



CODICE ETICO

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Saipem SpA

del 18 dicembre 2024

INDICE

1.	Principi generali: sostenibilità e responsabilità d'impresa	4
2.	Canoni di comportamento e rapporti con gli Stakeholder	5
2.1.	Etica, trasparenza, correttezza, professionalità	5
2.2.	Rapporti con gli azionisti e con il Mercato	6
2.2.1.	Valore per gli azionisti, efficienza, trasparenza	6
2.2.2.	Codice di Corporate Governance	6
2.2.3.	Informazione societaria	7
2.2.4.	Informazioni rilevanti o privilegiate	7
2.2.5.	Mezzi di informazione	7
2.3.	Rapporti con istituzioni, associazioni, comunità locali	7
2.3.1.	Autorità e Istituzioni Pubbliche	7
2.3.2.	Organizzazioni politiche e sindacali	7
2.3.3.	Sviluppo delle Comunità locali	8
2.3.4.	Promozione delle attività “non profit”	8
2.4.	Rapporti con clienti e fornitori	9
2.4.1.	Clienti	9
2.4.2.	Fornitori e collaboratori esterni	9
2.5.	Management, dipendenti, collaboratori di Saipem	10
2.5.1.	Sviluppo e tutela delle Risorse umane	10
2.5.2.	Knowledge Management	11
2.5.3.	Security aziendale	11
2.5.4.	Molestie o mobbing sul luogo di lavoro	12
2.5.5.	Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti e divieto di fumo	12
3.	Strumenti di applicazione del Codice Etico	13
3.1.	Sistema di controllo interno	13
3.1.1.	Conflitti di interesse	13
3.1.2.	Trasparenza delle registrazioni contabili	14
3.2.	Tutela della salute, sicurezza e ambiente e dell'incolumità pubblica	15
3.3.	Ricerca, innovazione e tutela del patrimonio intellettuale	15
3.4.	Riservatezza	15
3.4.1.	Protezione del segreto aziendale	15
3.4.2.	Tutela della privacy	16
3.4.3.	Partecipazione da parte del <i>management</i> e dei dipendenti ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni	17
4.	Ambiti di applicazione e strutture di riferimento del Codice Etico	17
4.1.	Obbligo di conoscenza del Codice e di segnalazione di possibili violazioni	17
4.2.	Strutture di riferimento e vigilanza	18
4.2.1.	Garante del Codice Etico	18
4.2.2.	Promozione del Codice Etico	19
4.3.	Revisione del Codice	19
4.4.	Valore contrattuale del Codice	19

PREMESSA

Saipem¹ è un gruppo industriale a vocazione internazionale consapevole, per le dimensioni e l'importanza delle sue attività, di svolgere un ruolo rilevante rispetto al mercato, allo sviluppo economico e al benessere delle persone che lavorano o collaborano con Saipem e delle comunità in cui è presente.

La complessità delle situazioni in cui Saipem si trova ad operare, le sfide dello sviluppo sostenibile e la necessità di tenere in considerazione gli interessi di tutti i legittimi portatori di interesse nei confronti dell'attività aziendale ("*Stakeholder*"), rafforzano l'importanza di definire con chiarezza i valori e le responsabilità che Saipem riconosce, accetta, condivide e assume, contribuendo a costruire un futuro migliore per tutti.

Per questa ragione è stato predisposto il Codice Etico Saipem ("**Codice**" o "**Codice Etico**"), la cui osservanza da parte degli amministratori, dei sindaci, del *management* e dei dipendenti di Saipem nonché di tutti coloro che operano in Italia e all'estero per il conseguimento degli obiettivi di Saipem ("**Persone di Saipem**"), ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, è di importanza fondamentale - anche ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e di contratto che disciplinano il rapporto con Saipem - per l'efficienza, l'affidabilità e la reputazione di Saipem, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo dell'impresa e per il miglioramento del contesto sociale in cui Saipem opera.

Saipem si impegna a promuovere la conoscenza del Codice da parte delle Persone di Saipem e degli altri *Stakeholder* e il loro contributo costruttivo sui suoi principi e contenuti. Saipem si impegna a tenere in considerazione i suggerimenti e le osservazioni che dovessero scaturire dagli *Stakeholder*, con l'obiettivo di confermare o integrare il Codice.

Saipem vigila in ogni caso con attenzione sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti e procedure definiti nei documenti normativi² di informazione, prevenzione e controllo e assicurando la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere, intervenendo, se del caso, con azioni correttive. All'Organismo di Vigilanza o altro organo analogo di ciascuna società di Saipem sono assegnate le funzioni di garante del Codice Etico ("**Garante**").

Il Codice è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali Saipem intrattiene relazioni.

¹ Per "Saipem" si intende Saipem SpA e le società controllate in via diretta e indiretta, in Italia e all'estero.

² Per documenti normativi si intende l'insieme di documenti che regolamentano indirizzi, processi e specifiche tematiche/aspetti di interesse aziendale, con l'obiettivo di garantire uniformità di comportamenti, nonché perseguire obiettivi di *compliance*, descrivendo compiti e/o responsabilità delle strutture aziendali coinvolte nei processi regolamentati, le modalità di gestione e controllo e i flussi di comunicazione.

1. Principi generali: sostenibilità e responsabilità d'impresa

L'osservanza della legge, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie, dei codici di Corporate Governance, l'integrità etica e la correttezza sono impegno costante e dovere di tutte le Persone di Saipem e caratterizzano i comportamenti di tutta la sua organizzazione.

