

Bilancio di Sostenibilità 2017*

(*) Contenente la
Dichiarazione Consolidata
di carattere non
finanziario ai sensi del
D.Lgs. 254/2016

Indice Generale

Lettera del Presidente	5
Lettera dell'Amministratore Delegato	7
La nostra storia	9
In evidenza	10
Group Highlights 2017	11
1. La nostra identità aziendale	12
1.1 Profilo Sintetico del Gruppo	12
1.2 La nostra presenza nel mondo	14
1.3 Le nostre tre anime: chi siamo, cosa facciamo	15
1.4 Innovazione verde	16
1.5 Leadership di mercato	17
1.6 Flagship projects	18
1.7 Associazioni e organizzazioni a cui apparteniamo	20
2. La sostenibilità secondo Maire Tecnimont	21
2.1 L'impegno del Gruppo per gli SDG e il Global Compact delle Nazioni Unite	23
2.2 Il coinvolgimento degli <i>Stakeholder</i>	28
2.3 L'analisi di materialità	30
2.4 La gestione di Rischi e Opportunità	32
3. Governance e Etica	33
3.1 Governance	34
3.2 Etica e Compliance	39
3.3 Lotta alla Corruzione	42
3.4 Meccanismi di segnalazione	44

4. Le persone al Centro	46
4.1 Organico	49
4.2 People Engagement and Reward	52
4.3 Diversity	55
4.4 Sviluppo del Capitale Umano	59
4.5 Tutela dei Diritti Umani	64
5. Tecnologia, sviluppo, innovazione e R&S	69
5.1 La nostra strategia per essere <i>leader</i> nello sviluppo delle tecnologie	70
5.2 Portafoglio licenze e brevetti	71
5.3 Innovazione e R&S	72
5.4 Innovazione di processo	80
6. Creare valore sostenibile	81
6.1 Misurazione della nostra impronta economica	82
6.2 Aumentare il valore per i clienti	84
6.3 Gestione di una catena di fornitura sostenibile	86
6.4 Sviluppo delle comunità locali	90
7. Importanza e valore della nostra politica HSE	101
7.1 Cultura e formazione HSE	103
7.2 Responsabilità per la protezione dell'ambiente	105
7.3 Progettazione HSE	118
7.4 Performance in ambito salute e sicurezza	121
Metodologia, Principi e Criteri di Reporting	127
Indice dei contenuti GRI e UN Global Compact	131
Tabella di correlazione alla Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria ai sensi del D.Lgs. 254/2016 ("Tabella DNF")	138
Relazione della Società di Revisione Indipendente sulla Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario ai sensi dell'art. 3, C. 10, D.Lgs. 254/2016 e dell'art. 5 Regolamento Consob n. 20267	141

Lettera del Presidente

Agli Stakeholder

il 2017 è stato un anno molto ricco di avvenimenti per il nostro Gruppo, durante il quale abbiamo trapiantato passaggi di grande rilievo, conseguito straordinari risultati operativi e offerto nuove opportunità di sviluppo al nostro personale.

Una tappa fondamentale nella nostra storia è stata la quotazione di Maire Tecnimont alla Borsa Valori di Milano, dieci anni fa, che ha accresciuto in noi la consapevolezza degli impatti della nostra operatività sui portatori di interesse esterni considerati nel loro complesso. La maggiore esposizione pubblica ha comportato una crescente responsabilità da parte nostra, una maggiore regolamentazione, più trasparenza e una misurazione oggettiva dei risultati conseguiti. È lungo questo cammino che siamo diventati il Gruppo che siamo oggi: solido, affidabile e responsabile. Con l'espansione della nostra attività, il nostro ruolo di attori sociali è diventato più complesso ed ha comportato maggiori responsabilità: alla luce di questa evoluzione abbiamo assunto un impegno a livello internazionale decidendo di dare il nostro sostegno al Global Compact delle Nazioni Unite e integrando gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile nella nostra operatività.

A dieci anni di distanza, l'ambiente economico globale è cambiato più velocemente e ampiamente di quanto chiunque avrebbe potuto immaginare e la sostenibilità è diventata sempre più un pilastro portante del processo decisionale dell'attività economica aziendale.

Per gli attori internazionali come Marie Tecnimont, ora i principi ESG (in materia di ambiente, società e *governance*) sono all'ordine del giorno nel contesto di un mercato più esigente e di obblighi di legge più severi.

Il presente documento risponde alla domanda di rendicontazione non finanziaria di tutti i nostri *stakeholder*. Il processo di reporting, che ha portato alla redazione del Bilancio di Sostenibilità, ha rappresentato una preziosa occasione per presentare la complessità del nostro mondo e il grande impegno da noi profuso sul versante della sostenibilità, sia come creatore che come distributore di valore in ciascuna delle geografie in cui operiamo. Lungo questo processo abbiamo sempre più preso coscienza del ruolo fondamentale che possiamo svolgere in tali ambienti, offrendo non solo servizi di alto livello ai nostri clienti ma anche opportunità di sviluppo locale.

Lettera dell'Amministratore Delegato

Agli Stakeholder

Il Gruppo Maire Tecnimont ha vissuto una crescita costante negli ultimi anni, sia sul fronte delle dimensioni, con un organico incrementato di circa 1.200 risorse nell'ultimo triennio, che su quello dei risultati economici e finanziari, maturando nel 2017 acquisizioni record per €4.323,7 milioni. Si tratta di uno sviluppo straordinario avvenuto in un contesto internazionale sempre mutevole e in un mercato sfidante, che attesta la capacità della nostra organizzazione di reagire e progredire oltre alla capacità di trasformare le incertezze in opportunità.

La nostra attività non è direttamente collegata al petrolio. Noi operiamo nel segmento *downstream* (*oil&gas*, petrolchimica e fertilizzanti), quindi i fattori trainanti della nostra attività si basano sulla domanda globale di polietilene e polipropilene. Pertanto, siamo strettamente legati alla domanda di prodotti petrolchimici e fertilizzanti, che a sua volta dipende da fattori demografici e di sviluppo, oltre che dall'industrializzazione. In questo senso, il nostro ruolo di *general contractor* con un DNA altamente tecnologico ci mette in condizione di avere un impatto sui territori in cui operiamo.

Per questo motivo la sostenibilità è la vera pietra miliare del sistema valoriale del Gruppo, in termini sia economici che etici, che ci porta a considerare nuove opportunità di sviluppo dell'attività per rispondere alle richieste del mercato.

