



SAIPEM SUSTAINABILITY SYNTHÈSE 2016



SAIPEM EN UN COUP D'OEIL

2016

a été une année charnière pour la redémarrage de Saipem. Notre solidité financière retrouvée, ainsi qu'un carnet de commandes solide et diversifié, de bonnes performances opérationnelles, un plan de réduction des coûts agressif et une rationalisation des processus, nous permettent de considérer avec confiance la reprise future du marché du Pétrole & Gaz.

Toutes les mesures nécessaires pour assurer la déconsolidation de la Société de l'Eni ont été menées et, en parallèle, celles visant à faire face aux difficultés du marché ont été mises en place.

Dans ce contexte de marché aussi complexe, Saipem affirme son rôle et son positionnement à travers son engagement dans :

l'innovation	p. 6
la sécurité	p. 10
le développement du capital humain	p. 12
le respect des droits de l'homme	p. 16

C'est au travers de ces priorités que le **modèle de création de valeur de Saipem** met l'accent.

€9 976 mio

CHIFFRE D'AFFAIRES

€14 219 mio

CARNET DE COMMANDES

€5,66 mrd

TOTAL DES BIENS ET SERVICES COMMANDÉS

29 959

FOURNISSEURS

120

NATIONALITÉS

40 305

EMPLOYÉS

80 %

PERSONNEL LOCAL

4 251

FEMMES

58 %

POURCENTAGE DE EMPLOYÉS COUVERTS PAR DES CONVENTIONS COLLECTIVES

1 203,4

ÉMISSIONS SCOPE 1 (KT CO₂ EQ)

UN GC

OFFICIELLEMENT ACCEPTÉ
DANS LE PACTE UN GLOBAL COMPACT

FTSE4GOOD

INCLUS DANS L'INDICE ÉTHIQUE FTSE4GOOD
POUR LA 7^{ÈME} FOIS CONSÉCUTIVE

68

PAYS OÙ TRAVAILLE SAIPEM

258,6 mio

HEURES-HOMME
TRAVAILLÉES

21,5

HEURES DE FORMATION
EN MOYENNE SUIVIES
PAR LES EMPLOYÉS

38,9

ÉMISSIONS SCOPE 2
(KT CO₂ EQ)

0,20

TAUX DE FRÉQUENCE DES
ACCIDENTS DU TRAVAIL

« En 2016, Saipem a officiellement rejoint le **Pacte des Nations Unies, le Global Compact**.

Nous sommes fortement engagés dans cette initiative et souhaitons que ses principes soient intégrés dans notre stratégie commerciale, dans nos opérations quotidiennes et dans notre culture organisationnelle.

Ainsi, nous continuerons à intégrer les **Dix Principes du Pacte** dans nos processus de prise de décision avec la conviction sincère qu'un acteur économique mondial important tel que Saipem peut et doit jouer un rôle dans l'atteinte des **Objectifs de Développement Durable** à travers ses sphères d'influence.

Cet engagement renouvelé est une preuve tangible de notre volonté de nous améliorer continuellement en recherchant des axes de progrès et en visant la satisfaction des attentes de nos parties prenantes. »

Stefano Cao, PDG de Saipem



TROIS EXEMPLES DE PROJETS CLES SAIPEM

Voici un bref aperçu de trois exemples de projets en cours dans lesquels Saipem démontre son excellence dans toutes les étapes de la chaîne de valeur du secteur du Pétrole & Gaz. Grâce à notre maîtrise technologique, nous laissons notre empreinte dans les domaines où nous travaillons ainsi que dans le développement socio-économique des communautés locales.



EGINA UFR PROJECT

Le développement du Gisement d'Egina est un projet de raccordement de puits sous-marins à un navire FPSO (Floating Production Storage and Offloading) pour l'export de pétrole brut stabilisé par le biais d'une bouée de chargement de navires pétroliers, combiné à un pipeline d'exportation du gaz provenant du navire FPSO raccordé à au pipeline du champ AKPO. Ce projet EPCI comprend le développement, l'achat, le transport et l'installation et le raccordement de tous les composants subsea, les ombilicaux, les lignes de production, les colonnes montantes, les 16 ancrs de mouillages, le système de production sous-marin et aussi la bouée de chargement mouillée à 2 km du navire FPSO.