La conduzione degli affari e delle attività aziendali di Saipem deve essere svolta in un quadro di *trasparenza, onestà, correttezza, buona fede* e nel pieno rispetto delle regole poste a tutela della concorrenza.

Saipem si impegna a mantenere e rafforzare un sistema di *governance* allineato con gli standard della *best practice* internazionale in grado di gestire la complessità delle situazioni in cui Saipem si trova a operare e le sfide da affrontare per lo sviluppo sostenibile.

Sono adottate forme sistematiche di coinvolgimento degli *Stakeholder*, estendendo il dialogo sui temi della *sostenibilità* e della *responsabilità d'impresa*.

Nello sviluppo sia delle proprie attività di impresa internazionale sia di quelle in partecipazione con i *partner*, Saipem si ispira alla tutela e alla promozione dei *diritti umani*, inalienabili e imprescindibili prerogative degli esseri umani e fondamento per la costruzione di società fondate sui principi di uguaglianza, solidarietà, ripudio della guerra e per la tutela dei diritti civili e politici, dei diritti sociali, economici e culturali e dei diritti cosiddetti di terza generazione (diritto all'autodeterminazione, alla pace, allo sviluppo e alla salvaguardia dell'ambiente).

Saipem crede che le proprie condotte non debbano in alcun modo favorire o tollerare in qualunque modo violazioni dei Diritti Umani, e altre attività illecite, come il riciclaggio e qualsiasi forma di finanziamento al terrorismo e si impegna a garantire, attraverso i propri comportamenti, il pieno rispetto e l'efficacia delle restrizioni e dei limiti posti dalla normativa nazionale e internazionale in materia.

È ripudiata ogni sorta di discriminazione, di corruzione, di lavoro forzato o minorile. Sono tenuti in particolare considerazione il riconoscimento e la salvaguardia della *dignità*, della *libertà* e dell'*uguaglianza* degli esseri umani, la tutela del *lavoro* e delle *libertà sindacali*, della *salute*, della *sicurezza*, dell'ambiente e della biodiversità, nonché il sistema di valori e principi in materia di trasparenza, efficienza energetica e sviluppo sostenibile, così come affermati dalle Istituzioni e dalle Convenzioni Internazionali.

A tale riguardo, Saipem opera nel rispetto di quanto previsto in ambito internazionale dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e dalle seguenti convenzioni:

- la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995) e relativo primo Protocollo (Dublino, 27 settembre 1996);
- la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea (Bruxelles, 26 maggio 1997);
- la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997);

- le Convenzioni fondamentali dell'ILO - *International Labour Organization* (18 giugno 1998);
- le Linee Guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) per le società multinazionali.

Inoltre, Saipem si ispira a quanto previsto nelle legislazioni nazionali più avanzate in tema di lotta alla criminalità di impresa e, in particolare, ai presidi ed ai meccanismi di prevenzione e controllo contemplati e/o richiamati nell'ambito dei provvedimenti normativi.

Tutte le Persone di Saipem, senza distinzioni o eccezioni, conformano le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi e ai contenuti del Codice nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, nella consapevolezza che il rispetto del Codice costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro e professionale. I rapporti tra le Persone di Saipem, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di *onestà, correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto*.

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse di Saipem può giustificare, nemmeno in parte, l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi e i contenuti del Codice.

2. Canoni di comportamento e rapporti con gli Stakeholder

2.1. Etica, trasparenza, correttezza, professionalità

Saipem nei rapporti di affari si ispira e osserva i principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza e apertura al mercato, senza distinzione di importanza dell'affare.

Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere dalle Persone di Saipem nello svolgimento dell'attività lavorativa sono ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili secondo le norme vigenti e i documenti normativi.

Tutte le attività di Saipem devono essere svolte con impegno e rigore professionale, con il dovere di fornire apporti professionali adeguati alle funzioni e alle responsabilità assegnate e di agire in modo da tutelare il prestigio e la reputazione di Saipem. Gli obiettivi di impresa, la proposta e realizzazione di progetti, investimenti e azioni, devono essere indirizzate tutte ad accrescere nel lungo periodo i valori patrimoniali, gestionali, tecnologici e conoscitivi dell'impresa nonché la creazione di valore e il benessere per tutti gli *Stakeholder*.

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.

Non è mai consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti, benefici materiali e altri vantaggi di qualsiasi entità a terzi, rappresentanti di governi, pubblici ufficiali e dipendenti pubblici o privati, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti esclusivamente se di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una

delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso, questo tipo di spese deve essere sempre autorizzato dalla posizione definita dai documenti normativi e documentato in modo adeguato.

È proibita l'accettazione di denaro da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con Saipem. Chiunque riceva proposte di omaggi o trattamenti di favore o di ospitalità non configurabili come atti di cortesia commerciale di modico valore, o la richiesta di essi da parte di terzi, dovrà respingerli e informare immediatamente il superiore gerarchico, o l'organo del quale è parte, e il Garante.

Saipem cura di informare adeguatamente i terzi circa gli impegni e obblighi imposti dal Codice, esige da loro il rispetto dei principi che riguardano direttamente la loro attività e adotta le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi.

