

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 2017

DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO

Metodologia, principi e criteri di reporting	73
Analisi di materialità e definizione del contenuto	73
Modello aziendale di gestione e organizzazione	74
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Saipem SpA - "Modello 231 (include il Codice Etico)"	75
La Corporate Governance	75
La relazione con gli stakeholder	75
Proteggere l'ambiente e minimizzare gli impatti ambientali	76
La prevenzione e il ripristino degli sversamenti	77
L'efficienza energetica e le emissioni GHG	78
La gestione della risorsa idrica	79
La gestione dei rifiuti	79
Gli aspetti sociali	80
La relazione con il territorio	80
Presenza locale	81
La catena di fornitura	81
Le persone in Saipem	82
L'andamento occupazionale	83
Lo sviluppo delle competenze	83
Le relazioni industriali	84
Uguaglianza di trattamento e valorizzazione delle differenze	85
La salute	86
La sicurezza	87
L'integrità degli asset	89
Lotta alla corruzione	90
Rispetto dei diritti umani	91
Pratiche di security	91
Segnalare sospette violazioni	92
Perimetro di rendicontazione	94
Revisione limitata	94
Indice dei contenuti GRI	95

DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO

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

La "Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario" è il documento informativo sull'andamento della gestione degli aspetti non finanziari che descrive le politiche del Gruppo, le attività, i principali risultati e impatti generati nell'anno, in termini di indicatori e analisi di trend.

Metodologia, principi e criteri di reporting

La "Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario" è redatta in conformità al D.Lgs. n. 254/2016 e in conformità alle disposizioni delle "Sustainability Reporting Guidelines" del Global Reporting Initiative (GRI) - versione G4 "in accordance", opzione "Core" (vedi sezione "Indice dei contenuti GRI"). L'opzione Core richiede di riportare le "General Standard Disclosure" (34 indicatori obbligatori) e la descrizione dell'approccio alla gestione e almeno un indicatore "Specific Standard Disclosure" per ogni aspetto materiale (si fa riferimento alla "Tabella di corrispondenza con gli aspetti GRI"). La "Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario" richiama la "Relazione sulla gestione" e la "Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari" per i contenuti che sono trattati nel dettaglio nei suddetti documenti 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 di carattere non finanziario.

Oltre alle richiamate disposizioni del legislatore, il contenuto del documento è stato definito, come previsto dalle Linee Guida GRI G4, considerando i principi di materialità, inclusività degli stakeholder, contesto di sostenibilità, trasparenza e completezza. Per garantire la qualità delle informazioni contenute nel documento sono stati seguiti i principi di equilibrio, comparabilità, accuratezza, tempestività, chiarezza e affidabilità.

Il presente documento costituisce la "Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario" del Gruppo Saipem così come richiesto dal D.Lgs. n. 254/2016.

Si rimanda alla sezione "Gestione dei rischi d'impresa" della "Relazione sulla gestione" per la descrizione dei rischi identificati relativamente alle cinque aree del decreto e dei temi materiali.

Gli indicatori di performance, selezionati in base ai temi individuati come materiali per la Società (si veda la sezione "Analisi di materialità e definizione del contenuto"), sono stati raccolti su base annuale. 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.

Analisi di materialità e definizione del contenuto

Come previsto dalle Linee Guida GRI G4, Saipem attua con cadenza annuale un processo di analisi di materialità volto a individuare gli aspetti di sostenibilità del proprio business che potrebbero influire in modo sostanziale sulle valutazioni e decisioni dei suoi stakeholder e che rivestono importanza per la Società stessa. L'analisi è svolta attraverso il coinvolgimento dei principali stakeholder esterni e interni. Qui di seguito una descrizione delle diverse fasi del processo. **Identificazione dei temi di rilievo per il settore:** questa prima fase si basa su un'analisi del contesto di sostenibilità del business di Saipem, degli stakeholder societari, inclusi i competitor, le agenzie di rating di sostenibilità e i mezzi di comunicazione. Il livello di interesse degli stakeholder è stato definito tramite un'intervista o la somministrazione di un questionario. Sono stati coinvolti clienti, ONG, rappresentanti delle comunità locali, business partner, associazioni di categoria, investitori, assicuratori, rappresentanti delle autorità, fornitori e dipendenti. La seconda fase è quella dell'**individuazione dei temi prioritari per il Gruppo** che si è svolta attraverso la consultazione, anch'essa tramite survey, del senior management di Saipem.

I rispondenti 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.

La rilevanza complessiva di ogni tema risulta dall'intersezione del livello di significatività interna con il livello di interesse esterno secondo i parametri descritti. I temi materiali sono quindi quelli rilevanti sia per Saipem che per gli stakeholder. I risultati finali dell'analisi di materialità sono stati validati dal Comitato di Sostenibilità, comitato presieduto dal CEO e composto dal top management, e condivisi con il Comitato Corporate Governance e Scenari. Di seguito viene rappresentato il quadrante della matrice di

materialità nel quale sono presenti i temi materiali. Tale analisi evidenzia come le emissioni inquinanti non risultino essere materiali, in virtù delle peculiarità del business del Gruppo.

Per quanto riguarda il perimetro di rendicontazione, si faccia riferimento a quanto inserito nel paragrafo "Perimetro di rendicontazione" della presente Dichiarazione.

I TEMI MATERIALI



TABELLA DI CORRISPONDENZA CON GLI ASPETTI GRI

Tematiche la cui trattazione è richiesta dal D.Lgs. n. 254/2016	Tematiche emerse dall'Analisi di Materialità	Corrispondenza con aspetti GRI
1) Aspetti ambientali	Efficienza energetica, Gestione della risorsa idrica, Prevenzione e ripristino degli sversamenti, Innovazione tecnologica e operativa.	Energia, Emissioni, Acqua, Scarichi e Rifiuti.
2) Aspetti sociali	Catena di fornitura etica.	Presenza sul mercato, Valutazione dei fornitori in merito alle pratiche di lavoro, Valutazione dei fornitori in merito ai diritti umani.
3) Lotta alla corruzione	Anti-corruzione e pratiche di business etiche.	Anti-corruzione.
4) Tutela Diritti Umani	Diritti umani e del lavoro.	Lavoro minorile, Lavoro forzato e obbligato, Non discriminazione, Segnalazioni sui diritti dei lavoratori, Segnalazioni su diritti umani.
5) Gestione del personale	Formazione e sviluppo, Sicurezza del personale, Salute e benessere, Operazioni sicure, integrità degli asset e sicurezza nei processi.	Occupazione, Formazione ed educazione, Diversità ed eque opportunità, Salute e sicurezza sul lavoro, Libertà di associazione e contrattazione collettiva.

Modello aziendale di gestione e organizzazione

Saipem ha ultimato nel corso del 2017 la ridefinizione del proprio assetto industriale e organizzativo, finalizzato a cogliere obiettivi di miglioramento delle performance e dei processi di governo societari, garantendo alla Società un vantaggio competitivo nel cogliere al meglio le opportunità offerte dai mercati di riferimento. La configurazione divisionale, formalizzata il 1° maggio 2017, comprende:

- una struttura funzionale Corporate con ruolo di indirizzo e controllo a livello di Gruppo, nonché responsabile della gestione delle tematiche e 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 globale e dotate di tutte le leve decisionali, gestionali e operative funzionali al perseguimento degli obiettivi assegnati.

Al fine di rendere pienamente operativo il modello adottato, nel rispetto degli standard di compliance e governance societari:

- è stato ridefinito il complessivo sistema dei poteri e delle deleghe di Saipem, con conferimento dei dovuti poteri ai division manager e alle diverse posizioni della struttura organizzativa;
- ciascuna divisione ha avviato un percorso di rivisitazione complessiva dei propri modelli operativi e processi di lavoro, finalizzato a perseguire obiettivi di ottimizzazione complessiva e cogliere le specificità dei singoli business.

In questo contesto si è resa necessaria la rimodulazione della mappa dei processi e dell'architettura dell'intero sistema normativo con il duplice obiettivo di: (i) formalizzare i cambiamenti introdotti in relazione al nuovo modello organizzativo e (ii) rendere il sistema coerente con il nuovo ruolo di indirizzo e controllo attribuito alla Corporate e con quello operativo e di coordinamento worldwide assicurato dalle singole divisioni.

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 del 2001 (di seguito, il "Modello 231"), finalizzato a prevenire la commissione dei reati sanzionati dal D.Lgs. n. 231 del 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.

Da ultimo, anche a seguito del venire meno, dal 22 gennaio 2016, della direzione e coordinamento di Eni SpA, in data 28 luglio 2016, l'Amministratore Delegato-CEO ha dato avvio al Programma per il Recepimento delle Innovazioni per una rivisitazione della struttura del Modello 231 e del Codice Etico, che forma parte integrante e sostanziale del Modello 231 e un Risk Assessment generale in merito ai reati presupposto ex D.Lgs. n. 231/2001.

L'attività ha avuto come oggetto una rivisitazione del Modello 231 e del documento "Attività sensibili e standard di controllo specifici del Modello 231 di Saipem SpA" rinominato (in linea con le best practice) "Parte speciale del Modello 231 - Attività sensibili e standard di controllo specifici" allo scopo di allinearli a:

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

All'esito di tale attività di aggiornamento, il Consiglio di Amministrazione di Saipem SpA in data 15 gennaio 2018 ha approvato il nuovo "Modello 231 (include il Codice Etico)" e il documento "Parte Speciale del Modello 231 - Attività Sensibili e Standard di Controllo specifici" 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 vit-

- time 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".

La Corporate 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. 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 alla sezione "La governance della sostenibilità", e alle sezioni inerenti il Consiglio di Amministrazione, i comitati interni e la gestione dei rischi. Tale documento è presente nella sezione "Corporate Governance" del sito internet.

La relazione con gli stakeholder

L'identificazione e il coinvolgimento di tutti coloro che sono legittimamente interessati alle attività di Saipem sono aspetti fondamentali della strategia a favore della sostenibilità della Società. Un dialogo costante e la partecipazione al raggiungimento di obiettivi condivisi con tutti gli 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 co-

involte e promuovere interazioni positive e reciprocamente vantaggiose.

Nel 2017 Saipem ha pubblicato la **"Stakeholder Engagement" Management System Guideline** (MSG) nella quale sono definiti i principi e le responsabilità alla base del processo di coinvolgimento degli stakeholder di Saipem, in linea con il nuovo assetto organizzativo. La linea guida è un importante strumento atto a garantire l'implementazione del modello di sostenibilità, il quale garantisce il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile mediante una serie di processi trasversali all'azienda, rafforzando la creazione di valore, assicurando una presenza stabile nei territori e l'implementazione efficace delle proprie attività operative.

