dell'attività di qualifica, ma anche in fase di assegnazione di un contratto o durante lo svolgimento di controlli periodici, nei casi previsti. Nel 2020 il numero di VERC redatte nell'ambito dei processi di qualifica gestiti nell'anno ammonta a 4.645.

Inoltre, in funzione del livello di rischio di esposizione a problematiche legate ai diritti umani e/o agli aspetti di salute e sicurezza e gestione ambientale, i fornitori sono valutati analizzando i documenti forniti durante la qualifica, al fine di verificare il rispetto dei principi di Saipem e la capacità del fornitore di gestire queste tematiche. Nel corso del 2020, 585 fornitori sono stati valutati su tematiche HSE e 504 su tematiche di diritto del lavoro.

A seconda del livello di rischio, i fornitori sottoposti a un audit di qualifica possono anche essere valutati su aspetti specifici di sostenibilità, tra cui diritti del lavoro, salute e sicurezza e protezione ambientale. Nel corso del 2020, anche a causa della situazione pandemica, non è stato possibile eseguire un numero significativo di audit sui fornitori; un solo audit è stato realizzato su un fornitore negli Emirati Arabi su tematiche relative ai diritti dei lavoratori. Inoltre, è stato eseguito un desktop audit su 10 subappaltatori in Nigeria. Attraverso un questionario ad hoc basato su standard internazionali (ad esempio le convenzioni ILO) e ispirato ai principi sul benessere dei lavoratori stabiliti dalla Building Responsibly Initiative, sono state raccolte e analizzate le risposte e la relativa documentazione. I risultati non hanno evidenziato particolari criticità, con un generale allineamento dei subappaltatori agli standard di riferimento. In alcuni casi, per completare la valutazione è stata richiesta ulteriore documentazione di supporto.

Durante la fase di offerta e di esecuzione del contratto vengono effettuati ulteriori controlli, inclusa una valutazione del rischio di controparte in funzione del valore complessivo della fornitura. Per beni e servizi valutati ad alto rischio per i temi di salute, sicurezza e ambiente (HSE) sono effettuate valutazioni specifiche finalizzate a verificare la capacità del fornitore di eseguire il contratto in accordo agli standard internazionali e a quelli di Saipem su questi temi, e la sua capacità di gestire gli aspetti HSE.

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

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

Vengono inoltre organizzate periodicamente sessioni di formazione con i fornitori per la condivisione di tematiche HSE. Maggiori informazioni su queste ultime sono presenti nel capitolo "Generating shared value" del Bilancio di Sostenibilità 2020 "Ready for the transition - Enabling a green future".

Le prestazioni del fornitore e il rispetto delle disposizioni contrattuali sono costantemente monitorati: tutte le funzioni di Saipem coinvolte nelle diverse fasi del sistema di gestione della catena di approvvigionamento

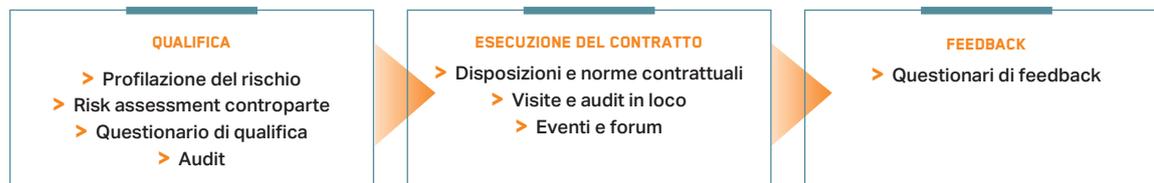


sono tenute a fornire un feedback sul comportamento dei fornitori, compresi gli aspetti di sostenibilità, come ad esempio il verificarsi di incidenti durante l'esecuzione del lavoro, la conformità con la legislazione locale in materia di HSE o del lavoro, o il sopraggiungimento di procedimenti evidenze raccolte durante le visite e gli audit eseguiti in sito.

Il feedback ricevuto garantisce la valutazione dell'affidabilità complessiva del fornitore e l'eventuale possibilità di interrompere il contratto o sospendere la qualifica in caso di gravi situazioni riscontrate.

Nell'arco del 2020 sono stati compilati 2.485 questionari di feedback delle prestazioni dei fornitori, di cui il 65% di natura positiva.

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



		2018	2019	2020
Fornitori attivi	(n.)	23.845	23.871	23.696
Fornitori qualificati	(n.)	7.026	7.721	6.859
Fornitori qualificati nell'anno che operano in Paesi ad alto rischio violazione diritti umani e dei lavoratori	(%)	40	35	37
Nuovi fornitori valutati in materia di diritto del lavoro (*)	(n.)	174	182	504
Fornitori qualificati nell'anno per attività considerate a rischio HSE	(%)	7	7	9
Fornitori valutati sulle tematiche HSE	(n.)	466	574	585
Audit di qualifica di cui:	(n.)	28	27	11
- su tematiche di diritti umani e del lavoro	(n.)	10	8	1

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

(*) Sono inclusi esclusivamente i fornitori con processo di qualifica per classi merceologiche strategiche.



LA TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE DELLE PERSONE

GRI 403-1
GRI 403-2



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

La sicurezza delle persone è costantemente controllata, monitorata e garantita attraverso un sistema di gestione integrato di salute, sicurezza e ambiente che soddisfa gli standard internazionali e le leggi vigenti. Nel 2020, dopo l'audit periodico da parte dell'ente di certificazione di terza parte, è stata rinnovata la certificazione ISO 45001 e la certificazione ISO 14001 per Saipem SpA e tutte le realtà più significative del Gruppo, raggiungendo la copertura del 98%, per il perimetro consolidato integrale, del personale dipendente e di agenzia, esclusi i subcontrattisti (82% per il perimetro di Gruppo), a garanzia di un approccio omogeneo e sistematico nella gestione dei processi.



La sicurezza delle persone

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

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



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

Tali obiettivi comprendono per l'anno 2021:

- > garantire in modo continuo l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi associata alla sicurezza del personale, dei fornitori e di altre persone coinvolte nelle attività della Società, nonché dei rischi relativi agli asset aziendali (asset integrity);
- > garantire adeguata valutazione dei rischi imputabili all'interferenza tra le attività appaltate a fornitori che operano sulle strutture o sui cantieri di Saipem;
- > garantire un continuo processo di formazione HSE del personale. Tale processo si articola in diverse fasi: aggiornamento del protocollo di formazione HSE (che identifica i bisogni formativi sulla base del ruolo

professionale), definizione e standardizzazione dei corsi all'interno di una piattaforma dedicata, erogazione dei corsi, monitoraggio e reportistica delle attività di formazione;

- > l'applicazione in modo rigoroso delle misure preventive e protettive adeguate a garantire la salute e la sicurezza delle persone e l'integrità e l'efficienza dei beni;
- > le attività di follow-up e controllo sull'efficacia della prevenzione e delle relative misure implementate;
- > le attività di reporting, registrazione, analisi e investigazione relativamente a incidenti e "near miss";
- > il consolidamento e le analisi delle prestazioni sulla sicurezza.

La Società effettua audit interni in materia di HSE su: sistema di gestione HSE, conformità delle disposizioni legislative HSE. Questi audit, che nel 2020 sono risultati essere più di 190, hanno coinvolto società operative, siti operativi (inclusa la flotta) e subcontrattisti.

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

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

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

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

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

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

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

Per ridurre significativamente il fenomeno allarmante degli incidenti stradali che avvengono all'interno dei cantieri e delle aree di lavoro o lungo il tragitto casa-lavoro, Saipem ha lanciato nel 2019 una nuova campagna sulla sicurezza stradale – *Belt Up or Get Out (Allacciala o Scendi)* – proseguita anche nel corso del 2020, per garantire che conducenti e passeggeri dei veicoli intraprendano ogni viaggio in sicurezza.

Leadership della sicurezza e cultura HSE

Saipem si è dotata nel tempo di strumenti formativi e informativi a supporto dello sviluppo dei propri leader della sicurezza e per la promozione dei valori di sicurezza in tutto il Gruppo, raccolti nel programma "Leadership in Health and Safety" (LiHS). Il LiHS è progettato per garantire una solida cultura della sicurezza nell'organizzazione, diffondendo comportamenti sicuri e una forte attenzione allo sviluppo della leadership sulla sicurezza a tutti i livelli organizzativi. LiHS è un programma multifase top down/bottom up accessibile a tutta l'organizzazione.

Nel corso del 2020 si è avviato lo sviluppo di strumenti online per rendere il LiHS ancor più accessibile, soprattutto pensando ad aree operative estreme.

Il programma, che continua a ricevere consensi anche da parte di clienti, partner e appaltatori, è stato fortemente limitato durante il 2020 a causa dei protocolli comportamentali specifici, ma la situazione è stata motivo per avviare un processo di trasformazione del LiHS Workshop in un'esperienza online, di pari forza ed efficacia, ad oggi completamente funzionante, grazie all'adozione di strumenti di videoconferenza ed elementi innovativi per stimolare l'engagement e l'interazione - anche da remoto - dei partecipanti.

Per valutare il livello di leadership nella sicurezza e identificare le azioni necessarie a supportare la crescita continua della cultura della sicurezza tra il management societario, nel corso del 2020 è stato somministrato

un questionario a un target di 4.642 manager di Saipem (percentuale di partecipazione del 50%). Il Safety Leadership Questionnaire, sviluppato in collaborazione con ICSI (Institute for Industrial Safety Culture), si basa sui 7 elementi chiave alla base del workshop Leadership in Health & Safety (LiHS) e ha restituito come risultato un livello molto alto di impegno per la sicurezza.

Saipem utilizza dal 2015 le Life-Saving Rules (Regole Salvavita) come strumento di comunicazione interna sulla sicurezza. Nell'agosto 2018 l'International Association of Oil & Gas Producers (IOGP) ha rilasciato una versione aggiornata delle Life-Saving Rules (Report Number 459, V-3.0), che sono state recepite in un programma interno di aggiornamento del relativo materiale per il lancio di una campagna Saipem Life-Saving Rules rinnovata (giugno 2020). Le 18 regole definite dall'organizzazione nel 2015 sono state semplificate e ridotte a 9 e sono state rielaborate con un linguaggio più vicino al destinatario delle stesse, evidenziando in maniera ancor più immediata le azioni che devono essere intraprese per rispettare ciascuna regola.

Per supportare il monitoraggio dell'adozione delle regole viene utilizzato lo strumento Management Walkabout ed è stato realizzato un nuovo strumento di "eLearning" LSR.

Sensibilizzazione e informazione sulla pandemia

In collaborazione con l'Assessorato alla Salute italiano, Saipem ha sviluppato con tempestività nelle prime settimane dell'evento pandemico nel 2020 una campagna di sensibilizzazione al fine di aumentare la consapevolezza dei dipendenti sui rischi legati alla diffusione del Coronavirus e di diffondere buone pratiche per limitarne la diffusione. All'inizio del periodo di rientro presso le sedi di lavoro del personale in modalità "lavoro da remoto", è stata realizzata una specifica campagna di sensibilizzazione sulle misure da adottare negli ambienti lavorativi e i comportamenti idonei, oltre che fornire un valido supporto per affrontare lo stress e rafforzare la propria resilienza mentale. Il corso, sviluppato in tre moduli informativi, è stato sviluppato in modalità eLearning. I 3 moduli (della durata di 15 minuti ciascuno) rappresentano percorsi di apprendimento interattivi e coprono ognuno un'area specifica: Informazioni di base sul COVID-19, con particolare attenzione alla conoscenza individuale e all'acquisizione di informazioni corrette; il rientro in ufficio e come seguire le procedure di Saipem in materia di sicurezza; sostenere e coltivare la resilienza mentale, necessaria per adattarsi alle mutate condizioni di lavoro e di vita.

La formazione HSE

La formazione su salute, sicurezza e ambiente è una parte importante dell'implementazione del sistema HSE sia nelle sedi centrali che nei siti operativi di Saipem. Tutte le attività di formazione HSE sono azioni preventive critiche per ridurre i rischi.

Per garantire il continuo miglioramento della formazione erogata dal team di trainer interni Saipem è stato sviluppato nel corso del 2020 un nuovo corso HSE "Train the Trainer", realizzato per poter essere erogato anche in ambiente virtuale utilizzando videoconferenze e strumentazioni proprietarie che consentono ai partecipanti di partecipare attivamente anche da luoghi remoti.

Il corso permette ai formatori di ricevere al termine del corso una certificazione professionale da un ente accreditato esternamente.

Il programma "Train the trainer" fa parte di un più ampio programma di scambio di competenze tra Saipem Mozambique e l'Istituto de Formação Profissional e Estudos Laborais Alberto Cassimo (IFPELAC). Lo scambio è oggetto di un Memorandum of Understanding (MoU) per sviluppare congiuntamente programmi di formazione professionale dedicati ai giovani mozambicani nella provincia di Capo Delgado. Gli obiettivi chiave sono aumentare la conoscenza che i partecipanti hanno in merito alle risorse di formazione interna HSE e ai processi di registrazione e reporting HSE. Sono state realizzate 4 sessioni del programma, tra cui una sessione condotta presso il Centro di formazione a Schiedam nei Paesi Bassi nel mese di febbraio (pre COVID-19), seguita da una sessione online per il personale in Mozambico a luglio e altre 2 sessioni aperte all'intera rete globale di formatori professionisti nei mesi di novembre e dicembre 2020.

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

Nel 2020 si è riscontrato un miglioramento delle performance di sicurezza registrando un TRIFR di 0,36 (vs. un 0,54 registrato nel 2019) imputabile al costante e continuo impegno di tutte le figure coinvolte siano esse della famiglia professionale HSE che non. Nel 2020 si sono purtroppo però verificati 2 incidenti mortali che hanno coinvolto subcontractor di Saipem in Thailandia e in Arabia Saudita avvenuti rispettivamente durante attività di costruzione di un molo per un impianto LNG e durante delle ispezioni radiografiche in un gas plant. Sono state condotte indagini approfondite per identificare le cause di tali incidenti e sono state implementate azioni appropriate al fine di ridurre al minimo la possibilità che si ripetano.