2.2. Rapporti con gli azionisti e con il Mercato

2.2.1. Valore per gli azionisti, efficienza, trasparenza

La struttura interna di Saipem e i rapporti con i soggetti direttamente e indirettamente coinvolti nelle attività sono organizzati secondo regole in grado di assicurare l'affidabilità del *management* e l'equo bilanciamento tra i poteri del *management* e gli interessi degli azionisti in particolare e degli altri *Stakeholder* in generale, nonché la trasparenza e la conoscibilità da parte del mercato delle decisioni gestionali e degli eventi societari in genere che possono influenzare in maniera rilevante il corso degli strumenti finanziari emessi.

Nell'ambito delle iniziative volte a massimizzare il valore per gli azionisti e garantire la trasparenza dell'operatività del *management*, Saipem definisce, attua e adegua progressivamente, un sistema articolato e omogeneo di regole di condotta riguardanti sia la propria struttura organizzativa interna sia i rapporti con gli azionisti sia i rapporti con i terzi, in conformità con gli standard più evoluti di *corporate governance* nel contesto nazionale e internazionale, nella consapevolezza del fatto che la capacità dell'impresa di darsi regole di funzionamento efficienti ed efficaci costituisce uno strumento imprescindibile per rafforzare la reputazione in termini di affidabilità e trasparenza e la fiducia da parte degli *Stakeholder*.

Saipem ritiene necessario che gli azionisti siano messi in grado di partecipare alle decisioni di competenza e di effettuare scelte consapevoli. Saipem è pertanto impegnata ad assicurare la massima trasparenza e tempestività delle informazioni comunicate agli azionisti e al mercato, anche mediante il sito internet aziendale, nel rispetto della normativa applicabile alle società quotate.

Saipem si impegna inoltre a tenere nella dovuta considerazione le legittime indicazioni manifestate dagli azionisti nelle sedi deputate.

2.2.2. Codice di Corporate Governance

Le principali regole di *corporate governance* di Saipem che qui si intendono richiamate per quanto possa occorrere, sono contenute nel Codice di Corporate Governance delle società quotate emesso da Borsa Italiana, cui Saipem SpA aderisce.

2.2.3. Informazione societaria

Saipem assicura, attraverso idonee procedure per la gestione interna e la comunicazione all'esterno, la corretta gestione delle informazioni societarie.

2.2.4. Informazioni rilevanti o privilegiate

Tutte le Persone di Saipem sono tenute, nell'ambito delle mansioni assegnate, alla corretta gestione delle informazioni rilevanti o privilegiate nonché alla conoscenza e al rispetto dei documenti normativi con riferimento al *market abuse*. È fatto espresso divieto di ogni comportamento atto a costituire, o che possa agevolare, *insider trading*. In ogni caso, l'acquisto o la vendita di azioni di Saipem o di società esterne a Saipem dovrà essere sempre guidata da un senso di assoluta e trasparente correttezza.

2.2.5. Mezzi di informazione

È impegno di Saipem assicurare un'informazione veritiera, tempestiva, trasparente e accurata verso l'esterno.

I rapporti con i mezzi di informazione sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità aziendali a ciò delegate; tutte le Persone di Saipem sono tenute a concordare preventivamente con la struttura Saipem competente le informazioni da fornire a rappresentanti dei mezzi di informazione nonché l'impegno a fornirle.

2.3. Rapporti con istituzioni, associazioni, comunità locali

Saipem promuove il dialogo con le Istituzioni e con le espressioni organizzate della società civile in tutti i Paesi in cui opera.

2.3.1. Autorità e Istituzioni Pubbliche

Saipem, attraverso le proprie Persone, coopera attivamente e pienamente con le Autorità.

Le Persone di Saipem, nonché i collaboratori esterni le cui azioni possano essere riferibili a Saipem, devono tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione comportamenti caratterizzati da correttezza, trasparenza e tracciabilità. Tali rapporti sono riservati esclusivamente alle funzioni e posizioni competenti, nel rispetto dei programmi approvati e dei documenti normativi.

Le funzioni delle società controllate interessate devono coordinarsi con la struttura Saipem competente per la valutazione preventiva della qualità degli interventi da porre in atto e per la condivisione delle azioni, nonché per la loro attuazione e monitoraggio.

È fatto divieto di rendere, indurre o favorire dichiarazioni mendaci alle Autorità.

2.3.2. Organizzazioni politiche e sindacali

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 applicabile³.

2.3.3. Sviluppo delle Comunità locali

È impegno di Saipem contribuire fattivamente alla promozione della qualità della vita, allo sviluppo socio-economico delle comunità in cui Saipem opera e alla formazione di capitale umano e capacità locali, svolgendo allo stesso tempo le proprie attività d'impresa secondo modalità compatibili con una corretta pratica commerciale.

Le attività di Saipem sono svolte nella consapevolezza della responsabilità sociale che Saipem ha nei confronti di tutti i propri *Stakeholder* e in particolare delle comunità locali in cui opera, nella convinzione che le capacità di dialogo e di interazione con la società civile rappresentano un valore fondamentale dell'azienda. Saipem rispetta i diritti culturali, economici e sociali delle comunità locali in cui opera e si impegna a contribuire, ove possibile, alla loro realizzazione, con particolare riferimento al diritto a un'adeguata alimentazione, all'acqua potabile, al più alto livello raggiungibile di salute fisica e mentale, ad alloggi dignitosi, all'educazione, astenendosi da azioni che possono ostacolare o impedire la realizzazione di tali diritti.