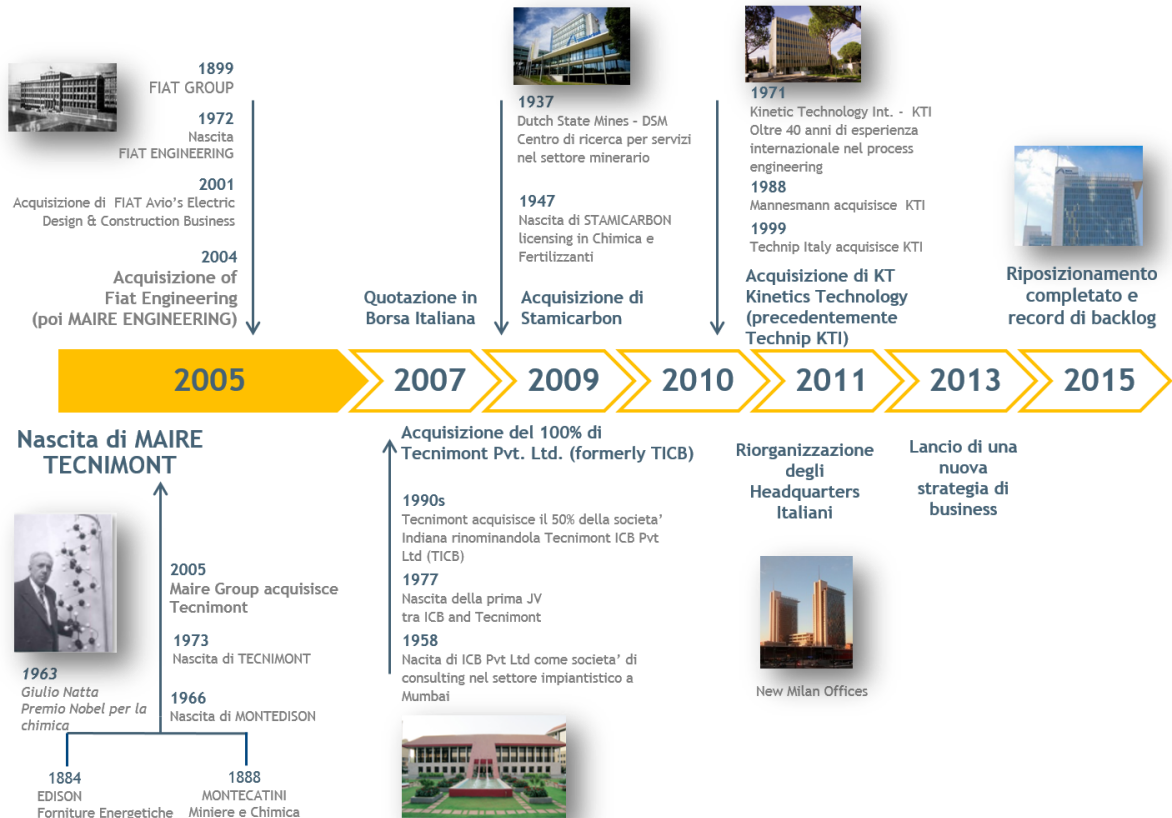
Noi possiamo svolgere un ruolo significativo nell'imminente transizione energetica, sviluppando e offrendo nuove tecnologie alla luce delle mutate condizioni di mercato e dei cambiamenti climatici.

Stiamo lavorando a quelle che io chiamo "adiacenze tecnologiche": sono già emersi segni incoraggianti da due investimenti negli Stati Uniti - Siluria e Pursell Agri-Tech, due *startup* che puntano a soluzioni più sostenibili per la trasformazione del gas e i fertilizzanti per l'agricoltura. Nell'ambito dei combustibili non fossili siamo pronti per cavalcare le nuove tendenze e stiamo sviluppando le nostre competenze nei prodotti biochimici e nelle bioplastiche.

Siamo sempre più interessati alla generazione di energia rinnovabile. La generazione di energia da fonti non rinnovabili cresce in maniera significativa a livello globale. Si tratta di un settore interessante per noi, come dimostrato recentemente dalla crescita costante registrata: è in corso il passaggio dalle centrali da 20-MW a quelle da 150-200 MW, la cui costruzione richiede grandi società in grado di gestire una logistica complessa.

La crescente attenzione internazionale alla sostenibilità e allo sviluppo sociale sulla scia dell'Accordo di Parigi e del lancio dei nuovi Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals* - SDG) nel 2016 ha ulteriormente accresciuto la nostra consapevolezza del fatto che questi obiettivi debbano essere posti al centro dell'operatività quotidiana delle imprese per garantire uno sviluppo sostenibile. L'impegno reale e chiaro su questo fronte, unitamente al sostegno costante al Global Compact delle Nazioni Unite, è l'unico modo per assicurare coerenza con i principi alla base del nostro lavoro di *contractor* internazionale di alto contenuto tecnologico con un impegno profondamente radicato in contesti locali in diverse aree geografiche.

La nostra storia



In evidenza

MISSION

La nostra mission è quella di essere uno dei migliori *contractor* a livello mondiale, orientato alla tecnologia ed operante nei settori del *engineering*, *procurement* e *construction*. Vogliamo fare della competenza, dell'imprenditorialità e della capacità di adattamento i nostri fattori chiave di successo.

VISION

La nostra vision industriale è focalizzata su competenze e tecnologie distintive nel settore della lavorazione degli idrocarburi (in particolare nell'ambito della petrolchimica, dell'oil & gas e dei fertilizzanti): lavoriamo per essere pronti a rispondere ad un nuovo contesto di crescita basato sull'impiego di materie prime e fonti di energia rinnovabili. Presidiamo l'intera catena del valore, in ciascuna delle sue fasi dall'inizio alla fine, e offriamo una gamma di servizi caratterizzata da un elevato grado di flessibilità.

Group Highlights 2017

2011: ADESIONE UFFICIALE A “UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT”

40 PAESI IN CUI MAIRE TECNIMONT OPERA

€ 3,5 MLD RICAVI

€ 7,2 MLD PORTAFOGLIO ORDINI

€ 4,3 MLD ACQUISIZIONI

€ 2,2 MLD BENI E SERVIZI ORDINATI NELL'ANNO

18.500+ FORNITORI

50% BENI E SERVIZI ACQUISTATI LOCALMENTE*

5.443 DIPENDENTI TOTALI

2.732 LAUREATI IN INGEGNERIA

1.003 DONNE

70 NAZIONALITA'

2,4 MLN ORE DI TRAINING (INCLUSO HSE E SUBAPPALTATORI)

88 MLN ORE LAVORATE NEI CANTIERI

0,046 LTIF IN CANTIERE** (LOST TIME INJURY FREQUENCY)

183.248 t EMISSIONI CO₂ EQ. (Scope 1 + Scope 2)

1.200 BREVETTI

4 CENTRI DI INNOVAZIONE

93 PROGETTI INNOVATIVI

(*) Dato riferito agli 8 progetti più rappresentativi del gruppo in termini di avanzamento, sia come tipologia di prodotto che di tecnologia (Cfr. Par.6.4)