INDICATORI DI SICUREZZA:
DEFINIZIONI E METODOLOGIE
DI CALCOLO

LTI (Lost Time Injury) -

Infortunio con giorni persi:

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

WRC (Work Restricted Case) -

Casi di lavoro limitato:

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

TRI (Total Recordable

Incidents) - Eventi incidentali

registrabili:

s'intende la somma di LTI, casi di lavoro limitato e casi di trattamento medico:

TRI = LTI + WRC + MTC.

TRIFR (Total Recordable

Incident Frequency Rate) -

Frequenza totale degli eventi

incidentali registrabili:

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

FTLFR - Indice di frequenza

degli incidenti mortali (Fatal

Accident Frequency Rate):

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

LTIFR - Indice di frequenza degli

infortuni (LTI Frequency Rate):

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

Giorni di lavoro persi:

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

SR (Severity Rate) - Indice di

gravità:

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

Infortunio con conseguenze ad

alto impatto sul lavoro

(High-consequence

work-related injury):

infortunio con più di 180 giorni persi.

Indice di frequenza degli

infortuni sul lavoro con gravi

conseguenze

(High-consequence

work-related injuries

Frequency Rate):

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

Tasso di assenteismo dei

dipendenti:

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

	2018		2019		2020		
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	
Ore-uomo lavorate							
Totale, di cui:	(milioni di ore)	272,5	268,4	235,0	228,2	206,3	186,6
Ore-uomo dipendenti	(milioni di ore)	93,3	89,9	87,6	82,3	83,5	72,5
Ore-uomo subcontrattisti	(milioni di ore)	179,1	178,5	147,4	145,9	122,9	114,1
Incidenti con giorni persi (LTI)							
Totale, di cui:	(n.)	36	36	51	47	26	23
Dipendenti	(n.)	17	17	42	38	16	14
Subcontrattisti	(n.)	19	19	9	9	10	9
Di cui incidenti mortali:	(n.)						
Totale, di cui:	(n.)	4	4	3	3	2	2
Dipendenti	(n.)	-	-	3	3	-	-
Subcontrattisti	(n.)	4	4	-	-	2	2
Infortuni sul lavoro con gravi conseguenze ^(a)							
Totale, di cui:	(n.)	1	1	11	11	3	2
Dipendenti	(n.)	1	1	9	9	1	1
Subcontrattisti	(n.)	-	-	2	2	2	1
Di cui con disabilità:							
Totale, di cui:	(n.)					3	2
Dipendenti	(n.)					1	1
Subcontrattisti	(n.)					2	1
Giorni persi ^(a)							
Totale, di cui:	(n.)	1.280	1.280	6.696	6.406	891	833
Dipendenti	(n.)	572	572	5.828	5.538	576	537
Subcontrattisti	(n.)	708	708	868	868	315	296
Indice di gravità ^(a)							
Totale, di cui:	(ratio)	0,005	0,005	0,028	0,029	0,004	0,004
Dipendenti	(ratio)	0,006	0,006	0,067	0,067	0,007	0,007
Subcontrattisti	(ratio)	0,004	0,004	0,006	0,006	0,003	0,003
Eventi incidentali registrabili (TRI)							
Totale, di cui:	(n.)	120	118	127	123	75	68
Dipendenti	(n.)	57	55	83	79	38	35
Subcontrattisti	(n.)	63	63	44	44	37	33
Tasso di assenteismo dei dipendenti ^(b)							
	(%)	4,0	3,9	3,10	3,27	3,98	4,03
Indice di frequenza degli incidenti mortali (FTLFR)							
Totale, di cui:	(ratio)	1,47	1,49	1,28	1,31	0,97	1,07
Dipendenti	(ratio)	-	-	3,43	3,65	-	-
Subcontrattisti	(ratio)	2,23	2,24	-	-	1,63	1,75
Indice di frequenza degli infortuni (LTIFR)							
Totale, di cui:	(ratio)	0,13	0,13	0,22	0,21	0,13	0,12
Dipendenti	(ratio)	0,18	0,19	0,48	0,46	0,19	0,19
Subcontrattisti	(ratio)	0,11	0,11	0,06	0,06	0,08	0,08
Indice di frequenza degli infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (HCWRFR)							
Totale, di cui:	(ratio)	0,004	0,004	0,047	0,048	0,015	0,011
Dipendenti	(ratio)	0,011	0,011	0,103	0,109	0,012	0,014
Subcontrattisti	(ratio)	-	-	0,014	0,014	0,016	0,009
Frequenza totale degli eventi incidentali registrabili (TRIFR)							
Totale, di cui:	(ratio)	0,44	0,44	0,54	0,54	0,36	0,36
Dipendenti	(ratio)	0,61	0,61	0,95	0,96	0,46	0,48
Subcontrattisti	(ratio)	0,35	0,35	0,30	0,30	0,30	0,29

(a) Dati aggiornati in considerazione del numero di giorni persi conteggiati durante il 2020 per gli incidenti verificatisi nel 2019 e per escludere gli incidenti mortali.

(b) Il perimetro consolidato del tasso di assenteismo comprende tutte le società del perimetro consolidato a esclusione di: Saipem (Nigeria) Ltd, Sonsub International Pty, Andromeda Consultoria Tecnica e Representações Ltda, Snamprogetti Netherlands BV, Snamprogetti Engineering BV, Sofresid SA, Saipem Offshore México SA de Cv, Saipem Snc, Sajer Iraq Co for Petroleum Services, Trading, General Contracting & Transport Llc, Saipem Ingeniería y Construcciones SLU, Denuke Scarl, Saipem Drilling Llc, European Maritime Construction SAS, Saudi International Energy Services Ltd Co, Saipem Guyana Inc. Il perimetro di Gruppo include, oltre che tutte le società del suddetto perimetro consolidato, anche, ASG Scarl, KWANDA Suporte Logístico Lda, Petromar Lda, Charville - Consultores e Serviços Lda, Saipem Taqa Al Rushaid Fabricators Co Ltd, Saipem Contracting Netherlands BV, TSGI Mühendislik Insaat Ltd Sirketi, Saren BV, CCS JV Scarl, Gydan LNG Snc, Novarctic Snc.

Il primo incidente mortale è avvenuto in Thailandia il 9 gennaio 2020 durante l'attività di installazione di un supporto temporaneo per le casseforme per la realizzazione di un molo per un impianto LNG. Durante la rimozione di una piattaforma di lavoro con l'utilizzo di una gru a bordo di una chiatte, a causa del moto ondoso, la piattaforma sospesa ha colpito dal basso verso l'alto una trave sollevandola dai pali di fondazione a cui era

appoggiata, cadendo in mare a una profondità di circa 4 m. La vittima, che stava lavorando sulla trave attaccato con la sua imbracatura di sicurezza al corrimano temporaneo, è caduta in mare insieme alla trave. La squadra di emergenza è stata immediatamente attivata e la vittima è stata recuperata in circa 4 minuti. La squadra di soccorso ha tentato la rianimazione durante il trasferimento dal cantiere all'ospedale più vicino. I tentativi di rianimazione sono continuati in ospedale, ma senza successo. Oltre all'immediata attivazione della macchina dei soccorsi, in parallelo è stato avviato un processo di indagine interna con il coinvolgimento del subappaltatore, volto all'individuazione delle cause di quanto avvenuto, per trarre degli insegnamenti e per assicurarsi che tali incidenti non si verifichino di nuovo. La causa diretta dell'incidente è legata al non opportuno fissaggio della trave ai pali di fondazione, sopra la quale si trovava il lavoratore. L'investigazione ha evidenziato diversi fattori che non hanno funzionato correttamente, come delle procedure operative non adeguate, scarsa valutazione di rischi e comunicazione tra diversi gruppi di lavoro e mancanza di supervisione.

Diverse azioni correttive sono state identificate da Saipem sia a livello di progetto, ma anche a livello di Divisione volte a valutare soluzioni tecniche alternative per l'installazione degli elementi del molo, migliorare la supervisione e comunicazione tra i gruppi di lavoro.

Il secondo incidente mortale è avvenuto in Arabia Saudita il 18 ottobre 2020 dove un tecnico di un sub-subappaltatore impegnato nelle ispezioni radiografiche è entrato all'interno di una sezione di un tubo di 30" dell'impianto in costruzione. Questa tipologia di attività viene condotta al termine dell'orario lavorativo dopo che tutti gli altri lavoratori hanno lasciato il cantiere. Nell'area di lavoro erano presenti altri due lavoratori (un supervisore e un altro tecnico NDT). Dopo pochi minuti dall'entrata del tecnico all'interno del tubo i due colleghi all'esterno, non ricevendo risposta dal collega all'interno, hanno contattato un terzo collega che, raggiunta la postazione di lavoro, ha attivato il team di emergenza. Il team di emergenza ha proceduto con le attività di recupero inserendo un air blower all'estremità del tubo e contemporaneamente aperto un foro per insufflare ossigeno al suo interno in prossimità della posizione del lavoratore. Successivamente è stato tagliato il giunto per recuperare il tecnico che sfortunatamente era già deceduto.

Anche in questo caso è stata avviata un'investigazione interna con il supporto del subappaltatore rivelando che la diretta causa dell'incidente è legata alla deliberata violazione da parte del lavoratore della procedura per l'ingresso negli spazi confinati. Durante la fase di investigazione ulteriori criticità sono emerse relativamente alla supervisione dei lavori e una scarsa valutazione dei rischi. Diverse azioni correttive sono state identificate e implementate per evitare la ricorrenza di simili incidenti. L'incidente è stato inoltre condiviso con tutti gli altri lavoratori al fine di aumentare la consapevolezza riguardo l'importanza di seguire esattamente le procedure all'ingresso in spazi confinati.

L'integrità degli asset

Saipem persegue con decisione l'effettiva implementazione del proprio sistema di gestione di asset integrity come il risultato di pratiche di progettazione, costruzione e operative ottimali, con l'adozione della gestione integrata di barriere per ridurre i rischi associati agli incidenti gravi (Major Accident Events - MAE).

L'asset integrity fa riferimento alla prevenzione e al controllo di eventi molto rari, ma di grave entità per le persone, l'ambiente, gli asset o la performance del progetto.

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

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

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

Maggiori informazioni sono presenti nel capitolo "Growing the leaders of the future" del Bilancio di Sostenibilità 2020 "Ready for the transition - Enabling a green future".



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



La salute dei dipendenti

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

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

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

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

il Gruppo è dotato di processi strutturati e di una catena di responsabilità ben definita per gestire tempestivamente qualsiasi emergenza medica.

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

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

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

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

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

		2018		2019		2020	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Malattie professionali denunciate	(n.)	7	7	6	6	15	10

Salute e medicina del lavoro

Il 2020 è stato un anno che ha visto il pieno e totale coinvolgimento del servizio medico nella gestione sanitaria della pandemia con lo scopo di mitigare l'impatto della stessa in azienda, proteggere la salute dei lavoratori e garantire la continuità dei servizi sanitari worldwide e più in generale della business continuity aziendale.

Garantire che i luoghi di lavoro siano sicuri e salubri è obiettivo fondamentale per contenere la diffusione del virus e proteggere la salute dei lavoratori e della popolazione. Le passate esperienze relative alle epidemie che periodicamente affliggono i Paesi presso i quali Saipem opera (la SARS in Medio Oriente, la MERS in Arabia Saudita, l'influenza Aviaria in Cina, il virus Ebola in Africa, ecc.) ci hanno confermato l'importanza di acquisire e comprendere i modelli di diffusione della malattia per attuare misure efficaci di mitigazione e prevenzione:

- > continuo monitoraggio dell'evoluzione della pandemia quale aspetto indispensabile perseguito tramite la costituzione di una Task Force sanitaria che riportasse direttamente al Dirigente Medico membro dell'Unità di Crisi aziendale;
- > puntuale condivisione delle informazioni di carattere sanitario e operativo tramite la pubblicazione di un bollettino periodico sull'evoluzione e lo status della pandemia;
- > consolidato e pienamente operativo il sistema di informazione pre-travel Health & Secur rivolto a tutto il personale Saipem destinato a operare all'estero, integrato dalle info relative alla tematica COVID-19 obbligatorie per il personale che viaggia;
- > adeguata valutazione dei rischi adottata mediante la formulazione di documenti aziendali specifici e relative Matrici di rischio per area geografica del mondo;
- > individuazione e gestione dei lavoratori "fragili" e "vulnerabili";

- > relazioni istituzionali con la Protezione Civile a sostegno dei programmi di aiuto/supporto alle strutture sanitarie nazionali pubbliche. Verifica tecnico-scientifica di tutto il materiale donato;
- > contatti continui con i Ministeri della Sanità nazionali, il World Health Organisation, il Center for Disease Control and Prevention e ATS/ASL regionali per tutte le disposizioni che riguardano i dipendenti italiani e stranieri in Italia e all'estero;
- > ideazione di attività per il monitoraggio della diffusione della pandemia tra i lavoratori Saipem mediante la somministrazione di test sierologici prima e tamponi rapidi antigenici poi grazie all'acquisizione di tool scientificamente avanzati adottati e distribuiti nei siti operativi Saipem. Alla campagna dei test sierologici hanno aderito 1.511 risorse, mentre sono stati eseguiti 1.284 tamponi rapidi antigenici. Questo progetto scientifico tra Saipem e Lumiradx per i tamponi rapidi antigenici è stato seguito in ogni passo dal punto di vista scientifico nelle fasi di validazione e di rilascio come Point of Care Diagnostico. La peculiarità è di essere pratico, facilmente utilizzabile e multiparametrico. Questo consentirà, una volta terminata l'emergenza COVID, di essere utilizzato per altre valutazioni diagnostiche molto importanti;
- > collaborazione con Humanitas Research Hospital che ha permesso di potenziare l'attività di informazione e promozione della salute tramite la pubblicazione di newsletter settimanali su tematiche di interesse comune in materia di Scienza e Medicina, inviate ai nostri colleghi direttamente tramite iscrizione alla emailing list con un focus sulla pandemia in corso;
- > progetto di posturologia, promozione del benessere in azienda tramite "Healthy workplaces: a model for action", ha consentito la pubblicazione di 12 video clip come supporto all'attività fisico-motoria ai colleghi costretti a operare in regime di confinamento domiciliare;
- > la nostra decennale esperienza nell'utilizzo dello strumento della telemedicina ha favorito l'impiego dei tool informatici e di telecomunicazione a distanza per la gestione dei nostri obiettivi, che ci ha consentito di mantenere costante la nostra attività di indirizzo, controllo e di monitoraggio e supporto sanitario alle divisioni worldwide.