Saipem promuove condizioni di trasparenza nell'informazione indirizzata alle comunità locali, con particolare riferimento alle tematiche di loro maggiore interesse. Sono inoltre promosse forme di consultazione continua e informata, attraverso le strutture Saipem competenti, allo scopo di prendere nella dovuta considerazione le legittime aspettative delle comunità locali nell'ideazione e nella condotta delle attività aziendali e al fine di favorire meccanismi di adeguata redistribuzione dei profitti derivanti dalle attività.

Saipem si impegna pertanto a diffondere la conoscenza dei valori e dei principi aziendali al proprio interno e all'esterno, anche attraverso l'emissione di adeguati documenti normativi, e a proteggere i diritti peculiari delle popolazioni locali, con particolare riferimento alle loro culture, istituzioni, legami e stili di vita.

Le Persone di Saipem, nell'ambito delle rispettive funzioni, sono tenute a partecipare alla definizione delle singole iniziative in coerenza con le politiche e i programmi di intervento di Saipem, ad attuarle con criteri di assoluta trasparenza e a sostenerle quale valore integrante degli obiettivi di Saipem.

2.3.4. Promozione delle attività “non profit”

L'attività filantropica di Saipem è coerente con la propria visione e attenzione per lo sviluppo sostenibile.

Saipem si impegna pertanto a favorire e sostenere, e a promuovere tra le proprie Persone, le attività “non profit” che testimoniano l'impegno dell'impresa a farsi parte attiva per la soddisfazione dei bisogni delle comunità in cui è presente.

³ Eventuali contributi a favore di sindacati marittimi di carattere sovranazionale dovranno essere espressamente approvati dal *Chief People, HSEQ and Sustainability Officer*

2.4. Rapporti con clienti e fornitori

2.4.1. Clienti

Saipem persegue il proprio successo d'impresa sui mercati attraverso l'offerta di beni e servizi di qualità a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza.

Saipem si impegna a rispettare il diritto dei clienti a non ricevere beni dannosi per la loro salute e integrità fisica e a disporre di informazioni complete sui beni offerti.

Saipem riconosce che l'apprezzamento di chi richiede beni o servizi è di primaria importanza per il proprio successo di impresa. Le politiche commerciali sono finalizzate ad assicurare la qualità dei beni e dei servizi, la sicurezza e l'osservanza del principio di precauzione. È fatto pertanto obbligo alle Persone di Saipem di:

- osservare i documenti normativi per la gestione dei rapporti con i clienti;
- fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali, beni e servizi di alta qualità che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità di clienti;
- fornire accurate ed esaurienti informazioni su beni e servizi e attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altro genere, in modo che i clienti possano assumere decisioni consapevoli.

2.4.2. Fornitori e collaboratori esterni

Saipem si impegna a ricercare nei fornitori e collaboratori esterni professionalità idonea e impegno alla condivisione dei principi e contenuti del Codice e promuove la costruzione di rapporti duraturi per il progressivo miglioramento della *performance* nella tutela e promozione dei principi e contenuti del Codice.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi e di collaborazione esterna (compresi consulenti, agenti, etc.) è fatto obbligo alle Persone di Saipem di:

- osservare i documenti normativi per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori e i collaboratori esterni e di non precludere ad alcun soggetto in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura presso Saipem; adottare nella selezione, esclusivamente criteri di valutazione oggettivi secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- ottenere la collaborazione di fornitori e collaboratori esterni nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze dei clienti in misura adeguata alle loro legittime aspettative, in termini di qualità, costo e tempi di consegna;
- utilizzare nella misura maggiore possibile, nel rispetto delle leggi vigenti e dei criteri di legittimità delle operazioni con parti correlate, beni e servizi forniti da imprese di Saipem a condizioni competitive e di mercato;
- includere nei contratti la conferma di aver preso conoscenza del Codice e l'obbligazione espressa di attenersi ai principi ivi contenuti;
- osservare e richiedere l'osservanza delle condizioni contrattualmente previste;

- mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori e i collaboratori esterni in linea con le buone consuetudini commerciali; riferire tempestivamente al proprio superiore gerarchico, e al Garante, le possibili violazioni del Codice;
- portare a conoscenza delle competenti funzioni di Saipem problemi rilevanti insorti con un fornitore o un collaboratore esterno, in modo da poterne valutare le conseguenze anche a livello di Saipem.

Il compenso da corrispondere dovrà essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non potranno in alcun modo essere effettuati a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale né in un Paese terzo diverso da quello delle parti o di esecuzione del contratto⁴.

Inoltre, Saipem prevede un dettagliato sistema di valutazione dei fornitori, che prevede di adottare provvedimenti (monitoraggio, nulla osta, sospensione, revoca) a carico di questi ultimi nel caso in cui venga a conoscenza di comportamenti contrari ai principi del Codice Etico sin dalla fase della qualifica.

2.5. Management, dipendenti, collaboratori di Saipem

2.5.1. Sviluppo e tutela delle Risorse umane

Le persone sono elemento indispensabile per l'esistenza dell'impresa. La dedizione e la professionalità del *management* e dei dipendenti sono valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi di Saipem.

Saipem si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del management e dei dipendenti, affinché, nell'ambito della prestazione lavorativa, l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale, e a tutelare le condizioni di lavoro sia nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore sia nel rispetto della sua dignità. Non sono consentiti illeciti condizionamenti o indebiti disagi e sono promosse condizioni di lavoro che consentano lo sviluppo della personalità e della professionalità della persona.

