

## **Consolidato di Sostenibilità - La Performance di Sostenibilità 2015**

---



## La Performance di Sostenibilità

“La Performance di Sostenibilità 2015” riporta i principali risultati della Società nell’anno, in termini di indicatori e analisi di trend. Il documento è redatto in conformità con i principi delle “Sustainability Reporting Guidelines” del Global Reporting Initiatives (GRI) - versione G4.

“La Performance di Sostenibilità 2015” è complementare a “Saipem Sustainability 2015”, in quanto fornisce un’analisi più in dettaglio della performance, sia dal punto di vista qualitativo che dal punto di vista quantitativo, il documento è organizzato per paragrafi, come specificato nell’Indice. L’informativa sull’Approccio di Sostenibilità (DMA) e il GRI Content Index sono presenti rispettivamente nell’Annex I e II di “Saipem Sustainability 2015”. Entrambi i documenti sono anche presenti online nella sezione documentale del sito internet.

## Indice

<b>Metodologia, criteri e principi di reporting</b>	<b>ii</b>
<b>Indicatori di sostenibilità</b>	<b>iv</b>
<i>Le persone di Saipem</i>	iv
Occupazione	iv
Lo sviluppo delle competenze	v
Relazioni Industriali	vi
Diversità e Pari Opportunità	vi
<b>Presenza locale</b>	<b>vii</b>
Local Content	viii
<b>Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro</b>	<b>ix</b>
Performance di sicurezza	x
La promozione della salute	xi
<b>Etica del Business</b>	<b>xii</b>
Anti-Corruzione	xii
Trasparenza	xiii
Una catena di fornitura sostenibile	xiii
Pratiche di Security	xiv
Segnalare sospette violazioni	xiv
<b>Ambiente</b>	<b>xv</b>
Energia ed Emissioni	xvi
Acqua	xvii
Biodiversità	xvii
Scarichi	xviii
Rifiuti	xviii
Sversamenti	xviii
<b>Altre informazioni</b>	<b>xix</b>
La performance economica	xix
Product Responsibility	xix
Customer Satisfaction	xix
Adesione ad associazioni	xix

## Metodologia, criteri e principi di reporting

Dal 2011 gli indicatori e più in generale le performance di sostenibilità del Gruppo sono riportate all'interno della Relazione finanziaria annuale. Tale documento è complementare a "Saipem Sustainability". I documenti trattano gli argomenti materiali per Saipem e gli stakeholder ai quali è indirizzato e descrivono le azioni e le iniziative realizzate per raggiungere gli obiettivi prefissati. Questo documento

e "Saipem Sustainability" sono parte integrante del sistema di comunicazione e reporting di sostenibilità di Saipem, composto da strumenti realizzati per comunicare in maniera esaustiva ed efficace le informazioni sulla performance di sostenibilità ai diversi stakeholder della Società.

Tutti i documenti citati sono disponibili sul sito [www.saipem.com](http://www.saipem.com).

Strumenti di comunicazione	Stakeholder finanziari	Clienti	Stakeholder interni	Stakeholder locali
Saipem Sustainability				
Consolidato di Sostenibilità				
Report Paese e Progetto				
Relazione finanziaria annuale				
Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari e Relazione sulla Remunerazione				
Leaflet annuali e newsletter				
Sito web Saipem				

### Principi di reporting

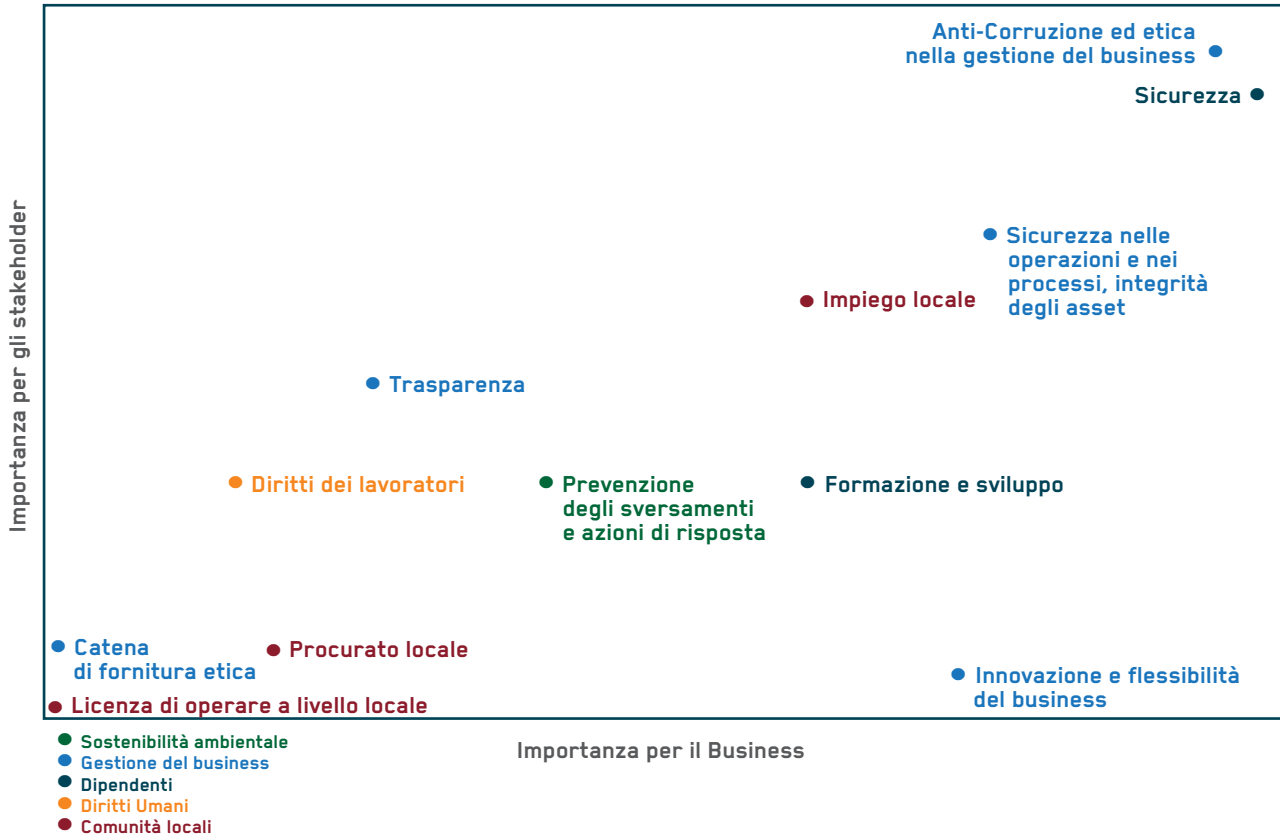
Il presente prospetto è stato redatto facendo riferimento ai principi di equilibrio, comparabilità, accuratezza, tempestività, affidabilità e chiarezza (principi per la definizione della qualità del report), come definiti dal Global Reporting Initiative - GRI nelle "G4 Sustainability Reporting Guidelines". Il contenuto del documento è stato definito considerando i principi di materialità, inclusività degli stakeholder, contesto di sostenibilità e completezza, di nuovo come definito dalle linee guida GRI. Gli indicatori di performance, selezionati in base ai temi individuati come materiali, sono stati raccolti su base annuale; la periodicità di rendicontazione è impostata secondo una frequenza 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.

### Definizione del contenuto

Per definire i temi di sostenibilità considerati più significativi, sia internamente alla Società che per gli stakeholder di riferimento, nel corso del 2015 è stata condotta per il quinto anno un'analisi di materialità.

Come primo passo sono stati identificati i temi rilevanti tra i quali sono stati individuati quelli materiali. Tale processo si basa sul contesto di sostenibilità e sull'analisi degli stakeholder coinvolti. Per semplicità di analisi e comparabilità dei risultati, i 31 temi individuati sono stati raggruppati in 5 macro-categorie. Il livello di interesse esterno è stato definito, tramite un'intervista o la somministrazione di un questionario, da un mix bilanciato di stakeholder. Sono stati coinvolti clienti, ONG, rappresentanti delle comunità locali, business partner, associazioni di business, investitori, rappresentanti delle autorità e, per la prima volta, fornitori e dipendenti. Il livello di significatività interna è stato valutato da un panel di manager Saipem, selezionati affinché fornissero una bilanciata rappresentazione delle funzioni societarie e delle aree di competenza. Il panel ha identificato le tematiche più importanti, in termini di rischi e opportunità, per il successo di lungo periodo della Società. La rilevanza di ogni tema risulta dall'intersezione del livello di significatività interna con il livello di interesse esterno. I temi materiali sono quelli rilevanti sia per Saipem che per gli stakeholder. I risultati finali dell'analisi di materialità sono stati validati dal Comitato di Sostenibilità nel dicembre 2015. Nella pagina seguente viene rappresentato il quadrante in alto a destra della matrice di materialità. In questo documento sono riportati sia indicatori associati a tematiche materiali sia indicatori associati a

## I temi materiali



tematiche che sono comunque considerate rilevanti, anche per coerenza con gli anni precedenti.

Maggiori dettagli sono presenti nella parte "Methodology and Reporting Criteria" di "Saipem Sustainability 2015".

### Perimetro di Reporting

Questo documento contiene le informazioni e una descrizione degli indicatori relativi alla performance di Saipem SpA e tutte le imprese controllate, direttamente o indirettamente, dal Gruppo. In linea con le linee guida GRI G4, i temi materiali sono associati ai corrispondenti aspetti GRI G4. Inoltre, viene specificato il perimetro entro il quale questi temi hanno un impatto, sia internamente che

esternamente. Eventuali limitazioni al perimetro sono anch'esse specificate.

Eventuali variazioni del perimetro di reporting interno sono descritte nella nota metodologica della Relazione finanziaria annuale 2015. Maggiori informazioni sul perimetro esterno di reporting ed eventuali limitazioni sono presenti nella sezione "Methodology and Reporting Criteria" di "Saipem Sustainability 2015".

### Revisione limitata

La rendicontazione è sottoposta a revisione limitata da parte di una società indipendente, revisore unico della relazione finanziaria annuale, nella quale è inclusa il presente capitolo, e del documento "Saipem Sustainability 2015".

## Indicatori di sostenibilità

Questa sezione è stata redatta secondo i principi dello standard GRI G4 ed è organizzata per paragrafi, ognuno dei quali approfondisce una diversa tematica.

### Le persone di Saipem

#### Occupazione

		2013	2014	2015
Totale dipendenti a fine periodo, di cui:	(n.)	52.157	54.637	46.346
- Senior Manager	(n.)	431	421	417
- Manager	(n.)	4.954	5.012	4.972
- White Collar	(n.)	22.849	23.907	21.549
- Blue Collar	(n.)	23.923	25.297	19.408
Dipendenti donne	(n.)	5.701	5.832	5.257
Dipendenti in Paesi extra-Europa	(n.)	41.793	43.334	35.793
Dipendenti con contratto full-time	(n.)	51.903	54.350	46.073
Dipendenti con contratto di lavoro stabile	(n.)	18.662	19.774	17.840
Dipendenti assunti tramite agenzia	(n.)	-	-	4.489
Risoluzioni di risorse chiave	(n.)	4.581	4.518	5.533
Dimissioni volontarie delle risorse chiave	(n.)	-	1.570	1.211
Turnover volontario di risorse chiave	(ratio)	-	8,01	6,38

Nel 2015 si è assistito a una riduzione della forza lavoro (15%), in linea con le stime annunciate alla comunità finanziaria.