Le principali istanze emerse nell'anno dal processo di coinvolgimento degli stakeholder consistono nelle tematiche risultate materiali. Tra queste le prioritarie sono risultate essere: la sicurezza delle persone e delle operazioni, l'integrità degli asset e la sicurezza nei processi operativi, l'anti-corruzione, le pratiche di

business etiche e i diritti umani e dei lavoratori. 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 "Saipem Sustainability 2017".

COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER



Approccio adottato con gli stakeholder

Stakeholder finanziari	<ul style="list-style-type: none"> - Dialogo continuo con la comunità finanziaria. - Impegno a garantire la massima trasparenza e un accesso equo alle informazioni confidenziali. - Pubblicazione periodica delle informazioni mediante comunicati stampa e presentazioni. - Incontri periodici con gli investitori istituzionali e gli analisti finanziari. - Gli azionisti individuali possono interfacciarsi direttamente con la Segreteria Societaria.
Clienti	<ul style="list-style-type: none"> - Reporting costante e frequenti incontri sui progetti operativi. - Gli incontri organizzati con i clienti e i potenziali clienti spesso includono anche gli aspetti relativi alla sostenibilità del business. - Coinvolgimento nelle iniziative HSE, come le campagne di sensibilizzazione ambientale o i programmi LiHS (Leadership in Health and Safety).
Dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> - Impegno ad assumere e trattenere le persone di talento, promuovendo il loro sviluppo, la loro motivazione e le loro competenze. - Impegno a garantire ambienti di lavoro sicuri e sani e relazioni stabili con i sindacati allo scopo di instaurare un dialogo aperto e basato sulla collaborazione.
Autorità e governi locali	<ul style="list-style-type: none"> - Dialogo mirato con i governi e le autorità locali. - Relazioni istituzionali e ufficiali con le autorità, nonché collaborazione con gli enti pubblici per l'implementazione di iniziative a favore dei progetti di sviluppo locale.
Comunità locali	<ul style="list-style-type: none"> - 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. - Coinvolgimento attivo delle comunità locali nell'implementazione dei progetti di sviluppo locale.
Organizzazioni locali e ONG	<ul style="list-style-type: none"> - 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.
Fornitori	<ul style="list-style-type: none"> - 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 e organizzativo. - Impegno proattivo nelle iniziative HSE, come le campagne di sensibilizzazione ambientale o i programmi LiHS.
Associazioni di categoria	<ul style="list-style-type: none"> - 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 (ad es. clienti, stakeholder locali, ecc.).

Proteggere l'ambiente e minimizzare gli impatti ambientali

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

Come descritto nella Politica HSE di Saipem SpA, la Società è impegnata a prevenire poten-

ziali 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 che da essi derivano, sia nelle attività gestite direttamente con proprio personale e mezzi, sia nelle operazioni gestite da ter-

zi per i propri progetti operativi (clienti, subcontrattisti, etc.). 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 secondo lo standard internazionale ISO 14001**. Nel 2017 Saipem ha esteso la Certificazione secondo tale standard a copertura delle realtà più significative del Gruppo.

La Società, inoltre, investe in **programmi di ricerca e sviluppo** per la realizzazione di tecnologie che minimizzino l'impatto ambientale delle attività operative, proprie e come servizio al settore di riferimento, e 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 documento "Saipem Sustainability 2017".

La prevenzione e il ripristino degli sversamenti

Gli sversamenti ("spill") sono uno degli aspetti ambientali più significativi per il settore in cui Saipem opera. La prevenzione degli sversamenti e le azioni di risposta sono assolutamente prioritari per la Società. Saipem opera **minimizzando il rischio di uno sversamento** e si è dotata di equipaggiamenti e procedure all'avanguardia per implementare **azioni di mitiga-**

zione e di gestione delle emergenze. La strategia di Saipem per gestire potenziali sversamenti accidentali è basata sulla seguente gerarchia di azioni:

- *Prevenzione*: sono state intraprese azioni per armonizzare e migliorare i processi e il controllo operativo dei siti e dei mezzi a maggior rischio.
- *Formazione e preparazione*: vengono periodicamente organizzati specifici eventi formativi sulla prevenzione degli sversamenti ed esercitazioni studiate per rafforzare le competenze nella gestione di un'emergenza. Le esercitazioni vengono eseguite sia a terra sia in mare, coinvolgendo all'occorrenza anche clienti o terze parti designate per le attività di risposta alle emergenze.
- *Risposta alle emergenze*: tutti i siti Saipem hanno in dotazione gli equipaggiamenti necessari ad affrontare eventuali emergenze e sono istituiti specifici Spill Response Team. I siti adottano un piano di gestione degli sversamenti in cui vengono identificati gli scenari incidentali e le modalità di risposta, che possono prevedere l'intervento anche di terze parti designate.
- *Reporting*: i dati relativamente agli sversamenti e ai cosiddetti "near miss" (evento collegato con le attività operative che avrebbe potuto causare un danno ambientale) vengono monitorati e successivamente analizzati per valutarne le cause e impedirne il ripetersi. Maggiori informazioni sulle azioni intraprese da Saipem per ridurre il rischio di sversamenti sono presenti nella sezione "Spill prevention and response" di "Saipem Sustainability 2017".

		2015		2016		2017	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Numero di sversamenti							
Totale	(n.)	38	38	30	28	26	23
Sversamenti di sostanze chimiche	(n.)	4	4	5	3	8	8
Sversamenti di sostanze oleose	(n.)	34	34	25	25	18	15
Volume degli sversamenti							
Totale	(m ³)	2,18	2,10	4,26	3,01	6,21	6,07
Sversamenti di sostanze chimiche	(m ³)	0,06	0,04	0,71	0,18	3,58	3,58
Sversamenti di sostanze oleose	(m ³)	2,12	2,06	3,54	2,83	2,63	2,49

Nel 2017 il numero totale di sversamenti è diminuito rispetto all'anno precedente. Tuttavia, vi sono stati tre sversamenti rilevanti:

- il primo è stato uno sversamento di fango a base d'acqua contaminato con detriti delle attività di cementificazione (2.500 litri) in un rig di perforazione onshore in Cile, causato dall'ostruzione della linea di scarico del fluido verso il pozzo di detriti. Sono state eseguite attività di verifica, pulizia e test delle linee di circolazione e di scarico, e azioni di miglioramento atte a migliorare la gestione della manutenzione sull'impianto;
- il secondo è stato di sostanze oleose (circa 1.000 litri) durante le attività legate al riempimento di un serbatoio di gasolio in Arabia

Saudita. Lo Spill Response Team è stato mobilitato immediatamente dopo la notifica di emergenza. La sabbia contaminata è stata completamente raccolta e rimossa; sono state prese misure tecniche di prevenzione sul sito;

- il terzo sversamento è stato di carburante (1.000 litri) avvenuto durante le operazioni di sollevamento di un piccolo serbatoio di gasolio da una nave di approvvigionamento alla piattaforma WHP3, nella yard di Boscongo (Congo). A seguito dell'incidente sono state introdotte delle modifiche nell'esecuzione di procedure similari, al fine di minimizzare il rischio di accadimento futuro.

L'efficienza energetica e le emissioni GHG

L'approccio di Saipem rispetto al tema dell'efficienza energetica (e conseguentemente delle emissioni di gas a effetto serra) è diventato negli anni sempre più strutturato.

Negli anni sono state effettuate **diagnosi energetiche, in linea con lo standard ISO 50000:2011**, su asset selezionati: uffici di maggior rilevanza, navi, yard di fabbricazione e mezzi di perforazione. La scelta degli asset da analizzare segue i seguenti criteri: la criticità in termini di consumo, il livello di controllo, la fattibilità d'intervento e le esigenze di conformità normativa. Queste valutazioni sono state propeedeutiche all'identificazione delle aree in cui è possibile **incrementare l'efficienza energetica**, per ognuna delle quali è stata svolta un'analisi di fattibilità tecnico-economica delle soluzioni individuate, sottoposte al management per la definizione di un piano di azione.

Maggiori informazioni sulle iniziative che Saipem ha implementato nel corso degli anni con l'obiettivo di aumentare l'efficienza energetica delle sue operazioni sono presenti nella sezione "Tackling climate change" di "Saipem Sustainability 2017".

Saipem ha sviluppato una metodologia per la stima delle emissioni per ogni specifica fonte di emissione. Tale metodologia è stata revisionata e validata da terza parte. Nel corso del 2017 si sono avviate le attività di revisione dei fattori di emissione utilizzati per i consumi energetici da combustibile (emissioni dirette). Nel corso del 2018 la metodologia di calcolo sarà estesa anche alle emissioni di gas a effetto serra da energia elettrica e da trasporti (emissioni indirette). Tutti i progetti e i siti Saipem monitorano i dati di consumo energetico su base trimestrale e questi vengono utilizzati per il calcolo delle emissioni GHG. Un approfondimento dedicato all'approccio di Saipem sul tema dei cambiamenti climatici è presente nella sezione "Tackling climate change" di "Saipem Sustainability 2017".

Il consumo energetico del 2017 è aumentato dell'11% rispetto al 2016 (del 7% si considera il perimetro di Gruppo), in linea con l'aumento delle attività su alcuni progetti operativi rilevanti. I progetti che hanno contribuito maggiormente all'aumento del consumo energetico sono: Zohr (Egitto) che ha coinvolto molti mezzi della flotta, tra cui il Castorone, la Saipem 10000 e il Normand Maximus; il progetto SCPX Pipeline (Azerbaijan); Jazan Integrated Gasification Combined Cycle ed EPC Khurais (Arabia Saudita); il progetto Hydrodesulfuring gas plant di Minatitlan Refinery Plant (Messico) e Tangguh LNG Expansion (Indonesia).

Questi ultimi due progetti e il vessel Normand Maximus hanno visto il più significativo aumento di consumo energetico rispetto all'anno precedente.

L'aumento del consumo di benzina è principalmente dovuto all'esecuzione di due progetti onshore: il progetto EPC Khurais (Arabia Saudita), a causa del maggior utilizzo di veicoli, e il progetto Southern Swamp Associated Gas Solutions (Nigeria), a causa del consumo di PMS (Pavement Management System) per il trasporto su terra.

L'aumento nell'utilizzo di Diesel Marine Oil è dovuto principalmente all'utilizzo del mezzo Normand Maximus e all'avvio del nuovo progetto onshore Tangguh LNG Expansion nel 2017, come tipicamente avviene nelle prime fasi operative.

L'aumento nell'utilizzo di elettricità derivante da fonti rinnovabili è dovuto alla piena operatività raggiunta nel 2017 dalla base logistica di San Vitale (Ravenna, Italia) nel produrre una quantità costante di elettricità rinnovabile durante tutto l'anno.

Inoltre, si è registrato un aumento dell'11% delle risorse rinnovabili autoprodotte anche a Fano (Italia). Quest'ultimo aumento è riconducibile alle condizioni meteorologiche contingenti nell'anno.