Emplacement du gisement :	100 km
de la côte nigériane, au sud de Port Harcourt	
Profondeur maximale de l'eau	1 750 m
Lignes de production de pétrole et d'injection d'eau	52 km
Pipelines d'exportation de gaz	20 km
Ombilicaux	80 km
Principaux sites de travail pour les activités onshore (Nigéria et Italie)	4
Principaux vaisseaux pour les activités offshore (Saipem FDS 2, Saipem 3000, Normand Maximus)	3
Valeur du contrat	\$3 mrd

SOUTH CAUCASUS PIPELINE EXPANSION (SCPX) PROJECT

Le projet SCPX, avec le Shah Deniz Stade 2 (SD2), fait partie du Shah Deniz Full Field Development (FFD), qui vise à amener du gaz d'Azerbaïdjan en Europe et en Turquie. L'objectif du projet SCPX est d'augmenter la capacité du South Caucasus Pipeline (SCP) existant pour obtenir un rendement de gaz supplémentaire du fait du développement de SD2 dans la mer Caspienne. Le projet comprend l'ingénierie détaillée pour les croisements, la construction et le support à la mise en service d'un pipeline de 487 km, dont 424 km se trouvent en Azerbaïdjan et 63 km en Géorgie. SCPX est le premier tronçon du Corridor gazier sud-européen, le système conçu pour exporter du gaz d'Azerbaïdjan en Italie.

Emplacement du gisement :	Azerbaïdjan et Géorgie
Pic de personnel engagé dans les activités du projet	~ 3 000
Pipeline à travers l'Azerbaïdjan et la Géorgie	487 km
Nouveau diamètre de pipeline à travers l'Azerbaïdjan et la Géorgie	48"
Capacité totale du système	23 mmca*
Valeur du contrat	\$735 mio

* Milliards de mètres cubes de gaz naturel par an.





FPSO en 3D

KAOMBO FPSO PROJECT

Le projet Kaombo EPSCC est un projet attribué à Saipem pour le développement du Bloc 32 en Angola qui comprend la fourniture des équipements, la construction et l'installation de deux bateaux citernes VLCC convertis en FPSO (Floating Production Storage and Offloading). Ce projet est associé à un second contrat Kaombo FOS de sept ans, d'opération et de service en Angola sur le Bloc 32, des deux bateaux.

L'organisation de ce projet a été répartie au niveau mondial avec des travaux de fabrication et d'installation réalisés en mer et sur terre en Angola, en Indonésie, à Singapour et aux EAU.

Emplacement du gisement :	Bloc 32, Angola
Profondeur maximale de l'eau	1 950 m
Capacité de compression de gaz en pieds cubes/jour standard	100 mio
Capacité de stockage de barils de pétrole	1,7 mio
Capacité d'injection d'eau en barils/jour	200 000
Capacité de traitement de pétrole en barils/jour	115 000
Valeur des contrats	\$4 mrd

RÉSULTATS FINANCIERS 2016

Chiffre d'affaires **€9 976** mio

EBITDA ajusté **€1 266** mio

Bénéfice net ajusté **€226** mio

Investissements **€296** mio

Dette nette **€1,45** mio

Nouveaux contrats **€8 349** mio

Carnet de commandes **€14 219** mio

LA CAPACITÉ À INNOVER EST NOTRE ADN

« Maintenant, plus que jamais, l'innovation est un point clé dans notre capacité à proposer des solutions plus efficaces et plus sûres à nos clients et est devenue une condition essentielle de notre succès.

Notre valeur ajoutée sur le marché est notre capacité à concevoir et à réaliser des projets qui vont souvent au-delà des attentes de nos clients. »

Stefano Cao, PDG de Saipem

Les progrès technologiques assurent le succès et la compétitivité de la plupart de nos projets. L'effort d'innovation de Saipem s'appuie sur trois piliers essentiels :

- **le Développement Technologique** : des outils, des équipements et des systèmes intégrés pour l'exécution de projet ;
- **l'Innovation Organisationnelle** : dans les processus de la société et dans la proposition d'axes de création de valeur afin de booster la productivité ;
- **la Recherche Technologique** : de nouvelles technologies de rupture émergentes à fort impact sur l'activité de Saipem.

INNOVATION TECHNOLOGIQUE DANS LES DOMAINES ONSHORE ET OFFSHORE

En ce qui concerne le développement technologique, et en particulier dans l'**Onshore**, nous accentuons notre effort d'innovation sur l'**amélioration de la durabilité globale des installations** (c'est à dire des usines conçues pour atteindre de meilleures performances et une meilleure inté-

gration à l'environnement) pour des unités de monétisation du gaz et des raffineries, des unités de production d'engrais.

Plus spécifiquement, nous faisons en sorte de conserver la technologie exclusive de production d'engrais « Snamprogetti™ Urea » au niveau le plus élevé de compétitivité. Nous avons aussi étudié de nombreuses façons de réduire la consommation pendant le processus de regazéification du GNL. Nous cherchons également à améliorer continuellement l'impact environnemental des projets EPC de pipeline (à noter que la méthode Raise Boring de pose sans tranchée pour le croisement de pipelines développée pour le projet de pipeline en pente Chinipas au Mexique est une réussite).