(**) Dato riferito alla Business Unit *Technology, Engineering and Construction*

1. La nostra identità aziendale

1.1 Profilo Sintetico del Gruppo

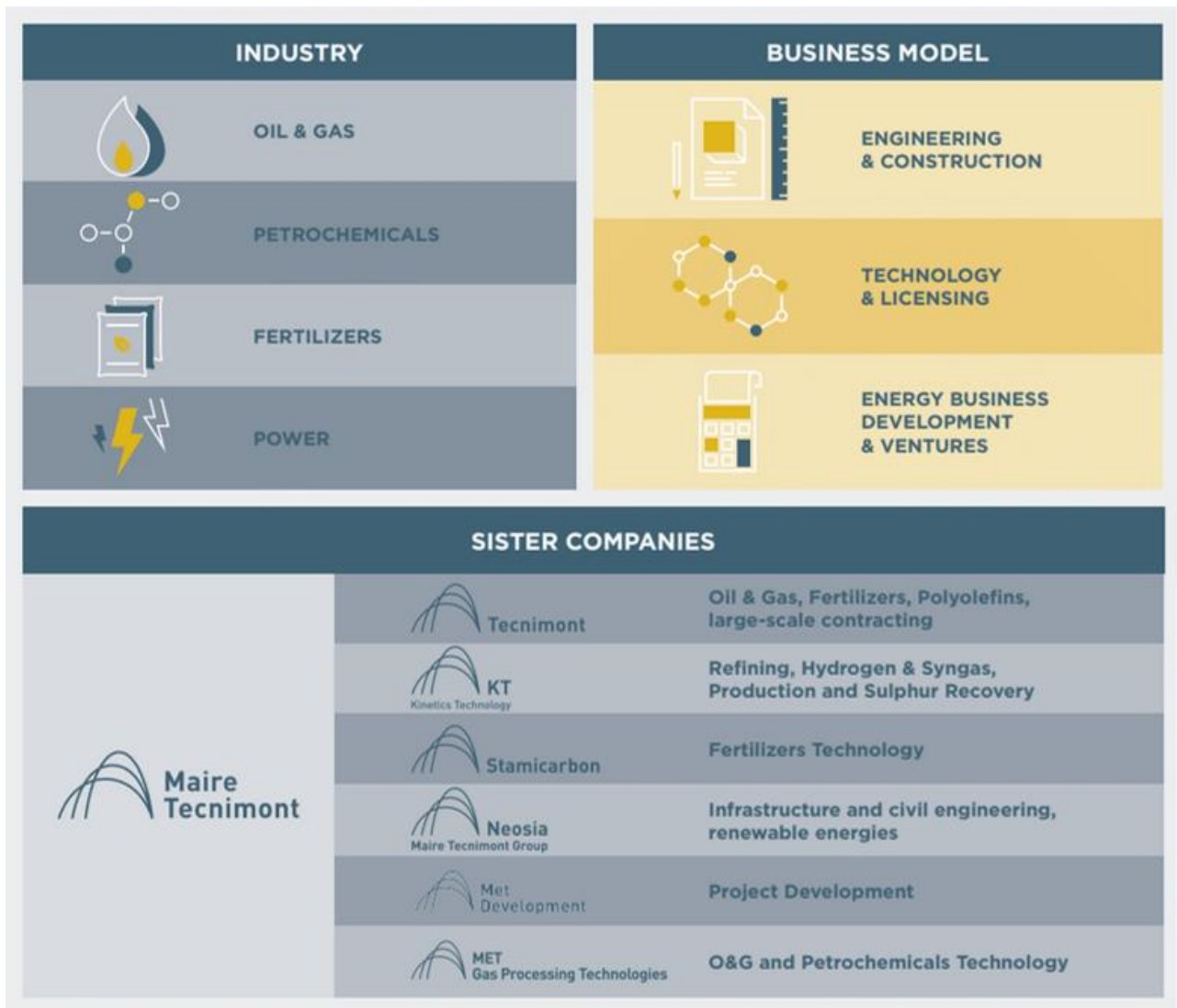
Maire Tecnimont è un Gruppo multinazionale e multiculturale, con un organico di circa 5.500 persone distribuite in 50 società presenti in oltre 40 paesi, a cui si aggiungono circa 3.000 professionisti del settore elettro-strumentale. Quotato alla Borsa Valori di Milano dal 2007 il Gruppo è tra i principali attori del mercato a livello mondiale ma affonda le proprie radici nella solida tradizione ingegneristica di importanti marchi italiani.

Siamo leader della fornitura nei settori Engineering & Construction, Technology & Licensing, Energy Business Development & Ventures in tutto il mondo, contribuiamo alla trasformazione delle risorse naturali in prodotti innovativi per una miriade di applicazioni quotidiane. Il nostro background tecnologico ha origine nel lavoro dei pionieri del settore dell'ingegneria chimica degli idrocarburi.

Forniamo ai clienti tecnologie proprietarie e di terzi per la progettazione e la produzione di una vasta gamma di impianti di lavorazione. Offriamo una vasta scelta di servizi singoli e combinati, comprensivi di licenze, ingegneria, acquisto di materiali e attrezzature nonché supervisione delle costruzioni, inclusa la nostra competenza nella gestione dei progetti.

Abbiamo maturato referenze di rilievo nella progettazione ed esecuzione di progetti complessi EPC chiavi in mano, contraddistinti da un modello flessibile e coerente che massimizza il contenuto locale in ogni parte del mondo. Oltre ad eccellere nel proprio business, il Gruppo riserva grande attenzione alle varie sfaccettature della sostenibilità per assicurare una crescita duratura, condividendo il valore con gli *stakeholder* e perseguendo la massimizzazione dei risultati per i nostri *stakeholder*. La nostra strategia di esecuzione si basa sugli eccellenti risultati raggiunti nel campo della salute e sicurezza, di gran lunga superiori ai benchmark dell'industria. Maire Tecnimont conta altresì sulla competenza acquisita nel campo della progettazione e ingegneria degli impianti di generazione di energia e delle grandi opere pubbliche. Abbiamo solide basi per la realizzazione di centrali energetiche da fonti rinnovabili (eolico, solare e biomassa) di grande dimensione.