Queste riduzioni sono dovute principalmente alla conclusione di alcuni progetti e alla riduzione delle attività operative in Canada, Messico, Emirati Arabi Uniti e Sud America. Le dipendenti donne sono diminuite del 10% (575 unità), quindi in misura inferiore alla riduzione totale della forza lavoro; mentre i dipendenti uomini sono diminuiti di 7.716 unità (16%).

Per quanto riguarda i dipendenti che ricoprono un ruolo professionale considerato chiave, essi a oggi rappresentano il 38% della forza lavoro, percentuale stabile rispetto al 2014. Si specifica che un contratto di lavoro stabile viene considerato tale, indipendentemente dal Paese e dalla relativa forma contrattuale, quando la risorsa ricopre un ruolo chiave per il business.

Il tasso di turnover volontario delle risorse chiave per il business è stato del 6,38% nel 2015, con un decremento di 1,63 punti percentuali rispetto al 2014. Considerando solamente il tasso di turnover volontario delle società il cui andamento occupazionale è meno condizionato dal concludersi di progetti (come per esempio Saipem SpA e Saipem SA), il turnover risulta pari al 4,78%, con un decremento di 1,71 punti percentuali rispetto al 2014. Si specifica che il tasso di turnover è stato calcolato come il rapporto tra il numero delle dimissioni volontarie annue e la media delle risorse chiave nell'anno. Saipem in alcune aree geografiche e per alcuni progetti impiega personale di agenzia per un totale che a fine 2015 ammonta a 4.489 persone.

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 (ticket lunch); corsi di formazione volti ad assicurare una più efficace integrazione all'interno del contesto socio-culturale di riferimento.

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

## Lo sviluppo delle competenze

Saipem basa il proprio successo di business su una forte capacità tecnica sia di mezzi sia umana. La formazione continua e lo sviluppo delle competenze sono elementi fondamentali della gestione e dello sviluppo delle persone.

		2013	2014	2015
<b>Formazione</b>				
Totale ore di formazione, di cui:	(ore)	2.354.493	2.615.706	1.638.098
- HSE	(ore)	1.508.601	1.445.829	1.209.769
- capacità e competenze manageriali	(ore)	77.017	48.425	36.390
- IT e lingue	(ore)	120.841	100.106	54.226
- competenze tecniche professionali	(ore)	648.034	1.021.346	337.713
<b>Valutazione delle competenze</b>				
Valutazione delle competenze su:	(n.)	3.118	3.495	4.897
- competenze manageriali	(n.)	22	32	18
- valutazione del potenziale	(n.)	257	247	7
- competenze tecniche	(n.)	2.640	3.135	4.789
- valutazione del potenziale per esperti	(n.)	199	81	83
<b>Valutazione delle performance</b>				
Valutazione delle performance a cui sono sottoposti i dipendenti, di cui:	(n.)	22.411	28.787	18.446
	(%)	43	53	40
- Senior Manager	(n.)	406	426	398
- Manager	(n.)	1.905	5.359	2.734
- White Collar	(n.)	10.945	15.968	9.406
- Blue Collar	(n.)	9.155	7.034	5.908

Nel 2015 il numero totale di ore di training erogato è diminuito consistentemente rispetto al 2014 (-37%). Questo è dovuto principalmente a una riduzione della forza lavoro complessiva, che ha comportato un impatto consistente sul numero di ore di formazione tecnica.

La formazione HSE che, sebbene in numero assoluto sia diminuita di circa il 16%, rimane comunque a un livello significativo. Nel 2015 sono state erogate 5,16 ore di training HSE ogni 1.000 ore lavorate, mentre nel 2014 sono state 5,44. Il coefficiente 2015 è comunque in linea con il trend degli ultimi anni (nel 2013 era 5,06 ore di training HSE ogni 1.000 ore lavorate). Sul totale di 1.209.769 ore di HSE training, 487.844 sono state erogate ai subcontrattisti. Delle rimanenti 721.925 ore di formazione HSE dirette ai dipendenti, 282.372 sono relative a training derivanti da matrici di formazione specifica per ruolo professionale del dipendente. Mediamente ogni dipendente ha partecipato a 25 ore di corsi di formazione (37 nel 2014), di cui 16 su tematiche HSE (come nel 2014).

Nel 2015 Saipem ha elaborato e diffuso un modello di Responsible Leadership declinabile su tutti i livelli aziendali. Il modello è volto a favorire lo sviluppo di manager che siano in grado di prendere le decisioni che meglio contemperano le esigenze di integrità con quelle del business, in ottica di creazione di valore a lungo termine per l'azienda. Il nuovo modello ha reso necessaria un'analisi volta alla revisione dei processi e le metodologie di sviluppo, formazione, selezione e skill management con il fine di consolidare la coerenza tra la Business Strategy e la People Strategy e migliorare, semplificare e rendere sempre più efficaci gli strumenti in vigore. Visto il periodo di transizione, le valutazioni del potenziale e delle competenze manageriali sono state limitate ai casi di promozioni e riposizionamenti organizzativi rilevanti. In riferimento agli assessment del potenziale (inclusi quelli per expert), essi sono stati erogati in Angola, Brasile, Francia, Italia, Lussemburgo, Olanda, Nigeria, Portogallo e Stati Uniti.

Le valutazioni sulle competenze tecniche nel 2015 hanno registrato un incremento dovuto al proseguimento dell'iniziativa K-Map, facente parte del più ampio progetto K-Factor; tale iniziativa persegue la finalità di mappare e monitorare le competenze delle risorse con particolare focus ai ruoli definiti critici per il business.

Il pilota del 2014 è stato precursore di una più ampia attività di mappatura e monitoraggio che ha visto nel tempo coinvolti un numero sempre maggiore di ruoli e risorse con un respiro ancor più internazionale. Pertanto nel corso del 2015 sono stati mappati 133 ruoli professionali; circa 4.600 risorse sono state coinvolte nel processo di Skill Evaluation e aggiornamento del CV professionale. Le informazioni raccolte sono confluite in una dashboard di sintesi in grado di rielaborarle e rappresentarle in diverse forme, consentendo un'agevole analisi in termini di qualità e quantità delle competenze espresse dalle persone, del tipo di esperienze maturate per le diverse tipologie di progetti. Il progetto proseguirà anche nel 2016 coprendo ulteriori 172 ruoli professionali.

Maggiori informazioni sulla formazione e lo sviluppo delle persone sono presenti nel documento "Saipem Sustainability 2015".

## Relazioni Industriali

Il contesto globale in cui Saipem opera, caratterizzato dalla gestione della diversità derivante dai contesti socio-economici, politici, industriali e normativi, configura 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 dei lavoratori, con le associazioni datoriali di settore, le istituzioni e gli enti pubblici.

Ogni qualvolta si viene a verificare un cambiamento organizzativo di rilievo è prassi del Gruppo Saipem quella di 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, i sindacati vengono puntualmente convocati ai fini dell'illustrazione/esposizione del cambiamento in essere.

		2013	2014	2015
Dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione	(%)	50	53	59
Ore di sciopero	(n.)	61.477	54.456	35.018

Su più di 39.200 dipendenti 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), 23.255 sono coperti da accordi collettivi di contrattazione. È significativo ricordare che Saipem opera anche in Paesi in cui non sono previste queste tipologie di accordi.

Nel 2015 sono stati rinnovati diversi strumenti industriali sia nella forma di accordi collettivi (ad esempio Canada, Cina, Brasile, Nigeria e Perù) o accordi supplementari (es. Cina, Francia e Nigeria nella forma di Project Labour Agreement) e in qualche caso, redatti ex novo, come per esempio per PT Saipem Indonesia Karimun Branch.

La Società ricerca, nei casi di potenziale divergenza fra standard locali e internazionali, le soluzioni che consentano comportamenti fondati sugli standard internazionali pur nella considerazione dei principi locali.

Nel corso del 2015 le ore di sciopero totali del Gruppo Saipem sono diminuite rispetto all'anno precedente. Vi sono state delle giornate di sciopero in Italia e Nigeria. La quasi totalità delle ore di sciopero si sono avute in Nigeria, distribuite in 9 eventi di astensione collettiva dal lavoro. Gli scioperi hanno riguardato sia tematiche legate a dispute interne alla leadership sindacale che altre legate allo svolgimento quotidiano dell'attività lavorativa. Con riferimento alla realtà italiana, nel mese di marzo si è avuto uno sciopero nel settore metalmeccanico da parte di una sola sigla sindacale, mentre a novembre l'astensione collettiva dal lavoro ha riguardato tutte le sedi, collocandosi in uno sciopero nazionale a livello di società del Gruppo Eni per motivi legati ai contenuti del piano industriale della capogruppo, tra cui la cessione delle quote di Saipem.

Maggiori informazioni sono disponibili nella sezione "Risorse umane e salute" della Relazione sulla gestione presente nella "Relazione finanziaria annuale 2015".

## Diversità e Pari Opportunità

### Diversità di genere

		2013	2014	2015
<b>Presenza femminile</b>				
Occupazione femminile	(n.)	5.701	5.832	5.257
Donne Senior Manager	(n.)	19	20	22
Donne Manager	(n.)	653	684	704
<b>Compensation</b>				
Rapporto tra stipendio base delle donne rispetto allo stipendio base degli uomini, per categoria:				
- Senior Manager	(%)	89	91	91
- Manager	(%)	91	87	82
- White Collar	(%)	92	94	92
- Blue Collar	(%)	116	138	45



## Diversità generazionale

(n.)	2013	2014	2015
<b>Fasce di età</b>			
Dipendenti con età minore di 30 anni	9.820	10.480	7.595
di cui donne	1.405	1.408	1.097
Dipendenti con età tra 30 e 50 anni	33.524	35.264	31.436
di cui donne	3.628	3.822	3.529
Dipendenti con età maggiore di 50 anni	8.813	8.893	7.315
di cui donne	668	668	631

## Diversità culturale

(n.)	2013	2014	2015
<b>Multiculturalità</b>			
Nazionalità rappresentate nella popolazione dei dipendenti	126	131	128

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

Per quanto riguarda la diversità di genere, la percentuale delle donne che ricoprono una posizione manageriale rispetto al totale delle donne è aumentata dal 12% del 2014 al 13%. Le donne in posizioni manageriali sono aumentate sia in senso assoluto (726 nel 2015 rispetto a 704 nel 2014) sia in percentuale (14% nel 2015 e 13% nel 2014) rispetto al numero totale di dipendenti donna.