**Unités sous licence
pour la technologie
Snamprogetti™ Urea**

134

Le développement des **champs sous-marins** représentent la principale cible d'innovation technologique dans



LE MODÈLE DE CRÉATION DE VALEUR SAIPEM : INNOVATION, RECHERCHE & DÉVELOPPEMENT

Valeur pour Saipem

Développer des solutions innovantes visant à renforcer un positionnement compétitif

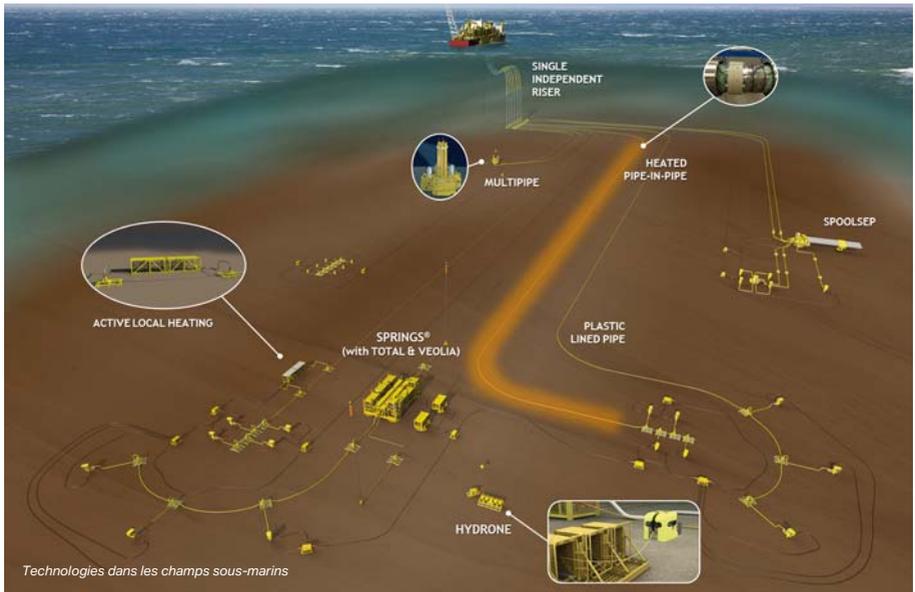
+2 300 brevets

Valeur pour la société

- Permettre à l'industrie de satisfaire la demande mondiale en énergie
 - Diffuser une culture de l'innovation
- +85 projets conjoints et collaboratifs**

l'**Offshore** : de nouvelles technologies permettent de réaliser des opérations, jusqu'alors faites en surface, sur les fonds marins, créant ainsi d'importantes économies en matière d'investissement et en coûts d'exploitation. Ces innovations permettent à Saipem de se démarquer commercialement dans

le « Subsea Processing », le « Long-tie back » et le « Subsea to shore distances », ainsi que de développer l'offre EPCI URF dans la « Life of Field ». Le développement de méthodes d'installation innovantes représentent l'autre levier fondamental pour réaliser des économies.



Technologies dans les champs sous-marins

QUELQUES CHIFFRES DE 2016

Principaux noyaux de l'innovation technologique **7**

Nouveaux brevets déposés en 2016 **36**

Projets industriels conjoints depuis 2013 **+60**

Collaborations avec les universités, les entreprises spin-offs et les centres de recherche **+25**

TECHNOLOGIES POUR L'ATTENUATION DES GAZ A EFFET DE SERRE

Pour contribuer à réduire les émissions de CO₂ dans l'atmosphère, nous nous sommes positionnés sur différentes options technologiques dans le secteur des énergies renou-

velables ou la regazéification du GNL dont nous visons à en améliorer le rendement, ou encore la gestion du CO₂.

AVANCÉES DANS LE DOMAINE DE LA PRÉVENTION DES DÉVERSEMENTS DE PÉTROLE ET LA RÉPONSE

Engagés dans la prévention de la pollution, nous développons continuellement de nouvelles solutions innovantes pour prévenir et limiter les risques de déversement de pétrole. Cet engagement a été récompensé, par exemple, par l'acquisition du SWRP (Subsea Well Response Project) ou encore le développement de technologies telles que le Early Warning Integrated System (EWIS) et des outils d'intervention pour nettoyer les déversements de pétrole.

Nombre de déversements en 2016 par rapport à 2015 **-21 %**

PRINCIPES DU PACTE UN GLOBAL COMPACT OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Environnement

Les entreprises sont invitées à :

Principe 7 : appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement ;

Principe 8 : prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et

Principe 9 : favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.



CONTINUER A RENFORCER L'INTÉGRITÉ DES BIENS

L'intégrité des biens se réfère à la prévention et au contrôle des événements ayant une faible fréquence et des conséquences importantes/graves sur les personnes, l'environnement, les biens ou les performances des projets.

Les biens concernés comprennent les navires de construction offshore, les navires FPSO, les yards de fabrication et les unités de forage onshore et offshore.