Queste attività hanno assicurato che le misure di controllo relative al rischio di contagio siano state adeguate all'evoluzione della pandemia, alle condizioni di lavoro e alle caratteristiche della forza lavoro durante i periodi critici del contagio. Allo stesso tempo il sistema di monitoraggio ha garantito che le misure di salute e sicurezza sul lavoro adottate per contenere il rischio di contagio non abbiano introdotto nuovi rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, tanto fisici quanto psicologici.

Come parte integrante del programma WHP (Workplace Health Promotion) prosegue la collaborazione con la ATS di Milano e la Regione Lombardia per il mantenimento dello status di "Luogo di lavoro che promuove la salute" acquisito negli ultimi anni con il raggiungimento degli obiettivi a noi assegnati.

Anche nel corso del 2020 è stata offerta gratuitamente ai dipendenti la vaccinazione antinfluenzale e si sono rese disponibili nel sistema welfare ulteriori profilassi vaccinali.



IL CAPITALE UMANO

Politiche e gestione delle persone



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

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



L'andamento occupazionale

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

Il tasso di turnover complessivo ha registrato un incremento di 6 punti percentuali rispetto all'anno 2019, raggiungendo, nel 2020, quota 32% (per entrambi i perimetri); un valore che si mantiene a un livello significativo dovuto a:

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

naturale fluttuazione connessa alle diverse fasi operative dei progetti e alla ciclicità degli investimenti dei clienti.

Tenuto conto di tali specificità, il dimensionamento quali-quantitativo del capitale umano di Saipem è quindi soggetto a una naturale fluttuazione connessa alle diverse fasi operative dei progetti e alla ciclicità degli investimenti dei clienti.

Il turnover volontario, al contrario, ha registrato un calo di 1,8 punti percentuali per il perimetro totale di Gruppo e di 2,7 per il perimetro consolidato integrale.

Il totale del personale di agenzia risulta in diminuzione rispetto all'anno 2019 per le considerazioni sopra evidenziate e più specificatamente per il rilascio di personale per progetti in fase di completamento in Arabia Saudita (progetti Khurais e Jazan), in Iraq (progetto West Qurna), in Serbia (progetto Gastrans pipeline) e per la riduzione di attività operative nella yard di Ersai in Kazakhstan.

I rischi connessi alla gestione delle persone

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

	Rischi identificati dalla Società	Sintesi delle misure di mitigazione del rischio adottate
Tematica materiale Saipem	<p>Sicurezza delle persone</p> <p>Incidenti nel corso delle attività operative che possono provocare infortuni e anche la morte di dipendenti Saipem o di personale di fornitori e subcontrattisti.</p> 	<p>Saipem è impegnata sia a prevenire che a mitigare tali rischi tramite programmi di formazione specializzata dedicata ai dipendenti, nonché ai propri fornitori e subcontrattisti, su argomenti tecnici e sulla sicurezza del lavoro con l'obiettivo di garantire elevati standard di qualità della formazione. Inoltre, la Società è impegnata in numerose iniziative, come il programma "Leadership in Health & Safety" (LiHS) e la campagna dedicata alle "Life Saving Rules". Infine, le realtà più significative del Gruppo dal punto di vista delle operazioni sono certificate ISO 45001:2018.</p>
	<p>Operazioni sicure, l'integrità degli asset e la sicurezza nei processi</p> <p>Criticità legate all'instabilità politica, sociale ed economica e le minacce di natura terroristica al personale, operazioni, attività e asset.</p> 	<p>Il Gruppo è coinvolto nel monitoraggio costante delle criticità di varia natura (in particolare, politica, sociale, economica) e minacce di natura terroristica nel verificare l'adeguatezza delle misure di mitigazione in atto, avvalendosi di un network di intelligence e cooperando attivamente con le forze di polizia e fornitori di servizi di sicurezza nei Paesi in cui opera. In particolare, Saipem ha sviluppato dei piani di security e sistema di gestione delle crisi. Infine, il Gruppo persegue una strategia commerciale con forte selettività dei progetti tenendo in considerazione anche i rischi legati al Paese delle operazioni.</p>
	<p>Benessere e salute</p> <p>Incidenti significativi ad asset strategici di Saipem o a infrastrutture dei clienti.</p> 	<p>Per mitigare e prevenire questo rischio Saipem sostiene significative spese per la manutenzione degli asset di proprietà e ha sviluppato varie iniziative di prevenzione, tra le quali si segnala l'implementazione dell'Asset Integrity Management System e lo sviluppo di Safety Case, oltre che alla formazione specifica dedicata al personale tecnico. Infine, per tutti i mezzi navali di proprietà del Gruppo, Saipem rinnova periodicamente le certificazioni emesse da parte degli appositi enti di classifica e le certificazioni emesse dalle autorità di bandiera a seguito di ispezioni che gli enti di classifica effettuano per gli asset.</p>
	<p>Attrarre e trattenere talenti</p> <p>Difficoltà nel gestire i rischi biologici di natura esogena (ad esempio, epidemie e pandemie) e di natura endogena (ad esempio, legionella, malaria, rabbia).</p> 	<p>Il Gruppo si è dotato di un programma di definizione, attuazione e controllo delle strutture sanitarie e dei medici responsabili della gestione della salute del personale, con lo scopo di evitare e mitigare tali rischi. Inoltre, Saipem effettua iniziative di formazione e sensibilizzazione su tematiche di salute, monitora continuamente la situazione sanitaria e ha sviluppato programmi di telemedicina nei Paesi in cui opera. Nel caso in cui si verificassero conseguenze gravi alla salute del personale, Saipem ha a disposizione un sistema di gestione delle emergenze mediche e di rimpatrio in caso di pazienti in condizioni critiche.</p> <p>In presenza di crisi sanitarie (ad es. COVID-19), Saipem si è dotata di un sistema di gestione delle crisi, che prevede la costituzione di un'apposita Task Force composta da dottori al fine di monitorare le evoluzioni e fornire supporto e informazioni al personale. Infine, il Gruppo si avvale di collaborazioni e flussi di comunicazioni con autorità locali e internazionali.</p>
	<p>Perdita o mancanza di competenze chiave.</p> 	<p>Saipem effettua periodicamente una pianificazione delle necessità di risorse umane sulla base degli obiettivi di business e sul modello di leadership, tenendo conto delle competenze disponibili e necessarie con un focus particolare alle competenze chiave e garantendo una ripartizione efficace del personale all'interno del Gruppo (anche sulla base di programmi di job rotation). Inoltre, il Gruppo organizza vari programmi di formazione sulle competenze critiche di business e ha sviluppato una metodologia strutturata per i percorsi di carriera e i sistemi di remunerazione (ad es. incentivi a lungo termine). Infine, Saipem ha sviluppato iniziative per aumentare l'attrattività di Saipem presso le principali università.</p>

L'andamento occupazionale

		2018		2019		2020	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Totale dipendenti a fine periodo	(n.)	34.129	31.693	36.986	32.528	35.023	29.522
Categorie dipendenti							
Senior Manager	(n.)	385	380	400	384	400	388
Manager	(n.)	4.187	4.091	4.446	4.285	4.574	4.344
White Collar	(n.)	16.633	15.323	19.546	16.625	17.559	15.849
Blue Collar	(n.)	12.924	11.899	12.594	11.234	12.490	8.941
Tipologia di contratto							
Dipendenti con contratto full-time	(n.)	33.906	31.470	36.814	32.357	34.871	29.370
Dipendenti assunti tramite agenzia	(n.)	7.380	6.869	5.564	4.873	3.672	3.421
Dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato	(n.)	-	-	-	-	16.088	14.840
Dipendenti assunti con contratto a tempo determinato	(n.)	-	-	-	-	18.935	14.682
Turnover							
Turnover complessivo (**)	(%)	31	27	26	26	32	32
Turnover volontario (***)	(%)	-	-	6,4	6,7	4,6	4,0

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

(**) Il turnover volontario è calcolato come il rapporto tra tutte le uscite volontarie annue e la media delle risorse nell'anno.

Lo sviluppo delle competenze

GRI 404-2

L'aspetto della valorizzazione e presidio delle competenze professionali rappresenta un elemento distintivo e caratterizzante di Saipem che costituisce un fattore di vantaggio competitivo nel mercato di riferimento. Coerentemente con la strategia HR orientata alla salvaguardia e valorizzazione delle competenze distintive – che mette al centro la risorsa Saipem intesa quale portatrice di un insieme di competenze critiche per il business ed esperienze allargate e maturate nel corso della vita lavorativa – è stato sviluppato un processo di Strategic Workforce Planning, focalizzato su ruoli professionali identificati come "core" da parte delle divisioni e strettamente collegato con le previsioni di scenario sviluppate nell'ambito del Piano Strategico di Saipem. L'output del modello consente di monitorare l'effettivo fabbisogno di risorse umane su tali ruoli e di misurare il livello di copertura rispetto alle competenze aziendali necessarie per poter affrontare sfide previste nell'ambito del Piano e di poter quindi impostare, con maggiore programmazione, le più opportune azioni da intraprendere in termini di reperimento dal mercato, sviluppo e formazione delle risorse interne.

Lo scenario emergenziale che ha caratterizzato il 2020 ha portato Saipem a ripensare le modalità e i processi di creazione, sviluppo e monitoraggio delle competenze, con l'obiettivo di assicurare una risposta pronta e flessibile ai processi tradizionali e di assicurarne la continuità, pur in uno scenario emergenziale oggettivamente complesso per tutte le attività che hanno un baricentro sulla persona.

In particolare, la Società ha avviato iniziative volte a ripensare il modo di lavorare, valorizzando la dimensione innovativa e digitale, facendo sempre più leva sullo sviluppo del patrimonio di competenze strategiche delle persone, con l'obiettivo sia di capitalizzare quanto già realizzato, che di sviluppare soluzioni innovative come supporto e fonte del futuro successo di Saipem.

La formazione conferma la sua valenza strategica per il business; Saipem nel corso del 2020 ha promosso molti interventi in ambito formativo con l'obiettivo di potenziare le soft skill utili per affrontare le sfide del nuovo scenario. È stata garantita la continuità nell'erogazione dell'offerta formativa in maniera fruibile e diffusa, favorendo la modalità a distanza, sfruttando le potenzialità dell'e-learning.

Per accompagnare le persone delle sedi italiane verso un graduale ritorno allo svolgimento delle attività in ufficio in piena sicurezza è stato progettato ed erogato un percorso formativo specifico sulle tematiche COVID, fornendo anche suggerimenti su come sviluppare la propria resilienza e le proprie capacità di crisis management, come descritto alla sezione "Sensibilizzazione e informazione sulla pandemia".

Saipem si è posta importanti obiettivi in termini di Attraction e Development delle competenze strategiche indispensabili per la costruzione del capitale intellettuale richiesto per la transizione energetica.

Nel corso dell'anno è stato sviluppato il software "Competence Assessment" per la digitalizzazione del processo di monitoraggio delle competenze del personale operante a bordo dei mezzi navali della Divisione E&C Offshore; lo strumento supporta il processo di Assurance & Assessment delle competenze per tutto il personale chiave, operante a bordo delle navi Saipem, e consente sia di soddisfare i requisiti operativi e

normativi richiesti, che di assicurare il controllo sull'evoluzione del capitale umano e delle relative competenze professionali distintive.

Sono state condivise Linee Guida a livello worldwide delle attività di Employer Branding con l'obiettivo di rafforzare la comunicazione del brand online e l'identificazione di iniziative virtuali che potessero mantenere e rafforzare l'impegno di Saipem verso i talenti; in questo modo, nel corso del 2020, Saipem pur stretta dalle necessità imposte dal contesto, ha proseguito le sue ormai consolidate partnership con il Politecnico di Milano e l'Università Bocconi, attraverso il proprio contributo alla formazione universitaria e all'orientamento professionale tramite la partecipazione a Virtual Career Fairs (incontri formativi sulle abilità trasversali indispensabili al lavoro), nonché con eventi con spiccata focalizzazione sulla diversità di genere e la promozione di Saipem come equal opportunity employer.

Nel corso dell'anno è stata inoltre avviata, in partnership con il Politecnico di Milano, l'innovativa Data Scientist Academy, un percorso dedicato a 30 brillanti studenti con l'obiettivo di avvicinarli alle innovazioni aziendali attraverso attività che consentano di rafforzare il dialogo tra realtà accademica e mondo del lavoro e posizionare Saipem come Employer of choice, per via del suo know-how innovativo sui temi rilevanti in ambito tecnologico.

In linea con l'importante obiettivo di condivisione delle innovazioni che Saipem introduce per anticipare le sfide del futuro è stata inoltre organizzata una Digital Visit dedicata agli studenti del corso di Digital Business Transformation dell'Università Bocconi, un'importante occasione di confronto con le generazioni future.