L'indicatore gender pay gap è stato calcolato come rapporto tra stipendio medio di una donna rispetto allo stipendio medio di un uomo per categoria di appartenenza.

Si evidenzia il costante impegno di Saipem nel definire linee guida di politica atte a ridurre la disparità retributiva tra uomini e donne, anche se in alcuni casi le consistenti variazioni di manpower che avvengono nei Paesi con elevate retribuzioni medie, l'effetto cambio che si è rilevato nei Paesi con un alto tasso di inflazione e una forte svalutazione della moneta (es. Venezuela) hanno inciso sulla determinazione dell'indicatore a livello globale. L'aumento, rispetto al 2014, del differenziale salariale uomo/donna per i Blue Collar è dovuto al fatto che le dipendenti donna Blue Collar sono un numero molto esiguo e quindi anche una minima variazione dell'organico può comportare variazioni significative nell'indicatore.

Saipem tutela l'equilibrio lavoro e famiglia del proprio personale attraverso normative e/o policy locali che garantiscono il congedo parentale. In tutte le realtà i congedi di maternità/paternità sono disciplinati e differiscono solamente per tempi e modalità di astensione dal lavoro. Tali congedi vengono accompagnati dalla possibilità di astensione per allattamento, malattia figlio o di un familiare, crescita del figlio (orario di lavoro flessibile, part-time, telelavoro). Si evidenzia anche la possibilità di congedi legati all'adozione. Saipem nell'anno 2015 conta 1.093 dipendenti (su 43.313 monitorati), 473 uomini e 620 donne, che hanno usufruito del congedo parentale per un totale di 60.590 giorni; contestualmente si evidenzia nello stesso periodo un rientro a regime dal congedo parentale di 654 dipendenti, 405 uomini e 249 donne.

## Presenza locale

Saipem è presente in molti territori, operando con una struttura decentralizzata al fine di rispondere meglio alle esigenze locali e agli aspetti 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.

In linea con le richieste e le indicazioni dei clienti, Saipem utilizza nella gestione dei progetti operativi valutazioni e studi degli impatti socio-economici forniti dai clienti stessi o realizzati in proprio, se necessario. Le operazioni nelle quali Saipem ha una responsabilità diretta per gli impatti generati sul contesto locale riguardano le yard di fabbricazione o basi logistiche di proprietà. In questi casi Saipem adotta, identifica e valuta potenziali effetti delle proprie attività e azioni per la gestione appropriata di tali effetti, oltre a possibili specifiche attività e progetti volti allo sviluppo del contesto socio-economico locale. Lo strumento tipico utilizzato è il Socio-economic Impact Assessment (SIA) o l'ESIA (Environmental Social Impact Assessment). A seguito di questo studio Saipem predisponde, insieme agli stakeholder coinvolti, un Action Plan per definire le azioni di gestione degli impatti generati sulle comunità locali.

In ottica di minimizzazione degli impatti sulle popolazioni locali e il territorio, Saipem ha implementato specifici strumenti di analisi del contesto locale per individuare aree di intervento e linee di azione. Per quanto riguarda le relazioni con il territorio, Saipem dispone di un processo per l'identificazione dei principali stakeholder e l'individuazione delle modalità di coinvolgimento al fine di poter così instaurare un dialogo costruttivo e continuativo.

La presenza di Saipem sul territorio assume prevalentemente due forme differenti: una presenza a lungo termine, dove l'azienda possiede cantieri di costruzione o altre strutture operative; e una presenza a breve-medio termine, in cui Saipem svolge uno specifico progetto. Il coinvolgimento di Saipem e il dialogo con gli stakeholder locali dipendono dunque dalla tipologia di presenza che la Società ha sul territorio.

(milioni di euro)	2013	2014	2015
Spese per iniziative indirizzate alle comunità ospitanti	2,066	1,992	2,863

Nel corso del 2015 Saipem si è impegnata, attraverso le sue società operative, a consolidare le relazioni con gli stakeholder locali, sia attraverso attività di coinvolgimento diretto, che attraverso studi e analisi atti a comprendere le esigenze del territorio e pianificare gli interventi. L'aumento dello speso nel 2015 è in linea con lo speso dell'anno precedente, la differenza è dovuta all'ampliamento del perimetro di rendicontazione e al miglioramento dell'accuratezza del calcolo del dato. Di questi 2,863 milioni di euro, più di 1,7 milioni di euro sono stati stanziati dai progetti operativi. Da questo totale sono esclusi tutti gli importi che verranno rimborsati dai clienti.

Nel 2015 si conferma il focus sul tema della formazione, dello sviluppo socio-economico e promozione del Local Content (che insieme totalizzano più dell'80% dello speso).

Saipem si è dotata di uno strumento di valutazione delle esternalità positive generate sul territorio dalla propria strategia di massimizzazione del Local Content. Il modello, denominato Saipem Externalities Local Content Evaluation (SELCE), tiene conto degli effetti indiretti sulla catena di fornitura e degli effetti indotti generati sulla Società. Nel 2015 il modello è eseguito per il Canada e il progetto Ichthys in Australia. Inoltre, Saipem ha realizzato uno studio, in collaborazione con Nomisma Energia, per quantificare il valore generato dalla Società sul territorio italiano.

Nel corso del 2015 Saipem non è stata coinvolta in conflitti significativi con le comunità locali e le popolazioni indigene.

Maggiori approfondimenti e dettagli sulle iniziative realizzate a favore delle comunità locali e sul modello SELCE sono disponibili nel documento "Saipem Sustainability 2015".

## Local Content

Uno dei pilastri della strategia di sostenibilità di Saipem è la massimizzazione del contenuto locale, sia inteso come procurato locale sia come personale locale. Saipem contribuisce a creare opportunità di crescita per le persone e per le imprese delle comunità in cui opera.

### Procurato Locale

(%)	2013	2014	2015
Ordinato a progetto verso fornitori locali, di cui in:	54	56	68
- America	73	63	77
- CSI	72	40	70
- Europa	45	97	91
- Medio Oriente	44	74	68
- Nord Africa	38	32	46
- Africa del Sud e Centrale	36	27	51
- Oceania e resto dell'Asia	69	67	86

Nel 2015, su un totale di 8,27 miliardi di euro di ordinato, da cui vanno esclusi 1,71 miliardi di euro (di cui il 58% è destinato a investimenti per asset aziendali e spese di staff e la rimanente parte non è allocabile geograficamente), 4,43 miliardi di euro sono stati ordinati a fornitori locali. L'ordinato è considerato locale solo quando il fornitore è dello stesso Stato in cui si trova il progetto per cui tale ordine è effettuato.

Nel 2015 il totale ordinato è diminuito significativamente rispetto al 2014 (-24%), in linea con le attività operative svolte nell'anno. Nonostante la diminuzione complessiva del procurato, la quota parte di procurato locale è sostanzialmente stabile rispetto al 2014 (4,56 miliardi di euro nel 2015 rispetto a 4,43 miliardi di euro nel 2014). Si può notare una sostanziale riallocazione del procurato locale e globale tra le varie aree geografiche, tuttavia a livello consolidato vi è un sostanziale aumento della quota di procurato locale rispetto all'anno precedente (56% locale nell'anno 2014 vs. 68% locale nell'anno 2015).

Nelle Americhe, sebbene sia avvenuta una riduzione del procurato totale nell'area, la percentuale di procurato locale sul totale dell'area è cresciuta rispetto all'anno precedente. Tra i progetti che hanno contribuito a questo risultato, merita sicuramente di essere citato il progetto Lakach in cui l'acquisto di cavi ombelicali è stato commissionato a fornitori locali. Un ulteriore progetto che ha favorito questo risultato risulta essere Petrobras Cabiúnas Gas in cui gli svariati servizi di costruzione, test idrostatici e chartering sono stati affidati a fornitori operanti nell'area.

L'area CSI rivela un forte incremento di procurato locale rispetto all'anno 2014. Un contributo sostanziale è stato dato dal progetto Shah Deniz 2 in cui le attività di noleggio barge e vessel sono state effettuate da fornitori locali. Altro progetto che ha avuto un impatto rilevante è stata l'installazione di pipeline in Kazakhstan per North Caspian Operating Co, dove le attività di scavo, dragaggio e chartering hanno visto il coinvolgimento di vendor locali.

In Europa il 2015 ha visto un volume d'acquisto più che dimezzato rispetto allo scorso anno. In questo scenario la percentuale di procurato locale si mantiene molto alta (91%), anche se leggermente inferiore rispetto all'anno precedente (97%).

Anche l'area Middle East vede nel 2015 una flessione della percentuale di procurato locale. Tra i progetti che hanno contribuito all'aumento del procurato globale meritano di essere citati il primo package del progetto Jazan in cui Saipem è stata coinvolta nella progettazione e costruzione di unità di gasificazione e rimozione cenere, unità di rimozione gas acidi e unità di recupero di idrogeno. All'interno di questo progetto gli acquisti di caldaie a recupero, compressori e sistemi di separazione dei gas sono stati acquistati da fornitori operanti al di fuori dell'area, con un consistente aumento della percentuale di procurato globale rispetto al locale.

Il Nord Africa detiene un quota di procurato poco rilevante rispetto al procurato complessivo. Tuttavia, si può rilevare un aumento sostanziale del procurato locale che passa dal 32% dello scorso anno al 46% del 2015. Contributo notevole al raggiungimento di questo risultato è stato fornito dal progetto Burullus, in cui le attività di costruzione di equipment per ombelicali e flowlines sono state svolte da fornitori operanti nell'area.

Nell'area del Sud-Est asiatico e dell'Oceania l'aumento della percentuale di procurato locale 2015 è principalmente dovuto alla notevole riduzione dei volumi di procurato globale rispetto all'anno precedente. In particolare si è verificata una sostanziale riduzione del procurato globale nei progetti Ichthys e Jangkrik FPU. Il primo progetto, che prevedeva l'installazione della sealine tra Ichthys e Darwin, aveva avuto una rilevante quota di procurato globale nel 2014 dovuta alle attività di trasporto via mare affidate ad armatori norvegesi. Tali attività, essendosi concluse alla fine dello scorso anno, non hanno avuto più alcun impatto sul procurato globale 2015. Jangkrik FPU contribuisce nel 2015 con una minor quota di procurato globale in quanto l'acquisto di compressori centrifughi per il progetto è stato effettuato nel 2014 da fornitori europei.

## Occupazione Locale

(%)	2013	2014	2015
Dipendenti locali	77	79	80
Manager (*) locali	43	43	44

(\*) Per manager si intende la somma di middle e senior manager.

Per quanto riguarda il personale locale, nel 2015 si attesta a 37.191 (80%), rispetto ai 43.126 del 2014 (79%) e ai 40.379 del 2013 (77%), e la percentuale dei manager locali è aumentata a quota 44%.

La percentuale di manager locali viene calcolata escludendo i dati di Francia e Italia; l'inclusione di tali Paesi porterebbe a una percentuale del 75% di manager locali. La metodologia utilizzata dimostra con trasparenza e senza distorsioni il costante impegno di Saipem nella promozione del Local Content, anche a livello di posizioni manageriali.