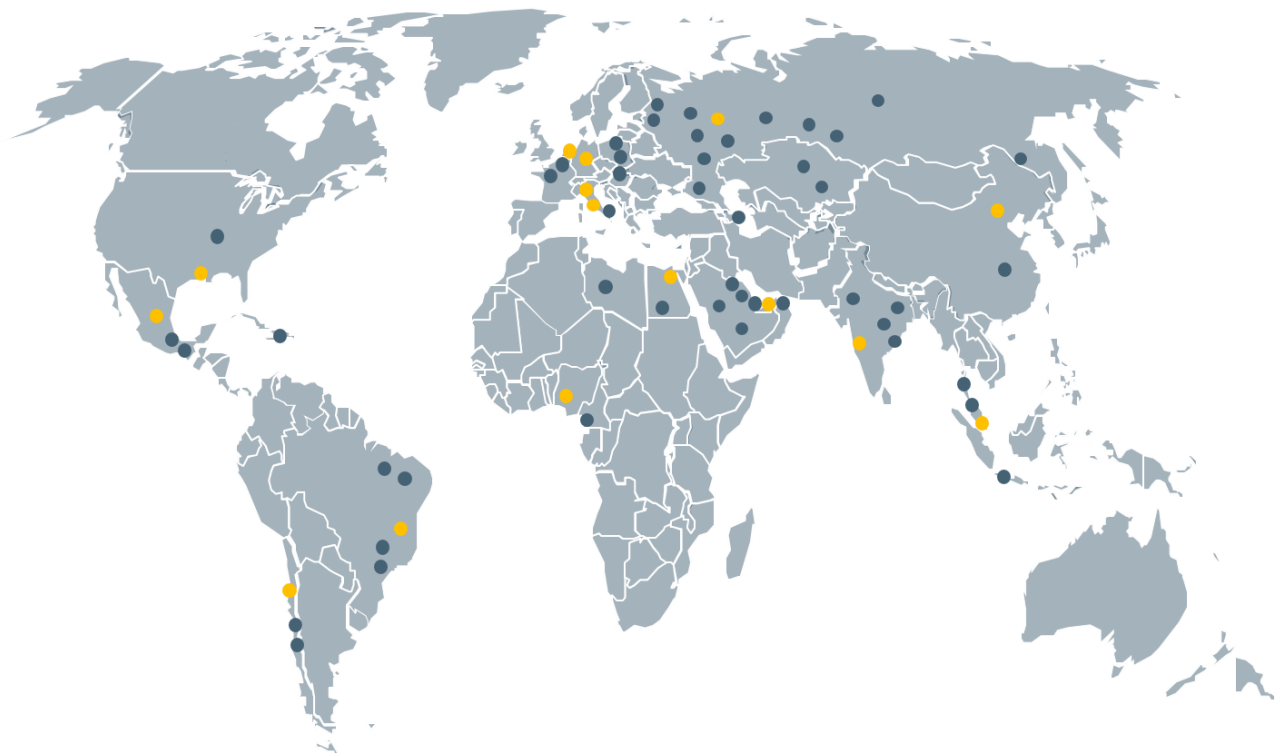
Inoltre, facciamo leva su un modello distintivo guidato dalla tecnologia per lo sviluppo dei progetti, che ci consente di essere coinvolti fin dalle fasi iniziali nelle iniziative di investimento dei clienti.



1.2 La nostra presenza nel mondo

~50¹ PRINCIPALI PROGETTI
40 PAESI IN CUI OPERIAMO

50 SOCIETÀ OPERATIVE
~5.500 DIPENDENTI



● **Headquarters** e principali sedi operative
● **Principali progetti**

¹ Il dato si riferisce a progetti in corso di importo superiore a €1 Mln e non include *licensing*, manutenzione e *intercompany*.

1.3 Le nostre tre anime: chi siamo, cosa facciamo

CONTRACTOR

Il nostro passato, che affonda le proprie solide radici nella progettazione ingegneristica ed è sostenuto da una comprovata esperienza nella gestione di grandi progetti integrati complessi, ci ha consentito di mantenere una posizione di leadership come *contractor* internazionale.

Il nostro approccio saldamente imperniato sulla tecnologia ci dà accesso ai migliori processi d'avanguardia disponibili, facendo di noi un *contractor* di primo piano a livello mondiale.

Attraverso la nostra rete di centri internazionali di ingegneria, offriamo ai clienti servizi e *know-how* che spaziano dagli studi concettuali, alla selezione delle tecnologie, all'ingegneria di processo, alla progettazione di dettaglio. I servizi che forniamo beneficiano delle sinergie tra capacità e specializzazioni di tutte le nostre società con una contaminazione a 360 gradi trasversale all'intero Gruppo.

TECNOLOGI

Il portafoglio tecnologico di Maire Tecnimont vanta oltre 100 famiglie di brevetti e circa 1.200 brevetti singoli e domande di brevetto in molti paesi. Inoltre, il processo di innovazione della *pipeline* (IPL), dispiegato in tutto il Gruppo, ha dato vita ad oltre 200 nuovi progetti di innovazione e più di 54 nuovi brevetti in diversi campi. Le attività di ricerca di Maire Tecnimont rientrano principalmente nelle seguenti categorie: sviluppo di nuove materie prime per la produzione petrolchimica, miglioramento delle attuali tecnologie e sviluppo di nuove tecnologie innovative e sostenibili.

La cooperazione continuativa con Università e Centri di Ricerca ci posiziona al vertice delle classifiche nell'innovazione e nella R&S, all'avanguardia del nostro settore.

IMPRENDITORI

Puntiamo a cogliere le opportunità che ci si presentano assistendo i potenziali clienti fin dalle prime fasi del processo di investimento, facendo leva sulle nostre capacità finanziarie e tecniche avanzate per promuovere progetti in cui il Gruppo può svolgere un ruolo fondamentale nel coordinamento dell'intero progetto e dei vari attori finanziari, istituzionali e tecnici coinvolti.

Il Gruppo stesso dà avvio ai progetti, agevolando l'incontro degli investitori e delle risorse necessari alla costituzione di una società dedicata alla costruzione e all'esercizio di un impianto. Ciò significa svolgere un ruolo chiave nella direzione dello sviluppo strategico - dal concepimento all'esecuzione - di progetti su vasta scala.

