

IL CONSOLIDATO DI SOSTENIBILITÀ 2016

IL CONSOLIDATO DI SOSTENIBILITÀ 2016

Il "Consolidato di Sostenibilità 2016" 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.

Il "Consolidato di Sostenibilità 2016" è complementare a "Saipem Sustainability 2016", 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 2016". Entrambi i documenti sono anche presenti online nella sezione documentale del sito internet.

INDICE

Metodologia, criteri e principi di reporting	ii
Indicatori di sostenibilità	iv
Le persone di Saipem	iv
Occupazione	iv
Lo sviluppo delle competenze	v
Relazioni industriali	vi
Diversità e pari opportunità	vi
Presenza locale	vii
Creazione di valore locale	viii
Salute e sicurezza sul luogo di lavoro	ix
Performance di sicurezza	x
La promozione della salute	xi
Etica del business	xii
Anti-corrruzione	xii
Una catena di fornitura sostenibile	xii
Pratiche di security	xiii
Segnalare sospette violazioni	xiii
Ambiente	xv
Energia ed emissioni	xv
Acqua	xvi
Biodiversità	xvi
Scarichi	xvi
Rifiuti	xvii
Sversamenti	xvii
Altre informazioni	xvii
La performance economica	xvii
Product responsibility	xviii
Customer satisfaction	xviii
Adesione ad associazioni	xviii

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 docu-

mento 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.

STRUMENTI DI COMUNICAZIONE	STAKEHOLDER FINANZIARI	CLIENTI	DIPENDENTI	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 consi-

derando 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. Con la stessa periodicità viene impostata la rendicontazione di Sostenibilità. 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

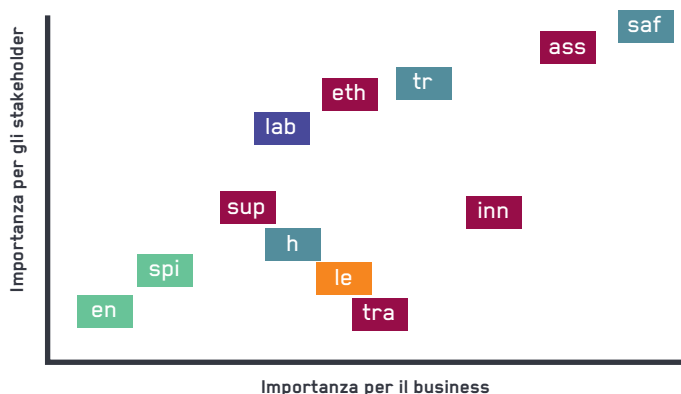
Per definire i temi di sostenibilità considerati più significativi, sia internamente alla Società che per gli stakeholder di riferimento, nel corso del 2016 è stata condotta per il sesto anno un'analisi di materialità.

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 30 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 categoria, investitori, rappresentanti delle autorità, fornitori e dipendenti. Il livello di significatività interna è stato valutato da un panel di senior manager Saipem. Il panel ha identificato le tematiche più importanti, in termine 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 e dal Comitato di Corporate Governance e Scenari. In questa pagina viene rappresentato il quadrante in alto a destra della matrice di materialità nel quale sono presenti i temi materiali. In questo documento sono riportati sia indicatori associati a tematiche materiali sia indicatori associati a tematiche che sono comunque considerate rilevanti, anche per continuità con gli anni precedenti.

Maggiori dettagli sono presenti nella parte "Methodology and Reporting Criteria" di "Saipem Sustainability 2016".

I TEMI MATERIALI



SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

- en Efficienza energetica
- spi Prevenzione e ripristino sversamenti

GESTIONE DEL BUSINESS

- ass Operazioni sicure, integrità degli asset e sicurezza dei processi
- eth Anti-Corruzione e pratiche di business etiche
- inn Innovazione tecnologica e di business
- sup Catena di fornitura etica
- tra Trasparenza

DIRITTI UMANI

- lab Diritti del lavoro

DIPENDENTI

- h Salute e benessere
- saf Sicurezza
- tr Formazione e sviluppo

PRESENZA LOCALE

- le Impiego locale

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 del-

la "Relazione finanziaria annuale 2016". Maggiori informazioni sul perimetro esterno di reporting ed eventuali limitazioni sono presenti nella sezione "Methodology and Reporting Criteria" di "Saipem Sustainability 2016".

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 2016".

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

		2014	2015	2016
Totale dipendenti a fine periodo, di cui:	(n.)	54.637	46.346	40.305
- Senior Manager	(n.)	421	417	399
- Manager	(n.)	5.012	4.972	4.276
- White Collar	(n.)	23.907	21.549	18.496
- Blue Collar	(n.)	25.297	19.408	17.134
Dipendenti donne	(n.)	5.832	5.257	4.251
Dipendenti in Paesi extra-Europa	(n.)	43.334	35.793	30.343
Dipendenti con contratto full-time	(n.)	54.350	46.073	40.060
Dipendenti con ruolo professionale chiave	(n.)	19.774	17.840	14.991
Dipendenti assunti tramite agenzia	(n.)	-	4.489	5.643
Risoluzioni di risorse con ruolo professionale chiave	(n.)	4.518	5.533	5.274
Turnover volontario di risorse con ruolo professionale chiave	(%)	8,01	6,38	8,28
Turnover complessivo	(%)	-	-	40

Nel 2016 si è assistito a una riduzione della forza lavoro (13%). Queste riduzioni sono dovute principalmente alla conclusione di alcuni progetti e alla riduzione delle attività operative in Messico, Canada, Sud America (in particolar modo in Venezuela) e Nigeria. In Italia vi è stata una riduzione del 12,3% della forza lavoro legata in particolare alla cessione del centro di ingegneria Roma-Vibo Valentia e alla razionalizzazione degli organici. Le dipendenti donne rappresentano l'11% della forza lavoro, un dato in linea con quello del 2015. Per quanto riguarda i dipendenti che ricoprono un ruolo professionale considerato chiave, essi a oggi rappresentano il 37% della forza lavoro, in linea con il valore del 2015 (38%).