Ulteriori dettagli sulle iniziative implementate nel 2015 sono disponibili nel documento "Saipem Sustainability 2015", nella Relazione sulla gestione presente nella "Relazione finanziaria annuale 2015" e nella sezione "Sostenibilità" del sito web.

## Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro

In Saipem la cultura della salute e sicurezza dei lavoratori è garantita e sostenuta sia dal contesto normativo esterno di riferimento, principalmente caratterizzato da leggi e accordi di livello nazionale e aziendale, sia da quello interno contraddistinto da specifiche policy in materia di salute e sicurezza che definiscono criteri particolarmente stringenti e rigorosi anche rispetto a contesti locali a oggi ancora caratterizzati dalla presenza di un sistema normativo in fase di evoluzione.

Non tutti i Paesi in cui Saipem opera prevedono la presenza dei sindacati sia a livello nazionale che locale. Laddove sono presenti accordi specifici, questi possono essere riassunti in tre grandi filoni che vengono perseguiti dall'azienda e condivisi con le organizzazioni sindacali:

- 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; il numero di rappresentanti è previsto dalla legge e dal Contratto Collettivo. Uno specifico accordo sindacale stipulato tra Saipem e le Organizzazioni Sindacali (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.

Sempre nell'ottica della promozione della salute e della sicurezza dei propri dipendenti, nel 2007 Saipem ha lanciato il programma LiHS (Leadership in Health and Safety). Questo programma è costituito da più fasi che, attraverso dei workshop che coinvolgono tutti i livelli aziendali, si pone l'obiettivo di

innescare un cambiamento culturale nelle persone affinché siano più attente e consapevoli sulle tematiche della salute e della sicurezza. Qui di seguito i numeri relativi agli ultimi tre anni.

	2013	2014	2015
<b>LiHS Programme</b>			
<b>Fase 1</b>			
Workshops realizzati	113	122	119
Numero di partecipanti a workshop della fase 1	1.405	1.617	1.493
<b>Fase 2</b>			
Numero di "cascading events"	90	179	230
Numero di partecipanti ai "cascading events"	2.993	6.449	6.867
<b>Fase 3</b>			
Numero di "Five Stars training"	124	384	361
Numero di partecipanti ai "Five Stars training"	1.347	4.111	4.092
<b>Fase 4</b>			
Numero di "Leading Behaviour Cascading events"	167	119	247
Numero di partecipanti ai "Leading Behaviour Cascading events"	5.930	4.060	7.040
<b>Fase 5</b>			
"Choose Life campaign"	87	333	215
Numero di partecipanti alla campagna "Choose Life"	2.448	5.570	2.682

I dati LiHS sono aggiornati su base periodica, non necessariamente in linea con l'anno di calendario. Dei cambiamenti possono verificarsi da un anno all'altro.

Maggiori informazioni sul programma LiHS sono presenti nel documento "Saipem Sustainability 2015".

## Performance di sicurezza

		2013	2014	2015
Ore-uomo lavorate	(milioni di ore)	298,05	265,81	234,38
Fatal accidents	(n.)	6	1	2
Lost Time Injuries	(n.)	71	73	70
Severity Rate	(ratio)	0,01	0,01	0,02
Giorni di lavoro persi	(n.)	3.611	3.696	4.439
Total Recordable Incidents	(n.)	344	289	253
Tasso di assenteismo	(%)	2,20	4,00	4,60
LTI Frequency Rate	(ratio)	0,26	0,28	0,31
TRI Frequency Rate	(ratio)	1,15	1,09	1,08
Tool Box Talks	(n.)	925.017	891.256	796.723
Safety hazard observation cards	(n.)	701.329	908.340	710.817
HSE meetings	(n.)	45.376	41.136	25.338
Job Safety Analysis	(n.)	239.455	256.345	263.833
HSE inspections	(n.)	301.820	285.118	222.598

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;
- LTIFR e TRIFR sono calcolati rispettivamente come numero di 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;
- i giorni persi sono calcolati sommando il totale dei giorni di calendario persi per infortunio per l'anno di competenza. Il Severity Rate è calcolato come giorni di lavoro persi diviso per le ore lavorate, moltiplicati per mille;
- il tasso di assenteismo 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 2015. Nelle ore di assenza totali non sono inclusi i congedi parentali e le ore di ferie stimate.

Nel 2015 sono state effettuate 263.833 Job Safety Analysis (procedura usata per dettagliare le attività di un processo, mappare i rischi collegati alle attività e identificare azioni di mitigazione del rischio) con un aumento del 3% rispetto al 2014. Questo aumento risulta particolarmente significativo perché rispetto al 2014 le ore lavorate sono diminuite del 12%, a testimonianza di una crescente attenzione e di un'applicazione sempre più capillare di questa procedura.

Per quanto riguarda gli altri proactive indicator (HSE meeting, Tool Box Talk, Safety Inspection, Safety Hazard observation card) si può notare una tendenziale diminuzione rispetto al 2014, a causa della diminuzione delle attività operative e conseguentemente delle ore lavorate.

Il tasso di assenteismo risulta essere leggermente aumentato rispetto all'anno scorso. Tale aumento è stato principalmente causato dal fatto che il tasso viene calcolato come il totale delle ore di assenteismo nell'anno (considerando anche quei dipendenti che alla fine dell'anno non erano più in organico) diviso il numero dei dipendenti a fine anno, che come è stato descritto nel paragrafo dedicato è diminuita di circa il 15% rispetto al 2014.

Ulteriori iniziative implementate per promuovere la sicurezza sul luogo di lavoro sono descritte nel documento "Saipem Sustainability 2015".

## La promozione della salute

Saipem considera la salute e il benessere dei suoi dipendenti dei valori indiscutibili. Si impegna costantemente a rafforzare il Sistema di Gestione della Salute. Il sistema è concepito per essere pienamente funzionale anche nelle aree più remote e di frontiera, in modo da garantire a tutti gli uffici e cantieri Saipem il medesimo livello qualitativo. Il sistema si pone i seguenti obiettivi:

- garantire a tutti i lavoratori una salute fisica e mentale ideale, e quindi prestazioni lavorative migliori e più sicure, attraverso programmi rigorosi di controllo sanitario;
- assicurare una risposta pronta e appropriata alle emergenze mediche;
- sviluppare e diffondere programmi informativi e iniziative di profilassi, al fine di aiutare a identificare e controllare potenziali rischi sanitari presenti nell'ambiente di lavoro;
- fornire sostegno ai dirigenti per la creazione di policy e per l'adozione di decisioni chiave riguardanti la salute dei lavoratori.

(n.)	2013	2014	2015
Dosi di vaccino somministrate ai dipendenti e subcontrattisti	7.607	9.010	6.945
Personale medico	545	587	551
Consulti medici	90.923	107.890	124.224
Medical fitness examination	42.519	47.048	44.939
Malattie professionali denunciate	10	13	26
Casi di rimpatrio	159	178	147
Workshop Choose Life	87	315	215

Nel 2015 sono state effettuate 44.939 visite di idoneità, con un decremento del 4,5% rispetto al 2014. La riduzione della forza lavoro, soprattutto nella seconda parte dell'anno, ha determinato in parte questo calo. In linea con gli standard di settore, a partire da gennaio 2015, la validità del medical fitness examination è stata prolungata a 2 anni. Nel 2015 sono state somministrate 6.945 dosi di vaccino (principalmente contro Epatite A e B, Tetano, Febbre Tifoide, Influenza e Febbre Gialla). Il dipartimento medico ha effettuato 124.224 consulti e visite di follow-up, un dato che ha visto nell'anno un incremento del 15%. Le misure di profilassi e le visite di follow-up rimangono la casistica principale con 38.746 consulti.

La Società organizza numerose iniziative e programmi indirizzati ai propri dipendenti per la promozione della salute, come ad esempio:

- **Programmi per la prevenzione di malattie cardio-circolatorie.** Più di un quinto dei casi di rimpatri nel 2015 sono stati associati a patologie cardio-circolatorie.
  - Il programma "Cardiovascular Disease Prevention" (CVDP) si basa sulla promozione di uno stile di vita sano e sulla valutazione del rischio tramite un monitoraggio complessivo dello stato di salute dei dipendenti. I dipendenti valutati a rischio cardiocircolatorio vengono inseriti nel programma "Risk Factor Follow-up" (RFF). Nel 2015, 134 siti sono stati coinvolti in questo programma. Sono stati effettuati controlli a più di 18.000 dipendenti e quelli valutati più a rischio sono stati inclusi nel programma RFF.
  - Nel 2007 Saipem ha lanciato il programma di Telecardiologia con lo scopo di fornire assistenza ai siti remoti. Nel 2015 i siti coperti sono 60 e complessivamente hanno trasmesso 3.611 ECG (elettrocardiogramma); di questi, 87 sono stati trattati come potenziali emergenze cardiache e quindi prontamente analizzati da specialisti. Gli altri ECG effettuati supportano il programma CVDP nel monitoraggio complessivo del rischio cardiocircolatorio dei dipendenti.
- **Programmi per prevenire la Malaria.** Poiché Saipem opera in diversi Paesi considerati a rischio Malaria, sono organizzate delle "Malaria Awareness Lecture" per i dipendenti. A fine 2015 il 100% dei 6.258 dipendenti non immuni operanti in tali zone hanno seguito il corso.
- **"Pre-Travel Counselling".** Attività di informazione sanitaria, normata dalla legge italiana e regolamentata dagli standard corporate aziendali, adottata in Italia dal 2008, si rivolge ai lavoratori in partenza per una destinazione estera. Scopo dell'attività è quello di informare il lavoratore rispetto ai rischi specifici derivanti dalla destinazione: biologici, climatici e rischi del viaggio. In seguito a una puntuale valutazione della situazione epidemiologica del Paese in cui si è diretti, vengono raccomandate le eventuali profilassi vaccinali e comportamentali da adottare. Dall'inizio del programma sono stati formati 6.478 dipendenti sul rischio associato al Paese di destinazione.

#### - Programmi per la promozione di uno stile di vita salutare.

- Il programma "Healthy Food" viene implementato con la collaborazione delle società di catering che lavorano per Saipem e con il supporto del servizio medico della Società. Nel 2015 il programma è stato implementato in 44 siti operativi.
- Il programma "Choose Life" è imperniato su un workshop di circa due ore, in cui viene anche proiettato il cortometraggio "Choose Life" con il fine di accrescere la cultura della salute. Nel 2015, 2.682 persone hanno partecipato al programma.
- Il programma "Stop Smoking", per il quale 31 medici sono stati specificatamente formati.