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

Le funzioni competenti 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;

⁴ Non sono considerati quali Paesi Terzi, ai fini dell'applicazione del divieto, quegli Stati ove una società/ente, controparte di Saipem, abbia stabilito la propria tesoreria accentrata e/o ove la stessa abbia stabilito, in tutto o in parte, proprie sedi, uffici od unità operative funzionali e necessarie all'esecuzione del contratto, fermi restando, in ogni caso, tutti gli ulteriori presidi di controllo previsti da documenti normativi in merito a selezione delle controparti ed effettuazione di pagamenti.

Si precisa che, ai fini del divieto, la tesoreria accentrata può essere detenuta presso altra società dello stesso gruppo a cui appartiene il fornitore, fatte salve le opportune verifiche che manlevino Saipem dai suoi obblighi contrattuali e le opportune verifiche di onorabilità della ragione sociale che riceverà il pagamento.

Inoltre, non sono considerati Paesi Terzi ai fini dell'applicazione del presente divieto, i pagamenti effettuati in Euro su conti correnti situati nei Paesi dell'area SEPA (Single Euro Payments Area).

- 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 di Saipem.

Saipem auspica che le Persone di Saipem, ad ogni livello, collaborino a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. Saipem interverrà per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori. A questo effetto, sono ritenuti rilevanti anche comportamenti extra lavorativi particolarmente offensivi per la sensibilità civile.

In ogni caso, sono proibiti senza eccezione comportamenti che costituiscono violenza fisica o morale.

2.5.2. Knowledge Management

Saipem promuove la cultura e le iniziative volte alla diffusione di conoscenze all'interno delle proprie strutture e a mettere in luce i valori, i principi e i comportamenti e i contributi in termini di innovazione delle famiglie professionali in relazione ai temi legati allo sviluppo delle attività di *business* e alla crescita sostenibile dell'azienda.

Saipem si impegna a offrire strumenti di interazione tra i componenti delle famiglie professionali, i gruppi di lavoro, nonché di coordinamento e accesso al *know-how*, e promuove iniziative di crescita, diffusione e sistematizzazione delle conoscenze relative alle *core competence* delle proprie strutture e volte a definire indirizzi e orientamenti di riferimento atti a garantire uniformità operativa.

Tutte le Persone di Saipem sono tenute a contribuire attivamente ai processi di *Knowledge Management* delle attività di competenza, al fine di ottimizzare il sistema di condivisione e di distribuzione della conoscenza tra i singoli.

2.5.3. Security aziendale

Saipem è impegnata nell'attività di studio, sviluppo e attuazione delle strategie, delle politiche e dei piani operativi volti a prevenire e superare ogni comportamento colposo o doloso che potrebbe provocare danni diretti o indiretti alle Persone di Saipem e/o alle risorse materiali e immateriali dell'azienda. Sono favorite misure preventive e difensive, volte a minimizzare la necessità di risposta attiva - comunque sempre e solo in misura proporzionata all'offesa - alle minacce alle persone e ai beni.

Tutte le Persone di Saipem sono tenute a contribuire attivamente al mantenimento di uno standard ottimale di sicurezza aziendale, astenendosi da comportamenti illeciti o comunque, pericolosi e segnalando al proprio superiore gerarchico o all'organo del quale sono parte, e alla struttura Saipem competente, eventuali attività svolte da terzi ai danni del patrimonio o delle risorse umane di Saipem.

È fatto obbligo, in ogni contesto che richiede particolare attenzione alla propria sicurezza personale, di attenersi scrupolosamente alle indicazioni fornite in merito da Saipem, astenendosi da comportamenti che possano mettere a rischio la propria e altrui incolumità, segnalando tempestivamente al proprio superiore gerarchico ogni situazione di pericolo alla sicurezza propria

o di terzi.

2.5.4. Molestie o mobbing sul luogo di lavoro

Saipem favorisce iniziative mirate a realizzare modalità lavorative improntate a ottenere maggior benessere organizzativo.

Saipem esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti, senza eccezione, proibiti. Sono considerati come tali:

- creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o di altri dipendenti.

È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia o sessuale o riferita alle diversità personali e culturali. Sono considerate come tali:

- subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
- indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;
- alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

2.5.5. Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti e divieto di fumo

Tutte le Persone di Saipem devono contribuire personalmente a promuovere e mantenere un clima di reciproco rispetto nell'ambiente di lavoro; particolare attenzione è prestata alle condizioni di rispetto della sensibilità degli altri.

Sarà considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudicare tali caratteristiche ambientali, essere o trovarsi sotto l'effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro. Gli stati di dipendenza cronica, quando incidano sull'ambiente di lavoro, saranno - per i riflessi contrattuali - equiparati ai casi precedenti; Saipem si impegna a favorire le azioni sociali previste in tale ambito dai contratti di lavoro.

È fatto divieto di:

- detenere, consumare, offrire o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti o di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro;
- fumare nei luoghi di lavoro. Saipem favorisce iniziative volontarie rivolte alle Persone che intendono dissuadere dal fumo e, nell'individuare eventuali zone riservate ai fumatori, terrà in particolare considerazione la condizione di chi avverte disagio fisico per l'eventuale presenza di fumo nelle situazioni di convivenza lavorativa e chiede di essere

preservato dal contatto con il “fumo passivo” sul proprio posto di lavoro.