Il tasso di turnover volontario delle risorse chiave per il business è stato dell'8,28% nel 2016, un dato in leggero aumento rispetto al 2015, ma sostanzialmente in linea con il dato del 2014. Il tasso di turnover complessivo nel 2016 risulta essere del 40%, 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. Questo comporta un notevole incremento della forza lavoro in una data area in un dato momento e una pari riduzione della forza lavoro quando il progetto finisce. Il turnover complessivo è calcolato come il rapporto tra le uscite annue e la media delle risorse nell'anno.

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, Saipem SA e Sofresid), il turnover risulta pari al 3,1%, con un decremento di 1,68 punti percentuali rispetto al 2015. 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 in parte personale di agenzia per un totale che a fine 2016 ammonta a 5.643 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 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. Le competenze del personale di Saipem sono fondamentali per garantire l'eccellenza nello svolgimento delle operazioni. Per questo viene effettuata una periodica valutazione delle competenze e vengono organizzati numerosi programmi formativi e di sviluppo, anche in ottica di riduzione del rischio di perdita di competenze chiave per il business.

		2014	2015	2016
Formazione				
Totale ore di formazione, di cui:	(ore)	2.615.706	1.638.098	1.611.377
- HSE	(ore)	1.445.829	1.209.769	1.365.336
- capacità e competenze manageriali	(ore)	48.425	36.390	24.446
- IT e lingue	(ore)	100.106	54.226	20.969
- competenze tecniche professionali	(ore)	1.021.346	337.713	200.626
Valutazione delle competenze				
Valutazione delle competenze	(n.)	3.495	4.897	2.738
Valutazione delle performance				
Valutazione delle performance a cui sono sottoposti i dipendenti, di cui:	(n.)	28.787	18.446	24.144
	(%)	53	40	60
- Senior Manager	(n.)	426	398	375
- Manager	(n.)	5.359	2.734	3.034
- White Collar	(n.)	15.968	9.406	10.054
- Blue Collar	(n.)	7.034	5.908	10.362

Nel 2016 il numero totale di ore di training erogato è rimasto sostanzialmente costante, nonostante l'importante decremento della forza lavoro avvenuto nell'anno. La distribuzione delle ore di training rispetto al 2015 è variata in considerazione delle mutate esigenze del business e in ottica di razionalizzazione degli sforzi formativi.

La formazione HSE rappresenta la fattispecie quantitativamente più rilevante del training organizzato nell'anno. Nel 2016 sono state erogate 5,28 ore di training HSE ogni 1.000 ore lavorate, numero migliorato rispetto al 2015. Sul totale di circa 1,36 milioni di ore di HSE training, 743.296 sono state erogate ai subcontrattisti. Delle rimanenti 622.041 ore di formazione HSE dirette ai dipendenti, 232.684 sono relative a training derivanti da matrice di formazione specifica per ruolo professionale del dipendente. Mediamente ogni dipendente ha partecipato a 21,5 ore di corsi di formazione (24,8 nel 2015), di cui 15,4 su tematiche HSE (15,6 nel 2015).

Nel 2016 Saipem ha finalizzato il nuovo modello di Responsible Leadership declinabile su tutti i livelli aziendali. Il modello è volto a favorire lo sviluppo di manager in modo 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 di gestione delle risorse umane, inclusa pertanto la valutazione del potenziale. Per questo motivo i processi di managerial appraisal e assessment/development center sono stati posticipati al fine di garantire coerenza ed efficacia rispetto al nuovo Modello.

Le attività del 2016 si sono concentrate nella ridefinizione dell'approccio verso queste tipologie di interventi, nonché nell'identificazione di nuovi criteri di selezione degli assessment e di strumenti e tecniche più adeguati; la nuova metodologia infatti permette una valutazione più completa e profonda del profilo di potenziale della risorsa; adottando anche test diagnostici on-line, le varie prove sono state progettate e realizzate per rilevare, oltre alle competenze di leadership, tratti distintivi, driver motivazionali e abilità logiche, numeriche e verbali.

La valutazione delle competenze nel 2016 è focalizzata esclusivamente sulle competenze tecniche, legate 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 numero di Skill Evaluation pari a 2.738 fa riferimento alle sole valutazioni finalizzate nel corso del 2016. Un numero maggiore di Skill Evaluation create nel 2016 verrà finalizzato, come da piano lavori, nel primo semestre 2017.

Nel 2016 il 60% del personale è stato coperto da un processo di valutazione delle performance, dato che ha visto un deciso incremento nel corso dell'anno; in particolare nel 2016 si assiste a un sostanziale incremento della percentuale di Blue Collar coinvolti nel processo di valutazione delle prestazioni. Questo testimonia il costante impegno di Saipem nella diffusione di una cultura aziendale volta ad apprezzare il contributo di ciascun dipendente agli obiettivi aziendali. Infatti, la performance evaluation risponde all'esigenza di valutare, incoraggiare e sviluppare i risultati ottenuti da ciascuna risorsa e i comportamenti messi in atto in linea con il Saipem Leadership model.

Un importante programma, per la sua rilevanza per il business, è stato il Competence Assurance & Assessment che tra il 2014 e il 2016 è stato lanciato nelle business unit Offshore, Drilling e Floaters. Lo scopo del programma è valutare in modo strutturato, anche tramite prove pratiche e teoriche, se il personale detiene tutte le competenze richieste dal suo ruolo professionale. Garantire la massima professionalità del personale è essenziale per operare in modo efficiente e sicuro.

Maggiori informazioni sul sistema di gestione delle competenze sono presenti nel documento "Saipem Sustainability 2016".

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 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.

		2014	2015	2016
Dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione	(%)	53	59	58
Ore di sciopero	(n.)	54.456	35.018	65.196

Su più di 34.000 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), 19.915 sono coperti da accordi collettivi di contrattazione (pari al 58% della popolazione monitorata). È significativo ricordare che Saipem opera anche in Paesi in cui non sono previste queste tipologie di accordi.

Nel 2016 sono stati rinnovati diversi istituti, sia nella forma di accordi collettivi (rinnovo CCNL metalmeccanico e CCNL Marittimo - Sezioni Mezzi Navali Speciali) o accordi supplementari (es. Premio di Partecipazione). Di particolare importanza è stata la firma dell'accordo sul prepensionamento ex art. 4, Legge Fornero.