La volontà di creare nelle nuove generazioni una cultura sempre più vicina a quelle competenze e attitudini necessarie ad approcciare le nuove sfide del futuro ha trovato massima espressione anche nell'attivazione, in partnership con l'Università degli Studi di Trieste, di borse di studio annuali in memoria di Egidio Pallioto, top manager dell'azienda scomparso prematuramente. Tramite le borse di studio Saipem intende consolidare il suo legame con la città di Trieste, con l'obiettivo di avvicinare le nuove generazioni alle materie scientifiche, onorando allo stesso tempo la memoria di un grande professionista che ha contribuito al successo di Saipem.

Per rafforzare la presenza di Saipem in Mozambico in una prospettiva di lungo periodo, già a partire dal 2019 sono stati sviluppati degli accordi di collaborazione con le istituzioni scolastiche e universitarie locali, volti allo svolgimento di attività di formazione, promozione, sviluppo e ricerca nei settori della scienza e della tecnologia tra cui il Memorandum of Understanding che Saipem Moçambique Lda e l'Universidade Lúrio ("UniLurio") hanno firmato nel febbraio 2020 per lo sviluppo di iniziative comuni finalizzate ad attività di formazione, promozione, sviluppo e ricerca nei settori della scienza e della tecnologia. Inoltre, con l'obiettivo di promuovere la collaborazione tra le istituzioni universitarie italiane e mozambicane, e al fine di favorire lo sviluppo sociale, economico e culturale del tessuto sociale in cui opera, Saipem nel corso del 2020 ha avviato una collaborazione con il Politecnico di Milano e UniLurio, al fine di supportare gli studenti nell'orientamento professionale e i docenti nel potenziamento della qualità della didattica.

In questo quadro di riferimento le due istituzioni universitarie, coadiuvate da Saipem, si apprestano a siglare un accordo, il Virtual Mobility Agreement, che garantirà agli studenti mozambicani la partecipazione ai corsi del Politecnico di Milano integrando così il loro percorso formativo e sviluppando skill strategiche per la loro employability.



Attrarre i talenti

Nel 2020 è proseguita la politica dedicata ai millennial volta alla modernizzazione delle politiche di attrazione dei giovani, mediante strategie di remunerazione e sviluppo dedicate, con l'obiettivo di meglio rispondere alle mutate necessità e modalità di interazione delle nuove generazioni.

Già a partire dall'iter di selezione, viene garantita una "candidate experience" rapida e coinvolgente per il candidato, che può effettuare gran parte dell'iter di selezione attraverso il device personale, consentendo inoltre all'azienda di approfondire con maggiore efficacia le caratteristiche comportamentali dei candidati attraverso un "web in basket assessment" basato sul Modello di Leadership Saipem. Anche le competenze linguistiche vengono efficacemente valutate attraverso specifici test online.

Con l'obiettivo di promuovere la crescita dei giovani è stato inoltre definito un percorso che ne permetta la valorizzazione, accompagnando le risorse in un graduale percorso di sviluppo e formazione. Saipem si avvale di strumenti e modalità innovativi per rilevare i risultati, i comportamenti e il potenziale di crescita delle sue persone, al fine di poterne orientare lo sviluppo in base ai fabbisogni aziendali. I Millennial hanno potuto beneficiare di un'offerta formativa dedicata, erogata in modalità a distanza, con l'obiettivo di consentire lo sviluppo delle competenze tecniche e comportamentali coerenti con il ruolo; si intende inoltre mettere a disposizione strumenti innovativi che facilitino cicli di feedback continui con modalità smart.

La visione strategica del processo di selezione in cui è stato previsto un maggiore orientamento verso l'utilizzo delle opportunità offerte dalle potenzialità del digitale si è rivelata vincente nel peculiare contesto del 2020 che ha imposto le distanze fisiche, consentendo di mantenere alta la qualità ed efficacia delle attività di selezione. Nel corso del 2020 infatti sono state gestite 18.303 candidature e inseriti nella nostra realtà più di 90 giovani talenti.



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

Reverse Mentoring e formazione

Il contesto pandemico che ha caratterizzato l'anno 2020 ha portato Saipem a ripensare il processo formativo, con l'intento di renderlo maggiormente rispondente allo scenario contingente ed emergenziale. Saipem, confermando la valenza strategica della formazione, si è impegnata a garantire la continuità nell'erogazione dell'offerta formativa attraverso modalità alternative, favorendo la modalità a distanza e sfruttando le potenzialità dell'e-learning.

In generale, nonostante gli sforzi messi in atto, nel 2020 il numero totale di ore di training ha registrato un decremento del 40% rispetto all'anno precedente su base annua, seppur si riscontra che il 97% per il perimetro consolidato (96% per il perimetro di Gruppo) ha beneficiato di almeno un corso di formazione nel corso dell'anno. In media ogni dipendente, nel 2020, ha partecipato a 19,9 ore di formazione per il perimetro consolidato (18,7 per il perimetro di Gruppo) e, nello specifico, in media, ogni dipendente uomo ha partecipato a 20,9 ore per il consolidato integrale (19,6 per il perimetro di Gruppo), mentre ogni dipendente donna ha partecipato a 12,8 ore di formazione per il consolidato integrale (11,9 ore per il perimetro di Gruppo).

Rispetto alle ore di formazione fruite da ciascuna categoria professionale si è rilevato il seguente dettaglio: i Senior Manager hanno fruito in media di 13,3 ore di formazione per il perimetro consolidato (12,9 per il perimetro di Gruppo), i Middle Manager 15,5 ore di formazione per il perimetro consolidato (14,8 per il perimetro di Gruppo), i White Collar di 17,6 ore di formazione per il perimetro consolidato (16,8 per il perimetro di Gruppo), infine i Blue Collar di 32,1 ore di formazione per il perimetro consolidato (23,3 per il perimetro di Gruppo).

La formazione HSE si è confermata una priorità per Saipem, motivo per il quale si continuerà a investire molto, progettando e sviluppando percorsi formativi dedicati al fine di promuovere la cultura e la sensibilizzazione in tale ambito; in particolare, rispetto al totale delle ore di formazione erogate ai dipendenti (655.910 per il perimetro di Gruppo e 587.517 per il consolidato integrale), il 78% (76% per il consolidato integrale) ha riguardato tematiche HSE, con una media di 15,1 ore di training HSE (14,5 per il perimetro di Gruppo) per ciascun dipendente. Sono state altresì erogate 798.963 ore di formazione HSE ai subcontrattisti (745.993 per il consolidato integrale). Saipem prosegue nell'investimento volto all'acquisizione di maggiori competenze su tematiche di compliance e governance; in particolare si evidenzia un significativo incremento delle ore di formazione erogata in questo ambito, pari al 77% rispetto all'anno 2019.

Lo scenario complessivo che l'azienda ha affrontato, ha portato a ripensare alla modalità di erogazione anche della formazione manageriale al fine di preservarne l'efficacia metodologica; Saipem intende investire ulteriormente nello sviluppo di competenze manageriali e nel corso dell'anno 2021 sarà impegnata a progettare e proporre nuove iniziative che siano fruibili ed efficaci anche in modalità a distanza.

Il contesto emergenziale non ha avuto un impatto rilevante sulle attività di valutazione delle performance; il lieve decremento del numero di risorse monitorate mediante strumenti di valutazione delle performance è infatti spiegato dalla lieve flessione della forza lavoro (da 36.986 a 35.023 risorse per il perimetro di Gruppo) e non già da un minor tasso di copertura della popolazione; si sottolinea infatti come i KPI relativi alla copertura percentuale della popolazione monitorata si siano attestati su livelli superiori rispetto a quelli rilevati l'anno precedente con riferimento al perimetro di consolidamento integrale, mentre si sono attestati su livelli leggermente inferiori con riferimento al perimetro di Gruppo.

Su 29.522 dipendenti per il perimetro consolidato (35.023 per il perimetro di Gruppo), 17.915 per il perimetro consolidato (17.915 per il perimetro di Gruppo) sono stati sottoposti a valutazione delle performance, e nello specifico il 64% delle donne per il perimetro consolidato (58% per il perimetro di Gruppo) e il 60% degli uomini per il perimetro consolidato (50% per il perimetro di Gruppo). Il 98% dei Senior Manager per il perimetro consolidato (il 95% per il perimetro di Gruppo), il 75% dei Middle Manager per il perimetro consolidato (il 71% per il perimetro di Gruppo), il 62% dei White Collar per il perimetro consolidato (il 56% per il perimetro di Gruppo) e il 50% dei Blue Collar per il perimetro consolidato (il 36% per il perimetro di Gruppo) sono stati sottoposti a valutazione della performance.

L'impegno di Saipem nello sviluppo delle competenze non valorizza solo le nuove generazioni, ma è costante anche nel promuovere la crescita continua delle persone più esperte. In coerenza con l'obiettivo di mantenere elevato il know-how distintivo delle risorse Senior e di favorire l'apprendimento cross generazionale, l'azienda ha promosso la metodologia del Reverse Mentoring. È stato così inaugurato un nuovo paradigma di trasferimento di competenze e conoscenze che supporta lo sviluppo di un mindset orientato a sperimentare nuove forme di collaborazione tra colleghi Junior e Senior. Le prime due edizioni hanno coinvolto circa 60 risorse, preselezionate in base a learning attitude e mindset digitale. Le coppie individuate hanno lavorato

insieme, in ottica di scambio continuo, attraverso incontri periodici e strutturati volti alla diffusione del sapere e alla comprensione dei trend emergenti.

Nel 2021 sarà lanciata una nuova versione del Reverse Mentoring Programme con l'obiettivo di promuovere una cultura inclusiva valorizzante le diversità. L'impegno di Saipem nel promuovere una cultura sempre più inclusiva e attenta alle tematiche di Diversity è stato perseguito anche attraverso la diffusione di iniziative formative in collaborazione con l'Associazione Valore D.

Nella People Strategy di Saipem la formazione assume da sempre rilevanza strategica per la valorizzazione e il potenziamento delle competenze delle sue persone; nel 2020 è stata data priorità alle attività formative di carattere obbligatorio; in particolare è stato rilasciato un importante percorso formativo in ambito HSE denominato Life Saving Rules, con l'obiettivo di favorire la familiarizzazione con le regole salva vita volte a tutelare la salute e la sicurezza di tutti dipendenti Saipem. Allo stesso tempo, in coerenza con il rilascio della nuova Training Matrix HSE, sono proseguite le attività di progettazione e sviluppo del percorso e-learning, denominato HSE Digital Learning Programme, che accompagna le persone alla conoscenza di tematiche di Health, Safety ed Environment.

Saipem ha continuato a investire anche su competenze relative alla compliance e alla governance; in particolare sono stati aggiornati i corsi relativi alle tematiche 231 e anti-corruption ed è stato sviluppato un corso sulla procedura Parti Correlate, rivolto a Managing Director (o figure equivalenti) e alle famiglie professionali Commerciale, Finanza, Assicurazioni e Approvvigionamenti. La fruizione del corso ha raggiunto con successo l'intera popolazione a cui l'iniziativa era rivolta e ha contribuito a migliorare l'applicazione delle suddette procedure e la tracciabilità del processo. È stato inoltre reso disponibile un corso dedicato all'approfondimento della normativa e dei processi collegati al Market Abuse.

Nel corso dell'anno il focus sulle competenze strategiche a supporto del business è stato confermato dall'investimento nella promozione della cultura di Project Management; con la finalità di istituire una PM Academy sono pertanto state avviate attività di progettazione dei contenuti formativi, sviluppati con il supporto di un Comitato Tecnico, che vede coinvolti, insieme alla Funzione Risorse Umane, i referenti tecnici di business e i docenti del Politecnico di Milano. L'investimento fatto per la PM Academy, per il carattere trasversale che la contraddistingue, ha dato impulso alla promozione di iniziative più specifiche, quali il percorso "PM Takeaways" sviluppato dalla Divisione Onshore, con l'obiettivo di potenziare la conoscenza delle sue metodologie di progetto, a partire dalle esperienze sul campo e dalle "lessons learned" dei docenti interni.

Saipem si conferma promotrice dello sviluppo e diffusione di competenze tecniche trasversali e, attraverso la realizzazione di un'Academy Interna, progetta percorsi formativi dedicati alle famiglie professionali aziendali attraverso un pool di docenti interni. L'Academy di Saipem trova declinazione in numerose iniziative promosse per rafforzare la conoscenza di business, quali i Deep In (seminari tematici), la rassegna formativa denominata Pozzo di Scienza promossa dal Drilling Onshore e la realizzazione di cataloghi interni specifici alle singole Divisioni. Sempre con l'intento di tutelare il patrimonio di conoscenza tecnica dei business, è stato istituito un Technical Committee volto a progettare percorsi formativi specifici per la Divisione E&C Offshore.

Il rafforzamento del legame fra le strategie di business e quelle di development e di training, orientate al monitoraggio e allo sviluppo continuo delle competenze delle persone, si manifesta oltre che nelle iniziative per il rafforzamento delle competenze di natura tecnica distintiva del business, anche per l'attenzione sulle competenze comportamentali.

Sono proseguite infatti le attività di sviluppo volte a rafforzare la centralità del Modello di Leadership Saipem, tra cui le attività di assessment di potenziale, in modalità a distanza, con priorità alla popolazione dei Talenti, il cui monitoraggio ha visto anche quest'anno il Comitato Sviluppo Risorse Umane costantemente impegnato nel definire e incentivare percorsi di crescita trasversali e sfidanti per i giovani di talento. In particolare, il Comitato ha verificato collegialmente la rispondenza dei profili rispetto ai requisiti del Modello di Leadership e ha promosso piani di carriera e mobilità interfunzionali e interdivisionali, con l'obiettivo ultimo di creare valore per l'intera azienda.

Sempre in coerenza con il Modello di Leadership aziendale è proseguita la promozione della cultura del feedback, attraverso la sperimentazione di una App che permette lo scambio istantaneo dei feedback tra colleghi, in un'ottica di autosviluppo. In questo modo le persone hanno l'opportunità di imparare come comunicare, di sfruttare in modo costruttivo il punto di vista altrui e di acquisire maggiore consapevolezza delle proprie aree di forza e di miglioramento relative al Modello di Leadership.