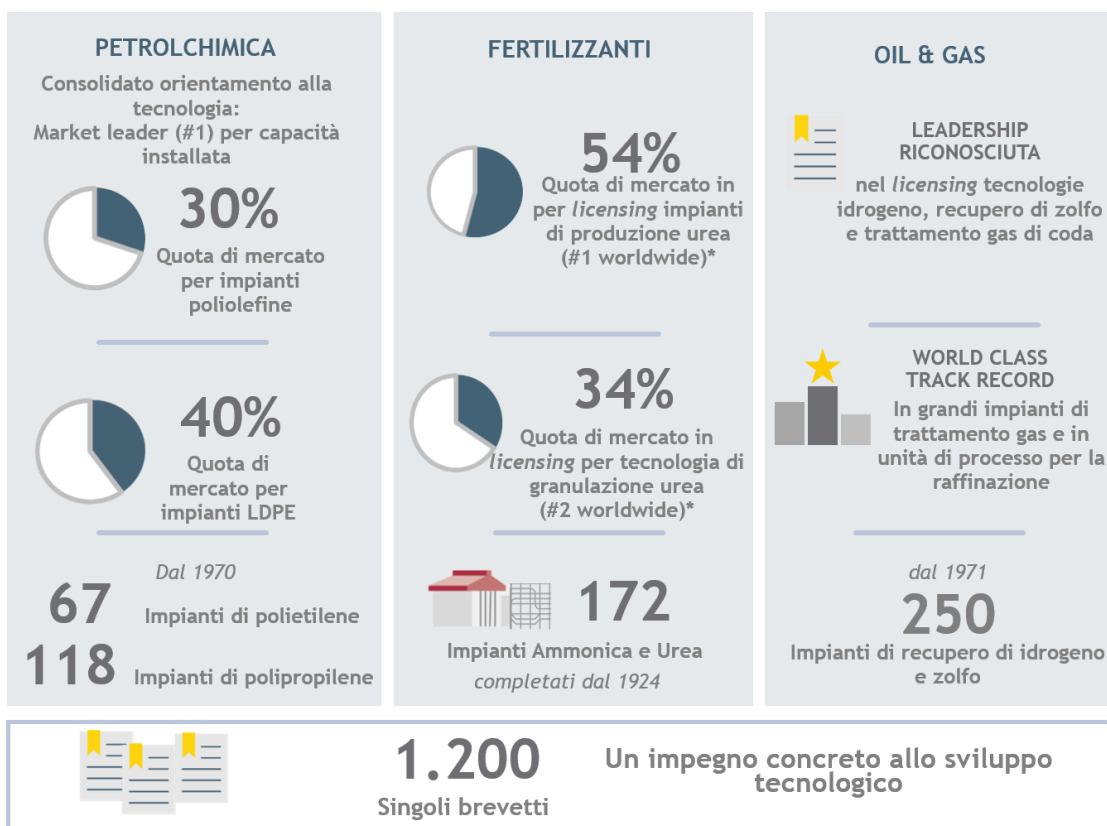
1.4 Innovazione verde

Una società orientata alla tecnologia come Maire Tecnimont interpreta l'attuale dinamica del mercato e il settore delle energie alternative in evoluzione iniziando a pensare "verde". Supportiamo i clienti nella progettazione di strutture industriali più efficienti dal punto di vista dei consumi energetici e con livelli inferiori di emissioni (value engineering). Investiamo e cooperiamo con startup innovative rivoluzionarie in grado di ridurre la complessità e le dimensioni degli impianti (*gas to olefins*).

Sviluppiamo tecnologie che migliorano le prestazioni dei prodotti per ridurre le emissioni nell'ambiente (fertilizzanti).

Siamo impegnati nell'industrializzazione di soluzioni alternative per la generazione di plastica e combustibili da materie prime più facilmente disponibili e sostenibili (biocombustibili, chimica verde).

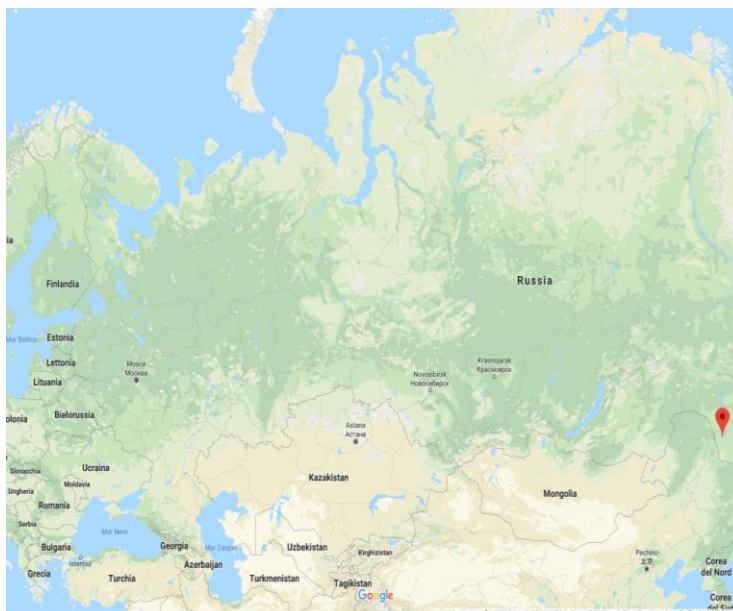
1.5 Leadership di mercato



* I dati sono basati sulle analisi di Gruppo

1.6 Flagship projects

AMURSKY GAS PROCESSING PLANT



Maire Tecnimont Group, in consorzio con Sinopec, si è aggiudicata da parte del Gruppo Gazprom uno dei progetti più sfidanti della sua storia. Il contratto del valore di €3,9 miliardi per il progetto Amurski Gas Processing Plant (AGPP) comprende ingegneria di dettaglio, procurement, costruzione, pre-commissioning, e commissioning delle utilities, offsites e infrastrutture.

L'impianto, a 13 km a nord della città di Svobodny nella regione di Amur (Federazione russa), sarà il più grande impianto di trattamento gas al mondo con una capacità di **42 miliardi di m³ di gas all'anno**.

Alla task force di progetto prenderanno parte più di 900 ingegneri di differenti discipline, attraverso oltre 17 centri operativi distribuiti su 10 fusi orari, da Milano a Mumbai, da Mosca a Ningbo (Cina), coinvolgendo **12 design institutes russi** da San Pietroburgo a Blagovenschensk al sito di Svobodny.

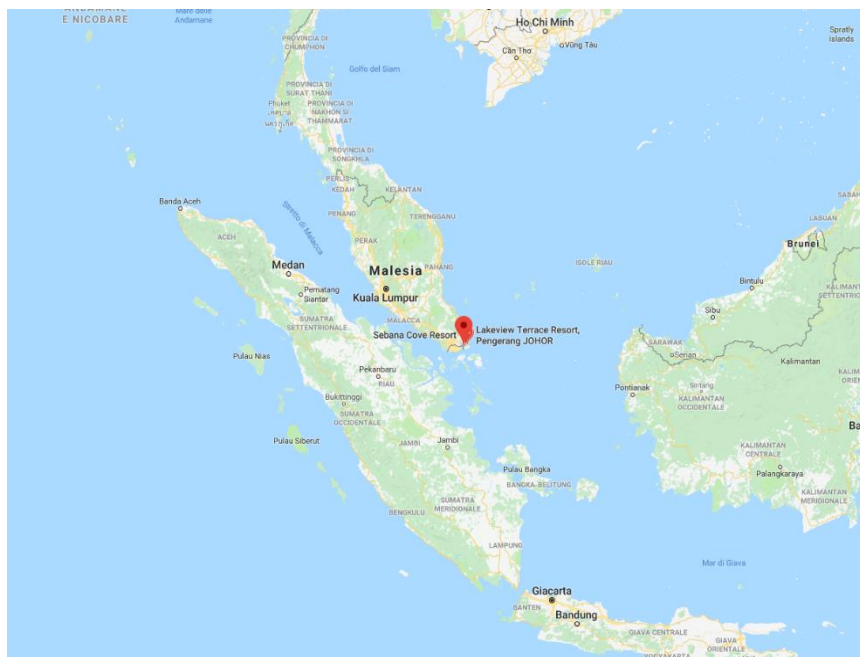
Tale mega progetto in una regione remota comporterà un impatto molto significativo in termini di creazione di infrastrutture e occupazione nell'area, rappresentando un'importante occasione di sviluppo economico locale.

850 ettari: area cantiere principale

80.000 tonnellate di strutture metalliche

220.000 m³ di cemento

RAPID PETROCHEMICAL COMPLEX



Dal 2015 il Gruppo ha avviato una nuova relazione con PETRONAS grazie all'aggiudicazione di due contratti EPCC in JV con un partner cinese per la realizzazione di due unità di polipropilene (P7) e una unità di polietilene ad alta densità (P27) nell'ambito del complesso RAPID (Refinery and Petrochemical Integrated Development) nel sud-est di Johor, Malesia.

Un approccio esecutivo di tipo fast track unito ad una performance di sicurezza eccezionale sono stati il risultato di un forte lavoro di team tra Cliente e Contrattista.