Nel corso del 2016 le ore di sciopero totali del Gruppo Saipem sono aumentate rispetto all'anno precedente. Gli eventi di sciopero sono avvenuti in Nigeria, Brasile, Italia, Egitto e Angola. Relativamente alla Nigeria, dove si sono registrate più della metà delle ore di sciopero dell'anno, le ragioni alla base delle vertenze sono da ricercarsi nel rilascio di personale a seguito del completamento di attività di progetto. Lo sciopero in Brasile, verificatosi nel gennaio 2016, è scaturito in reazione a provvedimenti disciplinari adottati dalla Società. Lo sciopero, dichiarato illegittimo dalle autorità competenti, è stato subito annullato con il pieno ripristino delle attività lavorative. Con riferimento alla realtà italiana, gli scioperi hanno riguardato principalmente le tematiche legate ai rinnovi del CCNL Energia e Petrolio e del comparto Metalmeccanico.

Maggiori informazioni sono disponibili nella sezione "Risorse umane e salute" della Relazione sulla gestione presente nella "Relazione finanziaria annuale 2016".

Diversità e pari opportunità

Diversità di genere

		2014	2015	2016
Presenza femminile				
Occupazione femminile	(n.)	5.832	5.257	4.251
Donne Senior Manager	(n.)	20	22	23
Donne Manager	(n.)	684	704	600
Compensation				
Rapporto tra stipendio base delle donne rispetto allo stipendio base degli uomini, per categoria:				
- Senior Manager	(%)	91	91	88
- Manager	(%)	87	82	80
- White Collar	(%)	94	92	86
- Blue Collar	(%)	138	45	101

Diversità generazionale

(n.)	2014	2015	2016
Fasce di età			
Dipendenti con età minore di 30 anni	10.480	7.595	5.809
di cui donne	1.408	1.097	735
Dipendenti con età tra 30 e 50 anni	35.264	31.436	28.418
di cui donne	3.822	3.529	2.961
Dipendenti con età maggiore di 50 anni	8.893	7.315	6.078
di cui donne	668	631	555

Diversità culturale

(n.)	2014	2015	2016
Multiculturalità			
Nazionalità rappresentate nella popolazione dei dipendenti	131	128	120

La tutela delle specifiche categorie 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 13% del 2015 al 15%.

Saipem è dotata di precise linee guida per normare le politiche retributive. Si evidenzia il costante impegno di Saipem per affermare il principio "equal pay for equal work" e ridurre la disparità retributiva tra uomini e donne, nella totalità delle realtà locali in cui opera, anche se, a livello globale, il risultato dell'indicatore di gender pay gap viene influenzato anche dalle dinamiche di manpower che nel 2016 sono state consistenti. Queste ultime hanno determinato la significativa variazione positiva dell'indicatore relativamente ai Blue Collar (101% nel 2016 e 45% nel 2015). Oltre a questo, il cambiamento più rilevante riguarda la categoria dei White Collar, in cui vi è un peggioramento dell'indicatore (86% nel 2016 rispetto al 92% del 2015). Oltre che dalle motivazioni citate prima, si fa presente che la popolazione femminile, in particolare quella con le maggiori qualifiche professionali, è mediamente più giovane di quella maschile, determinando anche una minore seniority aziendale e, conseguentemente, anche una minore retribuzione.

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

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. Si evidenzia una crescita relativa all'utilizzo dei congedi parentali dei padri dettata in particolar modo da disposizioni che accentuano il supporto alla famiglia. Saipem nell'anno 2016 conta 1.278 dipendenti, 725 uomini e 553 donne, che hanno usufruito del congedo parentale per un totale di 55.215 giorni; contestualmente si evidenzia nello stesso periodo un rientro a regime dal congedo parentale di 1.037 dipendenti, 665 uomini e 372 donne, con un tasso di rientro dal congedo parentale pari all'81%.

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 predispone, 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 può avvenire prevalentemente in due modi 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)	2014	2015	2016
Spese per iniziative indirizzate alle comunità ospitanti	1,992	2,863	1,902

Nel corso del 2016 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. La diminuzione dello speso nel 2016 è principalmente dovuto alla conclusione di un progetto significativo in Nigeria e alla riduzione delle attività operative nel Sud America.

Di questi 1,902 milioni di euro, più di 1,1 milioni di euro sono stati stanziati dai progetti operativi. Nel 2016 Saipem ha implementato 54 progetti per il territorio, stringendo accordi per la loro implementazione con stakeholder locali in 7 Paesi, e confermando il focus sul tema della formazione e dello sviluppo socio-economico (che insieme totalizzano più del 90% 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 nella Società. Nel 2016 il modello è eseguito per il progetto El Elcino Topolobampo in Messico.

Nel corso del 2016 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 2016".

Creazione di valore locale

Saipem contribuisce attivamente allo sviluppo socio-economico creando valore localmente investendo nelle economie del territorio e impiegando personale locale. Assumere personale locale non significa solamente l'erogazione di uno stipendio, ma anche sviluppare le competenze del dipendente stesso tramite programmi di formazione o training on-the-job.

Sviluppo del tessuto economico locale

(%)	2014	2015	2016
Ordinato a progetto verso fornitori locali, di cui in:	56	68	69
- America	63	77	82
- CSI	40	70	69
- Europa	97	91	98
- Medio Oriente	74	68	72
- Nord Africa	32	46	50
- Africa del Sud e Centrale	27	51	46
- Estremo Oriente e Oceania	67	86	93

	(miliardi di euro)	2014	2015	2016
Ordinato per area geografica (**), di cui in:		10,89	8,27	5,66
- America	(%)	13	9	6
- CSI	(%)	4	13	8
- Europa	(%)	45	35	38
- Medio Oriente	(%)	16	22	27
- Nord Africa	(%)	1	0	3
- Africa del Sud e Centrale	(%)	8	12	9
- Estremo Oriente e Oceania	(%)	12	8	9

(*) Area geografica del fornitore.