		2015		2016		2017	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Consumo di energia	(ktep)	514,0	498,3	411,7	393,8	440,6	430,8
Totale consumo diretto di energia, di cui:	(ktep)	488,2	472,8	388,1	370,5	419,3	409,5
- Gas Naturale	(ktep)	1,5	1,5	1,4	1,4	1,1	1,1
- Heavy Fuel Oil (HFO)	(ktep)	-	-	-	-	1,0	1,0
- Intermediate Fuel Oil (IFO)	(ktep)	21,0	21,0	7,5	7,5	12,8	12,8
- Light Fuel Oil (LFO)	(ktep)	28,7	28,7	1,4	1,3	4,5	4,5
- Diesel	(ktep)	290,6	275,3	256,6	238,9	246,6	236,9
- Diesel Marine Oil	(ktep)	139,7	139,7	111,8	111,8	141,8	141,8
- Benzina	(ktep)	6,8	6,7	9,5	9,5	11,5	11,4
Consumo indiretto di energia							
Energia elettrica consumata	(MWh)	112.094,5	110.580,2	102.343,4	101.083,6	92.309,9	92.307,7
Energia rinnovabile							
Energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili	(MWh)	309,9	309,9	305,0	305,0	352,4	352,3
Emissioni							
Totale emissioni (scopo 1)	(kt CO ₂ eq)	1.504,2	1.466,3	1.203,4	1.177,2	1.299,7	1.269,3

La gestione della risorsa idrica

Uno degli impegni di Saipem espressi nella Politica HSE consiste nella protezione delle risorse naturali. Considerata la localizzazione geografica di importanti attività operative della Società, l'acqua costituisce un aspetto rilevante. Infatti, Saipem è consapevole di svolgere attività operative impattanti in aree considerate "a stress idrico", nelle quali l'adozione di una strategia di **riduzione dei consumi e di uso efficiente della risorsa** è considerata prioritaria.

Il riutilizzo dell'acqua, a valle di opportuno trattamento è un'attività chiave per minimizzare il consumo di acqua.

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.

Maggiori dettagli sulle iniziative e le strategie nell'uso delle risorse idriche sono presenti nella sezione "Water management and pollution" di "Saipem Sustainability 2017".

Consumo d'acqua

		2015		2016		2017	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Totale prelievo di acqua, di cui:	(10 ³ m ³)	5.226,4	4.989,8	6.972,9	6.807,3	7.690,4	7.546,0
- acqua dolce/da acquedotti	(10 ³ m ³)	2.614,9	2.581,1	3.054,5	2.983,6	1.375,1	1.317,5
- acque da acquifero sotterraneo	(10 ³ m ³)	1.571,6	1.413,6	2.571,9	2.499,6	5.441,2	5.368,1
- acqua da corsi d'acqua superficiali	(10 ³ m ³)	152,8	138,7	69,5	69,5	188,3	188,3
- acqua di mare	(10 ³ m ³)	887,0	856,5	1.276,9	1.254,5	685,8	672,1
Acqua riciclata e riutilizzata							
Acqua riutilizzata	(10 ³ m ³)	309,9	297,7	308,4	308,5	1.179,8	1.179,2
	(%)	6	6	4	4	15	16

L'aumento del consumo di acqua occorso nel 2017 è determinato dalle necessità scaturite principalmente da alcuni progetti onshore tra cui: Southern Swamp Associated Gas Solutions Project (Nigeria), SCPX Pipeline (Azerbaijan e Georgia) per attività di hydrotesting, EPC Khurais Project (Arabia Saudita), il progetto di stoccaggio del gas di Cornegliano Laudense Natural Gas Storage Plant (Italia) e il progetto Tangguh LNG Expansion (Indonesia), che ha determinato un aumento consistente del consumo di acque da acquifero sotterraneo per la

fase di opere civili.

La percentuale di acqua riutilizzata è aumentata in modo molto significativo rispetto al 2016, grazie al suo utilizzo per la pulizia delle strade e l'irrigazione (attività necessarie nei cantieri in alcune aree geografiche). I principali progetti che hanno determinato questo aumento sono Jazan Integrated Gasification Combined Cycle e SHY 1 - Pipeline (entrambi in Arabia Saudita).

L'acqua scaricata è aumentata proporzionalmente all'incremento dell'acqua consumata.

Scarichi idrici

		2015		2016		2017	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
(10 ³ m ³)							
Totale acqua scaricata, di cui:		3.746,3	3.615,0	4.858,9	4.745,8	5.657,0	5.536,7
- acqua scaricata nei sistemi fognari		569,4	539,2	427,7	485,4	642,8	642,8
- acqua scaricata in specchi d'acqua superficiali		1.182,2	1.182,2	2.556,3	2.504,6	3.605,4	3.605,4
- acqua scaricata in mare		1.064,6	964,4	1.142,7	1.023,6	515,4	395,1
- acqua scaricata in altra destinazione		930,1	929,3	732,2	732,2	893,4	893,4

La gestione dei rifiuti

La Società adotta un sistema di gestione dei rifiuti responsabile e specifico per tipologia di attività operativa.

La gestione dei rifiuti è affrontata applicando 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. Saipem assicura l'appropriata gestione dei rifiuti attraverso procedure/piani di gestione dei rifiuti a livello sia di società operative sia di singoli progetti e siti.

Seguendo questo approccio, nel 2017 Saipem ha implementato numerose attività; alcuni esempi sono riportati nella sezione "Waste generation and management" di "Saipem Sustainability 2017".

L'importante riduzione nella produzione di rifiuti avvenuta nell'anno è principalmente dovuta all'andamento del progetto South Stream WP 5.1 (Russia) che nel 2016 ha avuto un picco nella generazione dei rifiuti dovuto al fatto che la terra scavata, come richiesto dalla legislazione locale, è stata rendicontata come rifiuto non pericoloso smaltito in discarica. Inoltre, il 2017 ha visto la conclusione del progetto per lo smaltimento e riciclo della nave da crociera Costa Concordia, che ha contribuito anch'esso alla riduzione nella produzione dei rifiuti. Il progetto di smantellamento e riciclo della nave

da crociera è terminato dopo 3 anni di lavoro. Questo progetto, realizzato in partnership con San Giorgio del Porto, è stato un importante esempio di **green ship recycling**.

Per quanto riguarda i rifiuti pericolosi, il loro aumento è dovuto principalmente ad alcuni progetti onshore. La quantità di rifiuti pericolosi comprende fanghi provenienti dall'impianto di trattamento delle acque reflue (dei progetti Jazan Integrated Gasification Combined Cycle ed EPC Khurais, Arabia Saudita) e olio esausto (dal progetto Rabigh II, Arabia Saudita).

	2015		2016		2017	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
(kt)						
Peso totale rifiuti prodotti, di cui:	508,5	472,2	907,6	902,0	431,3	426,0
- pericolosi smaltiti in discarica	31,9	31,8	36,1 (*)	36,0	61,2	61,1
- pericolosi inceneriti	2,8	2,7	1,6	1,5	2,3	2,3
- pericolosi riciclati	5,0	4,8	18,7	18,3	6,9	6,9
- non pericolosi smaltiti in discarica	285,8	282,4	140,0 (*)	135,6	172,4	168,6
- non pericolosi inceneriti	6,4	5,8	3,0	3,0	3,6	2,6
- non pericolosi riciclati	176,5	144,7	708,1	707,4	185,0	184,6

(*) Questi dati sono stati modificati rispetto l'anno precedente a causa di un ricalcolo.

Gli aspetti sociali

La Società opera in più di 60 Paesi in situazioni geograficamente e culturalmente diverse e distanti fra loro e spesso in contesti difficili e di frontiera.

In particolar modo nei Paesi in cui la presenza di Saipem è di lungo periodo, la Società 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 quanto riportato in questo documento, Saipem fornisce una descrizione di dettaglio delle azioni di coinvolgimento degli stakeholder in una sezione dedicata ("Stakeholder engagement in 2017") di "Saipem Sustainability 2017". 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 che contribuiscono a 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, anche tramite consolidati processi di coinvolgimento. In particolar modo per la gestione degli impatti negativi, 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.

Diverse realtà geografiche (es. Nigeria, Azerbaijan, Italia, Russia) e alcune tra le più significative realtà operative (es. Tangguh LNG Expansion) hanno implementato tali sistemi di gestione delle istanze finalizzati a garantire una comunicazione efficace con le comunità.

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** anche attraverso il rafforzamento della fiducia reciproca, ricercando il dialogo e promuovendo le condizioni per stabilire una cooperazione duratura nei Paesi in cui opera (rif. "Politica di Sostenibilità").

Ovunque lavori, Saipem svolge un ruolo attivo nella comunità, fornendo il proprio contributo alla vita sociale ed economica del territorio, anche e non solo in termini di occupazione locale e creazione di valore. La presenza di Saipem sul territorio assume prevalentemente due forme differenti: una presenza di lungo termine, dove la Società possiede cantieri di costruzione o altre strutture operative; e una presenza di breve-medio termine, in cui Saipem svolge uno specifico progetto. Il coinvolgimento di Saipem e il dialogo con gli stakeholder locali dipendono dunque dalla tipologia di presenza che la Società ha sul territorio.

Nei contesti in cui Saipem ha una presenza di lungo periodo, la Società svolge specifiche valutazioni atte ad analizzare i potenziali effetti delle proprie attività sul contesto socio-economico locale, anche attraverso strumenti quali il Socio-

Economic Impact Assessment (SIA) o l'ESIA (Environmental Social Impact Assessment). A seguito di queste valutazioni, Saipem predisponde un piano d'azione finalizzato alla gestione degli impatti generati sulle comunità locali e di coinvolgimento degli stakeholder. A supporto di questo processo, Saipem ha implementato specifici strumenti di analisi del contesto locale e di identificazione e analisi dei principali stakeholder, finalizzati alla definizione dei piani di intervento.

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

Presenza locale

Per Saipem essere presente localmente significa **acquistare beni e servizi da fornitori locali, creare occupazione a livello locale e**

Occupazione locale

	2015		2016		2017	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
(%) Dipendenti locali	80	78	80	78	76	74
Manager (*) locali	44	43	45	44	46	45

(*) Per manager locale si intende la somma di middle e senior manager. Un dipendente è considerato locale se lavora nel Paese di assunzione.

Nel 2017 il personale locale si attesta al 74% (76% nel perimetro totale di Gruppo), percentuale che ha visto una diminuzione rispetto all'anno precedente dovuta alla riduzione o conclusione delle attività operative di progetti in cui il personale era principalmente locale. La percentuale, nonostante la leggera diminuzione, si mantiene molto alta e dimostra con dati concreti il costante impegno di Saipem nella creazione di valore nei territori in cui opera tramite l'occupazione di personale locale e il rafforzamento delle loro capacità e competenze manageriali e tecniche, attraverso attività formative e l'esperienza professionale acquisita. La percentuale di manager locali viene calcolata escludendo i dati di Francia e Italia; l'inclusione di tali Paesi porterebbe a una percentuale di manager locali pari al 76%.