- Il programma "Workplace Health Promotion" (WHP). Validato dalla regione Lombardia, a cui Saipem SpA (sedi italiane) ha aderito nel 2014. Tale programma è il risultato degli sforzi congiunti dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle istituzioni locali. Lo scopo è migliorare la salute e il benessere nei luoghi di lavoro. Si prevede un percorso di realizzazione di buone pratiche efficaci nel campo della promozione della salute. Il programma WHP, della durata di tre anni, prevede lo sviluppo di attività in 6 aree tematiche: promozione di un'alimentazione corretta, contrasto al fumo di tabacco, promozione dell'attività fisica, sicurezza stradale e mobilità sostenibile, alcool e dipendenze, benessere personale e sociale e conciliazione famiglia e lavoro. Nel 2015, per il secondo anno consecutivo, Saipem è stata premiata per il raggiungimento degli obiettivi del programma.

Nel documento "Saipem Sustainability 2015" sono presenti ulteriori informazioni sull'approccio di Saipem nella promozione della salute per i suoi dipendenti e le comunità locali.

## Etica del Business

Saipem si impegna a operare nel rispetto della legge, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie, dei codici di autodisciplina e nel rispetto del Codice Etico. Il Codice Etico di Saipem fa riferimento alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, le Convenzioni fondamentali dell'ILO (International Labour Organization), alle Linee Guida dell'OCSE per le Imprese Multinazionali e ai principi dell'UN Global Compact, quali principi fondamentali a cui Saipem si ispira nelle sue attività operative.

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

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

### Anti-Corruzione

Saipem al fine di ridurre il rischio di esposizione a fonti di corruzione ha emesso specifici strumenti normativi Anti-Corruzione relativi a diversi temi e aree particolarmente sensibili ai rischi di corruzione. Tali procedure interne sono oggetto di costanti verifiche al fine di garantirne l'aggiornamento ove necessario. Tra le più rilevanti aggiornate/emesse nel 2015 vi sono le seguenti:

- la Management System Guideline "Anti-Corruzione";
- le procedure standard "Segnalazioni, anche anonime, ricevute da Saipem SpA e da Società controllate in Italia e all'estero", "Rapporti con la Pubblica Amministrazione ed Enti Privati Rilevanti e gestione di richieste e attività ispettive da parte di Autorità".

È stata finalizzata l'attività di aggiornamento del Modello 231 di Saipem SpA al fine di recepire i reati introdotti nel D.Lgs. n. 231/2001 dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 (Disposizione per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione), dal decreto legislativo 16 luglio 2012, n. 109 (Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) e dalla L. n. 172 del 1° ottobre 2012 che ha ratificato della "Convenzione di Lanzarote". Le procedure Anti-Corruzione e il Modello di Saipem prevedono specifiche azioni correttive e sanzioni disciplinari in caso di violazione della normativa e delle procedure in materia di Anti-Corruzione. Inoltre, specifiche clausole contrattuali prevedono la possibilità di risoluzione dei contratti in essere qualora, tra gli altri, partner commerciali, intermediari e/o subappaltatori agiscano in violazione di tali leggi/procedure interne. In base alle eventuali violazioni e alle modalità delle stesse vengono prese le azioni correttive che si ritengono necessarie e risultano più opportune.

Saipem organizza corsi di formazione, in modalità sia di e-learning che di workshop, su tematiche di Anti-Corruzione, sul Codice Etico di Saipem, sul Modello 231 e su altre tematiche per diffondere la conoscenza di questi argomenti ai dipendenti in modo da prevenire casi di non-conformità alla legge. Si specifica che le ore di formazione sono state calcolate moltiplicando le ore medie effettuate per la durata media di corso.

(n.)	2013	2014	2015
Dipendenti formati su tematiche di compliance, governance, etica e Anti-Corruzione	1.351	1.353	1.929
Ore di formazione effettuate su tematiche di compliance, governance, etica e Anti-Corruzione	3.273	3.218	4.264

Gli eventi formativi sono stati realizzati in aula o da remoto in numerose località tra cui: Croazia, Indonesia, Romania, Sharjah e Abu Dhabi (UAE), Kuwait, Qatar, Svizzera, Perù, Bolivia, Ecuador, Cile e Mozambico.

Maggiori dettagli sulle misure preventive di episodi di corruzione sono disponibili nel documento "Saipem Sustainability 2015" e nella "Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2015".

## Trasparenza

Saipem non eroga contributi, diretti o indiretti, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli previsti da normative specifiche. Nel corso del 2015 Saipem non è stata interessata da alcuna multa o sanzione non monetaria per non conformità con leggi e regolamenti (comprese regolamenti e leggi in materia ambientale). Nel corso del 2015 Saipem non è stata interessata da azioni legali riferite a concorrenza sleale, anti-trust, pratiche monopolistiche e relative sentenze.

Saipem, quale società incorporante di Snamprogetti, in data 11 luglio 2013 è stata condannata ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, in primo grado dal Tribunale di Milano, a una multa di 600 mila euro e alla confisca di 24,5 milioni di euro in relazione a ipotesi di corruzione internazionale in Nigeria. All'esito dell'udienza del 19 febbraio 2015 la Corte d'Appello di Milano ha confermato la sentenza del Tribunale di Milano. Saipem ha depositato ricorso in Cassazione avverso la decisione della Corte d'Appello. Saipem è stata coinvolta nel procedimento relativo alle attività del Consorzio TSKJ in Nigeria nel periodo 1994-2004, solo perché nel 2006 Saipem SpA ha acquistato Snamprogetti SpA, società controllante Snamprogetti Netherlands BV, che detiene una partecipazione del 25% nel Consorzio TSKJ. Il 3 luglio 2015 Saipem ha presentato ricorso in Cassazione avverso la decisione della Corte d'Appello. L'udienza per la discussione del ricorso in Cassazione è fissata per il 12 febbraio 2016.

Le decisioni del Tribunale di Milano, della Corte d'Appello di Milano e della Corte di Cassazione non hanno, in ogni caso, alcun impatto finanziario su Saipem, poiché Eni SpA, in occasione della cessione di Snamprogetti SpA, si era impegnata a indennizzare Saipem per le perdite a danno di quest'ultima con riferimento alla vicenda TSKJ.

Nel corso dell'anno 2014 la ANP (National Agency of Petroleum, Natural Gas and Biofuels) brasiliana ha comminato una sanzione amministrativa a Petrobras, pari a 7,8 milioni di reais, in relazione ad asserite violazioni della risoluzione ANP n. 43/2007 [(Management System for Operational Safety (SGSO)), identificate durante un'ispezione a bordo della FPSO Cidade de Vitória, di cui Saipem è operatore dal 2012. ANP contesta a Petrobras la mancata compliance allo schema operativo di sicurezza relativo a installazioni di perforazione ed estrazione di petrolio e gas naturale.

Petrobras ha proposto ricorso contro la sanzione e il Giudice ha sospeso l'esecutività della medesima. Saipem do Brasil è parte interessata all'esito del procedimento in quanto contrattualmente è tenuta a indennizzare Petrobras da qualunque multa/sanzione, quest'ultima sia tenuta a corrispondere per colpe riconducibili all'esecuzione dello scopo del lavoro di Saipem do Brasil. Il giudizio è tuttora pendente.

Con provvedimento del 18 giugno 2014 Consob ha deliberato di applicare a Saipem SpA la sanzione amministrativa pecuniaria di 80.000 euro in relazione a un asserito ritardo nell'emissione del profit warning emesso dalla Società il 29 gennaio 2013. Saipem SpA il 28 luglio 2014 ha presentato ricorso alla Corte d'Appello di Milano per opporsi avverso la citata delibera. Con decreto depositato l'11 dicembre 2014 la Corte d'Appello di Milano ha rigettato l'opposizione proposta da Saipem. Saipem presenterà ricorso in Cassazione avverso il Decreto della Corte d'Appello di Milano. Il 28 aprile 2015, 64 investitori istituzionali - che affermano di avere investito in azioni Saipem dal 13 febbraio 2012 al 14 giugno 2013 - hanno notificato a Saipem SpA una citazione in giudizio dinanzi al Tribunale di Milano per chiedere la condanna della stessa al risarcimento di 174 milioni di euro di asseriti danni. Saipem SpA si è costituita in giudizio contestando integralmente le richieste avversarie, eccepandone l'inammissibilità e, comunque, l'infondatezza nel merito. Il giudizio si trova ancora in una fase iniziale, essendosi celebrata nel novembre 2015 l'udienza per la prima comparizione delle parti.

Inoltre, in relazione ad asseriti ritardi nell'informativa al mercato, la Società ha ricevuto nel corso del 2015 alcune richieste stragiudiziali, nonché richieste di mediazione. Le richieste per le quali è stato richiesto ed esperito senza esito il tentativo di mediazione ammontano complessivamente a circa 193 milioni di euro. Saipem SpA ha risposto alle citate richieste stragiudiziali e di mediazione rigettando ogni responsabilità. Allo stato le predette richieste svolte in sede stragiudiziale e/o di mediazione non sono state oggetto di azione giudiziaria.

Maggiori dettagli sono disponibili nella sezione "Contenziosi" della "Relazione finanziaria annuale 2015".

## Una catena di fornitura sostenibile

I fornitori coinvolti in attività di approvvigionamento con Saipem devono prendere visione e accettare nella totalità il Modello 231, comprendente il Codice Etico di Saipem, che si ispira nei suoi principi alla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite, ai Principi Fondamentali dell'International Labour Organization (ILO) e alle linee guida OECD per le società multinazionali. Tale Modello è incluso come documento contrattuale in tutti i contratti standard emessi da Saipem. Il fornitore, in fase di qualifica, compila la Dichiarazione del Fornitore (Vendor Declaration) nella quale si impegna ad agire in stretta osservanza ai principi definiti nel Codice Etico di Saipem, nonché di rispettare i Diritti Umani in conformità alla Politica di Sostenibilità Saipem e si impegna a sottoscrivere le richieste in accordo alla legge nazionale in vigore ad adempiere a tutti gli obblighi retributivi, contributivi e assicurativi relativi al proprio personale.

Inoltre, dal 2011 Saipem ha integrato il proprio processo di valutazione dei fornitori con lo scopo di valutare la Responsabilità Sociale della propria catena di fornitura. L'attuale sistema di qualifica fornitori è stato integrato con i requisiti concernenti il rispetto dei diritti sociali e del lavoro, in linea con i "Fundamental Principles and Rights at Works" dell'International Labour Organization (ILO), nonché con lo standard SA8000, focalizzandosi sui seguenti principali aspetti: lavoro minorile e obbligato, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, remunerazione, orario di lavoro, discriminazione e procedure disciplinari e salute e sicurezza.

(n.)	2013	2014	2015
Numero di audit effettuati	24	25	13
Paesi in cui sono stati effettuati gli audit	5	2	4

Nel 2015 sono stati effettuati 13 audit, di cui 4 su nuovi fornitori (India, Cina, Arabia Saudita e Bahrain) e 9 di follow-up su fornitori in Cina e in India. Complessivamente, dall'inizio della campagna (2011), sono stati effettuati 98 audit.

Inoltre sono stati analizzati nel dettaglio i questionari di qualifica di 367 fornitori, selezionati secondo la classe merceologica e le nazioni a potenziale rischio, chiedendo se necessario ulteriori dettagli e documentazione aggiuntiva.