Nel 2016, su un totale di 5,66 miliardi di euro di ordinato, da cui vanno esclusi 1,44 miliardi di euro (principalmente dovuti a investimenti e spese di staff), 2,92 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 2016 il totale ordinato è diminuito significativamente rispetto al 2015 (-31%), in linea con le attività operative svolte nell'anno. Nonostante la diminuzione complessiva del procurato, la quota parte di procurato locale rispetto allo speso per progetti operativi è sostanzialmente stabile rispetto al 2015 (68% nel 2015).

Nelle Americhe, sebbene si possa notare una sostanziale riduzione del procurato totale, 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 messicano El Encino Topolobampo in cui la realizzazione di opere civili è stata affidata a fornitori locali. Due ulteriori progetti che hanno favorito questo risultato sono Lula Norte & Lula Extremo in cui i test idrostatici delle pipeline sono stati commissionati a fornitori americani.

L'area CSI rivela una percentuale di procurato locale sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente. Tra i progetti che hanno contribuito maggiormente al mantenimento della quota di procurato locale possiamo citare Shah Deniz 2 in cui le attività di noleggio barge e vessel sono state effettuate da fornitori locali.

Il 2016 ha visto un volume d'acquisto dell'area europea quasi dimezzato rispetto allo scorso anno. In questo scenario la percentuale di procurato locale risulta superiore rispetto all'anno precedente con un incremento di 7 punti percentuali. Va tuttavia sottolineato che l'area europea presentava già lo scorso anno una percentuale particolarmente elevata di procurato locale che si assestava al 91% del procurato totale dell'intera area. Lo sviluppo di impianti per lo stoccaggio di gas naturale a Cornegliano Laudense per Italgas Storage (IGS) è il progetto che ha contribuito maggiormente al raggiungimento di questo risultato.

L'area del Medio Oriente vede nel 2016 una crescita di 4 punti percentuali del procurato locale; questo risultato merita un ancor maggiore risalto se si considera che l'area del Medio Oriente è quella a più alto volume di procurato.

Il procurato del Nord Africa nel 2016 è aumentato in modo significativo (per un ammontare complessivo di 152 milioni di euro nel 2016 rispetto a 27 milioni di euro del 2015) grazie all'acquisizione del progetto Zohr in Egitto. Anche la percentuale di procurato locale ha subito un aumento passando dal 46% del 2015 al 50% del 2016.

Nell'area "Oceania e Resto dell'Asia" il procurato locale è aumentato del 7% rispetto al 2015. In particolare il progetto Tangguh ha contribuito all'aumento della percentuale di procurato locale 2016 grazie ai lavori di movimento terra, demolizioni, lavori civili e stoccaggio materiali.

Nell'area "Africa del Sud e Centrale" la riduzione di procurato totale dell'area rispetto al 2015 è sostanzialmente causata dalla fine degli ordini legati al progetto Kaombo non rimpiazzato da nuovi progetti di tale entità economica.

Occupazione locale

(%)	2014	2015	2016
Dipendenti locali	79	80	80
Manager (*) locali	43	44	45

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

Per quanto riguarda il personale locale, nel 2016 si attesta a 32.266 (80%), percentuale in linea con il valore del 2015 e che differisce di solo un punto percentuale rispetto al 2014, e la percentuale dei manager locali è aumentata a quota 45%. Questo dato, nonostante la diminuzione in valore assoluto della forza lavoro, dimostra con dati concreti il costante impegno di Saipem nella creazione di valore nei territori in cui opera tramite l'occupazione di personale locale.

La percentuale di manager locali viene calcolata escludendo i dati di Francia e Italia; l'inclusione di tali Paesi porterebbe a una percentuale del 76% 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 2016 sono disponibili nel documento "Saipem Sustainability 2016", nella Relazione sulla gestione presente nella "Relazione finanziaria annuale 2016" 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. Il programma è indirizzato sia a dipendenti che a subcontrattisti presenti nei siti Saipem. Qui di seguito i numeri relativi agli ultimi tre anni.

	2014	2015	2016
Programma LiHS			
Fase 1			
Workshops realizzati	123	119	71
Numero di partecipanti a workshop della fase 1	1.630	1.493	934
Fase 2			
Numero di "cascading events"	179	233	153
Numero di partecipanti ai "cascading events"	6.449	6.999	4.221
Fase 3			
Numero di "Five Stars training"	384	359	190
Numero di partecipanti ai "Five Stars training"	4.111	4.065	2.129
Fase 4			
Numero di "Leading Behaviour Cascading events"	119	257	347
Numero di partecipanti ai "Leading Behaviour Cascading events"	4.060	7.283	7.625
Fase 5			
"Choose Life campaign"	333	215	21
Numero di partecipanti alla campagna "Choose Life"	5.570	2.682	434

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.

Si specifica che i programmi LiHS coinvolgono anche il personale subcontrattisti; tali soggetti sono inclusi nel conteggio dei partecipanti.

Maggiori informazioni sul programma LiHS sono presenti nel documento "Saipem Sustainability 2016".

Performance di sicurezza

		2014	2015	2016
Ore-uomo lavorate	(milioni di ore)	265,81	234,38	258,62
Fatal accidents	(n.)	1	2	1
Lost Time Injuries	(n.)	73	70	51
Giorni di lavoro persi	(n.)	3.696	4.439	3.106
Severity Rate	(ratio)	0,01	0,02	0,01
Total Recordable Incidents	(n.)	289	253	201
Tasso di assenteismo	(%)	4,00	4,64 ^(*)	4,86
LTI Frequency Rate (LTIFR)	(ratio)	0,28	0,31	0,20
TRI Frequency Rate (TRIFR)	(ratio)	1,09	1,08	0,78
Tool Box Talks	(n.)	891.256	796.723	704.900
Safety hazard observation cards	(n.)	908.340	710.817	623.981
HSE meetings	(n.)	41.136	25.338	19.454
Job Safety Analysis	(n.)	256.345	263.833	241.304
HSE inspections	(n.)	285.118	222.598	154.338

(*) Per coerenza con il 2016 è stata aggiunta la seconda cifra decimale nell'indicatore.