La catena di fornitura

Saipem ha più di 26.000 fornitori di primo livello, di cui circa 7.000 qualificati nell'anno. Dal punto di vista numerico, le principali aree geografiche in cui operano i fornitori della Società sono l'Europa e le Americhe. Nel 2017 le aree geografiche nelle quali Saipem ha ordinato l'ammontare più significativo di beni e servizi sono l'Europa, il Medio Oriente, il Sud-Est Asiatico e l'Oceania.

Saipem seleziona partner che condividono i suoi stessi valori e li rende partecipi attivamente

sviluppare il know-how del personale locale, aumentando le possibilità occupazionali, **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.

al processo di prevenzione dei rischi (rif. Politica "I nostri partner della catena del valore"). Saipem si impegna a mantenere la fiducia riposta nelle aziende che lavorano con e per la Società e a migliorare la reciproca collaborazione. A testimonianza di questo impegno è importante sottolineare che più di 4.600 fornitori collaborano con Saipem da almeno 10 anni.

La gestione di una catena di fornitura etica

Il sistema di gestione etica della catena di fornitura di Saipem è composto da diverse fasi correlate tra loro che possono essere riepilogate come segue: (i) qualifica del fornitore, (ii) fase contrattuale, (iii) monitoraggio e feedback delle prestazioni del fornitore.

(i) Qualifica del fornitore

Una valutazione del rischio viene effettuata durante la fase di qualifica per identificare i fornitori anche sulla base dei rischi di sostenibilità, a seconda del Paese in cui si opera e/o della criticità dei prodotti/servizi.

Dal punto di vista dei diritti umani e dei lavoratori, in generale, i fornitori che operano in Paesi classificati come ad alto rischio su questi temi sono analizzati sulla base delle informazioni e dei documenti che essi stessi presentano durante la fase di qualifica (tramite il questionario di qualifica). Analogamente, per determinate classi merceologiche considerate ad alto rischio dal punto di vista della salute e della sicu-

rezza, viene effettuata una valutazione ad hoc per valutare il sistema di gestione HSE del fornitore.

Inoltre, per classi merceologiche specifiche, i fornitori sono soggetti a un processo di valutazione del rischio della controparte, che comprende l'analisi delle sue capacità in termini economici, finanziari, tecnici e organizzativi, oltre alla valutazione dei rischi relativi alla corruzione e alla reputazione per Saipem. Questa è garantita tramite controlli approfonditi, che comprendono il rispetto delle linee guida anti-corruzione, il coinvolgimento in qualsiasi tipo di reato penale o attività terroristiche da parte del fornitore, la struttura della sua catena di controllo, della dirigenza e del Consiglio di Amministrazione/della proprietà.

In base alla criticità del fornitore, il processo di qualifica può richiedere una verifica in loco delle sue attività, nonché delle sue capacità tecniche, gestionali, di produzione, qualità, HSE e logistica.

Se operanti in Paesi ad alto rischio, i fornitori possono essere sottoposti a verifica in sito su aspetti inerenti i diritti dei lavoratori. La verifica si concentra sulle seguenti tematiche: lavoro infantile e lavoro forzato, libertà di associazione e diritto di contrattazione collettiva, remunerazione, orario lavorativo, discriminazione, misure disciplinari, salute e sicurezza.

(ii) Fase contrattuale

Saipem si impegna a condurre le relazioni con i fornitori nel rispetto dei più elevati standard etici, in conformità con tutte le leggi applicabili e con il Codice Etico (nel quale i diritti umani e dei lavoratori sono concetti fondamentali), salvaguardando la reputazione propria e delle sue società controllate. I requisiti in materia ambientale, sociale e di governance

sono trattati nelle condizioni generali dei contratti di Saipem. I fornitori devono dichiarare di avere ricevuto e preso visione dei contenuti della "Politica di Sostenibilità" in cui Saipem si impegna ad agire come Società sostenibile e a contribuire alla crescita sul lungo termine e alla creazione di valore attraverso il coinvolgimento effettivo di tutti gli stakeholder. Ciascuna delle parti dichiara che le proprie attività, come indicate nell'ordine di acquisto, non devono in nessun caso comprendere rischi inaccettabili per le persone o per l'ambiente, e si impegna a gestire e ridurre al minimo tali rischi nelle proprie operazioni. Inoltre, ai fornitori che lavorano con Saipem SpA viene richiesto di accettare il Modello 231 che comprende il Codice Etico di Saipem. Allo stesso modo i fornitori che lavorano con le società controllate di Saipem SpA devono accettare il modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (OM&C Model) e il Codice Etico. Per attività, servizi e materiali specifici, quando il valore della fornitura supera un determinato importo, lo specifico fornitore è soggetto a una valutazione del rischio della controparte (lo stesso processo si svolge anche durante la fase di qualifica del fornitore).

(iii) Monitoraggio e feedback delle prestazioni del fornitore

Le prestazioni dei fornitori sono costantemente controllate e le funzioni responsabili di Saipem sono chiamate a **fornire un feedback anche in materia di rispetto dei diritti dei lavoratori e della tutela della salute e sicurezza** (ad es. eventuali incidenti/lesioni verificatisi durante l'esecuzione dei lavori, conformità con la legislazione applicabile in materia di salute e sicurezza e con le specifiche contrattuali, presenza di procedimenti legali per violazioni gravi/reati).

		2015	2016	2017
Fornitori attivi	(n.)	32.931	29.959	26.345
Fornitori qualificati	(n.)	10.844	6.571	6.918
Fornitori qualificati nell'anno che operano in Paesi a rischio violazione diritti umani e dei lavoratori	(%)	-	60	59
Nuovi fornitori valutati in materia di diritto del lavoro	(n.)	367	106	94
Fornitori qualificati nell'anno per attività considerate a rischio HSE	(%)	-	6	4
Fornitori valutati e qualificati sulle tematiche HSE	(n.)	163	385	278
Audit di qualifica di cui:	(n.)	-	46	62
- su tematiche di diritti umani e del lavoro	(n.)	13	6	14
- su tematiche HSE	(n.)	-	5	3
Partecipanti alla formazione effettuate su catena di fornitura sostenibile	(n.)	-	147	115

Si specifica che i numeri 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.

Le persone in Saipem

Come descritto nella Politica "Le Nostre Persone" sulla gestione del capitale umano, "le persone sono l'elemento indispensabile e fondamentale per l'esistenza stessa dell'im-

presa 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.

		2015		2016		2017	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Totale dipendenti a fine periodo	(n.)	46.346	42.408	40.305	36.859	35.918	32.058
Categorie dipendenti							
Senior Manager	(n.)	417	411	399	396	398	393
Manager	(n.)	4.972	4.836	4.276	4.149	4.190	4.089
White Collar	(n.)	21.549	19.837	18.496	16.721	16.642	14.971
Blue Collar	(n.)	19.408	17.324	17.134	15.593	14.688	12.605
Aree geografiche dipendenti							
Americhe	(n.)	8.226	8.226	3.083	3.083	1.849	1.849
CSI	(n.)	4.550	4.129	3.169	2.925	2.743	2.481
Europa	(n.)	10.553	9.987	9.962	9.249	10.283	9.621
Medio Oriente	(n.)	8.779	7.549	9.219	8.177	11.472	9.571
Africa Settentrionale	(n.)	710	691	1.268	1.261	669	669
Africa Occidentale e resto dell'Africa	(n.)	7.310	5.608	6.637	5.197	5.589	4.554
Estremo Oriente	(n.)	6.218	6.218	6.967	6.967	3.313	3.313
Tipologia di contratto							
Dipendenti con contratto full-time	(n.)	46.073	42.137	40.060	36.615	35.686	31.826
Dipendenti con ruolo professionale chiave	(n.)	17.840	-	14.991	14.161	14.177	13.154
Dipendenti assunti tramite agenzia	(n.)	4.489	2.996	5.643	4.403	5.829	4.111
Turnover							
Turnover volontario di risorse con ruolo professionale chiave	(%)	6,4	-	8,3	-	6,6	6,2
Turnover complessivo	(%)	-	-	40	-	35	36

L'andamento occupazionale

La riduzione della forza lavoro del 2017 è dovuta alla conclusione di alcuni progetti e alla riduzione delle attività operative in Indonesia, Azerbaijan, Messico, Nigeria e Brasile. Nel caso specifico del Brasile, la riduzione è determinata dalle attività di razionalizzazione del personale della yard di Guarujá. Il trend complessivo è determinato dalla riduzione o conclusione delle attività operative rispettivamente nei seguenti progetti: EPCI Kaombo, Sha Deniz 2, El Elcino, Southern Swamp Associated Gas Solution.

Il turnover volontario di personale con ruolo professionale chiave risulta in diminuzione rispetto al dato del 2016, a testimonianza dell'impegno della Società nel tutelare le competenze e il know-how critico per il business.

Il tasso di turnover complessivo nel 2017 risulta essere del 36% (35% per il perimetro totale di Gruppo), un valore che va contestualizzato con (a) la situazione estremamente dinamica del mercato dell'Oil & Gas che ha comportato, a seguito di un'importante contrazione degli investimenti nel settore, una considerevole riduzione delle attività operative e con (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). 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. Questo comporta un notevole incremento della forza lavoro in una data area in un dato momento e una pari riduzione della forza lavoro al termine del progetto. Il turnover complessivo è calcolato come il rapporto tra le uscite annue e la media delle risorse nell'anno.

Lo sviluppo delle competenze

Saipem identifica nella crescita delle proprie persone, e più in particolare nelle attività di individuazione, valutazione e sviluppo delle competenze ritenute critiche per il business, un driver per il successo aziendale.

In tal senso, nell'ottica di una costante attenzione al potenziamento delle competenze tecnico-professionali e comportamentali specifiche di ciascuna famiglia professionale, Saipem ha consolidato un **processo di skill evaluation utile a monitorare il livello di competenza ed expertise delle proprie risorse** e a identificare possibili aree di intervento. Tali processi sono funzionali sia a una più mirata attività di analisi dei fabbisogni formativi aziendali, sia a una puntuale definizione di iniziative di formazione utili allo sviluppo di competenze.

Saipem attribuisce infatti grande importanza alla formazione continua delle proprie

persone, intesa come strumento di miglioramento e sviluppo delle competenze professionali e comportamentali. L'azienda definisce annualmente programmi di apprendimento in grado di garantire lo sviluppo delle conoscenze e competenze di tutti i collaboratori, con particolare riferimento agli aspetti tecnico-professionali utili alla gestione dei progetti e alla conoscenza dei requisiti legislativi e di compliance e governance aziendale.