Nous avons développé notre **Système de Gestion de l'Intégrité des Biens**, en adoptant une gestion intégrée des barrières visant à réduire les dangers et les risques associés aux Accidents Majeurs (Major Accident Event, MAE) ainsi que notre **Modèle d'Intégrité des Biens**.

Les barrières sont des fonctions de sécurité actives et des commandes qui empêchent ou limitent l'effet d'un Accident majeur.

Elles sont généralement réalisées par une combinaison d'Éléments Critiques de Sécurité, classés en 3 familles (équipement, procédures, compétences) et supposées fonctionner selon des conditions requises spécifiques (Normes de performances).

Les équipements fonctionnent dans leurs limites de façon à s'assurer que les barrières ne sont pas compromises et exercent leur fonction conformément aux Normes de Performances.

Pour garantir l'assurance et l'évaluation des Barrières, des activités telles que l'inspection et la maintenance, un contrôle des pannes/incidents, la gestion du changement et des ordres de travail en retard liés à la maintenance et une vérification des compétences du personnel sont effectués.

MODÈLE D'INTÉGRITÉ DES BIENS



Politique

Planification

Exploitation

Contrôle des performances

Amélioration continue

Support

EVALUATION ET GESTION DES COMPÉTENCES

Les compétences du personnel constituent une des principales zones de pré-occupation identifiées et donc, plusieurs initiatives ont été développées pour les améliorer, en mettant spécifiquement l'accent sur les unités de drilling offshore.

**Personnel
provenant d'unités
de forage et offshore
dont l'évaluation a été réalisée**

+250

Q Pour plus d'informations, voir la page 13.

LA SÉCURITÉ D'ABORD

« L'attention que nous portons à chaque instant à la santé et à la sécurité, renforcée par nos programmes internes de sensibilisation et de formation, est en ligne avec les standards les plus élevés. L'analyse des risques et la mise en oeuvre de mesures de prévention et de protection, ont été implémentés sur tous les sites, tous les yards et sur tous les navires de travail de Saipem. »

Stefano Cao, PDG de Saipem

Nous garantissons la **sécurité** de toutes les personnes (employés, clients et partenaires, communautés locales) par un Système de Gestion HSE global, un engagement envers une amélioration continue et le développement d'une culture de la sécurité au travers de nombreux programmes et initiatives.

QUELQUES CHIFFRES DE 2016

Taux de fréquence
des accidents
enregistrables (TRIFR) **0,78**

Taux de fréquence
des accidents
du travail (LTIFR) **0,20**

Ces résultats qui se traduisent dans la courbe pluriannuelle d'amélioration continue des performances, sont liés aux nombreuses initiatives réalisées pendant toute l'année 2016 dans le but de maintenir des standards de sécurité au plus haut niveau sur tous les sites Saipem.

Le programme **Leadership in Health and Safety** (LiHS) est une pierre angulaire de nos programmes. Lancé

en 2007, il vise à encourager le développement du leadership et le changement culturel au sein de Saipem. Ce programme, destiné à tous les niveaux de Saipem, implique également les clients et les sous-traitants. Les méthodes utilisées sont innovantes et basées sur une participation interactive.

Phases du programme
LiHS **5**

Événements
du programme LiHS
en 2016 **782**

Participants
au
programme LiHS en 2016 **+15 000**

La seconde pierre angulaire est la campagne **Life Saving Rules** (LSR) qui consiste en un ensemble de règles industrielles « non négociables » liées à des pratiques opérationnelles sûres, lancées par l'IOGP (International Association of Oil & Gas Producers) et adaptées selon nos contextes spécifiques. Sur la base de l'analyse de nos performances de sécurité et de notre



LE MODÈLE DE CRÉATION DE VALEUR SAIPEM : SÉCURITÉ

Valeur pour Saipem

- Garantir la sécurité sur le lieu de travail
- Augmenter le rendement opérationnel

0,78 Taux de fréquence des accidents enregistrables

Valeur pour la société

Diffuser une culture de la sécurité

5 549 personnes impliquées dans le lancement de la campagne des Life Saving Rules

profil de risque, nous avons identifié 3 règles essentielles: les travaux en Hauteur, les travaux en espaces confinés et les travaux réalisés avec des équipements en mouvement et sous tension et 3 règles complémentaires : les Responsabilités Personnelles, la Conduite des véhicules et les Règles spécifiques aux opérations. La campagne a été lancée en 2015 par le PDG de Saipem et disséminée dans toutes les sociétés et sur tous les chantiers de l'entreprise.

Campagnes LSR lancées depuis le début*

+100

Personnes touchées par chaque stade de la campagne LSR depuis le début*

+24 000

* Chiffres au 10 janvier 2017.

PRINCIPES DU PACTE UN GLOBAL COMPACT OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Droits de l'homme

Les entreprises sont invitées à :

Principe 1 : promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme ; et

Principe 2 : veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.