Al fine di sviluppare nuovi programmi tecnologici congiunti tra Industria e Università, nel maggio 2017 Maire Tecnimont e PETRONAS hanno sponsorizzato il gemellaggio tra **Universiti Teknologi Petronas (UTP)** e il **Politecnico di Milano**.

Questa cooperazione genererà opportunità di scambio di competenze per studenti post-laurea di entrambi i paesi nel campo della **gas monetization**, creando opportunità di occupazione di alto livello.

Capacità - P7 - 2 Unità Polipropilene: 450.000 tonnellate/anno ciascuna

P27 - Unità HDPE: 400.000 tonnellate/anno

Safety First - "Zero LTI project": P7 - 3,4 Mln ore lavorate senza LTI*

P27 - 1,1 Mln ore lavorate senza LTI*

(*) LTI: "Lost Time Injury" - Infortuni con giornate di lavoro perse

1.7 Associazioni e organizzazioni a cui apparteniamo

Il Gruppo Maire Tecnimont partecipa attivamente ad associazioni e organizzazioni nazionali e internazionali che sostengono obiettivi e impegni a lungo termine per la promozione di una modalità sostenibile di operare e gestire le pressioni economiche, sociali ed ambientali che interessano il nostro settore ed i territori che presidiamo.

La nostra appartenenza a tali associazioni e organizzazioni è strategica per lo sviluppo della nostra attività e per il nostro sviluppo tecnologico, così come per la nostra strategia di responsabilità aziendale. Eccone alcuni esempi:

Associazione/Organizzazione	Affiliazione	Anno di Adesione
Assonime	Associato	2016
ANEST Associazione Nazionale Energia Solare Termodinamica	Associato	2013
Arab Fertilizer Association	Associato	2009
Carbon Disclosure Project	Partecipante	2014
ECRI - Engineering and Construction Risk Institute	Associato	2010
European Construction Institute	Associato	1999
Fertilizer Association of India	Associato	2007
Fondo Ambientale Italiano	Socio sostenitore	2009
Global Compact Network Italia	Fondatore	2014
UN Global Compact	Partecipante	2011
International Fertilizer Industry Association	Associato	2009
Res4Med	Sponsor	2016
World Economic Forum	Associato	2013

2. La sostenibilità secondo Maire Tecnimont

Per il nostro Gruppo la sostenibilità è al centro dell'attenzione alla pari degli aspetti strategici della nostra attività, considerato che è possibile creare valore a lungo termine solamente a patto di acquisire piena consapevolezza e sensibilità in merito agli impatti della nostra attività a tutti i livelli.

Una strategia di sostenibilità di ampio respiro, eppure concentrata su obiettivi chiari, riduce la nostra esposizione ai fattori di stress esogeni e ci rende più resilienti e capaci di preservare il valore per i nostri *stakeholder*, massimizzando al contempo la possibilità di cogliere le opportunità che emergono dalla transizione energetica in corso.

A tale proposito, le questioni chiave sollevate dalla valutazione della materialità svolta nell'ambito del processo di rendicontazione ci hanno aiutato a definire un gruppo di priorità a partire dalle quali è possibile pianificare attività concrete con maggiore regolarità ed efficacia. Questo è l'unico modo per integrare la strategia di sostenibilità del Gruppo nel nostro lavoro quotidiano.

Vera e propria bussola della nostra strategia di sostenibilità, gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ci aiutano a restare concentrati sui nostri sforzi in campo ambientale, sociale e di *governance*, contribuendo ad uno sviluppo più equilibrato ed organico della nostra modalità operativa in tutte le sfere.

La prima tappa della strategia di sostenibilità di Maire Tecnimont, concretamente realizzata in questo Bilancio, è il necessario cambiamento nella cultura aziendale in termini di indicatori utilizzati per misurare la creazione di valore del Gruppo. Chiaramente, per Maire Tecnimont creazione di valore significa in primis capacità di generare utili a lungo termine, in particolare in un settore ciclico come quello della lavorazione degli idrocarburi. L'eccellenza tecnica, l'impronta globale, la flessibilità nella gamma di servizi offerti, la gestione responsabile del rischio per progetti, un modello snello *asset-light* e la disciplina finanziaria sono tra i pilastri della strategia industriale del Gruppo per la costruzione di crescita economica a lungo termine. I risultati periodici sono valutati in modo trasparente con indicatori economico-finanziari tipici delle società quotate.

La qualità del capitale umano è un fattore cruciale e differenziante per la creazione di valore in Maire Tecnimont. Il settore *engineering & contracting* è "un'attività fatta di persone" e di conseguenza il Gruppo ha consolidato la sua strategia sulle risorse umane per alimentare e nutrire il talento, migliorare continuamente le competenze del personale, adeguare i piani previdenziali

e gli approcci allo *smart working* nonché potenziare la partecipazione dei dipendenti ai risultati aziendali (piano di azionariato diffuso per i dipendenti). Questa strategia contribuisce alla competitività del Gruppo e rinforza il senso di appartenenza all'azienda, vista come una comunità professionale e in termini di valore del singolo individuo sul posto di lavoro.

Con questo Bilancio, i criteri ESG sono ufficialmente entrati a far parte del cruscotto di monitoraggio, rendendo così possibile una più ampia valutazione dei risultati aziendali. Maire Tecnimont dovrebbe essere misurata sulla sua capacità di mitigare gli impatti negativi e agevolare gli impatti positivi della sua attività sull'ambiente naturale ed umano in cui opera. I criteri ESG evidenziano un *modus operandi* strettamente collegato al DNA aziendale di *engineering contractor* con orientamento tecnologico, in cui il nostro approccio all'innovazione si applica non solo entro i confini aziendali o nell'ambito dei suoi progetti ma si estende anche ai contesti locali. Una seconda tappa, più estesa, della strategia di sostenibilità di Maire Tecnimont riguarda la valorizzazione del contenuto locale, ovunque operiamo, ogniqualvolta possibile. Essendo *general contractor* a capo di commesse relative a grandi impianti industriali, il potenziale delle nostre decisioni relative alla nostra attività, gli impatti sulla nostra catena di fornitura e la nostra competenza di alto livello ci consentono di svolgere un ruolo importante nello sviluppo dei territori in cui operiamo. A livello globale, siamo in grado di generare valore in diverse forme attraverso i nostri progetti in svariati contesti economici.

Il Gruppo vanta una significativa capacità di dinamizzazione del contenuto locale. Per questo motivo, abbiamo dedicato una parte significativa del processo di rendicontazione non finanziaria all'estrazione di dati dai principali progetti in corso di esecuzione, misurando il perimetro della catena di fornitura, le aziende subappaltatrici coinvolte, i lavoratori mobilitati, i salari pagati, le ore di formazione e le azioni che hanno favorito le comunità locali. Il *data mining* analitico è una caratteristica distintiva del nostro approccio ed entrerà a far parte dell'approccio della società alla presentazione a terzi (clienti, governi, partner, mezzi di comunicazione, ecc.) della modalità con cui svolgiamo la nostra attività.