In base alla criticità HSE, per circa il 14% delle classi merceologiche il questionario di qualifica include diverse tematiche HSE. Nel 2015 sono stati chiusi 548 processi di qualifica oggetto di valutazione HSE. Nel 2015 sono stati qualificati più di 9.000 fornitori.

Maggiori dettagli si possono trovare nel documento "L'approccio di Sostenibilità", in "Saipem Sustainability 2015" e nel Codice Etico.

## Pratiche di Security

Nella gestione delle attività di Security, Saipem pone la massima attenzione nel rispetto dei Diritti Umani. A testimonianza di ciò, Saipem dal 2010 ha introdotto nei contratti con le società di Security delle clausole inerenti il rispetto dei Diritti Umani, il cui mancato rispetto è causa di rescissione di contratto. A oggi le clausole contrattuali sui Diritti Umani sono state fatte inserire nelle "general terms and conditions" e quindi inserite in tutti i contratti.

Per tutti i nuovi progetti operativi sui quali Saipem è responsabile della Security, preliminarmente alla possibile offerta, viene fatto un Security Risk Assessment sul Paese in oggetto e in caso di decisione a proseguire con l'offerta, viene preparato il Project Security Execution Plan. 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 dicembre 2015 è stato erogato un training sui Diritti Umani e le pratiche di lavoro al personale in Angola. Nel 2016 la Società lavorerà per estendere questa formazione anche in altre sedi della Società. Maggiori informazioni sono presenti nel documento "Saipem Sustainability 2015".

## Segnalare sospette violazioni

Saipem dispone di uno standard Corporate che descrive il processo di gestione delle segnalazioni.

Per segnalazione s'intende qualsiasi notizia 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, caselle di posta elettronica, strumenti di comunicazione sui siti intranet/internet di Saipem SpA e delle sue società controllate.

La funzione Internal Audit assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, attraverso una o più delle seguenti attività, garantendo che tali fasi siano svolte nel minor tempo possibile e nel rispetto della completezza e accuratezza delle attività istruttorie. Le attività istruttorie si compongono delle seguenti fasi: (a) verifica preliminare; (b) accertamento; (c) audit; (d) monitoraggio 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 alle seguenti persone/funzioni appartenenti a Saipem SpA: il Presidente, il Chief Executive Officer (CEO), la Società di Revisione, i membri del Comitato Segnalazioni e al responsabile della funzione Pianificazione, Amministrazione e Controllo, ai membri del Team Segnalazioni, all'Anti-Corruption Unit and Legal Compliance e, per le segnalazioni di rispettiva competenza, all'Organismo di Vigilanza, al Chief Operating Officer o ai responsabili delle funzioni collocati alle prime dipendenze del CEO, ai vertici di ciascuna società controllata interessata, nonché ai rispettivi organi di controllo.

(n.)	2013	2014	2015
<b>Numero di fascicoli</b>			
<b>Totali, di cui:</b>	<b>58</b>	<b>67</b>	<b>78</b>
- fondati o parzialmente fondati	10	16	10
- infondati	47	48	41
- aperti	1	3	27

I dati del triennio sono aggiornati al 31 dicembre 2015.



Qui di seguito un dettaglio di alcune categorie di fascicoli:

(n.)	2013	2014	2015
<b>Fascicoli su casi di discriminazione</b>			
Totali, di cui:	4	5	11
- fondati o parzialmente fondati	2	-	-
- infondati	2	4	5
- aperti	-	1	6
<b>Fascicoli relativi ai diritti dei lavoratori</b>			
Totali, di cui:	17	19	15
- fondati o parzialmente fondati	2	1	1
- infondati	15	16	8
- aperti	-	2	6
<b>Fascicoli relativi alla violazione dei diritti delle comunità locali</b>			
Totali, di cui:	-	-	2
- fondati o parzialmente fondati	-	-	-
- infondati	-	-	1
- aperti	-	-	1

I dati sono aggiornati al 31 dicembre 2015.

Nel corso del 2015 sono stati aperti 11 fascicoli di segnalazioni relativi a tematiche di discriminazione, di cui 6 ancora aperti e 5 chiusi. Nel corso del 2015 sono stati aperti 2 fascicoli di segnalazioni relativi a violazione dei diritti delle comunità locali, di cui uno risulta ancora aperto.

In tutti questi casi i fascicoli di segnalazione sono stati comunicati ai Compliance Committee delle Società interessate dalle segnalazioni e, con riferimento ai fascicoli di segnalazioni chiusi nell'anno, i Compliance Committee competenti o il Collegio Sindacale di Saipem SpA, sulla base degli accertamenti condotti, hanno deliberato le chiusure ritenendo che non sussistano fattispecie di violazione del Codice Etico con riferimenti ai fatti segnalati. In relazione a tali esiti non sono state implementate azioni correttive. Per quanto riguarda segnalazioni relative a tematiche di diritti umani/diritti dei lavoratori, nel corso del 2015 sono stati aperti 15 fascicoli di segnalazioni, di cui 6 ancora aperti e i restanti 9 chiusi. In 8 casi i Compliance Committee competenti o il Collegio Sindacale di Saipem SpA, 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 un caso sono state implementate azioni correttive consistenti in un richiamo formale nei confronti degli attori dei comportamenti segnalati.

## Ambiente

Il principale impegno di Saipem nei confronti dell'ambiente, come definito nella Policy HSE, è volto a minimizzare le ricadute ambientali derivanti dalle attività operative e a perseguire un miglioramento continuo nella performance ambientale.

Alla luce di tale impegno, le strategie ambientali sono orientate alla diminuzione di qualsiasi tipo di impatto e alla conservazione delle risorse naturali. Un elemento chiave di queste strategie è la promozione di una consapevolezza ambientale diffusa e l'adozione di best practice in tutti i cantieri e i progetti Saipem. Ciò comprende anche quelle attività che prevengono l'inquinamento, che contribuiscono al risparmio energetico e idrico, che incoraggiano il riutilizzo e il riciclo dei rifiuti.

Nel 2015 è stata emessa la procedura "Controllo operativo degli aspetti ambientali" che definisce i requisiti minimi a livello di Gruppo relativamente agli aspetti ambientale più rilevanti, anche in caso non siano previste normative locali sul tema.

Un miglioramento costante delle prestazioni ambientali nelle fasi operative è caldamente incoraggiato dal top management Saipem. Saipem riafferma il proprio impegno per ridurre i danni ambientali, l'inquinamento e, più in generale, gli effetti negativi sull'ambiente, attraverso programmi di Ricerca e Sviluppo, attività di monitoraggio ambientale e un'ampia gamma di misure volte alla mitigazione dei rischi.

## Energia ed Emissioni

		2013	2014	2015
<b>Consumo di energia</b>	(ktep)	<b>622,6</b>	<b>564,3</b>	<b>514,0</b>
Totale consumo diretto di energia, di cui:	(ktep)	594,8	536,5	488,2
- Natural Gas	(ktep)	1,0	0,9	1,5
- Heavy Fuel Oil (HFO)	(ktep)	-	0,004	-
- Intermediate Fuel Oil (IFO)	(ktep)	28,3	12,7	21,0
- Light Fuel Oil (LFO)	(ktep)	32,4	43,2	28,7
- Diesel	(ktep)	368,2	321,3	290,6
- Diesel Marine Oil	(ktep)	158,8	152,3	139,7
- Gasoline	(ktep)	6,1	6,1	6,8
<b>Consumo indiretto di energia</b>				
Energia elettrica consumata	(GWh)	121,2	119,9	112,1
<b>Energia rinnovabile</b>				
Energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili	(MWh)	266,3 <sup>(1)</sup>	310,8	309,9
<b>Emissioni totali dirette e indirette di gas a effetto serra</b>				
Emissioni di GHG dirette	(kt CO <sub>2</sub> eq)	1.538,7	1.420,1	1.504,2 <sup>(2)</sup>
Emissioni di GHG indirette (scopo 2)	(kt CO <sub>2</sub> eq)	54,0	49,1	43,0
<b>Altre emissioni significative</b>				
Emissioni di SO <sub>2</sub>	(kt)	4,4	4,2	5,1 <sup>(2)</sup>
Emissioni di NO <sub>x</sub>	(kt)	25,8	24,3	26,5 <sup>(2)</sup>
Emissioni di CO	(kt)	11,1	10,6	12,0 <sup>(2)</sup>
Emissioni di PM	(kt)	0,7	0,6	0,6 <sup>(2)</sup>
Emissioni di NMVOC	(kt)	1,0	0,9	1,0 <sup>(2)</sup>

(1) L'energia a cui si fa riferimento è prodotta da fotovoltaico in Italia e in Portogallo. Nel 2013 un impianto fotovoltaico, composto da 100 moduli e che occupa un'area totale di 165 m<sup>2</sup>, è stato installato sul tetto degli uffici di Madeira. L'energia prodotta viene immessa nella rete e non viene usata nella sede Saipem. Si specifica che l'andamento della produzione di questo tipo di energia è fortemente influenzato dalle condizioni meteorologiche.

(2) La metodologia di calcolo delle emissioni dirette di GHG e delle altre emissioni significative è stata modificata nel 2015.

Il consumo totale di energia nel 2015 è stato di 514 ktep rispetto al consumo di 564,3 ktep del 2014. La riduzione complessiva è principalmente dovuta alla diminuzione delle attività operative. Nell'anno si sono chiusi alcuni progetti onshore (Gladstone LNG Pipeline, Etihad Rail Project e Shah Gas Development Plant); inoltre, alcuni vessel (offshore drilling rigs non sono stati operativi) erano in manutenzione (Saipem 7000, Castoro Sei, Saipem 3000, Saipem FDS, Saipem 12000, Scarabeo 5 e Scarabeo 7).

Il consumo dell'Intermediate Fuel Oil è quasi raddoppiato rispetto al 2014. L'uso di questo carburante è direttamente collegato ai consumi del Castorone, che nel 2015 ha utilizzato solo Intermediate Fuel Oil, mentre nel 2014 aveva utilizzato sia l'Intermediate Fuel Oil che il Light Fuel Oil. Il carburante dipende dall'area in cui il mezzo opera; in particolare nel 2015 il mezzo ha lavorato quasi tutto l'anno per il progetto Ichthys in Australia.

Il consumo di Gasoline è incrementato dell'11%, a causa dell'aumento delle attività per il progetto Southern Swamp Associated Gas Solutions Project, in Nigeria.

Saipem ha sviluppato diverse iniziative con lo scopo di incrementare l'efficienza energetica. La strategia è composta da due step principali: l'analisi degli asset e, in seguito, l'implementazione di soluzioni tecniche accompagnate da iniziative di training e di sensibilizzazione.

Nel 2015, in conformità con il decreto legislativo che recepisce la direttiva europea sull'efficienza energetica (2012/27/EU), Saipem ha revisionato e rimesso 3 diagnosi energetiche sui seguenti asset italiani attraverso una clusterizzazione su consumi e tipologie di attività svolte: 3° e 4° palazzo ufficio (i principali uffici italiani) e la Yard di Arbatax (Sardegna, Italia), identificando le principali aree di miglioramento.