La sinergia tra business strategy e people strategy è evidente anche nei diversi programmi di sviluppo della leadership:

- l'iniziativa Leadership Development Function Head che, a seguito del progetto Top Leadership Fitting attuato nel corso del 2019 dalla Divisione E&C Onshore, ha promosso un programma per supportare i responsabili di funzione nei processi di cambiamento;

> il percorso Business Leadership che, coniugando iniziative formative e di coaching dedicate alle risorse manageriali della famiglia Project Management, intende facilitare l'integrazione delle capacità comportamentali e strategiche con le competenze tecniche, favorendo uno stile di leadership innovativo ed efficace.

Infine, con l'intento di promuovere i processi di knowledge sharing, è stato lanciato il programma denominato In & Out, destinato a giovani talenti in sviluppo della funzione Internal Audit; il programma favorisce, attraverso percorsi di job rotation, lo sviluppo di conoscenze trasversali e di business e crea opportunità per esperienze interfunzionali e/o interdivisionali.

		2018		2019		2020	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Formazione							
Totale ore di formazione, di cui:	(ore)	2.086.681	2.059.822	2.407.786	2.395.487	1.454.873	1.333.510
- HSE (dipendenti e subcontrattisti)	(ore)	1.867.401	1.840.555	2.199.115	2.192.036	1.307.275	1.190.562
- capacità e competenze manageriali	(ore)	27.934	27.934	49.698	49.052	8.993	8.941
- competenze tecniche professionali	(ore)	191.347	191.333	158.973	154.399	138.605	134.008
Totale costi diretti di formazione	(Mln €)	-	-	-	-	2,64	2,64
Valutazione delle performance							
Dipendenti sottoposti a valutazione delle performance	(n.)	13.568	13.130	19.111	18.518	17.915	17.915
Senior Manager	(n.)	372	372	372	371	379	379
Manager	(n.)	2.452	2.452	3.006	3.093	3.261	3.261
White Collar	(n.)	7.211	6.785	10.403	9.849	9.812	9.812
Blue Collar	(n.)	3.533	3.521	5.330	5.205	4.463	4.463
Percentuale dipendenti sottoposti a valutazione delle performance sul totale	(%)	40	41	52	57	51	61

Coinvolgimento dei dipendenti: indagine sul profilo reputazionale

A novembre 2020 è stata attivata per tutti i dipendenti una survey sulla percezione della reputazione di Saipem e sul proprio allineamento strategico. La survey è stata condotta insieme a RepTrak, leader mondiale in tema di Corporate Reputation Management. Il modello RepTrak® prende in considerazione l'aspetto emotivo (stima, fiducia, ammirazione e feeling positivo) e i seguenti 7 driver razionali: qualità dei servizi, innovazione, workplace, governance, ruolo sociale, performance finanziaria e leadership.

La survey è stata completata da 5.085 colleghi (16,5% del totale della forza lavoro coinvolta nell'indagine). Il coinvolgimento ha previsto 5 differenti fasce di età (under 30, 30-39, 40-49, 50-59 e over 59), oltre che ulteriori spaccati per genere, ruolo, seniority e luogo di lavoro. Dall'analisi delle risposte effettuata, si evince che a Saipem nella scala Poor - Weak-Average - Strong - Excellent viene mediamente riconosciuta una reputazione di fascia Strong (score di 78,5/100), con picchi oltre l'85/100 in Paesi come Emirati Arabi Uniti, Nigeria e Kuwait. L'82,4% parla bene di Saipem (con un picco dell'88,9% degli over 59), e il 79,7% degli under 30 la raccomanda come posto di lavoro. Rispetto ai driver razionali, spiccano la qualità dei servizi erogati (78,5/100), la valorizzazione del ruolo sociale rivestito (75,8/100) e la governance (74,5/100). Gli under 30, in particolare, vedono con ulteriore favore gli aspetti di workplace (73,2/100), innovazione (73,9/100) e leadership (71/100). Sono circa il 18% (930 su 5.085) gli "Heroes", ovvero i dipendenti che assegnano uno score reputazionale e mostrano un livello di allineamento ai valori societari entrambi superiori a 90/100, rispetto a una media di 77/100. Rispetto alla visione strategica, le priorità espresse dai dipendenti sono Renewable Energies (34,6%), Digital Transformation (17,3%), New Business Models (16%), New Areas of Development (15,9%), Circular Economy (8,4%), Hydrocarbons (7,7%).

Le relazioni industriali

Su più di 27.000 dipendenti (più di 33.000 se si considera il totale di Gruppo) monitorati (il totale prende in considerazione i dipendenti italiani a ruolo, i francesi a prescindere dal Paese in cui prestano servizio e i locali per tutti gli altri Paesi), 11.868 lavoratori (12.972 a livello di Gruppo) sono coperti da accordi collettivi di contrattazione. Il trend decrescente sul totale del Gruppo è motivabile dal fatto che vi è stata una diminuzione di personale dovuta al completamento di attività progettuali in aree dove tali tipologie di accordi sono molto diffuse (Cile, Nigeria, Kazakhstan).

Nel 2020 si sono verificati alcuni eventi di astensione collettiva dal lavoro per un totale di 168 ore. Gli eventi di sciopero si sono verificati in Italia (dove vi sono state il 79% delle ore di sciopero) e in Argentina.

Nel corso del 2020 il rapporto con le Organizzazioni Sindacali è stato caratterizzato da una costante interlocuzione, sia in Italia che all'estero, per la gestione dell'emergenza COVID-19.

In Italia la definizione dei piani di azione relativi alla gestione dell'emergenza è stata oggetto di continua discussione e confronto con le Organizzazioni Sindacali, attraverso un costante processo di informazione e aggiornamento, e l'elaborazione, previa consultazione delle Rsu, di specifici Protocolli di regolamentazione delle misure per il contenimento della diffusione del virus, applicati presso ciascuna sede. Quali ulteriori strumenti di confronto e consultazione sono stati inoltre costituiti, sia a livello nazionale che a livello locale, dei comitati bilaterali tra Azienda e Organizzazioni Sindacali allo scopo di monitorare in maniera congiunta la corretta applicazione delle azioni e misure adottate. I Comitati costituiti a livello di singola sede hanno, inoltre, svolto in modalità congiunta con l'azienda, un'azione di monitoraggio delle misure di salute e sicurezza poste in essere presso gli uffici, al fine di verificare in modo continuo l'implementazione di tutte le azioni individuate e volte ad assicurare la ripresa, in piena sicurezza, delle attività lavorative.

Analogamente alle azioni adottate in Italia, il confronto con le rappresentanze dei lavoratori in Francia ha riguardato la definizione di piani per il rientro della forza lavoro presso gli uffici a seguito della gestione dell'emergenza. Consultazioni aventi come oggetto le azioni identificate per prevenire e contrastare il diffondersi della pandemia sono state attuate anche con le rappresentanze sindacali in Norvegia, Nigeria, Brasile e Indonesia; in quest'ultima il sindacato SPL-FSPMI ha partecipato attivamente, nell'ambito del COVID-19 Yard Task Force, al gruppo di lavoro internazionale costituito proprio per assicurare un più efficace coordinamento delle attività di prevenzione attuate presso la Yard di Karimun. In Argentina l'entità Petrex SA Argentina Branch ha aderito agli accordi stipulati dalle organizzazioni sindacali di settore e la Camera di Commercio di Neuquén sulla ridefinizione dei criteri e relativi strumenti e modalità di remunerazione della forza lavoro nel periodo di lockdown.

Nell'ambito delle più ampie e complessive azioni di saving e controllo costi che hanno interessato una serie di indicatori gestionali, sono state definite, in Italia e in Francia, azioni di smaltimento delle ferie. Più in particolare, in Italia sono stati sottoscritti degli specifici accordi con le Rsu delle varie sedi che hanno definito giornate di chiusura aziendale aggiuntive nei mesi di agosto e nel periodo intercorrente tra le festività natalizie e di fine anno.

In Francia per le società Saipem SA e Sofresid, sono stati sottoscritti accordi con le organizzazioni sindacali di riferimento per la fruizione da parte del personale di ferie accumulate in osservanza anche alle misure adottate dal governo francese. La società Sofresid, inoltre, ha sottoscritto un accordo riguardante la riduzione straordinaria dell'orario di lavoro a parità di remunerazione fino al 30 giugno. Si segnala inoltre la sottoscrizione di un ulteriore accordo con le organizzazioni sindacali di entrambe le società francesi finalizzato alla ridefinizione del piano pensionistico aziendale PERCOL.

A fronte del deterioramento dello scenario di riferimento, dovuto agli effetti dell'emergenza sanitaria mondiale, che in particolare ha comportato, nel settore della perforazione, la temporanea riduzione delle attività e il rinvio di alcuni progetti connessi, si è reso necessario fare ricorso agli ammortizzatori sociali in Italia, Norvegia e Perù.

Per l'Italia è stata attivata la Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria COVID-19 per circa 70 lavoratori delle Divisioni Drilling Onshore e Offshore con sede di assunzione Ravenna, attraverso la sottoscrizione di un apposito accordo sindacale con le OO.SS. locali.

In Norvegia la società Saipem Drilling AS ha avviato nel mese di aprile consultazioni con le organizzazioni sindacali locali per il ricorso alla cassa integrazione estesa fino a ottobre per parte del personale di perforazione impiegato sul mezzo Scarabeo 8. In Perù la società Petrex SA, nell'ambito dello scenario sopra rappresentato, previa notifica alle organizzazioni sindacali, ha aderito in giugno al piano di sospensione dell'impiego per parte del personale operativo di perforazione ed estesa fino a gennaio 2021.

Sia in Italia che presso le realtà estere sono stati inoltre sottoscritti alcuni rilevanti accordi collettivi. Per l'Italia è stata firmata l'intesa relativa al Premio di Partecipazione sulla consuntivazione dei risultati di redditività e produttività dell'anno 2019 che, grazie all'impostazione definita nel 2018, ha assicurato una più forte e diretta correlazione tra i risultati raggiunti, sia a livello aziendale che divisionale, e la relativa corresponsione degli importi erogati ai dipendenti. Al fine di garantire un sempre maggior bilanciamento tra componente monetaria e non monetaria del Premio, è stata inoltre confermata l'impostazione che consente di convertire una quota parte dello stesso in servizi welfare; questo a fronte del gradimento riscontrato da parte del personale dipendente, testimoniato da un'alta percentuale di adesione nel corso degli anni precedenti.

Insieme alle Organizzazioni Sindacali nazionali è stato inoltre sottoscritto un piano di prepensionamento ex art. 4, Legge Fornero, che prevede l'uscita anticipata di 180 risorse nel triennio 2020-2022, di cui 39 realizzate nel corso del 2020. Il piano ha l'obiettivo di facilitare il processo di ricambio quali-quantitativo del mix generazionale delle risorse e si colloca all'interno del più generale piano di azioni adottato in materia di trasformazione digitale.

Al di fuori dell'Italia nel corso del 2020 sono stati invece avviati e in parte completati i processi di rinnovo degli accordi collettivi riguardanti diversi Paesi tra cui Nigeria, Perù, Indonesia e Kazakistan. In Norvegia è stato sottoscritto un nuovo accordo per il personale ROV (Remotely Operated Vehicles) di Saipem.

Rilevante in relazione alle Relazioni Industriali su scala internazionale, l'interlocuzione portata avanti a livello transnazionale, attraverso il Comitato Aziendale Europeo, in un'ottica di consolidamento delle relazioni e dell'impegno aziendale nel rafforzare il dialogo con la rappresentanza dei lavoratori dello Spazio Economico Europeo; la società ha organizzato a novembre il terzo incontro annuale del Comitato, in modalità agile per far fronte alle restrizioni al movimento del personale dovute all'emergenza COVID-19; l'incontro ha rappresentato un'importante occasione di confronto e dibattito costruttivo volto a sviluppare e consolidare ulteriormente una cultura di fiducia, collaborazione e comunicazione verso le rappresentanze sindacali rispetto a temi di interesse e di importanza transnazionali. La riunione plenaria ha fatto seguito ad altri due incontri straordinari avvenuti nel 2020 e dedicati, rispettivamente, alla gestione dell'emergenza COVID-19 e alla riorganizzazione della Divisione E&C Offshore, oltre all'incontro di follow-up previsto dall'accordo istitutivo del Comitato.

	2018		2019		2020		
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	
Dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione	(%)	47	46	42	42	39	44
Ore di sciopero	(n.)	23.699	23.699	15.561	15.561	168	168



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



Uguaglianza di trattamento e valorizzazione delle differenze

Saipem si impegna a creare un ambiente di lavoro nel quale differenti caratteristiche od orientamenti personali e culturali sono considerati una risorsa e una fonte di arricchimento reciproco, oltre che un elemento irrinunciabile della sostenibilità del business. Questo impegno è un punto fondante del contenuto della Politica "Le nostre persone".

Come definito nel Codice Etico, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, Saipem si impegna a offrire a tutti i lavoratori le medesime 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.

Nel 2020, come ulteriore azione a supporto di questo importante obiettivo Saipem, per mano del suo Amministratore Delegato, Stefano Cao, ha sottoscritto due importanti protocolli: la dichiarazione di sostegno ai Women Empowerment Principles (WEP) e il Manifesto per l'occupazione femminile dell'associazione Valore D. I Women Empowerment Principles, istituiti da UN Global Compact e UN Women, rappresentano i principi guida alle imprese per promuovere l'uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne sul posto di lavoro, sul mercato e nella comunità. Il Manifesto per l'occupazione femminile è il documento programmatico in nove punti che riepiloga i principi, le azioni concrete e gli indicatori utili a ricercare la parità di genere e valorizzare il ruolo delle donne nelle aziende.