Tutte le statistiche di sicurezza includono anche le performance relative ai subcontrattisti. Per quanto riguarda le prestazioni in materia di tutela della sicurezza sul lavoro, nel 2016 è stato registrato un valore di TRI Frequency Rate (TRIFR) di 0,78, significativamente migliore rispetto agli anni precedenti, al target annuale (TRIFR=1,04 era il target aziendale per il 2016) e ai dati di benchmark di settore. Tale risultato è sicuramente connesso anche alle numerose iniziative svolte nel corso del 2016, volte a mantenere gli standard di sicurezza sul lavoro in tutte le realtà di Saipem, ai livelli più alti. Sfortunatamente nel 2016 è stato anche registrato un infortunio mortale a un subcontrattista di Saipem in una fabrication yard esterna (Emirati Arabi), durante operazioni di installazione di alcuni supporti a piramide, necessari al sostegno di differenti strutture e impianti.

Le ore totali di assenteismo del personale di Saipem nell'anno 2016 sono state pari a circa 3,4 milioni, con un tasso di assenteismo medio equivalente a 4,86%, che pertanto denota 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 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 13% rispetto al 2015.

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. Nelle ore di assenza totali non sono inclusi i congedi parentali e le ore di ferie stimate.

Ulteriori iniziative implementate per promuovere la sicurezza sul luogo di lavoro sono descritte nel documento "Saipem Sustainability 2016".

La promozione della salute

Saipem considera la salute e il benessere dei suoi dipendenti dei valori indiscutibili, e 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.)	2014	2015	2016
Dosi di vaccino somministrate ai dipendenti e subcontrattisti	9.010	6.945	4.018
Personale medico	587	551	427
Consulti medici	107.890	124.224	139.354
Medical fitness examination	47.048	44.939	27.329
Malattie professionali denunciate	13	26	9

Nel 2016 sono state effettuate 27.329 visite di idoneità, con un decremento del 39% rispetto al 2015, il cui calo è stato determinato dalla riduzione della forza lavoro e dal prolungamento della validità del certificato di idoneità alla mansione che a partire dal 2015, in linea con gli standard di settore, è stato prolungato a 2 anni. Nel 2016 sono state somministrate 4.018 dosi di vaccino (principalmente contro Epatite A e B, Tetano, Febbre Tifoide, Influenza e Febbre Gialla). Il dipartimento medico ha effettuato 139.354 consulti, di cui 51.422 in merito a misure di profilassi e visite di follow-up.

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. Un numero significativo dei rimpatri del 2016 sono stati associati a patologie cardiocircolatorie.
 - 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 2016, 103 siti sono stati coinvolti in questo programma. Sono stati effettuati controlli a più di 19.000 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 2016 i siti coperti sono arrivati a 57 e complessivamente hanno trasmesso 3.448 ECG (elettrocardiogramma); di questi, 119 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 2016, 5.542 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 d'adottare. Dall'inizio del programma sono stati formati più di 7.000 dipendenti sul rischio associato al Paese di destinazione (620 nel 2016).

- 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 2016 il programma è stato implementato in 18 siti operativi.
 - Il programma "Choose Life" (i cui dati di performance sono descritti nel paragrafo programma LiHS) 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 2016, 434 persone hanno partecipato al programma.
 - Il programma "Stop Smoking" ha avuto risultati incoraggianti e nel 2017 verrà proposto ad un numero maggiore di siti operativi.
 - Il programma "Workplace Health Promotion" (WHP). Validato dalla regione Lombardia, a cui Saipem SpA (sedi italiane) ha aderito nel 2014. Tale programma, al terzo anno di implementazione, 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 attraverso un percorso di realizzazione di buone pratiche efficaci nel campo della promozione della salute. Il programma WHP 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 2016, per il terzo anno consecutivo, Saipem è stata premiata per il raggiungimento degli obiettivi del programma.
- Nel documento "Saipem Sustainability 2016" 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, alle Convenzioni Fondamentali dell'ILO (International Labour Organization), alle Linee Guida dell'OCSE per le Imprese Multinazionali e ai principi dell'United Nations 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 organizza corsi di formazione, in modalità sia di e-learning che di workshop, su tematiche di anti-corruzione, sul Codice Etico, 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 il numero dei partecipanti per la durata media dei corsi.

(n.)	2014	2015	2016
Dipendenti formati su tematiche di compliance, etica e anti-corruzione	-	-	2.813
Partecipazioni a corsi su tematiche di compliance, etica e anti-corruzione	1.353	1.929	3.032
Ore di formazione effettuate su tematiche di compliance, etica e anti-corruzione	3.218	4.264	6.713

Il numero delle partecipazioni è superiore a quello dei partecipanti, in quanto alcuni dipendenti hanno seguito più di un corso in questa area.

Il trend si conferma in continua crescita, a testimonianza dell'impegno della Società nel gestire queste tematiche.

Maggiori dettagli sulle misure preventive di episodi di corruzione sono disponibili nel documento "Saipem Sustainability 2016", nella "Relazione finanziaria annuale 2016", nella "Relazione finanziaria semestrale consolidata 2016" e nella "Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2016".

■ 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 Umani delle Nazioni Unite, alle Convenzioni Fondamentali dell'ILO (International Labour Organization) e alle Linee Guida dell'OCSE per le Imprese Multinazionali. Tale Modello è incluso 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 a rispettare i Diritti Umani in conformità alla Politica di Sostenibilità Saipem e 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 rispet-

to 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. Un altro importante step nel processo di controllo della catena di fornitura è quello del feedback in cui la performance del fornitore viene dettagliatamente commentata. Nel 2016 sono stata integrate nei questionari diverse domande relativamente al rispetto dei diritti dei lavoratori e del Codice Etico.

(n.)	2014	2015	2016
Questionari di qualifica su tematiche di diritti dei lavoratori analizzati	401	367	106
Audit sociali effettuati	25	13	6
Paesi in cui sono stati effettuati gli audit sociali	2	4	3
Ore di formazione effettuate su catena di fornitura sostenibile	-	-	245
Numero di feedback rilasciati ai fornitori	1.131	2.175	1.475
Fornitori qualificati da più di 10 anni	-	-	4.692

Nel 2016 sono stati analizzati nel dettaglio i questionari di qualifica di 106 fornitori, selezionati secondo la classe merceologica e le nazioni a potenziale rischio di violazione dei diritti umani e dei lavoratori, chiedendo se necessario ulteriori dettagli e documentazione aggiuntiva.