3. Strumenti di applicazione del Codice Etico

3.1. Sistema di controllo interno

Saipem si impegna a promuovere e mantenere un adeguato sistema di controllo interno, da intendersi come insieme di tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e dei documenti normativi, di proteggere i beni aziendali, di gestire in modo ottimale ed efficiente le attività e di fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa di Saipem; di conseguenza, tutte le Persone di Saipem, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, sono impegnate nel definire e nel partecipare attivamente al corretto funzionamento del sistema di controllo interno.

Saipem promuove anche attraverso i documenti normativi, la diffusione a tutti i livelli di una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dalla assunzione di una mentalità orientata all'esercizio consapevole e volontario dei controlli; di conseguenza, il *management* in primo luogo e tutte le Persone di Saipem in ogni caso sono tenuti a contribuire e rendersi partecipi del sistema di controllo interno di Saipem e, con attitudine positiva, a farne partecipi i propri collaboratori.

Ognuno è custode responsabile dei beni aziendali assegnati (materiali e immateriali) che sono strumentali all'attività svolta; nessun dipendente può fare, o consentire ad altri, uso improprio dei beni assegnati e delle risorse di Saipem.

Sono proibite senza eccezione pratiche e attitudini riconducibili al compimento o alla partecipazione al compimento di frodi.

Gli organismi di controllo e di vigilanza, la funzione Internal Audit e le società di revisione incaricate hanno libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento dell'attività di competenza.

3.1.1. Conflitti di interesse

Saipem riconosce e rispetta il diritto delle proprie Persone a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quella svolta nell'interesse di Saipem, purché si tratti di attività consentite dalla legge e compatibili con gli obblighi assunti nei confronti di Saipem. Saipem adotta regole definite nei documenti normativi che assicurano la trasparenza e la correttezza, sostanziale e procedurale, delle operazioni con parti correlate e soggetti di interesse.

Il *management* e i dipendenti di Saipem sono tenuti a evitare e a segnalare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura od organo di appartenenza. In particolare, ciascuno è tenuto a segnalare le specifiche situazioni e attività in cui egli o, per quanto di sua conoscenza, il coniuge, i propri parenti e gli affini entro il 4° grado o conviventi di fatto, sono titolari di interessi economici e finanziari (proprietario

o socio) nell'ambito di fornitori, di clienti, di concorrenti, di terzi contraenti, o delle relative società controllanti o controllate, o vi ricoprono ruoli societari di amministrazione o di controllo, ovvero manageriali.

Determinano, inoltre, conflitti di interesse le situazioni seguenti:

- utilizzo della propria posizione in azienda o delle informazioni o opportunità di affari acquisite nell'esercizio del proprio incarico, a vantaggio indebito proprio o di terzi;
- svolgimento di attività lavorative da parte del dipendente e/o suoi familiari presso fornitori, subfornitori, concorrenti.

In ogni caso, il *management* e i dipendenti di Saipem sono tenuti a evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si può manifestare un conflitto con gli interessi dell'azienda o che possono interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto dei principi e dei contenuti del Codice o, in senso generale, di adempiere esattamente alle funzioni e responsabilità ricoperte.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata in forma scritta al superiore gerarchico o all'organo del quale si è parte. I dipendenti devono inoltre, ed in ogni caso, comunicarlo in forma scritta alla competente funzione Risorse Umane e al Garante.

Il soggetto coinvolto si astiene tempestivamente dall'intervenire nel processo operativo/decisionale.

Il superiore gerarchico o l'organo sociale, previa consultazione con la competente funzione Risorse Umane:

- accerta la sussistenza o meno del conflitto ed individua le soluzioni operative atte a salvaguardare, nel caso specifico, la trasparenza e la correttezza dei comportamenti nello svolgimento delle attività;
- trasmette agli interessati - e per conoscenza alla competente funzione Risorse Umane, nonché al Garante - le necessarie istruzioni scritte;
- archivia la documentazione ricevuta e trasmessa.

3.1.2. Trasparenza delle registrazioni contabili

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Ciascun componente degli organi sociali, del *management* o dipendente è tenuto a collaborare, nell'ambito delle proprie competenze, affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nelle scritture contabili.

È fatto divieto di porre in essere comportamenti che possono arrecare pregiudizio alla trasparenza e tracciabilità dell'informativa di bilancio.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'agevole e puntuale registrazione contabile;

- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e di ripartizione e segregazione dei compiti;
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori anche materiali o interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito di tutte le Persone di Saipem far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.

Le Persone di Saipem che vengono a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenute a riferire i fatti al proprio superiore gerarchico, o all'organo del quale sono parte, e al Garante.

3.2. Tutela della salute, sicurezza e ambiente e dell'incolumità pubblica

Le attività di Saipem devono essere condotte in conformità agli accordi e agli standard internazionali e alle leggi, ai regolamenti, alle pratiche amministrative e alle politiche nazionali dei Paesi in cui opera relative alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, dell'ambiente e della incolumità pubblica.

Saipem contribuisce attivamente nelle sedi appropriate alla promozione dello sviluppo scientifico e tecnologico volto alla salvaguardia delle risorse e dell'ambiente. La gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica perseguendo il miglioramento continuo delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro e di protezione ambientale.

Le Persone di Saipem, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano attivamente al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e dell'incolumità pubblica e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi.

3.3. Ricerca, innovazione e tutela del patrimonio intellettuale

Saipem promuove le attività di ricerca e innovazione da parte del management e dei dipendenti, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte. Gli asset intellettuali generati da tale attività innovativa costituiscono un patrimonio centrale e imprescindibile di Saipem.