Nell'anno di reporting è stata effettuata una valutazione energetica anche presso la Yard di Karimun (Indonesia), individuando alcune importanti aree di miglioramento, alcune delle quali ottenibili anche solo con alcuni interventi gestionali.

In seguito all'applicazione di alcune delle aree di miglioramento identificate tramite la valutazione energetica effettuata nel 2014 presso la Yard di Edmonton (Canada), si è ottenuto un risparmio energetico nel 2015 di circa 300.000 kWh (corrispondente a circa 50.000 dollari canadesi).

Un altro intervento volto a minimizzare il consumo energetico è quello relativo alla costruzione del nuovo ufficio nella base logistica di Ravenna. L'ufficio è dotato di sistemi di risparmio energetico che hanno portato il consumo da circa 40.000 kWh al mese, il consumo del vecchio edificio, a circa 25.000 kWh al mese. Il risparmio stimato in un anno è di oltre 150.000 kWh (circa 90 t di CO<sub>2</sub> risparmiate).

Il risparmio energetico è dovuto ai seguenti sistemi adottati nel nuovo edificio: l'isolamento termico dei muri e delle finestre, l'installazione di un sistema di condizionamento a più alta efficienza, un sistema di fotocellule per attivare l'illuminazione nei bagni solo se vi è la presenza di una persona. È stato inoltre installato un impianto fotovoltaico formato da 56 moduli installati sul tetto (16,8 kW di picco in totale). Il sistema può produrre 17.757,2 kWh di energia elettrica l'anno (9 t di CO<sub>2</sub> l'anno risparmiate).

Nel 2015 è proseguita l'iniziativa per l'ottimizzazione delle rotte iniziata nel 2012. L'ottimizzazione delle rotte consiste nell'individuazione, tramite valutazione satellitare effettuata in tempo reale con un software ad hoc, del percorso ottimale della rotta, al fine di ridurre il tempo di navigazione e conse-

guentemente il consumo di carburante. Ogni giorno viene individuata la rotta migliore, tenendo in considerazione le condizioni metereologiche e le correnti. L'analisi delle condizioni metereologiche viene fornita 4 volte al giorno e sulla base di queste informazioni il Capitano è in grado di scegliere la migliore rotta al fine di minimizzare il consumo di carburante.

Nel 2015 sono state risparmiate circa 105 tonnellate di carburante (S3000, FDS ed S355), evitando così circa 328 t di CO<sub>2</sub>.

Ulteriori informazioni su queste tematiche sono presenti nella Relazione sulla gestione della "Relazione finanziaria annuale 2015" e in "Saipem Sustainability 2015".

## Acqua

		2013	2014	2015
<b>Totale prelievo di acqua, di cui:</b>	(10 <sup>3</sup> m <sup>3</sup> )	<b>8.740,1</b>	<b>6.318,6</b>	<b>5.226,4</b>
- acqua dolce/da acquedotti	(10 <sup>3</sup> m <sup>3</sup> )	5.683,4	3.968,9	2.614,9
- acque da acquifero sotterraneo	(10 <sup>3</sup> m <sup>3</sup> )	1.997,8	1.132,7	1.571,6
- acqua da corsi d'acqua superficiali	(10 <sup>3</sup> m <sup>3</sup> )	218,4	116,7	152,8
- acqua di mare	(10 <sup>3</sup> m <sup>3</sup> )	840,4	1.100,3	887,0
<b>Acqua riciclata e riutilizzata</b>				
Acqua riutilizzata e/o riciclata	(10 <sup>3</sup> m <sup>3</sup> ) (%)	1.788,2 20	1.326,1 21	309,9 6

Saipem promuove la realizzazione di iniziative per ottenere un risparmio idrico sia a livello di progetto che nei siti operativi.

Il prelievo di acqua nel 2015 è diminuito del 17% a causa della diminuzione delle attività operative. In particolare si sono chiusi alcuni grossi progetti onshore (Gladstone LNG Pipeline, Etihad Rail Project e Shah Gas Development Plant); inoltre alcuni vessel (offshore drilling rigs non sono stati operativi) erano in manutenzione (Saipem 7000, Castoro Sei, Saipem 3000, Saipem FDS, Saipem 12000, Scarabeo 5 e Scarabeo 7).

Sono considerate particolarmente importanti le iniziative per incentivare il riutilizzo in seguito a trattamento delle acque di scarico. La diminuzione della percentuale di acqua riutilizzata è dovuta alla chiusura del progetto Shah Gas Development Plant, che riutilizzava grandi volumi di acqua a scopo di irrigazione e soppressione della polvere.

Per identificare le aree a rischio idrico Saipem procede con una valutazione che si articola in due step. Come primo passaggio, dopo aver identificato i siti (yard e basi logistiche) in cui sono presenti operazioni, Saipem utilizza i seguenti strumenti per valutare il rischio idrico: Global Water Tool, Aqueduct e Maplecroft. Il secondo passaggio prevede una valutazione sul prelievo, l'utilizzo, lo scarico d'acqua e sugli impianti presenti. Un esempio di questo approccio è la realizzazione di un Water Risk Assessment per il progetto Zohr Gas Treatment Plant (Egitto). L'Assessment, che ha analizzato la disponibilità d'acqua e ha stimato i consumi di acqua necessari a livello di sito, ha permesso di identificare i rischi relativamente alla scarsità d'acqua nella fase di costruzione del progetto. Sono in seguito state studiate azioni per gestire e mitigare questo rischio.

Inoltre, qualora richiesto da normativa locale, da requisiti contrattuali o altre esigenze specifiche, Saipem realizza Water Management Plan e Water Assessment.

## Biodiversità

La conservazione della biodiversità e degli ecosistemi è una componente fondamentale dell'approccio con cui Saipem gestisce le interazioni delle proprie attività con l'ambiente circostante, dando particolare risalto alla presenza di:

- aree protette e altre aree rilevanti per la conservazione della biodiversità;
- specie a rischio di estinzione;
- servizi ecosistemici socialmente ed ecologicamente fondamentali, come l'acqua, di cui Saipem promuove una gestione efficiente, specialmente nelle aree a stress idrico.

Per ogni attività svolta Saipem garantisce il recepimento dei requisiti e delle misure di controllo atti a preservare la biodiversità e l'integrità degli ecosistemi. Tali requisiti sono dettati dalle norme vigenti e, nel caso in cui Saipem agisca in qualità di contrattista, dai documenti contrattuali (EIA, contratto, procedure del cliente, ecc.) che Saipem recepisce.

Nei casi invece in cui Saipem si configura come committente della costruzione di nuove opere quali palazzi uffici o siti permanenti, saranno redatti gli opportuni studi, necessari a valutare l'impatto della nuova opera sulla biodiversità e sugli ecosistemi e a definire le opportune misure di controllo e mitigazione.

A testimonianza dell'impegno della Società per lo sviluppo tecnologico e per realizzare soluzioni di business che contribuiscano a ridurre l'impatto ambientale, soprattutto nelle aree sensibili dal punto di vista della biodiversità, Saipem è stata premiata nel 2014 per il progetto GNLG (Australia). Saipem Australia, insieme a Thiess e Santos GLNG Gas Transmission Pipeline, ha ricevuto un premio, indetto dal "Queensland Government Department of Environmental and Heritage Protection and by Queensland University of Technology (QUT)", nella categoria "Innovation in Sustainability Technologies". Nel 2015 la Società ha realizzato una serie di attività a tutela della biodiversità in Azerbaijan, relativamente al progetto SCPX, e in Brasile presso la Yard di Guarujá.

Maggiori informazioni sono presenti nel documento "Saipem Sustainability 2015".

## Scarichi

(10 <sup>3</sup> m <sup>3</sup> )	2013	2014	2015
<b>Totale acqua scaricata, di cui:</b>	<b>5.319,4</b>	<b>4.015,7</b>	<b>3.746,3</b>
- acqua scaricata nei sistemi fognari	616,1	482,6	569,4
- acqua scaricata in specchi d'acqua superficiali	1.543,7	1.007,2	1.182,2
- acqua scaricata in mare	750,7	950,9	1.064,6
- acqua scaricata in altra destinazione	2.408,9	1.575,0	930,1

La diminuzione del volume di acqua scaricata è collegata alla riduzione del prelievo di acqua.

## Rifiuti

(kt)	2013	2014	2015
<b>Peso totale rifiuti prodotti, di cui:</b>	<b>387,4</b>	<b>453,6</b>	<b>508,5</b>
- pericolosi smaltiti in discarica	50,9	32,1	31,9
- pericolosi inceneriti	3,4	3,5	2,8
- pericolosi riciclati	7,8	9,3	5,0
- non pericolosi smaltiti in discarica	282,8	192,4	285,8
- non pericolosi inceneriti	6,0	3,6	6,4
- non pericolosi riciclati	36,5	212,7	176,5

L'aumento nella produzione di rifiuti non pericolosi è stato influenzato dalle attività del progetto Landfall Facility Construction project (Russia) nella seconda metà dell'anno, che è entrato in una fase in cui è stato necessario rimuovere una grande quantità di suolo per livellare il terreno. Nell'ambito del progetto si continuerà a produrre questo tipo di rifiuto anche nel 2016.

Saipem si impegna a minimizzare la produzione dei rifiuti, in particolare quelli pericolosi, e a promuovere le best practice già implementate nei siti operativi (es. riciclaggio di alcuni materiali, waste monetisation). Saipem sta sviluppando una nuova tecnologia al fine di minimizzare, in caso di uno sversamento accidentale, la quantità di rifiuti e l'impatto ambientale. Un'altra best practice è rappresentata dalla gestione del progetto di smaltimento e riciclo della Costa Concordia (circa 65.000 tonnellate di metallo) effettuata in Joint Venture con la Società San Giorgio del Porto, come descritto nel documento "Saipem Sustainability 2015".

## Sversamenti

		2013	2014	2015
<b>Numero di sversamenti</b>				
Totale	(n.)	77	50	38
Sversamenti di sostanze chimiche	(n.)	21	14	4
Sversamenti di sostanze oleose	(n.)	56	36	34
<b>Volume degli sversamenti</b>				
Totale	(m <sup>3</sup> )	67,20	21,60	2,18
Sversamenti di sostanze chimiche	(m <sup>3</sup> )	62,70	17,40	0,06
Sversamenti di sostanze oleose	(m <sup>3</sup> )	4,50	4,20	2,12

Nel 2015 vi è stata una riduzione consistente nel numero, ma soprattutto nel volume degli sversamenti. Questo testimonia il costante impegno di Saipem nella prevenzione di questo tipo di eventi. Tutti gli incidenti sono rendicontati e investigati adeguatamente in modo da stabilire le cause e individuare le azioni correttive per evitare che tali eventi accadano nel futuro. Ogni trimestre sono diffusi dei bollettini ambientali e dei report a livello di Gruppo per condividere le "lesson learned". Si segnala che nel 2013 è stata modificata la metodologia di rendicontazione; infatti vengono monitorati solo gli sversamenti a partire dai 10 litri.