Nel corso dell'anno sono stati effettuati 6 audit sociali su nuovi fornitori (India, Cina e Indonesia). Complessivamente, dall'inizio della campagna (2011), sono stati effettuati 104 audit. Inoltre, è stato lanciato un programma di formazione interno per migliorare la conoscenza e la sensibilità su tematiche relative ai diritti umani e diritti dei lavoratori nella catena di fornitura. Le funzioni a cui questo training è stato indirizzato sono quelle maggiormente a contatto con i fornitori stessi. Nel 2017 è previsto il lancio di un e-learning sul tema al fine di raggiungere una più ampia platea di persone e coprire più Paesi (nel 2016 il training è stato erogato tramite formazione d'aula in diverse sedi italiane). Nell'anno sono stati finalizzati 1.475 feedback su fornitori, dal 74% dei quali è emersa una valutazione positiva del fornitore.

Maggiori dettagli si possono trovare nel documento "L'approccio di Sostenibilità", in "Saipem Sustainability 2016" 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 fornitrici di servizi di Security delle clausole inerenti al rispetto dei Diritti Umani, la cui mancata osservanza implica la recessione del contratto. A oggi le clausole contrattuali sui Diritti Umani sono state fatte inserire nelle "General terms and conditions" dei 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 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 dicembre 2016 è stata erogata la terza edizione del programma di formazione sui Diritti Umani e le pratiche di lavoro al personale in Azerbaijan. Nel 2017 la Società lavorerà per estendere questa formazione anche in altre sedi della Società.

Maggiori informazioni sono presenti nel documento "Saipem Sustainability 2016".

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, yellow box, caselle di posta elettronica, strumenti di comunicazione sui siti intranet/internet di Saipem SpA e delle sue società controllate.

La funzione Internal Audit assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, 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 com-

petenza, 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.)	2014	2015	2016
Numero di fascicoli			
Totali, di cui:	67	78	125
- fondati o parzialmente fondati	16	20	17
- infondati	51	56	72
- aperti	-	2	39 (*)

I dati del triennio sono aggiornati al 31 dicembre 2016.

(*) Il conteggio di 39 fascicoli include 3 fascicoli chiusi per la parte sistema di controllo interno, ma riaperti per la parte altre materie.

Qui di seguito un dettaglio di alcune categorie di fascicoli:

(n.)	2014	2015	2016
Fascicoli su casi di discriminazione			
Totali, di cui:	5	11	19
- fondati o parzialmente fondati	-	2	1
- infondati	5	9	11
- aperti	-	-	7
Fascicoli relativi ai diritti dei lavoratori			
Totali, di cui:	19	15	30
- fondati o parzialmente fondati	1	5	4
- infondati	18	10	16
- aperti	-	-	10
Fascicoli relativi alla violazione dei diritti delle comunità locali			
Totali, di cui:	-	2	2
- fondati o parzialmente fondati	-	-	-
- infondati	-	2	1
- aperti	-	-	1

I dati sono aggiornati al 31 dicembre 2016.

Nel corso del 2016 sono stati aperti: 19 fascicoli di segnalazione relativi a tematiche di discriminazione, di cui 7 ancora aperti e 12 chiusi; 30 fascicoli di segnalazione relativi a tematiche dei diritti dei lavoratori, di cui 10 ancora aperti e i restanti 20 chiusi; 2 fascicoli di segnalazione relativi a tematiche relative alle comunità indigene, di cui 1 ancora aperto e 1 chiuso. Tutti i 51 fascicoli sono stati trasmessi ai Compliance Committee delle società interessate alle segnalazioni.

Relativamente alle tematiche di discriminazione, con riferimento ai fascicoli di segnalazione chiusi, in 9 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. In 1 caso è stata confermata la violazione e 2 casi sono risultati non fondati; tuttavia sono state implementate azioni correttive consistenti in un richiamo verbale nei confronti dell'attore dei comportamenti segnalati, nell'effettuazione di specifiche sessioni di training e nell'implementazione del corpo normativo aziendale. Si evidenzia, inoltre, che nel corso del 2016 sono stati chiusi 6 fascicoli di segnalazione del 2015 e 1 del 2014 aventi per oggetto comportamenti discriminatori, che risultavano ancora aperti in sede di ultimo reporting. Dei 7 fascicoli chiusi, 2 sono risultati non fondati, 2 sono risultati parzialmente fondati e 3 casi sono risultati non fondati, ma sono state implementate azioni correttive consistenti nella creazione di una work instruction, nel monitoraggio dei comportamenti intrattenuti sul luogo di lavoro e nella sensibilizzazione al rispetto delle norme contenute nel Codice Etico.

A proposito delle tematiche di diritti dei lavoratori, con riferimento ai fascicoli di segnalazione chiusi, in 9 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 4 casi è stata confermata la violazione e 7 casi sono risultati non fondati, ma sono state implementate azioni correttive consistenti in un richiamo formale o azioni disciplinari nei confronti degli attori dei comportamenti segnalati, nella pianificazione di dedicate sessioni di training, nella sensibilizzazione al rispetto delle norme e dei comportamenti statuiti dal Codice Etico e nell'effettuazione di controlli a campione.

Si evidenzia, inoltre, che nel corso del 2016 sono stati chiusi 6 fascicoli di segnalazione del 2015 e 2 del 2014 aventi per oggetto i diritti dei lavoratori, che risultavano ancora aperti in sede di ultimo reporting.

Un fascicolo è risultato non fondato, 4 sono risultati fondati e 3 casi sono risultati non fondati, ma sono state implementate azioni correttive consistenti in sanzioni disciplinari nei confronti degli attori dei comportamenti segnalati, nella pianificazione di specifiche sessioni di training e nella sensibilizzazione al rispetto delle procedure aziendali.

Per quanto riguarda le tematiche relative i rapporti con le comunità locali, con riferimento al fascicolo di segnalazione chiuso, il Collegio Sindacale di Saipem SpA, sulla base degli accertamenti condotti, ha deliberato la chiusura ritenendo che non sussistano fattispecie di violazione del Codice Etico con riferimento ai fatti segnalati. In relazione a tali esiti non sono state implementate azioni correttive. Si evidenzia, inoltre, che nel corso del 2016 è stato chiuso 1 fascicolo di segnalazione del 2015 avente per oggetto tematiche relative alle comunità indigene, che è risultato non fondato.