La ricerca e l'innovazione sono dedicate in particolare alla promozione di beni, strumenti, processi e comportamenti sempre più favorevoli per l'efficienza energetica, la riduzione dell'impatto per l'ambiente, l'attenzione alla salute e sicurezza dei dipendenti, dei clienti e delle comunità locali in cui Saipem opera e in generale per la sostenibilità delle attività di impresa.

Le Persone di Saipem sono tenute a contribuire attivamente, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, al governo del patrimonio intellettuale per consentirne lo sviluppo, la protezione e la valorizzazione.

3.4. Riservatezza

3.4.1. Protezione del segreto aziendale

Le attività di Saipem richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la

comunicazione e la diffusione di notizie, documenti e altri dati attinenti a negoziazioni, procedimenti amministrativi, operazioni finanziarie, *know-how* (contratti, atti, relazioni, appunti, studi, disegni, fotografie, software, etc.) che per accordi contrattuali non possono essere resi noti all'esterno o la cui divulgazione inopportuna o intempestiva potrebbe produrre danni agli interessi aziendali.

Fermi restando la trasparenza delle attività poste in essere e gli obblighi di informazione imposti dalle disposizioni vigenti, è obbligo delle Persone di Saipem assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati durante il proprio lavoro o attraverso le proprie mansioni appartengono a Saipem e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione del superiore gerarchico nel rispetto dei documenti normativi specifici.

3.4.2. Tutela della privacy

Saipem si impegna a proteggere le informazioni relative alle proprie Persone e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni.

Saipem intende garantire che il trattamento dei dati personali svolto all'interno delle proprie strutture avvenga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, così come previsto dalle disposizioni normative vigenti.

Il trattamento dei dati personali deve avvenire in modo lecito e secondo correttezza e, comunque, sono raccolti e registrati solo dati necessari per scopi determinati, espliciti e legittimi. La conservazione dei dati avverrà per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi della raccolta.

Saipem si impegna inoltre ad adottare idonee e preventive misure di sicurezza per tutte le banche-dati nelle quali sono raccolti e custoditi dati personali, al fine di evitare rischi di distruzione e perdite oppure di accessi non autorizzati o di trattamenti non consentiti. Le Persone di Saipem devono:

- acquisire e trattare solo i dati necessari e opportuni per le finalità in diretta connessione con le funzioni e responsabilità ricoperte;
- acquisire e trattare i dati stessi solo nel rispetto di quanto definito nei documenti normativi specifici e conservare e archiviare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
- rappresentare e ordinare i dati stessi con modalità tali che qualsiasi soggetto autorizzato all'accesso possa agevolmente trarne un quadro il più possibile preciso, esauriente e veritiero;
- comunicare i dati stessi nel rispetto di quanto definito nei documenti normativi specifici o su autorizzazione espressa del superiore gerarchico e comunque, in ogni caso, solo dopo aver verificato la divulgabilità nel caso specifico dei dati anche con riferimento a vincoli assoluti o relativi riguardanti i terzi collegati a Saipem da un rapporto di qualsiasi natura e, se del caso, aver ottenuto il loro consenso.

3.4.3. Partecipazione da parte del *management* e dei dipendenti ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni

La partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni è favorita da Saipem a condizioni di compatibilità con la prestazione dell'attività lavorativa o professionale. Sono considerate tali:

- la partecipazione ad associazioni, convegni, congressi, seminari, corsi;
- la redazione di articoli, saggi e pubblicazioni in genere;
- la partecipazione a pubblici eventi in genere.

A tale proposito, il *management* e i dipendenti di Saipem chiamati a illustrare o fornire all'esterno dati o notizie riguardanti obiettivi, attività, risultati e punti di vista di Saipem, sono tenuti - oltre al rispetto dei documenti normativi con riferimento al *market abuse* - a ottenere autorizzazione del superiore gerarchico circa le linee di azione che si intendono seguire e i testi e le relazioni predisposte, nonché a concordare i contenuti con la struttura Saipem competente.

4. Ambiti di applicazione e strutture di riferimento del Codice Etico

I principi e i contenuti del Codice si applicano alle Persone e alle attività di Saipem.

I rappresentanti indicati da Saipem negli organi sociali delle partecipate, nei consorzi e nelle *joint venture* promuovono i principi e i contenuti del Codice negli ambiti di rispettiva competenza.

Compete in primo luogo agli amministratori e al *management* dare concretezza ai principi e ai contenuti del Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo, e inoltre rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri collaboratori e indirizzarli all'osservanza del Codice nonché sollecitare gli stessi a formulare interrogativi e suggerimenti in merito alle singole disposizioni.

Per la piena osservanza del Codice, ciascuna Persona potrà rivolgersi, anche direttamente, al Garante.

4.1. Obbligo di conoscenza del Codice e di segnalazione di possibili violazioni

Il Codice è reso disponibile a tutti i dipendenti sul sito *intranet* aziendale, sul *Document Management System* e a tutti gli utenti - anche non dipendenti - sul sito *internet* di Saipem.

A ogni Persona di Saipem è richiesta la conoscenza dei principi e contenuti del Codice nonché dei documenti normativi di riferimento che regolano le funzioni e responsabilità ricoperte.