INVESTIR DANS LE CAPITAL HUMAIN SUR TOUS LES SITES SAIPEM DANS LE MONDE

« Saipem a fait face aux enjeux environnementaux, territoriaux, sociaux et économiques des zones dans lesquelles elle opère à travers un modèle commercial durable qui permet d'aller au delà des attentes, même dans certains contextes comportant des règles moins strictes. Nous nous sommes démarqués à ce sujet grâce à l'attention constante que nous apportons au développement du capital humain – facteur stratégique pour nous – et parce que nous contribuons à créer de la valeur en employant et en formant du personnel local et en fournissant des opportunités de développement professionnel. »

Stefano Cao, PDG de Saipem

Le développement du capital humain est un élément clé pour pouvoir faire face à la concurrence dans notre industrie. Et pour garantir le niveau le plus élevé de qualification professionnelle, les collaborateurs de Saipem sont constamment engagés dans des programmes d'intégration et de formation.

Heures de formation en 2016

+1,6 mio

Quelques exemples de cette stratégie :

LEADERSHIP MODEL



Modèle comportemental conçu pour guider nos collaborateurs pour répondre au besoin de flexibilité de Saipem et souligner le rôle central que constitue l'adoption d'une conduite responsable.

Employés dont les performances

60%

ont été évaluées en 2016

K-FACTOR PROJECT



Projet permettant de piloter le niveau de compétences requis par le marché et le niveau d'expertise du personnel, constitué de 2 axes : la cartographie des les compétences des rôles clés de la Société (K-Map) et le développement des compétences et les processus de transfert de connaissances (K-Model).

Ressources cartographiées pour la campagne K-Map en 2016

+2 700



LE MODÈLE DE CRÉATION DE VALEUR SAIPEM : LE RECRUTEMENT DES RESSOURCES LOCALES, LE DEVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN ET LES ACHATS LOCAUX

Valeur pour Saipem

- Générer du profit par le biais d'une force de travail compétente et motivée
- Simplifier la chaîne logistique des achats

24 144 évaluations des performances

Valeur pour la société

- Créer des opportunités d'emploi local et augmenter les compétences
- Soutenir le marché local

**80 % de collaborateurs locaux
69 % de biens et services commandés localement**

EVALUATION ET GESTION DES COMPETENCES

Méthodologie structurée pour évaluer d'une manière transparente les compétences du personnel, notamment en sécurité, permettant d'élaborer des plans de formation, de développements spécifiques et de mobilité fonctionnelle.

CRÉATION DE VALEUR PAR L'EMPLOI LOCAL

En investissant dans les ressources locales, nous contribuons à la fois à enrichir la diversité de notre force de travail et aussi à créer de la valeur au niveau local : nous aidons les populations locales à trouver des emplois et encourageons leur développement professionnelle au travers de différents programmes tels que les bourses d'étude, les programmes d'apprentissage et la formation pratique.