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.

Un miglioramento costante delle prestazioni ambientali nelle fasi operative è caldamente incoraggiato anche dal top management. 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

		2014	2015	2016
Consumo di energia	(ktep)	564,3	514,0	411,7
Totale consumo diretto di energia, di cui:	(ktep)	536,5	488,2	388,1
- Gas Naturale	(ktep)	0,9	1,5	1,4
- Heavy Fuel Oil (HFO)	(ktep)	0,004	-	-
- Intermediate Fuel Oil (IFO)	(ktep)	12,7	21,0	7,5
- Light Fuel Oil (LFO)	(ktep)	43,2	28,7	1,4
- Diesel	(ktep)	321,3	290,6	256,6
- Diesel Marine Oil	(ktep)	152,3	139,7	111,8
- Benzina	(ktep)	6,1	6,8	9,5
Consumo indiretto di energia				
Energia elettrica consumata	(MWh)	119.867,7	112.094,5	102.343,4
Energia rinnovabile				
Energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili	(MWh)	310,8	309,9	305,0
Emissioni totali dirette e indirette di gas a effetto serra				
Emissioni di GHG dirette	(kt CO ₂ eq)	1.420,1	1.504,2 ⁽¹⁾	1.203,4
Emissioni di GHG indirette (scopo 2)	(kt CO ₂ eq)	49,1	43,0	38,9
Altre emissioni significative ⁽¹⁾				
Emissioni di SO ₂	(kt)	4,2	5,1	3,8
Emissioni di NO _x	(kt)	24,3	26,5	20,2
Emissioni di CO	(kt)	10,6	12,0	10,3
Emissioni di PM	(kt)	0,6	0,6	0,5
Emissioni di NMVOC	(kt)	0,9	1,0	0,8

(1) 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 2016 è stato di 411,7 ktep in diminuzione di circa il 20% rispetto al consumo del 2015.

La riduzione complessiva, in particolare nel consumo di diesel, è principalmente dovuta al contenimento delle attività operative della business unit drilling offshore, drilling onshore (in modo particolare relativamente alle attività di Petrex) e alla conclusione di alcuni progetti, tra cui il progetto Cabiunas (concluso nel 2015) e il progetto Kashagan (concluso nella prima parte del 2016).

In particolare, la riduzione di consumo del Diesel Marine Oil è dovuta alla conclusione del progetto Wasit e Normand Clipper (chiusi nel 2015) e dal generale rallentamento delle attività drilling offshore. Per quanto riguarda l'Intermediate Fuel Oil e Light Fuel Oil, la riduzione in generale è determinata dal fatto che alcuni tra i mezzi principali (Castorone e Saipem 7000) sono stati in manutenzione per la maggior parte dell'anno di reporting. In aggiunta anche il Far Samson non ha avuto attività per quasi 5 mesi.

Il consumo di benzina è aumentato a causa delle attività svolte dal workshop di saldatura di Ploiesti, dal progetto Jazan e quelle realizzate a bordo del Castoro 6.

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 2016 sono stati effettuati gli interventi, identificati nelle diagnosi energetiche svolte nel 2015, volti a migliorare l'efficienza energetica, quali: miglioramento della gestione della potenza di generatori diesel; contenimento del consumo di apparecchiature in stand-by; limitazione dell'utilizzo di luci artificiali durante le ore di luce; riparazione di linee di aria compressa danneggiate; installazione di regolatori di frequenza; implementazione di un sistema di illuminazione più efficiente. A seguito di tali interventi, i saving previsti nelle yard di Karimun (Indonesia) e Arbatax (Italia) sono: 545.681 litri di diesel, 144 MWh di energia elettrica per un totale di 1.523 t di CO₂ evitata.

Un altro intervento volto a minimizzare il consumo energetico è quello relativo alla costruzione del nuovo ufficio nella base logistica di Ravenna. 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 fotocelle per attivare l'illuminazione nei bagni solo se vi è la presenza di una persona. Il risparmio realizzato nell'anno è di 114 MWh e di circa 50 t di CO₂ grazie agli interventi di efficientamento energetico e all'installazione sul tetto di un impianto fotovoltaico formato da 56 moduli. La produzione di energia elettrica dell'impianto fotovoltaico è stata pari a 18,5 MWh e ha contribuito a un risparmio di 7 t di CO₂.

Nel 2016 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 conseguentemente il consumo di carburante. Ogni giorno viene individuata la rotta migliore, tenendo in considerazione le condizioni meteorologiche e le correnti. L'analisi delle condizioni meteorologiche 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 2016 sono state risparmiate circa 58 tonnellate di carburante, evitando così circa 180 t di CO₂.

Ulteriori informazioni su queste tematiche sono presenti nella Relazione sulla gestione della "Relazione finanziaria annuale 2016" e nel "Saipem Sustainability 2016".

Acqua

		2014	2015	2016
Totale prelievo di acqua, di cui:	(10 ³ m ³)	6.318,6	5.226,4	6.972,9
- acqua dolce/da acquedotti	(10 ³ m ³)	3.968,9	2.614,9	3.054,5
- acque da acquifero sotterraneo	(10 ³ m ³)	1.132,7	1.571,6	2.571,9
- acqua da corsi d'acqua superficiali	(10 ³ m ³)	116,7	152,8	69,5
- acqua di mare	(10 ³ m ³)	1.100,3	887,0	1.276,9
Acqua riciclata e riutilizzata				
Acqua riutilizzata e/o riciclata	(10 ³ m ³) (%)	1.326,1 21	309,9 6	308,4 4

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 2016 è aumentato del 33% soprattutto a causa delle attività operative dei progetti Jazan e Rabigh. Entrambi i progetti prevedono l'impiego di un grande numero di persone (con impatto sul consumo di acqua per uso domestico) e la realizzazione di importanti attività di costruzione.

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. 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 (Environmental Impact Assessment, 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, sono 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.

Maggiori informazioni sono presenti nel documento "Saipem Sustainability 2016".