Grande attenzione viene inoltre dedicata allo sviluppo e al consolidamento di un comune patrimonio di conoscenze e competenze, trasversali ai diversi contesti di business nei

quali l'azienda opera, e connesso ai valori e alla cultura aziendale. Saipem promuove, infatti, iniziative di training finalizzate allo sviluppo di competenze comportamentali e manageriali in linea con il **modello di Leadership del Gruppo**.

Con l'obiettivo di un costante investimento sulle giovani generazioni, Saipem investe nella creazione di competenze specialistiche e trasferimento di know-how anche attraverso programmi di formazione in aula e "on the job" rivolti a giovani studenti provenienti dagli istituti scolastici e università con cui l'azienda avvia partnership di lungo periodo.

(ore)	2015		2016		2017	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Formazione						
Totale ore di formazione, di cui:	1.594.281 (*)	1.551.411	1.570.894 (*)	1.542.514	1.930.709	1.908.702
- HSE	1.165.952 (*)	1.124.376	1.324.853 (*)	1.297.778	1.699.674	1.677.713
- capacità e competenze manageriali	36.390	36.268	24.446	24.385	15.090	15.090
- IT e lingue	54.226	53.986	20.969	20.830	17.979	17.979
- competenze tecniche professionali	337.713	336.781	200.626	199.521	197.966	197.920

(*) I dati sono stati ricalcolati in seguito a un affinamento della metodologia di reporting.

Nel 2017 il numero totale di ore di training erogato è aumentato rispetto all'anno precedente in particolar modo per quanto riguarda le ore di formazione di cui hanno beneficiato i subcontrattisti che collaborano con Saipem.

Le ore di formazione dei dipendenti vedono una leggera decrescita rispetto all'anno precedente, in linea con l'importante decremento della forza lavoro avvenuto nell'anno.

La formazione HSE rappresenta la fattispecie quantitativamente più rilevante del training organizzato nell'anno. Nel 2017 sono state mediamente erogate 16,8 ore di training HSE ai dipendenti (15,5 se si considera il perimetro totale di Gruppo), numero migliorato rispetto al 2016.

Sul totale di quasi 1,7 milioni di ore di training HSE, più di 1,1 milioni sono state erogate ai subcontrattisti.

Mediamente ogni dipendente ha partecipato a 24 ore di corsi di formazione (21,9 a livello di Gruppo), valore in crescita rispetto alle 21,8 erogate nel 2016 (20,5 a livello di Gruppo).

Le relazioni industriali

Il contesto globale in cui Saipem opera, caratterizzato dalla gestione della diversità, presuppone un approccio che prevede un'attenzione massima alla gestione delle relazioni industriali. Saipem, ormai da diversi anni, ha consolidato un modello di relazioni industriali volto ad assicurare l'armonizzazione e la gestione ottimale, in accordo con le politiche aziendali, delle relazioni con le organizzazioni sindacali (OO.SS.) dei lavoratori, con le associazioni datoriali di settore, le istituzioni e gli enti pubblici.

Ogni qualvolta si verifica un cambiamento organizzativo di rilievo è prassi della Società illustrare alle rappresentanze sindacali le novità in essere. Con riferimento alla realtà italiana, anche sulla base di una specifica previsione a livello di Contratto Collettivo Nazionale, le organizzazioni sindacali vengono puntualmente convocate ai fini dell'illustrazione/esposizione del cambiamento in essere.

		2015		2016		2017	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione	(%)	59	60	58	60	49	62
Ore di sciopero	(n.)	35.018	33.568	65.196	55.961	1.143	1.143

Su più di 22.000 dipendenti (più di 29.000 se consideriamo 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), 13.694 lavoratori (14.693 a livel-

lo di Gruppo) sono coperti da accordi collettivi di contrattazione. Il trend decrescente sul totale del Gruppo è motivabile dal fatto che una quota crescente del personale Saipem lavora in Paesi in cui non sono previste queste tipologie di accordi. Contestualmente vi è stata una

diminuzione di personale in aree dove tali tipologie di accordi sono molto diffuse (Messico, Brasile, Indonesia e Canada).

In riferimento all'impegno di rafforzare il dialogo con il partenariato sociale, nel luglio 2017 è stato firmato l'accordo istitutivo del **Comitato Aziendale Europeo (CAE) del Gruppo Saipem**, che sarà composto da 22 delegati in rappresentanza dei lavoratori impiegati presso le entità Saipem permanenti operanti nello Spazio Economico Europeo. Sono state pertanto completate le procedure di designazione dei delegati nazionali, in attesa, nei primi mesi del 2018, di definire l'organizzazione della prima riunione del CAE.

Nel corso del 2017 le **Relazioni Industriali Internazionali** sono state caratterizzate dal rinnovo di una serie di accordi collettivi in diverse entità operative. Nel primo semestre sono stati sottoscritti nuovi accordi collettivi nelle joint venture in Angola, con l'introduzione, tra l'altro, di un sistema di assistenza sanitaria per i dipendenti e i loro familiari. Sono inoltre stati rinnovati gli accordi collettivi anche per il personale di Saipem Services Mexico, per il personale impiegato presso la yard di Karimun in Indonesia e per il personale di perforazione impiegato in Perù. Si segnala, inoltre, il rinnovo dell'accordo collettivo per le maestranze impiegate da Ersai (Kazakhstan) in coerenza con la modifica della normativa sul lavoro intervenuta nel Paese. In Francia, a dicembre, sono stati approvati dal "Dipartimento Regionale per le Imprese, la Concorrenza, il Consumo e l'Impiego" i contenuti del Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE), le cui procedure erano già state avviate dall'azienda a maggio. Sono state infine avviate consultazioni con le organizzazioni sindacali in Norvegia per il ricorso ad ammortizzatori sociali al fine di gestire l'avvicendamento del personale dall'impianto di perforazione offshore Scarabeo 5 allo Scarabeo 8.

In **Italia**, nel 2017 è stata raggiunta l'intesa per il rinnovo del CCNL Energia e Petrolio 2016-2018. Inoltre, l'azienda ha tenuto costantemente informate le OO.SS. sul processo di riorganizzazione in corso, anche attraverso una serie di incontri per rappresentare il rationale del nuovo modello organizzativo e il dimensionamento di ciascuna delle 5 divisioni.

Per la divisione Drilling Onshore, a settembre si è concluso il ricorso alla cassa integrazione ordinaria, che ha coinvolto, a partire da settembre 2016, circa 50 dipendenti. Sono stati avviati dei percorsi formativi mirati per i lavoratori rientranti. Nell'unità produttiva di Arbatax si sono avuti diversi incontri tra azienda e rappresentanze sindacali regionali e territoriali sulle prospettive in termini di carichi di lavoro del cantiere di fabbricazione.

Infine, nel settore marittimo è stato firmato il rinnovo dell'accordo integrativo aziendale di settore con le OO.SS.

Nel 2017 si è verificato un unico evento di sciopero in Nigeria, dovuto dalla conclusione di un progetto e al relativo rilascio di personale.

Uguaglianza di trattamento e valorizzazione delle differenze

Saipem si impegna a creare un ambiente di lavoro nel quale differenti caratteristiche o 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.

Le funzioni responsabili di gestire 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 ed 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 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 le 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 che principalmente possono riguardare: forme di previdenza complementare; fondi integrativi sanitari; servizi e politiche di supporto alla mobilità; iniziative in ambito welfare e politiche di supporto alla famiglia; ristorazione (mensa aziendale, ticket lunch); corsi di formazione volti ad assicurare una più efficace integrazione all'in-

terno 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'im-

portanza 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. In diverse realtà operative della Società specifiche normative prevedono inoltre obblighi di inserimento minimo di personale disabile, di personale in età giovanile o di rispetto di determinate proporzioni tra personale locale ed espatriato.

(n.)	2015		2016		2017	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Presenza femminile						
Occupazione femminile, per area geografica:	5.257	5.012	4.251	4.010	3.790	3.560
Americhe	985	985	495	485	348	348
CSI	546	538	478	462	461	442
Europa	2.441	2.345	2.198	2.100	2.101	1.983
Medio Oriente	168	166	129	123	120	115
Africa Settentrionale	45	45	30	30	33	33
Africa Occidentale e resto dell'Africa	479	340	250	249	312	224
Estremo Oriente	593	593	560	560	415	415
Leadership femminile						
Donne Senior Manager	22	22	23	23	23	23
Donne Manager	704	694	600	591	612	606
Fasce d'età						
Dipendenti con età minore di 30 anni	7.595	4.257	5.809	4.225	4.330	3.724
di cui donne	1.097	653	735	540	494	427
Dipendenti con età tra 30 e 50 anni	31.436	29.754	28.418	26.353	25.673	22.919
di cui donne	3.529	3.615	2.961	2.876	2.744	2.601
Dipendenti con età maggiore di 50 anni	7.315	8.397	6.078	6.281	5.915	5.415
di cui donne	631	744	555	594	552	532
Multiculturalità						
Nazionalità rappresentate nella popolazione dei dipendenti	128	126	120	115	115	115

Per quanto riguarda la **diversità di genere**, la percentuale delle donne che ricoprono una posizione manageriale rispetto al totale delle donne è aumentata dal 15% del 2016 al 18% del 2017. Saipem è dotata di precise linee guida per normare le politiche retributive e ridurre la disparità retributiva tra uomini e donne, nella totalità delle realtà locali in cui opera.

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 solamente per tempi e modalità di astensione dal lavoro. Si evidenzia una crescita del numero medio di giorni di congedo usufruiti anche se vi è stata una riduzione totale del numero di beneficiari. Saipem nell'anno 2017 conta 639 dipendenti (695 se facciamo riferimento al perimetro totale di Gruppo), 422 uomini (456 considerando il perimetro totale di Gruppo) e 217 donne (239 considerando il perimetro totale di Gruppo), che hanno usufruito del congedo pa-

rentale per un totale di più di 36.000 giorni (42.000 facendo riferimento al perimetro totale di Gruppo); contestualmente si evidenzia nello stesso periodo un rientro a regime dal congedo parentale di 538 dipendenti (588 a livello di Gruppo), 420 uomini (454 a livello totale di Gruppo) e 118 donne (134 a livello totale di Gruppo), con un tasso di rientro dal congedo parentale nell'anno dell'84% (85% a livello totale di Gruppo), in leggero aumento rispetto all'anno precedente.

La salute

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 esse-

re 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 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.

Le attività che vengono implementate comprendono ad esempio: la valutazione dei rischi per la salute, accertamenti sanitari per il rilascio dell'idoneità, vaccinazioni e chemioprophilassi, 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.