Bénéficiaires de projets de formation professionnelle en 2016

+700

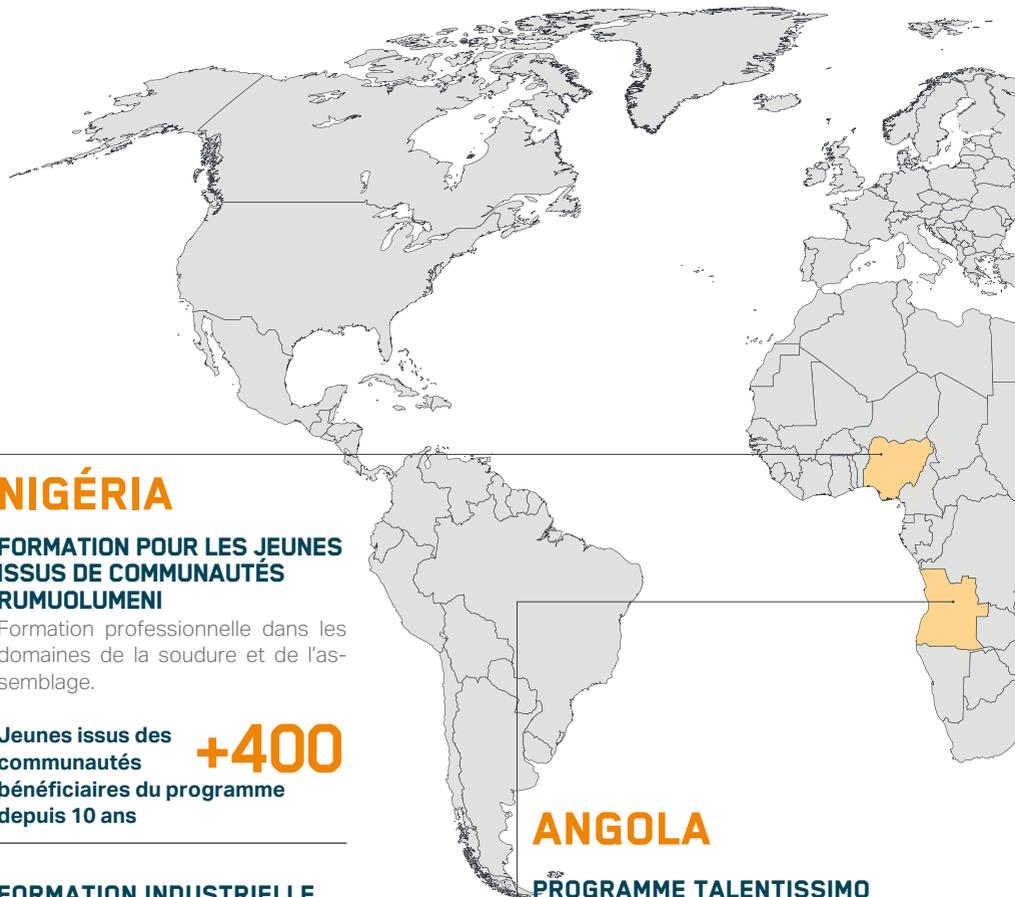


OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN LOCALEMENT

Voici quelques exemples de programmes de formation professionnelle, mis en oeuvre en 2016, pour les communautés locales dans les pays où nous travaillons.



NIGÉRIA

FORMATION POUR LES JEUNES ISSUS DE COMMUNAUTÉS RUMUOLUMENI

Formation professionnelle dans les domaines de la soudure et de l'assemblage.

Jeunes issus des communautés bénéficiaires du programme depuis 10 ans **+400**

FORMATION INDUSTRIELLE POUR LES ÉTUDIANTS DE L'UNIVERSITÉ

Formation pratique lancée par le Gouvernement fédéral du Nigéria pour les étudiants du tertiaire.

Heures de formation enregistrées en 2016 **+30 000**

ANGOLA

PROGRAMME TALENTISSIMO

Programme de formation s'adressant aux étudiants pour développer leurs compétences techniques et améliorer leur employabilité dans le domaine de l'industrie pétrolière et gazière.

Étudiants intégrés dans le programme depuis 2015 **-120**



AZERBAÏDJAN

STAGE POUR JEUNES DIPLOMÉS

Opportunités de stages et d'orientation dans l'industrie pétrolière et gazière au sein de Saipem en Azerbaïdjan pour les étudiants provenant de plusieurs universités locales.

Étudiants sélectionnés
pour un stage **+60**
depuis 2010

Etudiants
participants **+40**
au programme recrutés
par Saipem depuis 2010

KAZAKHSTAN

PROGRAMME DE BOURSE D'ÉTUDES ERSAI

Programme de bourse d'études pour les jeunes sortant de l'école et provenant de familles à faibles revenus pour financer leurs études dans la spécialisation requise par Saipem dans l'une des universités d'état.

Étudiants
enrôlés dans le programme **15**

APPORTER NOTRE CONTRIBUTION POUR LES DROITS DE L'HOMME

« Saipem s'est engagée à reconnaître, protéger et promouvoir les droits de l'homme dans toutes les plus de 60 pays où elle travaille, dans toutes ses opérations et tout le long de sa chaîne d'approvisionnement. Mais nous nous efforçons d'aller au-delà en contribuant également à la création des meilleures conditions possibles pour la mise en œuvre pratique de ces droits. »

Stefano Cao, PDG de Saipem

Nous reconnaissons, protégeons et encourageons les droits de l'homme et du travail, en nous inspirant des normes internationales et en tenant compte de la législation locale. Notre engagement s'adresse à la fois à notre personnel, à ceux qui travaillent avec et pour nous et à ceux qui sont localement impactés par nos activités.

En 2016, nous avons développé un plan d'action pour les droits de l'homme et du travail, comprenant différents projets tels que :

- des sessions de formation aux droits de l'homme et du travail afin de permettre au personnel des RH, aux directeurs de nos filiales et à nos responsables de projet de prendre en compte ces aspects d'un point de vue international et local ;
- l'amélioration des canaux de communication pour remonter les griefs de collaborateurs ;
- une sélection stricte des agences internationales de personnel et un processus de gestion du personnel rigoureux.

Pays évalués en matière de droits de l'homme et du travail

62

Employés couverts par des contrats de convention collective

58 %

Notre engagement en matière de promotion des droits de l'homme et du travail s'étend également à nos fournisseurs et se traduit par des processus et des programmes visant à garantir une chaîne d'approvisionnement déontologique. Voici quelques exemples.