È fatto obbligo a ciascuna Persona di Saipem di:

- astenersi da comportamenti contrari a tali principi, contenuti e documenti normativi;
- selezionare accuratamente, per quanto di competenza, i propri collaboratori e indirizzarli al pieno rispetto del Codice;
- richiedere ai terzi con i quali Saipem entra in relazioni la conferma di aver preso conoscenza del Codice;

- riferire tempestivamente ai propri superiori gerarchici o all'organo del quale è parte, e al Garante, proprie rilevazioni o notizie fornite da *Stakeholder* circa possibili casi o richieste di violazione del Codice; le segnalazioni di possibili violazioni sono inviate nel rispetto delle modalità operative fissate dai documenti normativi specifici e stabilite dal Comitato Controllo e Rischi, dal Collegio Sindacale e dall'Organismo di Vigilanza di Saipem SpA;
- collaborare con il Garante e con le funzioni incaricate dai documenti normativi specifici nella verifica delle possibili violazioni;
- adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione e, in ogni caso, impedire qualunque tipo di ritorsione.

Fermo restando che non potrà condurre indagini personali o riportare le notizie ad altri se non ai propri superiori gerarchici, o all'organo del quale è parte, e al Garante, se dopo la segnalazione della notizia di una possibile violazione la Persona ritiene di aver subito ritorsioni, potrà rivolgersi direttamente al Garante.

4.2. Strutture di riferimento e vigilanza

Saipem è impegnata, anche attraverso la designazione del Garante, ad assicurare:

- la massima diffusione dei principi e contenuti del Codice presso le Persone di Saipem e gli altri *Stakeholder*; la messa a disposizione di ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento per l'interpretazione e l'attuazione del Codice nonché per l'aggiornamento del Codice al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e delle normative rilevanti;
- lo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione dei principi e contenuti del Codice o dei documenti normativi di riferimento; la valutazione obiettiva dei fatti e la conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie; che nessuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice o dei documenti normativi di riferimento.

4.2.1. Garante del Codice Etico

Il Codice Etico rappresenta, tra l'altro, un principio generale non derogabile del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Saipem SpA ai sensi della disciplina italiana della "*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*" contenuta nel decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

Saipem SpA assegna le funzioni di Garante all'Organismo di Vigilanza istituito in base al suddetto Modello. Ciascuna società controllata, in via diretta o indiretta, in Italia e all'estero, assegna con atto formale dell'organo sociale competente la funzione di Garante al proprio organismo di vigilanza od organo analogo.

Al Garante sono assegnati i compiti di:

- promuovere l'attuazione del Codice e l'emanazione di documenti normativi di riferimento; riferire e proporre all'Amministratore Delegato della società le iniziative utili per la maggiore diffusione e conoscenza del Codice anche al fine di evitare il ripetersi di violazioni accertate;

- promuovere programmi di comunicazione e formazione specifica del *management* e dei dipendenti di Saipem;
- esaminare le notizie di possibili violazioni del Codice, promuovendo le verifiche più opportune; intervenire, anche su segnalazione delle Persone di Saipem, nei casi di notizie di possibili violazioni del Codice ritenute non debitamente affrontate o di ritorsioni subite dalla Persona a seguito della segnalazione di notizie;
- comunicare alle strutture competenti i risultati delle verifiche rilevanti per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori; informare le strutture di linea/area competenti dei risultati delle verifiche rilevanti per l'assunzione delle misure opportune.

Il Garante di Saipem SpA presenta inoltre al Comitato Controllo e Rischi e al Collegio Sindacale di Saipem SpA nonché al Presidente e all'Amministratore Delegato di Saipem SpA, che ne riferiscono al Consiglio di Amministrazione di Saipem SpA, una relazione semestrale sull'attuazione e l'eventuale necessità di aggiornamento del Codice.

Nello svolgimento dei propri compiti, il Garante di Saipem SpA si avvale della "Segreteria Tecnica dell'Organismo di Vigilanza 231 di Saipem SpA" costituita alle sue dipendenze gerarchiche. La Segreteria Tecnica è supportata dalle strutture competenti di Saipem SpA e inoltre attiva e mantiene un adeguato flusso di *reporting* e di comunicazione con i Garanti delle società controllate.

Al fine di agevolare il flusso di segnalazioni, Saipem ha istituito specifici canali di comunicazione indicati nella Procedura "*Segnalazioni, anche anonime, ricevute da Saipem SpA e da Società Controllate in Italia e all'estero*" pubblicata sui siti *intranet* e *internet* di Saipem ed accessibile a tutte le Persone di Saipem e a tutti gli utenti del sito.

Saipem SpA ha, altresì, istituito "canali dedicati" dell'Organismo di Vigilanza per facilitare il flusso di comunicazioni:

organismodivigilanza@saipem.com

4.2.2. Promozione del Codice Etico

Al fine di promuovere la conoscenza e facilitare l'attuazione del Codice, l'Amministratore Delegato e il Management di Saipem SpA si impegnano a promuovere la conoscenza e facilitare l'attuazione dei principi previsti nel Codice Etico. A tal proposito, gli stessi promuovono in Saipem la messa a disposizione di ogni possibile strumento conoscitivo e diffondono una cultura finalizzata al rispetto dei principi qui espressi.

4.3. Revisione del Codice

La revisione del Codice è approvata dal Consiglio di Amministrazione di Saipem SpA. La proposta è formulata tenuto conto della valutazione degli *Stakeholder* con riferimento ai principi e contenuti del Codice, anche promuovendone il contributo attivo e la segnalazione di eventuali carenze.

4.4. Valore contrattuale del Codice

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni

contrattuali di tutte le Persone di Saipem ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

La violazione dei principi e dei contenuti del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