Le funzioni responsabili di gestire le persone devono:

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

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

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

Saipem garantisce ai propri dipendenti, in funzione delle specificità locali, diverse tipologie e modalità di assegnazione di benefit, tra cui forme di previdenza complementare; fondi integrativi sanitari; servizi e politiche di supporto alla mobilità; iniziative in ambito welfare e politiche di supporto alla famiglia; ristorazione; corsi di formazione volti ad assicurare una più efficace integrazione all'interno del contesto socio-culturale di

riferimento. I benefit, ove previsti, in base al Paese/società/legislazione locale vigente, vengono a oggi riconosciuti alla totalità della popolazione di riferimento a prescindere dalla tipologia contrattuale (tempo determinato/indeterminato), fatto salvo per quelle particolari prestazioni che possano risultare incompatibili da un punto di vista di erogazione temporale della prestazione con la durata del contratto stesso.

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

Per quanto riguarda la diversità di genere, le donne rappresentano il 12% della forza lavoro (11% per il perimetro di Gruppo). Relativamente alla distribuzione per fascia d'età, il 12% dei dipendenti hanno meno di 30 anni (12% per il perimetro di Gruppo), il 72% ha tra i 30 e i 50 anni (71% per il perimetro di Gruppo) e il 16% ha più di 50 anni (15% per il perimetro di Gruppo).

La percentuale delle donne che ricoprono una posizione manageriale rispetto al totale delle donne è del 20% (19% rispetto al perimetro di Gruppo), dato in crescita di 1 punto percentuale rispetto all'anno precedente.

La Società definisce annualmente le linee guida di Politica sulla Remunerazione, e in particolare predispone delle precise linee guida per normare le politiche retributive e ridurre la disparità retributiva tra uomini e donne, nella totalità delle realtà in cui opera.

In particolare si evidenzia il costante impegno di Saipem per affermare il principio "equal pay for equal work" e ridurre la disparità retributiva tra uomini e donne, in tutte le realtà operative. I risultati degli indicatori di gender pay gap valutati a livello globale sono influenzati anche da dinamiche di manpower specifiche dell'anno. L'indicatore salary gender pay gap per la categoria dei Senior Manager raggiunge l'83% (sia per il perimetro integrale che di Gruppo); per quanto riguarda i Middle Manager l'indicatore nel 2020 detiene un valore del 90% (sia per il perimetro integrale che di Gruppo); per quanto riguarda i White Collar viene raggiunto un valore del 90% (sia per il perimetro integrale che di Gruppo).

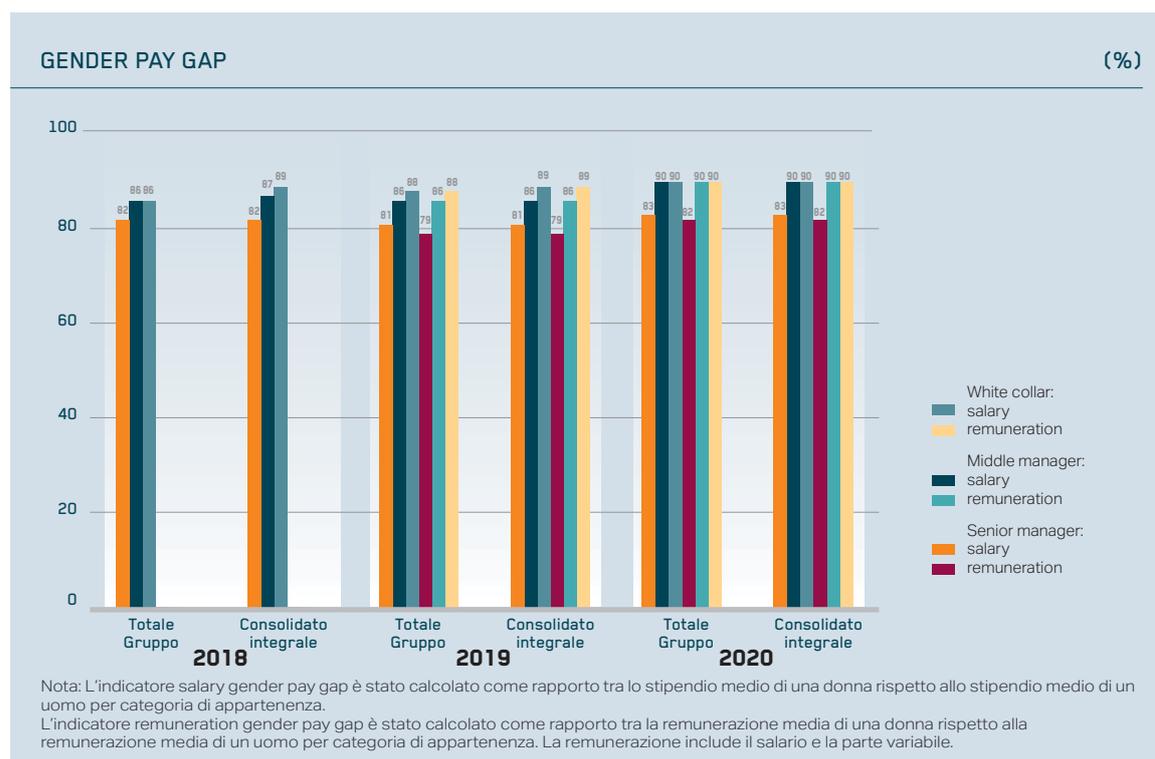
L'indicatore remuneration gender pay gap, che include sia la parte fissa che la parte variabile della remunerazione, mostra un andamento uniforme rispetto all'indicatore salary gender pay gap per le categorie dei Middle Manager e White Collar raggiungendo un valore pari al 90% (sia per il perimetro integrale che di Gruppo) e per i Senior Manager si attesta all'82% (sia per il perimetro integrale che di Gruppo).

Gli indicatori di gender pay gap mostrano un miglioramento complessivo rispetto ai dati riferiti all'anno precedente, evidenziando l'impegno di Saipem a ridurre la disparità retributiva tra uomini e donne.

Saipem tutela l'equilibrio lavoro e famiglia del proprio personale attraverso normative societarie e/o politiche locali che garantiscono il congedo parentale. Tali congedi differiscono tra Paesi solamente per tempi e modalità di astensione dal lavoro. Si evidenzia una diminuzione del numero medio di giorni di congedo usufruiti a fronte di un sensibile incremento del numero di congedi parentali usufruiti da uomini. Saipem nell'anno 2020 conta 819 dipendenti (841 se facciamo riferimento al perimetro totale di Gruppo), 508 uomini (518 considerando il perimetro totale di Gruppo) e 311 donne (323 considerando il perimetro totale di Gruppo), che hanno usufruito del congedo parentale per un totale di 30.012 giorni (31.333 facendo riferimento al perimetro totale di Gruppo); contestualmente si evidenzia nello stesso periodo un rientro a regime dal congedo parentale di 766 dipendenti (780 a livello di Gruppo), 522 uomini (532 a livello totale di Gruppo) e 244 donne (248 a livello totale di Gruppo), con un tasso di rientro dal congedo parentale nell'anno del 94% (93% a livello totale di Gruppo), in aumento rispetto all'anno precedente.



(n.)	2018		2019		2020	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Presenza femminile						
Occupazione femminile, per area geografica:	3.644	3.458	3.874	3.674	3.964	3.572
Americhe	350	350	357	357	363	363
CSI	420	419	375	363	398	227
Europa	1.998	1.902	2.085	2.026	2.162	2.057
Medio Oriente	154	152	227	224	213	210
Africa Settentrionale	35	35	33	33	31	31
Africa Sub-sahariana	307	220	346	210	293	181
Estremo Oriente	380	380	451	451	504	503
Leadership femminile						
Donne Senior Manager	23	23	26	25	26	26
Donne Manager	643	633	689	670	727	698
Fasce d'età						
Dipendenti con età minore di 30 anni	3.740	3.526	4.757	4.430	4.793	3.421
di cui donne	439	399	657	624	582	507
Dipendenti con età tra 30 e 50 anni	24.295	22.467	26.762	22.981	24.962	21.275
di cui donne	2.646	2.522	2.710	2.565	2.828	2.542
Dipendenti con età maggiore di 50 anni	6.094	5.700	5.467	5.117	5.268	4.826
di cui donne	559	537	507	485	554	523
Dipendenti con disabilità	-	-	-	-	160	160
Multiculturalità						
Nazionalità rappresentate nella popolazione dei dipendenti	123	122	127	124	129	127



Innovazione nella gestione delle persone

Nel corso del 2020 sono state avviate diverse attività progettuali volte ad aumentare la digitalizzazione dei processi HR con l'obiettivo di migliorarne l'efficacia e l'efficienza, ponendo particolare enfasi sulla centralità del rapporto dipendente-manager nella gestione di tali processi. La funzione Risorse Umane è stata promotrice di iniziative volte alla dematerializzazione e digitalizzazione dei processi.

Durante il 2020 è stata avviata la fase di studio e individuazione dei requisiti tecnico-funzionali del nuovo sistema Human Capital Management (HCM) al fine di raggiungere l'integrazione dei processi HR di gestione, compensation, sviluppo, formazione e gestione competenze con modalità innovative e seguendo le migliori best practice di mercato.

Quale ulteriore driver strategico di evoluzione e cambiamento, nel corso del 2020 è stato lanciato, in tutta l'azienda, un programma di "Digital skills mapping" volto a misurare il livello di copertura e adeguatezza delle competenze ICT/digital delle risorse, rispetto al programma di trasformazione intrapreso. Tale set di competenze digitali, inoltre, è stato integrato nel repertorio delle competenze tecnico-specialistiche associato ai principali ruoli professionali di Saipem, al fine di assicurare un più puntuale processo di analisi e dimensionamento quali-quantitativo delle risorse nell'ambito del processo di Strategic Workforce Planning. È stato quindi elaborato uno specifico action plan volto ad assicurare un rafforzamento delle competenze digitali sia tramite azioni di sviluppo e formazione dall'interno che, laddove necessario, tramite il reperimento delle competenze sul mercato esterno del lavoro. In tal senso nel 2020 si segnala l'avvio di una serie di progetti quali il percorso formativo "BeDigital" finalizzato a favorire la diffusione e l'utilizzo degli strumenti di digital collaboration. Si è inoltre confermata l'attenzione alle tematiche di Cyber Security attraverso un percorso formativo erogato in E-learning e rivolto a tutta la popolazione aziendale, al fine di promuovere consapevolezza nel riconoscere e prevenire possibili minacce cyber e incidenti di sicurezza.

Nel 2020 si sono inoltre concretizzate una serie di iniziative volte alla completa revisione e razionalizzazione del modello di gestione dei servizi di amministrazione del personale. A vantaggio di una più fluida e veloce fruibilità dei dati ai fini delle attività di reporting e consolidamento nel corso del 2020 l'innovazione dei processi è passata anche attraverso l'introduzione di nuovi sistemi tra cui MyHr, il nuovo sistema integrato di gestione di presenze, monitoraggio cedolini e rendicontazione spese di trasferta delle Risorse Umane.

Nel corso del 2020 è stata inoltre realizzata una rivisitazione del portale del sistema di gestione integrato (integrated management system) in ottica di upgrade tecnologico e integrazione con l'ecosistema degli applicativi HR, al fine di favorire la semplificazione dei processi.

Con l'obiettivo di gestire il processo di selezione del personale in maniera innovativa, dalle prime fasi di candidatura fino all'onboarding delle risorse, è stato inoltre introdotto, in fase pilota nella Divisione XSIGHT, una nuova piattaforma di Recruiting che, grazie all'automatizzazione di alcuni processi non-core, consente la riduzione del tempo di individuazione delle risorse da inserire in azienda.



L'ETICA DEL BUSINESS

Rispetto dei diritti umani

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

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



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

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

Nel corso del 2020, per ribadire ulteriormente l'impegno di Saipem nei confronti della tematica, l'Amministratore Delegato ha aderito alla chiamata all'azione per i leader delle imprese sul tema dei diritti umani, sottoscrivendo la "CEO Guide to Human Rights" redatta dal World Business Council on Sustainable Development (WBCSD) nella sua versione italiana,

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

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

Saipem promuove e incoraggia un costante e aperto confronto tra datore di lavoro e lavoratori al fine di poter realizzare al meglio gli interessi delle parti, anche in considerazione del fatto che un regolare ed efficace flusso comunicativo tra i due soggetti riduce sensibilmente la probabilità che sorgano incomprensioni e conflitti sul posto di lavoro.

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

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

L'attenzione di Saipem nei confronti dei diritti dei lavoratori si estende anche al personale che lavora offshore, con il pieno rispetto dei principi a loro riconosciuti e promossi dalla Convenzione sul Lavoro Marittimo ILO (MLC

2006). Anche le persone che lavorano in mare hanno il diritto di presentare un reclamo qualora si verifichi una violazione dei loro diritti secondo uno strutturato processo.

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

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

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

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



GRI 410-1
GRI 412-3

Pratiche di security

Nella gestione delle attività di security Saipem pone la massima attenzione al rispetto dei diritti umani. Saipem si impegna ad adottare misure preventive volte a minimizzare la necessità di risposta attiva da parte delle forze di sicurezza pubbliche/private in caso di minaccia all'incolumità delle proprie persone e all'integrità degli asset. La Società gestisce le relazioni con le forze di sicurezza locali volte alla condivisione dell'impegno al rispetto dei diritti umani, nonché all'adozione di regole di ingaggio che limitino l'uso della forza.

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

Saipem dal 2010 ha introdotto nei contratti di tali società delle clausole inerenti al rispetto dei diritti umani, la cui mancata osservanza implica la rescissione del contratto da parte della Società¹.

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

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

In particolare, in Saipem SpA e nelle società controllate, i fattori di rischio di security dell'ambiente operativo rappresentano oggetto di specifica valutazione da parte del Datore di Lavoro (Responsabile dell'Osservanza in materia di salute e sicurezza), ex D.Lgs. n. 81/2008. Il livello di esposizione a tali rischi dipende da fattori igienico-ambientali, socio-politici, connessi ai fenomeni di criminalità e terrorismo, culturali, in percentuale variabile a seconda del Paese in cui ci si trova a operare. Il documento per la Valutazione dei Rischi di Security (VRS) è il documento che individua i rischi di security afferenti a ogni struttura organizzativa/sito fisso di società operativa o filiale e che definisce le principali azioni di mitigazione da intraprendere.