CAMPAGNE DE RESPONSABILITÉ SOCIALE AUPRES DES FOURNISSEURS

Réalisation d'une campagne d'audit de responsabilité sociale sur les sites des fournisseurs visant à les évaluer par rapport aux normes internationales et locales en matière de droits de l'homme et du travail et aussi par rapport aux principes Saipem.

Audits sur les droits du travail sur les sites de fournisseurs depuis 2011

+100

PROGRAMME DE FORMATION INTERNE SUR LES DROITS DE L'HOMME ET LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Programme de formation pour nos fonctions impliquées dans le système de contrôle de la chaîne d'approvisionnement afin de renforcer leurs connaissances en matière de droits de l'homme



LE MODÈLE DE CRÉATION DE VALEUR SAIPEM : PROMOTION DES DROITS DE L'HOMME ET DU TRAVAIL LE LONG DE TOUTE LA CHAÎNE DE VALEUR

Valeur pour Saipem

- Protéger la réputation de la société
 - Renforcer l'attraction de employés et leur fidélisation
- 6 713 heures de formation dispensées sur le Modèle OM&C, le Code déontologique et la Lutte contre la Corruption**

Valeur pour la société

Promouvoir la prise de conscience et le respect pour les normes déontologiques les plus élevées

11 audits de qualification vendeurs dans le domaine HSE et sur les droits fondamentaux du travail

et mettre en évidence leur rôle dans l'identification et la gestion des situations critiques dans lesquelles les droits de l'homme pourraient ne pas être garantis par nos fournisseurs.

Heures de formation dispensées sur les droits de l'homme et la chaîne d'approvisionnement entre juin et décembre 2016

245

PRINCIPES DU PACTE UN GLOBAL COMPACT OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Les entreprises sont invitées à :

Droits de l'homme

Principe 1 : promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme ; et

Principe 2 : veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.



Normes internationales du travail

Principe 3 : respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;

Principe 4 : contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

Principe 5 : contribuer à l'abolition effective du travail des enfants ; et

Principe 6 : contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.



CRÉATION DES MEILLEURES CONDITIONS POUR UNE MISE EN OEUVRE DES DROITS DE L'HOMME

La **mission de santé** de Saipem est un autre exemple de notre engagement en matière de promotion des droits de l'homme.

Nous protégeons et gérons la santé de nos employés sur le lieu de travail, par exemple, en :

- assurant la meilleure assistance médicale possible en cas de travail dans des environnements extrêmes ;
- prévoyant des examens médicaux périodiques systématiques ;

**Employés
bénéficiant +27 000
d'un examen médical de santé**

- mettant en œuvre de nombreuses initiatives et programmes dans le cadre de notre Plan de Prévention de Santé (à savoir Programme de prévention des maladies cardiovasculaires, ou Campagne de prévention du paludisme, qui s'adresse également aux communautés locales, etc.).

**Employés
bénéficiant -20 000
du dépistage dans
le Programme de Prévention
des Maladies cardiovasculaires**



INTÉGRITÉ PROFESSIONNELLE

Reconnaître et respecter les droits de l'homme signifie également gérer notre entreprise avec intégrité, en appliquant nos principes, valeurs et normes pendant nos opérations. Pour encourager une culture d'intégrité professionnelle, de nombreux programmes et initiatives ont été mis en œuvre, tels que :

- programme de formation pour informer et former régulièrement les employés.

**Employés formés sur le Modèle OM&C,
le Code Déontologique et la lutte contre la corruption**

+2 800

- Publication du « Guide Saipem à l'Intégrité Professionnelle » pour sensibiliser le personnel sur l'intégrité professionnelle, les informer sur les procédures et les normes en la matière.

**Sessions de sensibilisation et d'information du personnel
à propos du le Guide à l'Intégrité Professionnelle**

~20



« L'Intégrité Professionnelle est un impératif. Par « Intégrité Professionnelle », nous signifions généralement le respect de toutes les valeurs et des principes d'intégrité dans la mise en œuvre de nos activités. »

Stefano Cao, PDG de Saipem

- Mise en œuvre du programme HOPE (Human Operational Environment) afin de développer une meilleure compréhension et prise en compte de la part des managers sur les risques liés au non respect des droits de l'homme et les problèmes associés dans certains contextes locaux spécifiques.

**Participants à HOPE
entre 2014-2016**

~90

Contribuer au développement socio-économique des zones où nous travaillons, c'est également contribuer à créer un environnement favorable au respect des droits de l'homme.

Voici quelques exemples des projets locaux que nous avons mis en œuvre dans ce cadre.



CHILI

Recrutement de ressources locales et sessions de formation spécifiques sur les règles et procédures HSE pour les fournisseurs locaux réalisées pour le projet Codelco, le premier projet onshore au Chili. En outre, réalisation d'un atelier LiHS avec le client.