Le attività operative della Società richiedono lo spostamento di un numero considerevole di persone, anche in località remote e in contesti talvolta sconosciuti ai collaboratori. Per questo motivo la Società assicura la migliore assistenza medica possibile ai collaboratori ovunque essi lavorino, organizza periodicamente esami medici specifici e redige di conseguenza 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 psico-sociali legati al luogo di destinazione.

La Società è dotata 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 li-

vello 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 anche nei 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. 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 essere monitorato opportunamente. Il tasso di malattie professionali è calcolato come numero di malattie professionali denunciate diviso le ore lavorate dal personale Saipem, il tutto moltiplicato per un milione.

		2015		2016		2017	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Malattie professionali	(n.)	26	26	9	9	5	4
Tasso di malattie professionali	(ratio)	0,23	0,25	0,08	0,08	0,05	0,04

La sicurezza

La sicurezza per tutto il personale di Saipem è un obiettivo prioritario e strategico della Società. Questo impegno è chiaramente descritto anche nella Politica "HSE" di Saipem SpA e nella Politica "Integrità nelle nostre operations".

La sicurezza delle persone è costantemente monitorata e garantita nella gestione delle proprie attività attraverso un sistema di gestione integrato di salute, sicurezza e ambiente che soddisfa gli standard internazionali e le leggi vigenti. **Nel 2017 le certificazioni OHSAS**

18001 e ISO 14001 di Saipem SpA sono state estese a tutte le realtà più significative

del Gruppo, a garanzia di un approccio omogeneo e sistematico nella gestione dei processi. 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.

Il raggiungimento di tali obiettivi è legato ai piani di incentivazione dei senior manager per le aree di competenza.

Tali obiettivi comprendono:

- l'identificazione dei pericoli e la valutazione periodica 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;
- la valutazione dei rischi causati dall'interferenza tra le attività appaltate a fornitori che operano sulle strutture o sui cantieri di Saipem;
- la formazione del personale. Il processo di formazione HSE 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'adozione di misure preventive e protettive adeguate a garantire l'integrità e l'efficienza dei beni e la salute e sicurezza delle persone;
- le attività di follow-up e controllo sull'efficacia della prevenzione e delle misure protettive 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 e audit sui processi inerenti la sicurezza. Questi audit, che nel 2017 sono risultati essere più di 100, hanno coinvolto società operative, siti operativi (inclusa la flotta) e subcontrattisti.

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. Tra queste spicca in particolare modo **il programma Leadership in Health and Safety (LiHS)**, lanciato nel 2007 con lo scopo di promuovere lo sviluppo delle capacità di leadership e il cambiamento culturale sul tema della sicurezza. Il programma ha l'obiettivo di rafforzare la cultura aziendale in materia di salute e sicurezza, diffondendo comportamenti sicuri in tutta l'azienda e focalizzandosi sullo sviluppo della leadership a tutti i livelli. Dal successo interno di questo programma, nel 2010 Saipem ha creato la Fondazione Leadership in Health and Safety (Fondazione LHS), che supporta le aziende e gli enti che intendono promuovere la cultura della sicurezza attuando il programma LiHS. La Fondazione è attiva nel no profit e opera organizzando laboratori formativi nelle scuole, spettacoli ed eventi culturali, con l'obiettivo di promuovere una crescita orientata a zero infortuni e innescare modelli comportamentali virtuosi in termini di sicurezza. La Fondazione patrocina inoltre attività di ricerca in collaborazione con

alcune delle principali università italiane per arricchire e valorizzare la cultura della salute e della sicurezza.

In Saipem la promozione della cultura della salute e sicurezza dei lavoratori è agevolata 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. Queste politiche definiscono criteri particolarmente stringenti e rigorosi anche rispetto a contesti locali, ad oggi ancora caratterizzati dalla presenza di un sistema normativo in fase di evoluzione. Inoltre, non tutti i Paesi in cui Saipem opera prevedono la presenza dei sindacati sia a livello nazionale che locale. Laddove siano presenti accordi specifici con le organizzazioni sindacali, questi possono essere riassunti in tre grandi filoni:

- 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, i temi salute, sicurezza e ambiente sono regolati da disposizioni contrattuali specifiche e dal Contratto Nazionale del Lavoro. In particolare, quest'ultimo 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 OO.SS. 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.

Occorre inoltre segnalare, nelle realtà estere, 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.

		2015		2016		2017	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Ore-uomo lavorate	(milioni di ore)	234,4	213,2	258,6	222,5	281,9	220,8
Fatal accident	(n.)	2	2	1	1	3	3
Lost Time Injuries (LTI)	(n.)	70	61	51	40	37	34
Giorni persi	(n.)	4.439	4.065	3.106	1.705	1.857	1.380
Severity Rate	(ratio)	0,02	0,02	0,01	0,01	0,01	0,01
Total Recordable Incident (TRI)	(n.)	253	215	201	139	144	113
Tasso di assenteismo	(%)	4,6	4,8	4,9	4,2	4,1	4,7
Fatal Accident Frequency Rate (FTLFR)	(ratio)	0,85	0,94	0,38	0,45	1,06	1,36
LTI Frequency Rate (LTIFR)	(ratio)	0,31	0,30	0,20	0,18	0,14	0,17
TRI Frequency Rate (TRIFR)	(ratio)	1,08	1,01	0,78	0,62	0,51	0,51

Tutte le statistiche di sicurezza includono anche le performance relative ai subcontrattisti, ad eccezione del tasso di assenteismo. Nel 2017 si sono purtroppo verificati 3 incidenti mortali che hanno coinvolto personale subcontrattista in Brasile, Arabia Saudita e Singapore a causa di: un'esplosione durante la depressurizzazione di un sistema sottomarino; una caduta dall'alto da un ponteggio; un urto con una gru durante l'installazione di quest'ultima.

Sono state condotte indagini approfondite per identificare le cause di tali incidenti e le azioni appropriate al fine di ridurre al minimo la possibilità che si ripetano: alcune delle azioni più significative riguardano il miglioramento o rafforzamento delle competenze delle risorse chiave su aree quali "il lavoro in altezza" e le operazioni simultanee.

Saipem investe risorse significative nel formare il proprio personale sui temi HSE, attraverso campagne e programmi ad hoc, al fine di aumentare la consapevolezza del rischio delle proprie attività lavorative, e nel rafforzare il proprio sistema di gestione HSE. È dovere di Saipem, come datore di lavoro responsabile, fare tutto il possibile per evitare incidenti sul lavoro.

I risultati degli sforzi continui di Saipem sono documentati dall'andamento dei principali indicatori (TRI - Total Recordable Incidents e LTI - Lost Time Injury). Il TRI Frequency Rate (TRIFR) del 2017 è 0,51, un dato che conferma il trend di miglioramento comparando lo 0,62 del 2016 (0,78 se consideriamo il perimetro totale di Gruppo) e 1,01 del 2015 (1,08 con il perimetro totale di Gruppo).

A conferma della solidità del sistema e della sua omogenea implementazione, i risultati delle attività di verifica svolte da un ente certificatore (al fine di ottenere l'estensione delle certificazioni OHSAS 18001 e ISO 14001), in linea con i risultati degli audit interni svolti a livello corporate, hanno mostrato una riduzione delle non conformità e un incremento dei punti di forza.

Le ore totali di assenteismo del personale di Saipem nell'anno 2017 sono state pari a circa 1,8 milioni, con un tasso di assenteismo medio equivalente al 4,7% (4,1% se si considerano tutte le società del Gruppo), un valore complessivamente soddisfacente. Le ore totali di assenteismo sono determinate maggiormente dalle

assenze per malattia, permessi retribuiti e non retribuiti previsti dalle normative locali. Il tasso di assenteismo risulta essere in linea con quello dell'anno precedente. Le ore totali di assenteismo si sono ridotte anche in considerazione della riduzione della forza lavoro complessiva.

Qui di seguito la spiegazione della metodologia di calcolo dei principali indicatori:

- le ore-uomo lavorate sono il numero totale di ore lavorate dai dipendenti di Saipem e delle società contrattiste all'interno del perimetro dei siti operativi;
- per giorni persi di lavoro si 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;
- FTLFR, LTIFR e TRIFR sono calcolati rispettivamente come numero di incidenti mortali, LTI e TRI diviso le ore lavorate, il tutto moltiplicato per un milione. Questi ratio comprendono sia gli infortuni dei dipendenti che quelli dei contrattisti;
- il Severity Rate è calcolato come giorni di lavoro persi diviso per le ore lavorate, moltiplicati per mille;
- il tasso di assenteismo dei dipendenti è calcolato come il rapporto tra le ore di assenza totali e le ore teoriche totali di lavoro annuali. Le ore teoriche di lavoro annuali vengono calcolate proporzionalmente al numero della forza lavoro al 31 dicembre. Nelle ore di assenza totali non sono inclusi i congedi parentali e le ore di ferie stimate.

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 nella sezione "Safe operations, asset integrity and process safety" di "Saipem Sustainability 2017".

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 Anti-corruzione"**, 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 di Saipem (aggiornato da ultimo il 15 gennaio 2018) 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 Anti-corruzione" 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 Anti-corruzione" 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).

In particolare, il 23 aprile 2012 il Consiglio di Amministrazione di Saipem SpA ha approvato la "Management System Guideline Anti-corruzione" (MSG Anti-corruzione) 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 anti-corruzione 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 2015 Saipem SpA ha emesso l'ultima revisione della "Management System Guideline Anti-corruzione", che rappresenta un miglioramento del contesto normativo del "Compliance Programme Anti-corruzione" e dei sistemi di Corporate Governance di Saipem in materia di anti-corruzione.

La suddetta MSG è stata esaminata e approvata dal Consiglio di Amministrazione di Saipem SpA e la sua adozione e attuazione è obbligatoria per Saipem SpA e tutte le sue società controllate.

Tutte le persone di Saipem sono responsabili del rispetto della normativa anti-corruzione: 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 anti-corruzione anche da parte dei propri collaboratori.

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.

(n.)	2015		2016		2017	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Dipendenti formati su tematiche di compliance, etica e anti-corruzione	-	-	2.813	2.802	1.962	1.954
Ore ^(*) di formazione effettuate su tematiche di compliance, etica e anti-corruzione	4.264	3.884	6.713	6.664	6.201	6.178

(*) Si specifica che le ore di formazione sono state calcolate moltiplicando il numero dei partecipanti per la durata media dei corsi.

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 Anti-corruzione.

Qualunque violazione, sospetta o nota, delle leggi anti-corruzione o delle procedure anti-corruzione 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 disci-

plinari sono previsti nei confronti delle persone di Saipem che violino le norme anti-corruzione e che omettano di riportare violazioni di cui siano venuti a conoscenza.

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

Rispetto dei diritti umani

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).