Scarichi

		2014	2015	2016
(10 ³ m ³)				
Totale acqua scaricata, di cui:		4.015,7	3.746,3	4.858,9
- acqua scaricata nei sistemi fognari		482,6	569,4	427,7
- acqua scaricata in specchi d'acqua superficiali		1.007,2	1.182,2	2.556,3
- acqua scaricata in mare		950,9	1.064,6	1.142,7
- acqua scaricata in altra destinazione		1.575,0	930,1	732,2

L'aumento del volume di acqua scaricata è collegata all'aumento dei prelievi idrici.

Rifiuti

(kt)	2014	2015	2016
Peso totale rifiuti prodotti, di cui:	453,6	508,5	907,6
- pericolosi smaltiti in discarica	32,1	31,9	36,3
- pericolosi inceneriti	3,5	2,8	1,6
- pericolosi riciclati	9,3	5,0	18,7
- non pericolosi smaltiti in discarica	192,4	285,8	138,9
- non pericolosi inceneriti	3,6	6,4	3,0
- non pericolosi riciclati	212,7	176,5	708,1

L'aumento nella produzione di rifiuti non pericolosi è stato influenzato dalle attività del progetto South Stream WP 5.1. Questo progetto si divide in 3 fasi principali: la sezione di approdo (landfall), di nearshore e offshore. Lo scopo del lavoro di Saipem riguarda l'ingegneria, l'approvvigionamento, la costruzione e il completamento meccanico della sezione di approdo.

Il progetto prevede che circa 2,4 km di pipeline saranno sotto il livello del suolo (a 1,5 metri di profondità). In prossimità della riva vi è una ripida scogliera; pertanto i rimanenti 1,4 km di tubazioni saranno posizionati in microtunnel. Come stabilito dai requisiti contrattuali, la terra scavata nell'ambito del progetto viene rendicontata come un rifiuto non pericoloso smaltito in discarica. 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).

Sversamenti

		2014	2015	2016
Numero di sversamenti				
Totale	(n.)	50	38	30
Sversamenti di sostanze chimiche	(n.)	14	4	5
Sversamenti di sostanze oleose	(n.)	36	34	25
Volume degli sversamenti				
Totale	(m ³)	21,60	2,18	4,26
Sversamenti di sostanze chimiche	(m ³)	17,40	0,06	0,71
Sversamenti di sostanze oleose	(m ³)	4,20	2,12	3,54

Nel 2016 vi è stata una riduzione nel numero di sversamenti. Per quanto riguarda il volume sversato, i maggiori due incidenti si sono verificati in Angola e in Indonesia (entrambi gli sversamenti sono di 1.000 litri). 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".

Maggiori dettagli sull'approccio della Società nella prevenzione degli spill sono presenti nel documento "Saipem Sustainability 2016".

ALTRE INFORMAZIONI

La performance economica

(milioni di euro)	2014	2015	2016
Ricavi della gestione caratteristica	12.873	11.507	9.976
Costi operativi	10.399	9.723	9.674
Stipendi e benefit dipendenti	2.408	2.222	1.782
Piani di anzianità	6.786	4.427	4.652
Costi di ricerca e sviluppo	11	14	19
Imposte sul reddito	118	127	445
Dividendi distribuiti	45	17	7

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.

Nel 2016 non sono stati erogati 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.

Product responsibility

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

Saipem fa riferimento per gli standard tecnici e di qualità alle 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 dove i rischi operativi e legati alla sicurezza sono più alti (si veda documento "Saipem Sustainability 2016").

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; quest'ultima sezione intende valutare la capacità di Saipem nelle relazioni con le comunità e nella promozione del Local Content. Nel 2016 Saipem ha ricevuto 59 questionari da clienti di progetti onshore, offshore e drilling. I risultati principali sono:

(n.)	2014	2015	2016
Questionari di Customer Satisfaction ricevuti	104	91 ⁽¹⁾	59
Punteggio medio di soddisfazione del cliente (su un punteggio che va da 1 a 10)	8,14	8,27	8,17
Punteggio medio di soddisfazione del cliente su tematiche di Sostenibilità ⁽²⁾ (su un punteggio che va da 1 a 10)	7,63	8,34	7,53

(1) Modifica dovuta a correzione del dato.

(2) Si specifica che il numero di questionari considerati per il calcolo del punteggio medio di soddisfazione del cliente su tematiche di sostenibilità è 42 (68 nel 2015 e 82 nel 2014).

Adesione ad associazioni

Saipem partecipa a numerose iniziative e associazioni che principalmente si pongono come obiettivo la condivisione delle best practice del settore di competenza. Il Gruppo Saipem aderisce a 72 associazioni. In particolare, la capogruppo partecipa a 28 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).

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE



EY S.p.A.
Via Meravigli, 12
20123 Milano

Tel: +39 02 722121
Fax: +39 02 722122037
ey.com

Relazione della società di revisione indipendente sul documento "Il Consolidato di Sostenibilità 2016"

Agli Azionisti della
Saipem S.p.A.

Abbiamo svolto un esame limitato ("*limited assurance engagement*") del documento "Il Consolidato di Sostenibilità 2016" (di seguito anche "Consolidato di Sostenibilità"), addendum alla "relazione Finanziaria Annuale 2016" della Saipem S.p.A. e sue controllate (di seguito "Gruppo Saipem") per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2016.

Responsabilità degli Amministratori per il 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 2016, sul quale abbiamo emesso la nostra relazione di revisione ai sensi degli artt. 14 e 16 del D.Lgs. 27.1.2010, in data 3 aprile 2017;

EY S.p.A.
Sede Legale: Via Po, 32 - 00196 Roma
Capitale Sociale deliberato Euro 3.250.000,00, sottoscritto e versato Euro 2.950.000,00 i.v.
iscritta alla S.C. 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 al Registro 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 Global Petroproject Services AG (Zurigo, Svizzera) e sul mezzo navale Saipem 7000;
 - 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 "Il Consolidato di Sostenibilità 2016" del Gruppo Saipem al 31 dicembre 2016 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.

Milano, 3 aprile 2017

EY S.p.A.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'P. Carena', is written over the printed name.

Pietro Carena
(Socio)

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