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

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

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

- > journey management plan;
- > uso di sistemi di geolocalizzazione GPS;
- > Piani di sicurezza;
- > Piani di Gestione emergenze e crisi - Evacuazione (laddove ritenuti necessari).

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

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

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

Per quanto riguarda la formazione, il 2020 è stato caratterizzato dall'avvio di un programma e-learning incentrato su tematiche di etica e compliance, a modulo integrato, dedicato specificatamente a personale che opera in ambito security: 59 persone hanno superato il corso nell'anno di reporting, completando il percorso formativo previsto, che continuerà nel 2021 per la restante parte della popolazione identificata.



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

Lotta alla corruzione

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

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

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

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

Nel corso degli anni, in un'ottica di miglioramento continuo, il "Compliance Programme Anticorruzione" è stato costantemente aggiornato in linea con le disposizioni di riferimento (incluse tra le altre la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, la Convenzione dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, lo US Foreign Corrupt Practices Act, lo UK Bribery Act, la Loi Sapin 2). In particolare, il 23 aprile 2012 il Consiglio di Amministrazione di Saipem SpA ha approvato la "Management System Guideline Anticorruzione" (MSG Anticorruzione) che ha abrogato e sostituito la precedente Anti-Corruption Compliance Guidelines, al fine di ottimizzare il sistema di compliance già in vigore. In seguito, sono state aggiornate altresì tutte le procedure anticorruzione di dettaglio relative a specifiche aree di rischio (tra le altre le procedure relative agli accordi di joint venture, alle sponsorizzazioni, agli omaggi, alle iniziative no-profit, ai fornitori e consulenti, ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, alle operazioni di merger & acquisition).

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

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

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

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

Nella consapevolezza che il primo elemento per lo sviluppo di un'efficace strategia di contrasto al fenomeno corruttivo è rappresentato dalla maturazione di un'approfondita conoscenza degli strumenti di prevenzione, Saipem considera particolarmente rilevanti le iniziative di formazione e le attività di sensibilizzazione.

Saipem, confermando l'importanza strategica della formazione per promuovere e diffondere la conoscenza in ambito Compliance, Etica e anti-corrruzione, ha investito molto nel corso dell'anno 2020 nel garantire un'erogazione capillare e sempre più diffusa.

In particolare, nel 2020, il 24% dei dipendenti per il perimetro consolidato integrale (20% per il perimetro di Gruppo) è stato formato su queste tematiche, con un incremento del numero di dipendenti formati del 46% rispetto al 2019 (per entrambi i perimetri); le ore di formazione erogate in questo ambito sono aumentate di 43 punti percentuali rispetto al 2019, registrando nel 2020 un incremento del 43% per entrambi i perimetri rispetto al totale delle ore di formazione complessive erogate nell'anno di reporting.

I dipendenti formati in ambito Compliance, Etica e anticorrruzione, suddivisi per categoria professionale, sono, per il perimetro consolidato integrale, il 30% White Collar (27% per il perimetro di Gruppo), 48% Manager (45% per il perimetro di Gruppo), 49% Senior Manager (48% per il perimetro di Gruppo), infine i Blue Collar, 0,2% per il perimetro consolidato integrale (0,1% per il perimetro di Gruppo).

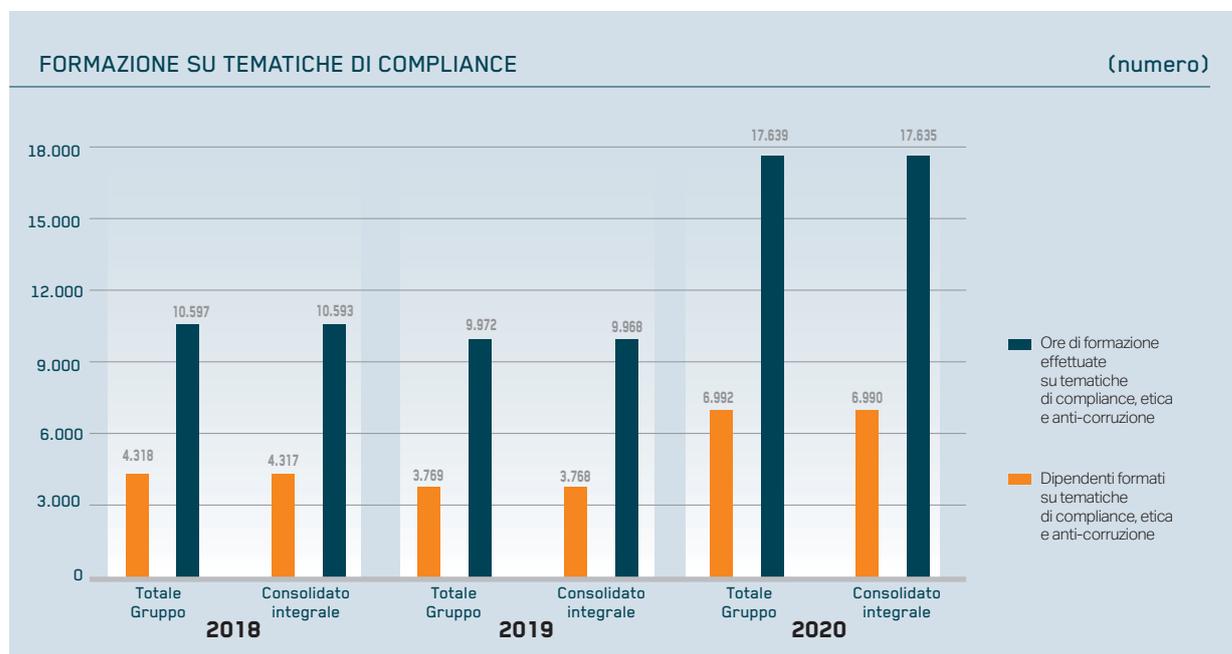
Inoltre, la funzione Internal Audit di Saipem, sulla base del proprio programma annuale di audit approvato dal Consiglio di Amministrazione di Saipem SpA, esamina e valuta in maniera indipendente il sistema di controllo interno, al fine di verificare che sia rispettato quanto previsto dalla MSG Anticorrruzione.

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

Nel corso del 2020 non ci sono stati casi accertati di corruzione.

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

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



	2020	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Dipendenti formati su tematiche di compliance		
Per categoria di dipendenti		
Blue collar	18	18
White collar	4.702	4.700
Manager	2.081	2.081
Senior manager	191	191
Per area geografica		
Americhe	450	450
CSI	188	188
Europa	4.017	4.017
Medio Oriente	1.120	1.118
Africa Settentrionale	87	87
Africa sub-sahariana	683	683
Estremo Oriente	447	477



GRI 406-1

Segnalazione di sospette violazioni

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

Per segnalazione si intende qualsiasi informazione, notizia, fatto o comportamento in qualsiasi modo pervenuto a conoscenza dalle persone di Saipem riguardante possibili violazioni, comportamenti, pratiche non conformi a quanto stabilito nel Codice Etico e/o che possano arrecare danno o pregiudizio, anche solo d'immagine, a Saipem SpA o a una sua società controllata, riferibili a dipendenti, membri degli organi sociali, società di revisione di Saipem SpA e delle relative società controllate e a terzi in relazioni d'affari con tali società, in una o più delle seguenti tematiche: sistema di controllo interno, contabilità, controlli interni di contabilità, revisione contabile, frodi, responsabilità amministrativa della Società ex D.Lgs. n. 231/2001, altre materie (quali ad esempio: violazioni del Codice Etico, pratiche di mobbing, security, ecc.). Al fine di favorire l'invio di segnalazioni, Saipem predispone diversi canali di comunicazione, comprendenti, a titolo indicativo, posta ordinaria, numeri di fax, yellow box, caselle di posta elettronica, strumenti di comunicazione sui siti intranet/internet di Saipem SpA e delle sue società controllate. La funzione Internal Audit assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati garantendo che: (i) tali fasi siano svolte nel minor tempo possibile e nel rispetto della completezza e accuratezza delle attività istruttorie; (ii) sia mantenuta la massima riservatezza con le modalità idonee a tutelare il segnalante. Le attività istruttorie si compongono delle seguenti fasi: (a) verifica preliminare; (b) accertamento; (c) audit; (d) monitoraggio delle azioni correttive. L'Internal Audit predispone un report trimestrale sulle segnalazioni che, a valle dell'esame da parte del Collegio Sindacale di Saipem, viene trasmesso ai soggetti competenti per le opportune valutazioni.

Nel corso del 2020 sono stati aperti: 9 fascicoli di segnalazione relativi a tematiche di discriminazione, di cui 5 ancora aperti e 4 chiusi; 49 fascicoli di segnalazione relativi a tematiche dei diritti dei lavoratori, di cui 12 ancora aperti e i restanti 37 chiusi; 1 fascicolo di segnalazione relativo a tematiche relative alle comunità locali, chiuso nel corso dell'anno. Tutti i 59 fascicoli sono stati trasmessi agli organi aziendali competenti (Collegio Sindacale di Saipem SpA, Organismo di Vigilanza di Saipem SpA e Compliance Committee delle società interessate dalle segnalazioni).

Relativamente alle tematiche di discriminazione, con riferimento ai 4 fascicoli di segnalazione chiusi, in tutti i casi gli organi aziendali competenti, sulla base degli accertamenti condotti, hanno deliberato le chiusure ritenendo che non sussistano fattispecie di violazione del Codice Etico con riferimento ai fatti segnalati; in 1 caso, pur in assenza di violazioni, è stata identificata un'azione correttiva, volta allo svolgimento di una survey al fine di valutare il rispetto del Codice Etico. Si evidenzia, inoltre, che nel corso del 2020 sono stati chiusi 4 fascicoli di segnalazione del 2019 aventi per oggetto comportamenti discriminatori che risultavano ancora aperti in sede di ultimo reporting. I 4 fascicoli chiusi sono risultati infondati. In relazione a 2 di questi casi, pur in assenza di violazioni, sono state identificate delle azioni correttive consistenti nella sensibilizzazione dei dipendenti coinvolti alla corretta applicazione di quanto previsto dalle procedure interne e alla tenuta di un comportamento collaborativo.

(n.)	2018	2019	2020
Numero di fascicoli relativi a segnalazioni			
Totali, di cui:	120	146	158
- fondati o parzialmente fondati	17	27	38
- infondati	64	73	92
- aperti	39	46	28
Fascicoli su casi di discriminazione			
Totali, di cui:	13	9	9
- fondati o parzialmente fondati	-	1	-
- infondati	7	3	4
- aperti	6	5	5
Fascicoli relativi ai diritti dei lavoratori			
Totali, di cui:	49	56	49
- fondati o parzialmente fondati	3	8	6
- infondati	24	26	31
- aperti	22	22	12
Fascicoli relativi alla violazione dei diritti delle comunità locali			
Totali, di cui:	2	1	1
- fondati o parzialmente fondati	-	-	-
- infondati	2	1	1
- aperti	-	-	-

I dati sono aggiornati al 31 dicembre 2020.

A proposito delle tematiche di diritti dei lavoratori, con riferimento ai 37 fascicoli di segnalazione chiusi, in 22 casi gli organi aziendali competenti, sulla base degli accertamenti condotti, hanno deliberato le chiusure ritenendo che non sussistano fattispecie di violazione del Codice Etico con riferimento ai fatti segnalati, mentre in 6 casi è stata confermata la violazione e in 9 casi, pur in assenza di violazioni, sono state identificate azioni correttive. Le azioni correttive sono state le seguenti: attività di sensibilizzazione al rispetto dei processi aziendali, valutazione di provvedimenti disciplinari di varia natura, miglioramento dei processi aziendali, valutazione di provvedimenti nei confronti di fornitori del Gruppo Saipem, attività di formazione inerente ai contenuti del Codice Etico, svolgimento di survey tra i dipendenti e predisposizione della documentazione necessaria alla chiusura del rapporto di lavoro a favore di un ex-dipendente.

Si evidenzia, inoltre, che nel corso del 2020 sono stati chiusi 20 fascicoli di segnalazione del 2019 aventi per oggetto i diritti dei lavoratori che risultavano ancora aperti in sede di ultimo reporting. Dei 20 fascicoli chiusi, 11 sono risultati non fondati, mentre in 6 casi è stata confermata la violazione e in 3 casi, pur in assenza di violazioni, sono state identificate azioni correttive. Le azioni correttive sono state le seguenti: valutazione di provvedimenti disciplinari di varia natura, miglioramento dei processi aziendali, valutazione di provvedimenti nei confronti di fornitori del Gruppo Saipem, attività di sensibilizzazione alla corretta applicazione di quanto previsto dalle procedure interne e attività di diffusione dei principi alla base del Codice Etico tra i dipendenti.