Nella protezione e promozione dei diritti dei lavoratori viene prestata la dovuta attenzione 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".

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 verifici 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 completato un piano di formazione e sensibilizzazione sul tema dei diritti umani rivolto al personale HR operante in 20 realtà nazionali. Parallelamente, analoga iniziativa è stata rivolta ai subcontrattisti per ricercare un approccio condiviso e più efficace nella promozione e rispetto dei diritti umani.

Pratiche di security

Nella gestione delle attività di security, Saipem pone la massima attenzione nel 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 recessione del contratto da parte della Società. A oggi le clausole contrattuali sui diritti umani sono state fatte inserire nelle "General terms and conditions" dei contratti.

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.

Nel novembre 2017 è stata erogata una sessione (la quarta realizzata) del **programma HOPE** (Human OPERational Environment, programma di formazione sui diritti umani e le pratiche di lavoro) rivolto al personale di progetto in Angola. Maggiori informazioni sono presenti nella sezione "Human and labour rights" di "Saipem Sustainability 2017".

Segnalare sospette violazioni

Una parte fondamentale dello strutturato sistema di Saipem di gestione delle istanze degli stakeholder 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 gli stakeholder esterni (pubblicato sul sito internet della Società).

Per segnalazione s'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/intranet 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) 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.

(n.)	2015	2016 ^(*)	2017
Numero di fascicoli			
Totali, di cui:	78	125	118
- fondati o parzialmente fondati	20	28	20
- infondati	58	97	67
- aperti	-	4	31

(*) Il conteggio dei fascicoli chiusi include 4 fascicoli chiusi per la parte sistema di controllo interno e gestione dei rischi e riaperti e chiusi anche per la parte altre materie.

Qui di seguito un dettaglio di alcune categorie di fascicoli:

(n.)	2015	2016	2017
Fascicoli su casi di discriminazione			
Totali, di cui:	11	19	12
- fondati o parzialmente fondati	2	2	2
- infondati	9	17	4
- aperti	-	-	6
Fascicoli relativi ai diritti dei lavoratori			
Totali, di cui:	15	30	26
- fondati o parzialmente fondati	5	6	3
- infondati	10	23	9
- aperti	-	1	14
Fascicoli relativi alla violazione dei diritti delle comunità locali			
Totali, di cui:	2	2	3
- fondati o parzialmente fondati	-	-	-
- infondati	2	2	2
- aperti	-	-	1

I dati sono aggiornati al 31 dicembre 2017.

Nel corso del 2017 sono stati aperti: 12 fascicoli di segnalazione relativi a tematiche di discriminazione, di cui 6 ancora aperti e 6 chiusi; 26 fascicoli di segnalazione relativi a tematiche dei diritti dei lavoratori, di cui 14 ancora aperti e i restanti 12 chiusi; 3 fascicoli di segnalazione relativi a tematiche relative alle comunità locali, di cui 1 ancora aperto e 2 chiusi. Tutti i 41 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 fascicoli di segnalazione chiusi, in 3 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 2 casi è stata confermata la violazione e in 1 caso, pur in assenza di violazioni, sono state identificate azioni correttive. Le azioni correttive sono state le seguenti: il licenziamento di un dipendente, l'emissione di una lettera di ammonimento e la sensibilizzazione verso un dipendente in merito al miglioramento degli aspetti comportamentali. Si evidenzia, inoltre, che nel corso del 2017 sono stati chiusi 7 fascicoli di segnalazione del 2016 aventi per oggetto comportamenti discriminatori, che risultavano ancora aperti in sede di ultimo reporting. Dei 7 fascicoli chiusi, 6 sono risultati non fondati e 1 è risultato parzialmente fondato. In relazione a quest'ultimo caso, sono state completate azioni correttive nei confronti dell'attore dei comportamenti segnalati consistenti nell'effettuazione di un richiamo verbale e nella pianificazione di una specifica sessione di formazione avente ad oggetto lo sviluppo della leadership.

A proposito delle tematiche di **diritti dei lavoratori**, con riferimento ai fascicoli di segnalazione chiusi, in 7 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 1 caso è stata confermata la violazione e in 2 casi sono emerse parziali conferme delle violazioni e in 2 casi, pur in assenza di violazioni, sono state effettuate azioni correttive. Tali azioni sono le seguenti: il licenziamento di un dipendente, il monitoraggio da parte del management dei comportamenti futuri di un altro dipendente, l'implementazione di un'azione di sensibilizzazione in tema di molestie sessuali e l'effettuazione di interviste con il personale dipendente, aventi ad oggetto i temi individuati. Si evidenzia, inoltre, che nel corso del 2017 sono stati chiusi 9 fascicoli di segnalazione del 2016 aventi per oggetto i diritti dei lavoratori, che risultavano ancora aperti in sede di ultimo reporting. 6 fascicoli sono risultati non fondati, 2 sono risultati fondati e in 1 caso, pur in assenza di violazioni, sono state evidenziate azioni correttive consistenti nel licenziamento dell'attore dei comportamenti segnalati, nell'effettuazione di un'azione di sensibilizzazione in tema delle molestie sessuali, nella creazione di gruppi di lavoro al fine di identificare i punti di miglioramento con riferimento alla gestione dei carichi di lavoro e dei rapporti interpersonali e nella pianificazione di specifici incontri al fine di comprendere e migliorare le dinamiche relazionali all'interno del luogo di lavoro.

Per quanto riguarda le tematiche relative i **rapporti con le comunità locali**, con riferimento ai due fascicoli di segnalazione chiusi, 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 effettuate azioni correttive. Nel corso del 2017 è stato chiuso 1 fascicolo di segnalazione del 2016 avente per oggetto tematiche relative alle comunità locali. Tale fascicolo è risultato non fondato e in relazione a tale esito non sono state identificate azioni correttive.

Perimetro di rendicontazione

La "Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario" contiene le informazioni e gli indicatori relativi alla performance di **Saipem SpA** e delle **aziende controllate integralmente** nella "Relazione finanziaria annuale", come prescritto dal D.Lgs. n. 254/2016.

Eventuali variazioni del perimetro di reporting rispetto l'anno precedente sono descritte nella sezione "Principi di consolidamento" della "Relazione finanziaria annuale".

In alcuni ambiti, descritti di seguito, sono presenti scostamenti rispetto al perimetro di consolidamento in precedenza definito, garantendo comunque il criterio dell'impatto significativo: ovvero, sono sempre e comunque assicurate le informazioni necessarie ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo

andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stesso prodotto.

Infatti, per alcuni temi materiali, l'impatto delle attività di Saipem si manifesta oltre il perimetro dell'organizzazione (vedi tabella qui di seguito). In linea con le best practice internazionali di reporting e per garantire la comparabilità delle performance rispetto alle informazioni pubblicate negli altri documenti societari, oltre al perimetro richiesto dal D.Lgs. n. 254/2016 (denominato "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 operazioni¹. Tali indicatori sono contrassegnati dalla dicitura perimetro "Totale Gruppo".

Ambito di reporting	Differenze nel perimetro di consolidamento
Sicurezza	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.
Ambiente	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. Sono stati inoltre definiti dei limiti di significatività per l'inclusione dei siti operativi in perimetro (n. persone presenti in sito o, nel caso di uffici non di proprietà Saipem, tipologia di contratto d'affitto).
Relazione con gli stakeholder locali	Sono escluse le società che non hanno attività operative significative.

Nella colonna "Perimetro esterno" sono specificate le categorie di stakeholder impattate dalle operazioni di Saipem, per ogni tema materiale.

Sono inoltre riportate, nella colonna "Limitazioni", le eventuali limitazioni che afferiscono al perimetro di ogni tema materiale.

Temi materiali	Perimetro esterno	Limitazioni
Sicurezza del personale	Fornitori e subcontrattisti	Parziale, per i fornitori
Operazioni sicure, integrità negli asset e sicurezza nei processi	Fornitori e subcontrattisti	Parziale, per i fornitori
Anti-corrruzione e pratiche di business etiche	Business partner, fornitori e subcontrattisti	-
Diritti umani e del lavoro	-	-
Innovazione tecnologica e operativa	-	-
Formazione e sviluppo	Subcontrattisti (per formazione HSE)	-
Prevenzione e risposta agli sversamenti	Fornitori e subcontrattisti	Fornitori
Catena di fornitura etica	Fornitori e subcontrattisti	Parziale, per i fornitori
Gestione della risorsa idrica	Fornitori e subcontrattisti	Fornitori
Salute e benessere	Alcune comunità locali	-
Efficienza energetica	Fornitori e subcontrattisti	Fornitori

Revisione limitata

La rendicontazione è sottoposta a revisione limitata ("limited assurance") da parte di una società indipendente (da qui in poi "il revisore"), revisore della relazione finanziaria annuale. Il revisore attesta, nell'ambito della revisione legale, l'avvenuta approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della "Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario". Il revisore esprime inoltre, con apposita relazione, un'atte-

stazione che, sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti all'attenzione elementi che facciano ritenere che la dichiarazione consolidata non finanziaria non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del D.Lgs. n. 254/2016 e dalle Linee Guida GRI G4. Il presente documento (DNF) è approvato dal Consiglio di Amministrazione di Saipem SpA in data 5 marzo 2018.

(1) Il perimetro "Totale Gruppo" include, relativamente agli aspetti ambientali e salute e sicurezza (compreso il training HSE), le seguenti società: SAGIO - Companhia Angolana de Gestão de Instalação Offshore Ltda, Petromar Lda, STAR Co Ltd. Il perimetro relativo al personale e ai diritti umani è stato esteso includendo le seguenti società: Petromar Lda, STAR Co Ltd, Charville - Consultores e Serviços Lda, Saipar Drilling Co BV, TSGI Mühendislik İnşaat Ltd Şirketi, ASG Scarl, CEPAV (Consorzio Eni per l'Alta Velocità) Due, KWANDA Suporte Logístico Lda. Per quanto riguarda gli aspetti legati all'anti-corrruzione, invece, l'estensione del perimetro riguarda le seguenti società: Petromar Lda, TSGI Mühendislik İnşaat Ltd Şirketi, Saipem Taqa Al Rushaid Fabricators Co Ltd.