ANGOLA, CONGO ET NIGÉRIA

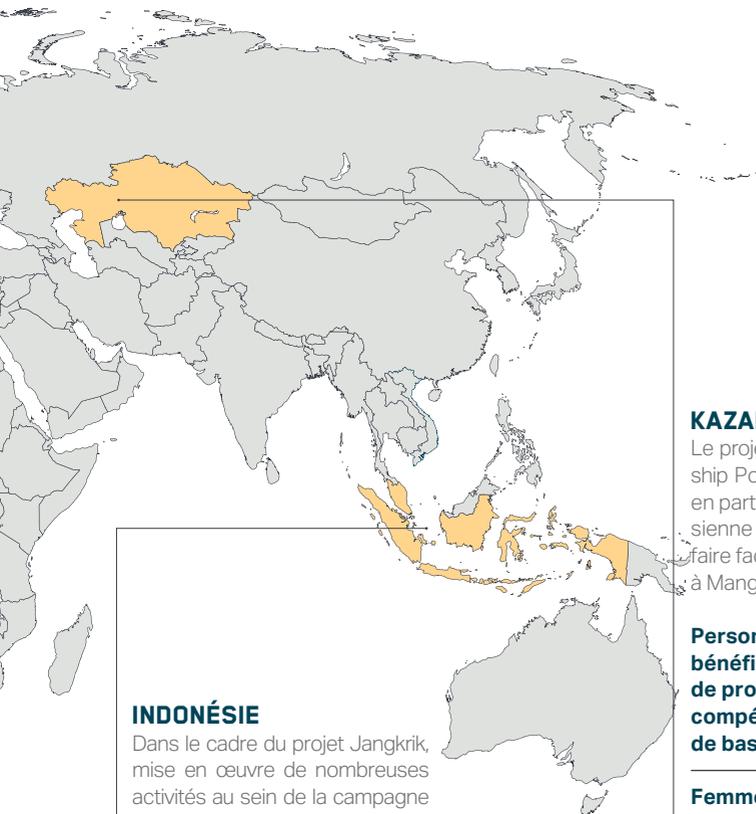
Initiatives de prévention du paludisme basées sur l'information, la formation, la distribution d'équipement et des actions pratiques pour les communautés locales.

Personnes des communautés locales impliqués dans la campagne de prévention du paludisme en Angola **2 000**

CONGO

Programme de formation et d'émanicipation des femmes en situation très précaire pour développer leur employabilité et faciliter leur insertion professionnelle.

Femmes bénéficiaires de programmes de formation **4** dans le domaine de la soudure, de la carrosserie et de la peinture depuis 2016



INDONÉSIE

Dans le cadre du projet Jangkrik, mise en œuvre de nombreuses activités au sein de la campagne LSR, en mettant l'accent sur la sécurité des sous-traitants.

KAZAKHSTAN

Le projet « Boosting the Entrepreneurship Potential in Kuryk » a été conçu, en partenariat avec la Fondation eurasienne d'Asie Centrale (EFCA), pour faire face aux problèmes de chômage à Mangystau Oblast.

Personnes bénéficiaires de programmes de formation aux compétences professionnelles de base **+70**

Femmes formées à l'artisanat **40**



LE MODÈLE DE CRÉATION DE VALEUR SAIPEM : PARTENARIATS À LONG TERME AVEC NOS PARTIES PRENANTES LOCALES

Valeur pour Saipem

- Augmenter l'implication des parties prenantes
- Renforcer la marque sociétale de Saipem
- Réduire les risques d'interruptions de travail

7 pays où les programmes de développement local sont définis par des accords

Valeur pour la société

- Façonner les programmes de développement en fonction des besoins des communautés locales
- Soutenir le développement socio-économique des communautés

54 projets de développement locaux
+4 000 bénéficiaires des programmes de promotion de la santé

SOUHAITEZ-VOUS EN SAVOIR PLUS ?



Saipem Sustainability 2016

Notre engagement en matière de développement durable en pratique

Sustainability Statements 2016

Nos performances de développement durable en détails



Sustainability est en ligne ! Visitez :

- l'espace Sustainability sur le site de Saipem
- le rapport interactif



Brochures thématiques

Brochures mettant l'accent sur la Biodiversité et le Contenu Local



Saipem dans le monde

Rapports de projets et de pays qui décrivent nos activités, les meilleures pratiques et les résultats en termes de durabilité

FIND US ON





Société par Actions

Capital social :

€2.191.384.693 entièrement libéré

Code d'identification fiscale

et Registre des sociétés de Milan

N°. 00825790157

WWW.SAIPEM.COM

Opérateur : +39-0244231

Illustration page de couverture

F.C. Zingale, Every day we build our tomorrow,

Nigeria



SAIPEM SpA

Via Martiri di Cefalonia, 67
20097 San Donato Milanese
Milan - Italie

SAIPEM.COM