La terza tappa della sostenibilità - quella di maggior peso - di Maire Tecnimont è il suo approccio aperto ad un mercato in rapido cambiamento. Il mercato energetico globale è in transizione. Di fatto, la visione della sostenibilità del Gruppo deriverà dalla sua capacità di diventare un "*processing engineer*" per le nuove forme di energia e materie prime per la produzione emergente globale. Tradizionalmente, l'attività a valle, in cui risiede la migliore esperienza del Gruppo, collega il settore energetico (oil & gas) e manifatturiero (prodotti chimici intermedi che fungono da componenti costitutive per innumerevoli applicazioni industriali, dall'*automotive* all'*Information Technology*, dall'imballaggio all'abbigliamento, dai mobili ai prodotti casalinghi). Con l'evoluzione di nuove forme di produzione di energia e lavorazione biochimica, ci sarà spazio

per i *player* ingegneristici che hanno saputo rinnovarsi e sono capaci di lavorare questi nuovi materiali e industrializzare nuovi impianti. Grazie alla sua ricerca e sviluppo, Maire Tecnimont in qualità di attore tecnologico si sta già concentrando sull'adattamento delle proprie competenze nel campo della "lavorazione delle risorse naturali" a questa nuova realtà di mercato, dalla biochimica agli impianti per la produzione di energia da fonti rinnovabili, preparandosi per un nuovo ciclo della domanda e al contempo contribuendo alle azioni collettive internazionali per far fronte ai cambiamenti climatici.

I tre aspetti della strategia di sostenibilità di Maire Tecnimont sono un potente acceleratore per la crescita a lungo termine della strategia industriale della società focalizzata sulla crescita. Inoltre, contribuiranno a consolidare la reputazione del Gruppo in quanto attore sociale impegnato a contribuire ad un modello di sviluppo più sostenibile.

2.1 L'impegno del Gruppo per gli SDG e il Global Compact delle Nazioni Unite

Nel 2011, il Gruppo Maire Tecnimont si è impegnato a sostenere i dieci principi del Global Compact, la principale iniziativa delle Nazioni per la corporate citizenship e la sostenibilità ed è ora annoverata tra i suoi oltre 12.000 partecipanti.

È un chiaro impegno in termini di *accountability* e trasparenza verso il pubblico che rinnoviamo ogni anno attraverso il documento Communication On Progress, un compendio delle nostre azioni volte ad integrare i principi delle Nazioni Unite nel nostro lavoro quotidiano.

Inoltre, il Gruppo Maire Tecnimont accoglie e sostiene gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile e il loro intento di costruire un mondo più sostenibile. Il Gruppo è consapevole del contributo fondamentale che ciascuna società può dare e ha incorporato i valori e i principi di responsabilità sociale e ambientale nel suo modello industriale.

Il Gruppo, prendendo in considerazione le attività industriali e un forte impegno per sostenere concretamente il raggiungimento degli SDG a livello globale, ha identificato gli obiettivi a cui può contribuire maggiormente attraverso un vasto impegno interno che coinvolge tutte le funzioni significative di ciascuna società del Gruppo. Con l'approvazione finale dell'Alta Direzione del Gruppo, Maire Tecnimont ha chiaramente definito la propria Visione della Sostenibilità e, di conseguenza, il proprio impegno e i propri obiettivi specifici - che sono strettamente collegati alla strategia industriale - per ciascun SDG.

Inoltre, il Gruppo ha costruito una solida *data baseline* che aiuterà a misurare e monitorare, attraverso KPI specifici, il raggiungimento dei summenzionati obiettivi: questa ampia infrastruttura farà da timone per l'operatività quotidiana e le iniziative di Responsabilità

Aziendale del Gruppo, sia ora che in futuro, e costituisce una pietra miliare lungo il cammino del Gruppo verso uno sviluppo sostenibile.

Qui di seguito presentiamo i singoli SDG applicabili al Gruppo unitamente ai rispettivi impatti in termini di attività. I capitoli che seguono forniscono ulteriori dettagli sulle azioni del Gruppo in vista del raggiungimento degli obiettivi e dei risultati conseguiti. Inoltre, l'introduzione di ogni capitolo cita i rispettivi SDG nonché le problematiche emerse dall'analisi della materialità, in termini di strategia industriale.



Figura 1: In evidenza i 12 Sustainable Development Goals selezionati dal Gruppo Maire Tecnimont

SDG



L'impegno del Gruppo

- Consentire al mondo di raggiungere la sicurezza alimentare
- Migliorare l'agricoltura sostenibile aumentando la resa delle colture e migliorando l'uso di macro- e micro-nutrienti

- Garantire la sicurezza dei lavoratori
- Promuovere la salute dei lavoratori
- Promuovere una Catena di Fornitura più sostenibile

- Consolidare le conoscenze e competenze dell'intera forza lavoro

- Promuovere Pari Opportunità di Lavoro per uomini e donne

- Rafforzare la presenza nel settore delle energie rinnovabili

SDG



L'impegno del Gruppo

- Promuovere la protezione dei diritti umani e dei lavoratori
- Contribuire allo sviluppo e alla crescita economica dei paesi in cui opera la società

- Promuovere le attività di R&S perseguendo l'innovazione tecnologica

- Promuovere lo sviluppo di un'infrastruttura resiliente e sostenibile, anche con una prospettiva di lungo periodo

- Applicare le linee guida internazionali e la Miglior Tecnica Disponibile (Best Available Technique - BAT) per ridurre gli impatti ambientali della produzione (Relazione Giustificativa sulla Miglior Tecnica Disponibile disponibile sotto forma di linea guida TCM)

- Ridurre l'impronta di carbonio del Gruppo e dei suoi Clienti

SDG



L'impegno del Gruppo

- Proteggere gli ecosistemi impattati dalle attività dei cantieri
- Aumentare la partecipazione ai tavoli di lavoro sui temi della sostenibilità
- Promuovere e consolidare le partnership con le università
- Promuovere e consolidare le partnership sull'innovazione

2.2 Il coinvolgimento degli *Stakeholder*

La crescita sostenibile nel tempo è strettamente collegata alla capacità del Gruppo di identificare e rispondere ai cambiamenti del mercato e della società. L'identificazione, il coinvolgimento e quindi la valorizzazione dei rapporti con gli *stakeholder* e le persone fisiche e giuridiche che ci si può ragionevolmente aspettare che incidano sulla capacità del Gruppo di attuare con successo le proprie strategie e raggiungere i propri obiettivi è quindi uno dei aspetti primari della strategia del Gruppo.

Stabilire e mantenere nel corso del tempo un dialogo costante con gli *stakeholder* permette al Gruppo di identificare le questioni più importanti in materia di sostenibilità e di valutare come integrarle al meglio nelle attività industriali e gestionali. Il dialogo costante promuove la fiducia, crea valore reciproco e supporta la crescita sostenibile dell'attività aziendale coerentemente con le aspettative dei portatori di interesse.