Maggiori dettagli sull'approccio della Società nella prevenzione degli spill sono presenti nel documento "Saipem Sustainability 2015".

## Altre informazioni

### La performance economica

(milioni di euro)	2013	2014	2015
Stipendi e benefit dipendenti	2.270	2.408	2.222
Costi di ricerca e sviluppo	14	11	14
Dividendi distribuiti	375	45	17
Costi operativi	9.400	10.399	9.723
Ricavi della gestione caratteristica	11.841	12.873	11.507
Imposte sul reddito	106	118	127
Piani di anzianità	5.871	6.786	4.427

Le Società del Gruppo Saipem implementano e gestiscono i piani pensionistici complementari sulla base del sistema legislativo e sociale dello Stato in cui l'azienda opera. In alcuni Paesi in cui Saipem è presente, come gli Stati Uniti e il Regno Unito, nonostante le norme locali non prevedano la corresponsione di alcun contributo aziendale al fondo pensione sottoscritto dai dipendenti, l'azienda decide comunque di sostenere con una propria quota il piano complementare a cui aderisce il lavoratore.

### Product Responsibility

Saipem, come contrattista, opera sempre in compliance con le richieste del cliente nel rispetto dei regolamenti internazionali, e la responsabilità del prodotto rimane contrattualmente in capo al cliente.

Saipem fornisce prodotti che non necessitano di etichettatura, e in ogni caso il riferimento per gli standard tecnici e di qualità sono le condizioni contrattuali imposte dal cliente. Pertanto, il cliente è responsabile del prodotto in sé, Saipem solo della realizzazione dello stesso. Saipem partecipa alla salvaguardia della salute e della sicurezza per tutto il personale impegnato nelle attività operative e per le comunità ospitanti. La Società ha implementato procedure e processi gestionali specifici per i sistemi particolarmente complessi, ove più alti sono i rischi operativi e legati alla sicurezza (si veda documento "Saipem Sustainability 2015").

### Customer Satisfaction

Analizzare e misurare la percezione del cliente e come è percepito il lavoro di Saipem è un fattore fondamentale dell'approccio al miglioramento continuo. Saipem ritiene che monitorare costantemente la soddisfazione del cliente sia di importanza vitale per raggiungere i migliori risultati. Il processo di Customer Satisfaction si basa su un questionario somministrato tramite il web in cui viene chiesto un feedback al cliente su molti argomenti sia manageriali che tecnici, dall'ingegneria agli approvvigionamenti e alla costruzione. Delle sezioni specifiche sono dedicate al project management, alla qualità, all'HSE e alla sostenibilità; la sezione intende valutare la capacità di Saipem nelle relazioni con le comunità e nella promozione del Local Content. Nel 2015 Saipem ha ricevuto 91 questionari da clienti di progetti onshore, offshore e drilling. I risultati principali sono:

		2013	2014	2015
Questionari di Customer Satisfaction ricevuti	(n.)	71	104	191
Punteggio medio di soddisfazione del cliente (su un punteggio che va da 1 a 10)		7,75	8,14	8,27
Punteggio medio di soddisfazione del cliente su tematiche di Sostenibilità (*) (su un punteggio che va da 1 a 10)		7,52	7,63	8,34

(\*) Si specifica che il numero di questionari considerati per il calcolo del punteggio medio di soddisfazione del cliente su tematiche di sostenibilità è 68.

### Adesione ad associazioni

Saipem partecipa a numerose iniziative e associazioni che principalmente si prepongono come obiettivo la condivisione delle best practice del settore di competenza. Il Gruppo Saipem, in totale, partecipa a 80 associazioni. In particolare, la capogruppo partecipa a 27 associazioni, tra cui: ANIMP (Associazione Nazionale di Impiantistica Industriale - Italian Association of Industrial Plant engineering), Assomineraria, IADC (International Association of Drilling Contractors), IMCA (International Maritime Contractors Association), IPLOCA (International Pipeline & Offshore Contractors Association) e WEC (World Energy Council: Comitato Nazionale Italiano del Consiglio Mondiale dell'Energia). Molte altre società del Gruppo partecipano ad associazioni come ad esempio Saipem SA (GEP - French professional organization for companies who work in the petroleum industry), Ersai (Ship owners and Marine Industry Ventures Association), Petrex (SNIMPE - Sociedad Nacional de Minería Petróleo y Energía) e Saipem do Brasil (IBP - Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis).

## Relazione della Società di Revisione



Reconta Ernst & Young S.p.A.  
Via della Chiusa, 2  
20123 Milano

Tel: +39 02 722121  
Fax: +39 02 72212037  
ey.com

### Relazione della società di revisione indipendente sul documento "Consolidato di Sostenibilità - La Performance di Sostenibilità 2015"

Agli Azionisti della  
Saipem S.p.A.

Abbiamo svolto un esame limitato ("*limited assurance engagement*") del documento "Consolidato di Sostenibilità - La Performance di Sostenibilità 2015" (di seguito anche "Consolidato di Sostenibilità"), addendum alla "relazione Finanziaria Annuale 2015" della Saipem S.p.A. e sue controllate (di seguito "Gruppo Saipem") per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2015.

#### Responsabilità degli Amministratori per Consolidato di Sostenibilità

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione del Consolidato di Sostenibilità in conformità ai principi di rendicontazione indicati nella sezione "Metodologia, criteri e principi di reporting" del Consolidato di Sostenibilità, e per quella parte del controllo interno che essi ritengono necessaria al fine di consentire la redazione di un Consolidato di Sostenibilità che non contenga errori significativi, anche dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali. Gli Amministratori sono altresì responsabili per la definizione degli obiettivi del Gruppo Saipem in relazione alla performance di sostenibilità e alla rendicontazione dei risultati conseguiti, nonché per l'identificazione degli *stakeholder* e degli aspetti significativi da rendicontare.

#### Responsabilità del revisore

È nostra la responsabilità della redazione della presente relazione sulla base delle procedure svolte. Il nostro lavoro è stato svolto secondo i criteri indicati nel principio "*International Standard on Assurance Engagements 3000 - Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" ("*ISAE 3000*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board* per gli incarichi che consistono in un esame limitato. Tale principio richiede il rispetto dei principi etici applicabili, compresi quelli in materia di indipendenza, nonché la pianificazione e lo svolgimento del nostro lavoro al fine di acquisire una sicurezza limitata, che il Consolidato di Sostenibilità non contenga errori significativi. Tali procedure hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel Consolidato di Sostenibilità, analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

Le procedure svolte sono riepilogate di seguito:

- a. comparazione tra le informazioni e i dati di carattere economico-finanziario riportati nel Consolidato di Sostenibilità e i dati e le informazioni inclusi nel bilancio consolidato del Gruppo Saipem al 31 dicembre 2015, sul quale abbiamo emesso la nostra relazione di revisione ai sensi degli artt. 14 e 16 del D.Lgs. 27.1.2010, in data 6 aprile 2016;

Reconta Ernst & Young S.p.A.  
Sede Legale: Via Po, 32 - 00198 Roma  
Capitale Sociale € 1.402.500,00 I.v.  
Iscritta alla S.O. del Registro delle Imprese presso la C.C.I.A.A. di Roma  
Codice fiscale e numero di iscrizione 00434000584 - numero R.E.A. 250904  
P.IVA 00891231003  
Iscritta all'Albo Revisori Legali al n. 70945 Pubblicato sulla G.U. Suppl. 13 - IV Serie Speciale del 17/2/1998  
Iscritta all'Albo Speciale delle società di revisione  
Consob al progressivo n. 2 delibera n.10831 del 16/7/1997

A member firm of Ernst & Young Global Limited





- b. analisi, tramite interviste, del sistema di governo e del processo di gestione dei temi connessi allo sviluppo sostenibile inerenti la strategia e l'operatività del Gruppo Saipem;
- c. analisi del processo di definizione degli aspetti significativi rendicontati nel Consolidato di Sostenibilità, con riferimento alle modalità di identificazione in termini di loro priorità per le diverse categorie di *stakeholder* e alla validazione interna delle risultanze del processo;
- d. analisi delle modalità di funzionamento dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione dei dati quantitativi inclusi nel Consolidato di Sostenibilità. In particolare, abbiamo svolto:
  - interviste e discussioni con il personale della Direzione di Saipem S.p.A., al fine di raccogliere informazioni circa il sistema informativo, contabile e di reporting in essere per la predisposizione del Consolidato di Sostenibilità, nonché circa i processi e le procedure di controllo interno che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni alla funzione responsabile della predisposizione del Consolidato di Sostenibilità;
  - verifiche in sito presso Saipem Contracting Netherlands Azerbaijan Branch (Baku, Azerbaijan) e presso Sharjah Branch (Sharjah, Emirati Arabi Uniti);
  - analisi a campione della documentazione di supporto alla predisposizione del Consolidato di Sostenibilità, al fine di ottenere evidenza dei processi in atto, della loro adeguatezza e del funzionamento del sistema di controllo interno per il corretto trattamento dei dati e delle informazioni in relazione agli obiettivi descritti nel Consolidato di Sostenibilità;
- e. analisi della conformità e della coerenza interna delle informazioni qualitative riportate nel Consolidato di Sostenibilità rispetto ai principi identificati nel paragrafo "Responsabilità degli Amministratori per il Consolidato di Sostenibilità" della presente relazione;
- f. analisi del processo di coinvolgimento degli *stakeholder*, con riferimento alle modalità utilizzate, mediante l'analisi dei verbali riassuntivi o dell'eventuale altra documentazione esistente circa gli aspetti salienti emersi dal confronto con gli stessi;
- g. ottenimento della lettera di attestazione, sottoscritta dal legale rappresentante della Saipem S.p.A., sulla conformità del Consolidato di Sostenibilità ai principi indicati nel paragrafo "Responsabilità degli Amministratori per il Consolidato di Sostenibilità", nonché sull'attendibilità e completezza delle informazioni e dei dati in esso contenuti.

Il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quello da svolgere per un esame completo secondo l'ISAE 3000 ("*reasonable assurance engagement*") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.



### Conclusione

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il documento "Consolidato di Sostenibilità - La Performance di Sostenibilità 2015" del Gruppo Saipem al 31 dicembre 2015 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità ai principi di rendicontazione indicati nella sezione "Metodologia, criteri e principi di reporting" del Consolidato di Sostenibilità.

### Altri aspetti

Gli Amministratori hanno riesposto alcuni dati comparativi relativi agli esercizi precedenti, rispetto ai dati precedentemente presentati e da noi assoggettati a revisione limitata, sui quali avevamo emesso le nostre relazioni in data 8 aprile 2014 e 2 aprile 2015. Le modalità di rideterminazione dei dati comparativi e la relativa informativa sono state da noi esaminate ai fini dell'emissione della presente relazione.

Milano, 6 aprile 2016

Reconta Ernst & Young S.p.A.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'P. Carena', is written over a horizontal line.

Pietro Carena  
(Socio)