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

Indice dei contenuti GRI

In accordance con gli Standard GRI - opzione Core

Legenda dei documenti

DNF20: Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario 2020

RF20: Relazione finanziaria annuale 2020

CG20: Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari 2020

GRI 102: GENERAL DISCLOSURES 2016

Disclosure	Nome sezione e numero di pagina o link
Profilo organizzativo	
102-1	Copertina (RF20).
102-2	"Relazione sulla gestione", pagg. 10-31 (RF20).
102-3	Quarta di copertina (RF20).
102-4	Seconda di copertina (RF20).
102-5	Tabella "Informazioni sugli assetti proprietari", pag. 64 (CG20).
102-6	"Relazione sulla gestione", pagg. 12-31 (RF20).
102-7	"Profilo societario e principali operazioni", pag. 93 (DNF20); "L'andamento occupazionale", pagg. 140-142 (DNF20); "Lettera agli Azionisti", pagg. 2-4 (RF20); "Commento ai risultati economico-finanziari", pagg. 168-176 (RF20).
102-8	"L'andamento occupazionale", pagg. 140-142 (DNF20).
102-9	"Gli aspetti sociali", pagg. 130-134 (DNF20).
102-10	"Gli aspetti sociali", pagg. 130-134 (DNF20).
102-11	"Il Modello aziendale di gestione e organizzazione", pagg. 95-96 (DNF20).
102-12	"L'etica del business", pagg. 151-152 (DNF20).
102-13	"La relazione con gli stakeholder", pagg. 100-103 (DNF20); "La relazione con le istituzioni e le associazioni di categoria", pagg. 104-105 (DNF20).
Strategia	
102-14	"Lettera agli Azionisti", pagg. 2-4 (RF20).
Etica e Integrità	
102-16	"Il Modello aziendale di gestione e organizzazione", pagg. 95-96 (DNF20); seconda di copertina (RF20).
Corporate Governance	
102-18	"Governance della sostenibilità del business", pagg. 106-107 (DNF20).
Coinvolgimento degli stakeholder	
102-40	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 87-92 (DNF20); "Il Modello aziendale di gestione e organizzazione", pagg. 95-96 (DNF20); "La relazione con gli stakeholder", pagg. 100-103 (DNF20); "Una catena di fornitura sostenibile", pagg. 132-134 (DNF20); "Le relazioni industriali", pagg. 146-148 (DNF20).
102-41	
102-42	
102-43	
102-44	
Pratiche di reporting	
102-45	"Area di consolidamento al 31 dicembre 2020", pagg. 210-214 (RF20).
102-46	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 87-92 (DNF20); "Area di consolidamento al 31 dicembre 2020", pagg. 210-214 (RF20); "Variazioni dell'area di consolidamento", pag. 215 (RF20).
102-47	
102-48	
102-49	
102-50	
102-51	"Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario" (DNF19), approvata il 12 marzo 2020.
102-52	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 87-92 (DNF20).
102-53	Terza di copertina (RF20).
102-54	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 87-92 (DNF20).
102-55	"Indice dei contenuti GRI", pagg. 157-161 (DNF20).
102-56	"Relazione della società di revisione", pagg. 162-165 (DNF20).

TEMI MATERIALI

Standard specifico	Nome sezione e numero di pagina	Note/Omissioni
GRI 201: Economic Performance 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 87-92 (DNF20); "Il nostro business", pagg. 93-105 (DNF20); "Il nostro contributo alla mitigazione dei cambiamenti climatici", pagg. 116-121 (DNF20).	
201-1: Direct economic value generated and distributed	"Valore economico generato e distribuito", pag. 98 (DNF20).	

TEMI MATERIALI

Standard specifico	Nome sezione e numero di pagina	Note/Omissioni
GRI 201: Economic Performance 2016		
201-2: Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	"Analisi di scenario climate-related", pagg. 116-117 (DNF20); "Risks and opportunities", pagg. 8-12 (Leading the path to energy transition).	
201-4: Financial assistance received from government	Nota 42 "Adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicità. Legge 4 agosto 2017, n. 124 (art. 1, commi 125-129)", pag. 282 (RF20).	
GRI 202: Market Presence 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 87-92 (DNF20); "La presenza locale", pag. 132 (DNF20).	
202-2: Proportion of senior management hired from the local community	"La presenza locale", pag. 132 (DNF20).	
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 87-92 (DNF20); "Il nostro business", pagg. 93-105 (DNF20).	
203-1: Infrastructure investments and services supported	"La relazione con gli stakeholder", pagg. 100-103 (DNF20).	
GRI 204: Procurement Practices 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 87-92 (DNF20); "La gestione della catena di fornitura", pagg. 96-97 (DNF20).	
204-1: Proportion of spending on local suppliers	"La gestione della catena di fornitura", pagg. 96-97 (DNF20).	
GRI 205: Anti-corruption 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 87-92 (DNF20); "L'etica del business", pagg. 151-152 (DNF20).	
205-2: Communication and training about anti-corruption policies and procedures	"Lotta alla corruzione", pagg. 153-155 (DNF20).	Per maggiori approfondimenti sulla formazione ricevuta dal Consiglio di Amministrazione si rinvia alla sezione "La formazione del Consiglio di Amministrazione" della "Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari".
205-3: Confirmed incidents of corruption and actions taken	"Lotta alla corruzione", pagg. 153-155 (DNF20).	
GRI 207: Tax 2019		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 87-92 (DNF20); "Il nostro business", pagg. 93-105 (DNF20).	
207-1, 207-2, 207-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 87-92 (DNF20); "La trasparenza fiscale", pagg. 98-100 (DNF20).	
207-4: Country-by-country reporting	"La trasparenza fiscale", pagg. 98-100 (DNF20).	
GRI 302: Energy 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 87-92 (DNF20); "Le partnership per lo sviluppo sostenibile", pagg. 94-95 (DNF20); "Il nostro contributo alla mitigazione dei cambiamenti climatici", pagg. 116-121 (DNF20).	
302-1: Energy consumption within the organisation	"L'efficienza energetica", pagg. 118-119 (DNF20).	La percentuale di energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili e consumata dal Gruppo dipende dai singoli mix elettrici nazionali.
302-3: Energy intensity	"L'efficienza energetica", pagg. 118-119 (DNF20).	
302-4: Reduction of energy consumption	"L'efficienza energetica", pagg. 118-119 (DNF20).	
GRI 303: Water and Effluents 2018		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 87-92 (DNF20); "Proteggere l'ambiente e minimizzare gli impatti ambientali", pagg. 122-130 (DNF20).	
303-1, 303-2	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 87-92 (DNF20); "La gestione della risorsa idrica", pagg. 125-128 (DNF20).	
303-3: Water withdrawal	"La gestione della risorsa idrica", pagg. 125-128 (DNF20).	

TEMI MATERIALI

Standard specifico	Nome sezione e numero di pagina	Note/Omissioni
GRI 305: Emissions 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 87-92 (DNF20); "Le partnership per lo sviluppo sostenibile", pagg. 94-95 (DNF20); "Il nostro contributo alla mitigazione dei cambiamenti climatici", pagg. 116-121 (DNF20); "Proteggere l'ambiente e minimizzare gli impatti ambientali", pagg. 122-130 (DNF20).	
305-1: Direct (Scope 1) GHG emissions	"Le emissioni di GHG", pagg. 119-121 (DNF20).	
305-2: Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	"Le emissioni di GHG", pagg. 119-121 (DNF20).	
305-3: Other indirect (Scope 3) GHG emissions	"Le emissioni di GHG", pagg. 119-121 (DNF20).	
305-4: GHG emissions intensity	"Le emissioni di GHG", pagg. 119-121 (DNF20).	
305-5: Reduction of GHG emissions	"Le emissioni di GHG", pagg. 119-121 (DNF20).	
305-7: Nitrogen oxides (NO _x), sulfur oxides (SO _x), and other significant air emissions	"Preservare la qualità dell'aria", pagg. 128-129 (DNF20).	
Reduction of air pollutant	"Preservare la qualità dell'aria", pagg. 128-129 (DNF20).	
GRI 306: Effluents and Waste 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 87-92 (DNF20); "Le partnership per lo sviluppo sostenibile", pagg. 94-95 (DNF20); "Proteggere l'ambiente e minimizzare gli impatti ambientali", pagg. 122-130 (DNF20).	
306-3: Significant spills	"La prevenzione e il ripristino degli sversamenti", pagg. 124-125 (DNF20).	
GRI 306: Waste 2020		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 87-92 (DNF20); "Le partnership per lo sviluppo sostenibile", pagg. 94-95 (DNF20); "Proteggere l'ambiente e minimizzare gli impatti ambientali", pagg. 122-130 (DNF20).	
306-1, 306-2	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 87-92 (DNF20); "La gestione dei rifiuti", pagg. 129-130 (DNF20).	
306-3: Waste generated	"La gestione dei rifiuti", pagg. 129-130 (DNF20).	
306-4: Waste diverted from disposal	"La gestione dei rifiuti", pagg. 129-130 (DNF20).	
306-5: Waste directed to disposal	"La gestione dei rifiuti", pagg. 129-130 (DNF20).	
GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 87-92 (DNF20); "Gli aspetti sociali", pagg. 130-134 (DNF20).	
308-1: New suppliers that were screened using environmental criteria	"Una catena di fornitura sostenibile", pagg. 132-134 (DNF20).	
GRI 401: Employment 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 87-92 (DNF20); "Il capitale umano", pagg. 140-151 (DNF20).	
401-2: Benefits provided to full-time employees	"Uguaglianza di trattamento e valorizzazione delle differenze", pagg. 148-150 (DNF20).	
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 87-92 (DNF20); "La tutela della sicurezza e della salute delle persone", pagg. 134-140 (DNF20).	
403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 87-92 (DNF20); "La tutela della sicurezza e della salute delle persone", pagg. 134-140 (DNF20).	
403-9: Work-related injuries	"La sicurezza delle persone", pagg. 134-138 (DNF20).	
403-10: Work-related ill health	"La salute dei dipendenti", pagg. 138-140 (DNF20).	
GRI 404: Training and education 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 87-92 (DNF20); "Il capitale umano", pagg. 140-151 (DNF20).	
404-1: Average hours of training per year per employee	"Reverse Mentoring e formazione", pagg. 144-146 (DNF20).	
404-3: Employees receiving regular performance and career development reviews	"Lo sviluppo delle competenze", pagg. 142-143 (DNF20).	
GRI 405: Diversity and equal opportunity 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 87-92 (DNF20); "Il capitale umano", pagg. 140-151 (DNF20).	
405-1: Diversity of governance bodies and employees	"Governance della sostenibilità del business", pagg. 106-107 (DNF20); "Uguaglianza di trattamento e valorizzazione delle differenze", pagg. 148-150 (DNF20).	
405-2: Ratio of basic salary and remuneration of women to men	"Uguaglianza di trattamento e valorizzazione delle differenze", pagg. 148-150 (DNF20).	

TEMI MATERIALI

Standard specifico	Nome sezione e numero di pagina	Note/Omissioni
GRI 406: Non Discrimination 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 87-92 (DNF20); "L'etica del business", pagg. 151-152 (DNF20).	
406-1: Incidents of discrimination and corrective actions taken	"Segnalazione di sospette violazioni", pagg. 155-156 (DNF20).	
GRI 407: Freedom of association and collective bargaining 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 87-92 (DNF20); "Gli aspetti sociali", pagg. 130-134 (DNF20); "L'etica del business", pagg. 151-152 (DNF20).	
407-1: Operations and suppliers in which the freedom of association and collective bargaining may be at risk	"Rispetto dei diritti umani", pagg. 151-152 (DNF20).	
GRI 408: Child Labour 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 87-92 (DNF20); "Gli aspetti sociali", pagg. 130-134 (DNF20); "L'etica del business", pagg. 151-152 (DNF20).	
408-1: Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	"Rispetto dei diritti umani", pagg. 151-152 (DNF20).	
GRI 409: Forced and Compulsory Labor 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 87-92 (DNF20); "Gli aspetti sociali", pagg. 130-134 (DNF20); "L'etica del business", pagg. 151-152 (DNF20).	
409-1: Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	"Rispetto dei diritti umani", pagg. 151-152 (DNF20).	
GRI 410: Security Practices 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 87-92 (DNF20); "L'etica del business", pagg. 151-152 (DNF20).	
410-1: Security personnel trained in human rights policies or procedures	"Pratiche di security", pagg. 117-118 (DNF20).	
GRI 412: Human Rights Assessment 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 87-92 (DNF20); "Gli aspetti sociali", pagg. 130-134 (DNF20); "L'etica del business", pagg. 151-152 (DNF20).	
412-2: Employee training on human rights policies or procedures	"Una catena di fornitura sostenibile", pagg. 132-134 (DNF20).	
412-3: Investment agreements and contracts that include human rights clauses	"Una catena di fornitura sostenibile", pagg. 132-134 (DNF20); "Pratiche di security", pagg. 152-153 (DNF20).	
GRI 413: Local Communities 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 87-92 (DNF20); "Gli aspetti sociali", pagg. 130-134 (DNF20).	
413-2: Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities	"Gli aspetti sociali", pagg. 130-134 (DNF20).	
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 87-92 (DNF20); "Gli aspetti sociali", pagg. 130-134 (DNF20).	
414-1: New suppliers that were screened using social criteria	"Una catena di fornitura sostenibile", pagg. 132-134 (DNF20).	
GRI 415: Public Policy 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 87-92 (DNF20); "L'etica del business", pagg. 151-152 (DNF20).	
415-1: Political contributions	"Lotta alla corruzione", pagg. 153-155 (DNF20)	

TEMI MATERIALI

Standard specifico	Nome sezione e numero di pagina	Note/Omissioni
Tecnologia e innovazione avanzata		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 87-92 (DNF20); "Il nostro contributo alla mitigazione dei cambiamenti climatici", pagg. 116-121 (DNF20).	
Amount spent on decarbonisation R&D and technology application	"Innovazione tecnologica e digitalizzazione", pagg. 117-118 (DNF20).	
Number of signed cooperation/license agreements for energy decarbonisation projects	"Innovazione tecnologica e digitalizzazione", pagg. 117-118 (DNF20).	
Environmental product innovation	"Innovazione tecnologica e digitalizzazione", pagg. 117-118 (DNF20).	
Intelligenza artificiale e digitalizzazione		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 87-92 (DNF20); "Il nostro contributo alla mitigazione dei cambiamenti climatici", pagg. 116-121 (DNF20); "Innovazione tecnologica e digitalizzazione", pagg. 117-118 (DNF20).	

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE

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



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

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

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

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)

Ready for transition - Enabling a green future
- Sustainability Report 2020 (in inglese)

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

Sito internet: www.saipem.com
Centralino: +39-0244231

Impaginazione e supervisione: Studio Joly Srl - Roma



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

SAIPEM.COM