Indice dei contenuti GRI

“In accordance” - opzione Core

Legenda dei documenti

DNF17: Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario 2017

RF17: Relazione finanziaria annuale 2017

CG17: Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari 2017

GENERAL STANDARD DISCLOSURES	
General Standard Disclosures	Numero di pagina o link
Strategia e analisi	
G4-1	"Lettera agli Azionisti", pagg. 2-3 (RF17).
Profilo organizzativo	
G4-3	Copertina (RF17).
G4-4	"Relazione sulla gestione", pagg. 20-35 (RF17).
G4-5	Quarta di copertina (RF17).
G4-6	Seconda di copertina (RF17).
G4-7	Tabella "Informazioni sugli assetti proprietari", pag. 58 (CG17).
G4-8	"Relazione sulla gestione", pagg. 20-35 (RF17).
G4-9	"Le persone in Saipem", pagg. 82-83 (DNF17); "Lettera agli Azionisti", pagg. 2-3 (RF17); "Commento ai risultati economico-finanziari", pag. 36 (RF17).
G4-10	"Le persone in Saipem", pagg. 82-83 (DNF17).
G4-11	"Le persone in Saipem", pagg. 84-85 (DNF17).
G4-12	"Gli aspetti sociali", pagg. 81-82 (DNF17).
G4-13	"Modello aziendale di gestione e organizzazione", pagg. 74-75 (DNF17); "Gli aspetti sociali", pagg. 81-82 (DNF17); "Struttura partecipativa del Gruppo Saipem", pagg. 5-7 (RF17); "Principi di consolidamento", pagg. 119-122 (RF17).
G4-14	"Relazione sulla gestione", pagg. 58-67 (RF17).
G4-15	"Lotta alla corruzione", pagg. 90-91 (DNF17).
G4-16	Saipem è membro attivo di 89 associazioni di business, a livello nazionale e internazionale. La capogruppo partecipa a 29 associazioni tra cui ANIMP, IADC, IMCA, IPLOCA, UN Global Compact e WEC.
Identificazione degli aspetti materiali e del perimetro	
G4-17	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 73-74 (DNF17); "Perimetro di rendicontazione", pag. 94 (DNF17); "Struttura partecipativa del Gruppo Saipem", pagg. 5-7 (RF17); "Area di consolidamento al 31 dicembre 2017", pagg. 140-144 (RF17).
G4-18	
G4-19	
G4-20	
G4-21	
G4-22	
G4-23	
Coinvolgimento degli stakeholder	
G4-24	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 73-74 (DNF17); "Modello aziendale di gestione e organizzazione", pagg. 75-76 (DNF17).
G4-25	
G4-26	
G4-27	
Profilo del documento	
G4-28	Copertina (RF17).
G4-29	Il D.Lgs. n. 254/2016 è entrato in vigore a partire dall'anno di reporting 2017. Pertanto questo documento è la prima "Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario". Tuttavia, la Società dal 2006 riporta con cadenza annuale le performance di sostenibilità attraverso documenti dedicati.
G4-30	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 73-74 (DNF17).
G4-31	Terza di copertina (RF17).
G4-32	"Indice dei contenuti GRI", pagg. 95-97 (DNF17).
G4-33	"Revisione limitata", pag. 94 (DNF17).
Governance	
G4-34	"Consiglio di Amministrazione", pagg. 16-28 (CG17); "Comitati interni al Consiglio di Amministrazione", pagg. 30-35 (CG17); "Struttura del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati", pag. 59 (CG17).
Etica e Integrità	
G4-56	"Modello aziendale di gestione e organizzazione", pag. 75 (DNF17).

SPECIFIC STANDARD DISCLOSURES		
Specific Standard	Numero di pagina o link	Omissione (i)
Economia		
Presenza sul mercato		
G4-DMA G4-EC6	"Gli aspetti sociali", pag. 81 (DNF17).	
Ambiente		
Energia		
G4-DMA	"Proteggere l'ambiente e minimizzare gli impatti ambientali", pag. 78 (DNF17).	
G4-EN3	"Proteggere l'ambiente e minimizzare gli impatti ambientali", pag. 78 (DNF17).	Nel 2017 il consumo di energia totale è equivalente a 18.435 TJ. La percentuale di energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili e consumata dal Gruppo dipende dai singoli mix elettrici nazionali.
Acqua		
G4-DMA	"Proteggere l'ambiente e minimizzare gli impatti ambientali", pag. 79 (DNF17).	
G4-EN8	"Proteggere l'ambiente e minimizzare gli impatti ambientali", pag. 79 (DNF17).	
Emissioni		
G4-DMA	"Proteggere l'ambiente e minimizzare gli impatti ambientali", pag. 78 (DNF17).	
G4-EN15	"Proteggere l'ambiente e minimizzare gli impatti ambientali", pag. 78 (DNF17).	
Scarichi e rifiuti		
G4-DMA	"Proteggere l'ambiente e minimizzare gli impatti ambientali", pagg. 77-80 (DNF17).	
G4-EN22	"Proteggere l'ambiente e minimizzare gli impatti ambientali", pag. 79 (DNF17).	I dati sulla qualità dell'acqua (incluso il metodo di trattamento) non sono disponibili, poiché non rendicontati in modo sistematico.
G4-EN23	"Proteggere l'ambiente e minimizzare gli impatti ambientali", pagg. 79-80 (DNF17).	
G4-EN24	"Proteggere l'ambiente e minimizzare gli impatti ambientali", pag. 77 (DNF17).	
Sociale		
Pratiche di lavoro		
Occupazione		
G4-DMA	"Le persone in Saipem", pagg. 82-83, 85-89 (DNF17).	
G4-LA2	"Le persone in Saipem", pagg. 85-89 (DNF17).	
Salute e sicurezza sul posto di lavoro		
G4-DMA	"Le persone in Saipem", pagg. 87-89 (DNF17).	
G4-LA6	"Le persone in Saipem", pagg. 87-89 (DNF17).	I dati per progetto e quindi per area geografica sono monitorati mensilmente. Considerando che Saipem lavora in più di 60 Paesi, si ritiene più significativo fornire un dato aggregato. Saipem non monitora i dati di sicurezza per genere. I dati dei dipendenti e dei subcontrattisti che operano nei siti del Gruppo sono riportati in forma aggregata, al fine di fornire un quadro d'insieme della gestione del tema sicurezza.
Formazione ed educazione		
G4-DMA	"Le persone in Saipem", pagg. 83-84 (DNF17).	
G4-LA9	"Le persone in Saipem", pagg. 83-84 (DNF17).	Le ore di formazione non vengono riportate per genere e per categoria, in quanto al momento i sistemi informativi utilizzati per la rendicontazione non permettono tale suddivisione.
Diversità ed eque opportunità		
G4-DMA	"Le persone in Saipem", pagg. 85-86 (DNF17).	
G4-LA12	"Le persone in Saipem", pagg. 85-86 (DNF17).	Il Consiglio di Amministrazione è formato da 9 componenti, di cui 3 donne. L'età degli amministratori non è considerata materiale. I dati relativi al breakdown della forza lavoro per genere ed età sono espressi in valore assoluto e non in percentuale.

SPECIFIC STANDARD DISCLOSURES		
Specific Standard	Numero di pagina o link	Omissione (i)
Valutazione dei fornitori su pratiche di lavoro		
G4-DMA	"Gli aspetti sociali", pagg. 81-82 (DNF17).	I dati sui fornitori sono raccolti tramite il questionario di qualifica e successivamente analizzati.
G4-LA14	"Gli aspetti sociali", pagg. 81-82 (DNF17).	I nuovi fornitori che sono valutati su tematiche di diritti dei lavoratori sono riportati in numero assoluto in quanto la percentuale non fornisce un'informazione significativa per quantificare lo sforzo di verifica effettuato da Saipem.
Segnalazioni sui diritti dei lavoratori		
G4-DMA	"Rispetto dei diritti umani", pagg. 91-93 (DNF17).	
G4-LA16	"Rispetto dei diritti umani", pagg. 92-93 (DNF17).	
Diritti umani		
Non discriminazione		
G4-DMA	"Le persone in Saipem", pagg. 85-86 (DNF17); "Rispetto dei diritti umani", pagg. 91-93 (DNF17).	
G4-HR3	"Rispetto dei diritti umani", pagg. 92-93 (DNF17).	
Libertà di associazione e contrattazione collettiva		
G4-DMA	"Gli aspetti sociali", pagg. 81-82 (DNF17).	
G4-HR4	"Gli aspetti sociali", pag. 82 (DNF17).	
Lavoro minorile		
G4-DMA	"Gli aspetti sociali", pagg. 81-82 (DNF17).	
G4-HR5	"Gli aspetti sociali", pag. 82 (DNF17).	
Lavoro forzato e obbligato		
G4-DMA	"Gli aspetti sociali", pagg. 81-82 (DNF17).	
G4-HR6	"Gli aspetti sociali", pag. 82 (DNF17).	
Valutazione dei fornitori su tematiche di diritti umani		
G4-DMA	"Gli aspetti sociali", pagg. 81-82 (DNF17).	I dati sui fornitori sono raccolti tramite il questionario di qualifica e successivamente analizzati.
G4-HR10	"Gli aspetti sociali", pag. 82 (DNF17).	La percentuale di nuovi fornitori che sono valutati su tematiche di diritti umani non è considerata significativa. Saipem valuta i fornitori che forniscono beni e servizi facenti parte delle classi merceologiche più significative operanti in Paesi considerati come critici.
Segnalazioni sui diritti umani		
G4-DMA	"Rispetto dei diritti umani", pagg. 92-93 (DNF17).	
G4-HR12	"Rispetto dei diritti umani", pagg. 92-93 (DNF17).	
Società		
Anti-corruzione		
G4-DMA	"Lotta alla corruzione", pagg. 90-91 (DNF17).	
G4-SO4	"Gli aspetti sociali", pagg. 81-82 (DNF17); "Lotta alla corruzione", pagg. 90-91 (DNF17); "Procedure anti-corruzione", pagg. 44-45 (CG17); "Formazione del Consiglio di Amministrazione", pag. 21 (CG17).	Il Codice Etico di Saipem (in cui è esplicitato il ripudio di Saipem verso ogni sorta di discriminazione, di corruzione) è fornito a ogni nuovo dipendente (al momento della firma del contratto) ed è comunicato ai membri dei comitati di governance e ai business partner. Per quanto riguarda i membri dei comitati di governance, la Società, fin dal maggio 2015 ha predisposto e dato esecuzione a un programma di "Board Induction", proseguito anche nel corso del 2017. Per quanto riguarda i dipendenti, si specifica che tale formazione è indirizzata al personale a rischio. Per questo motivo la percentuale dei dipendenti coperti non è riportata in quanto non significativa. Inoltre, non è al momento riportata l'informativa relativamente allo spaccato per categoria di dipendenti e per area geografica.
G4-SO5	"Contenziosi", pagg. 173-183 (RF17).	

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**.

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



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

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

Relazioni con gli investitori istituzionali
e con gli analisti finanziari
Fax +39-0244254295
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)

Saipem Sustainability (in inglese)

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

Sito internet: www.saipem.com
Centralino: +39-024421

Impaginazione e supervisione: Studio Joly Srl - Roma
Stampa: Stilgraf Srl - Viadana (Mantova)



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

SAIPEM.COM

SAIPEM. ENGINEERING ENERGY