Figura 2: Mappa degli *Stakeholder*

Per questi motivi, Maire Tecnimont ha identificato e mappato i suoi *stakeholder* (cfr. Figura 2), allo scopo di definire l'importanza e l'impatto delle loro aspettative sulle attività del Gruppo. La tabella che segue identifica gli *Stakeholder* e i principali metodi di coinvolgimento degli stessi.

Stakeholder	Metodo di coinvolgimento
Dipendenti	Newsletter
	Comunicazioni e programmi di formazione continui
	Strumenti formali per la gestione dei reclami (meccanismi di segnalazione)
	...
Azionisti e investitori	Dialogo attraverso la funzione Rapporti con gli Investitori
	Riunioni, <i>webcast</i> e <i>conference call</i> con cadenza regolare
	Aggiornamenti dal sito <i>web</i> e comunicati stampa continui
	Aggiornamenti finanziari regolari
Partner tecnologici	...
	Riunioni con cadenza regolare
	Strumenti formali per la gestione dei reclami (meccanismi di segnalazione)
Partner Industriali	...
	Eventi commerciali

	Strumenti formali per la gestione dei reclami (meccanismi di segnalazione)
	...
Clienti	Eventi commerciali
	Riunioni occasionali per lo scambio di conoscenze (Simposio Stamicarbon)
	Strumenti formali per la gestione dei reclami (meccanismi di segnalazione)
	...
Autorità locali e governi	Riunioni istituzionali
	Risposte alle consultazioni, documenti programmatici, incontri individuali
	...
Appaltatori e subappaltatori	Organizzazione di progetti congiunti
	Incontri su specifici progetti e coinvolgimento negli stessi
	Incontri occasionali per lo scambio di conoscenze (Simposio Stamicarbon)
	Strumenti formali per la gestione dei reclami (meccanismi di segnalazione)
	...
Comunità locali	Progetti Sociali (es. <i>Carawan Seashore</i> in Oman)
	Strumenti formali per la gestione dei reclami (meccanismi di segnalazione)
	...
Fornitori	<i>Procurement Days</i> - giornate dedicate ai principali fornitori
	Riunioni su specifici progetti e coinvolgimento negli stessi
	Riunioni occasionali per lo scambio di conoscenze (Simposio Stamicarbon)
	Strumenti formali per la gestione dei reclami (meccanismi di segnalazione)
	...
Organizzazioni locali e ONG	Riunioni istituzionali
	Partecipazione attiva alle attività promosse dal <i>Global Compact</i>
	...
Associazioni Professionali/di categoria	Riunioni, seminari e partecipazione a comitati tecnici
	Partecipazione alle associazioni di settore, ai gruppi di lavoro istituzionali e agli eventi pubblici
	...

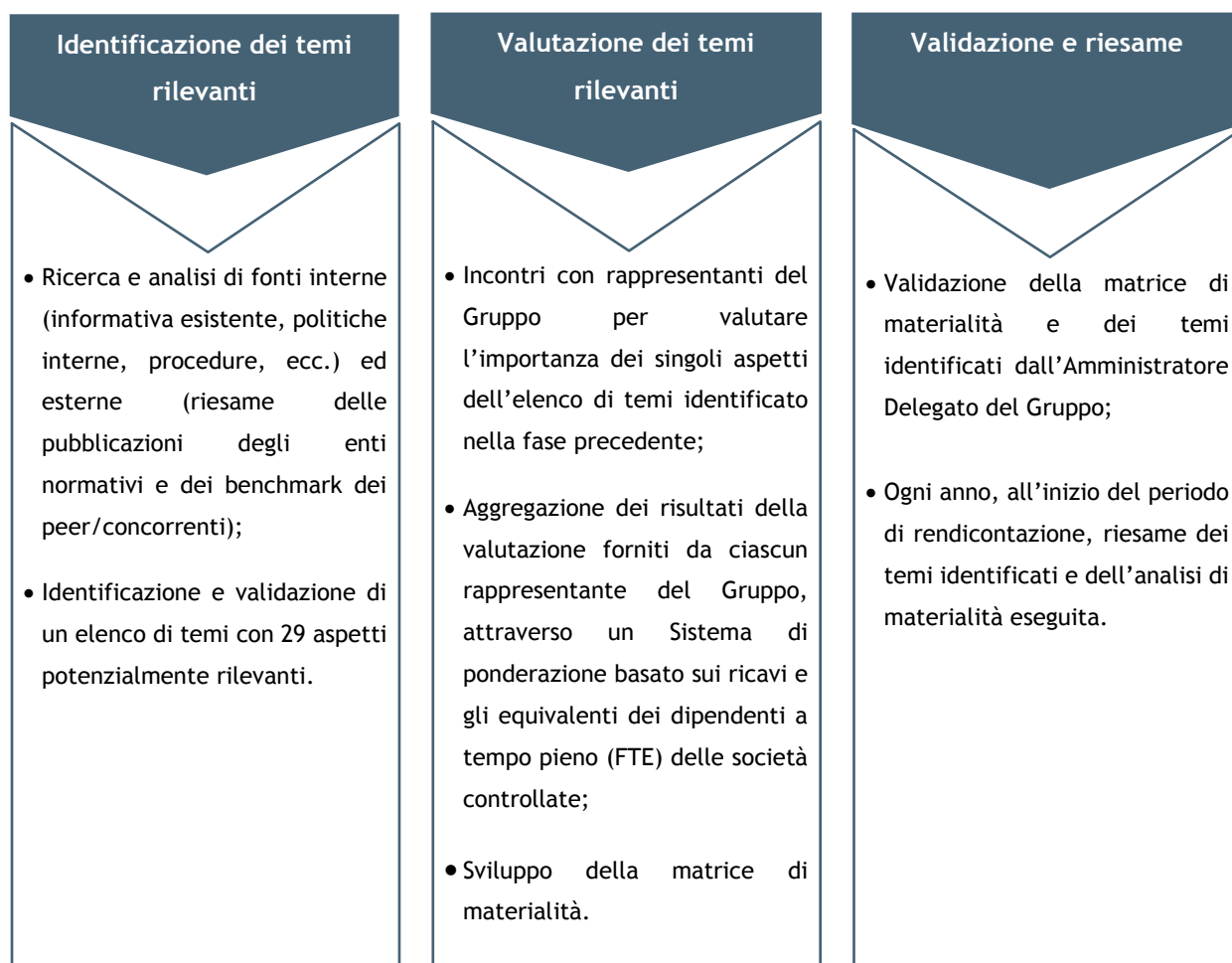
2.3 L'analisi di materialità

Il concetto di materialità riguarda l'identificazione dei temi di importanza fondamentale per Maire Tecnimont ed i suoi portatori di interessi che possono fungere da leve gestionali per creare valore a lungo termine a sostegno della strategia del Gruppo. L'analisi di materialità è un pilastro della nostra strategia di sostenibilità, è coerente con l'attività strategica aziendale e soddisfa le aspettative dei portatori di interessi.

A tale fine, il Gruppo ha dato avvio ad un processo che risponde ai requisiti dei principali standard di rendicontazione sulla sostenibilità, gli Standard GRI, con l'obiettivo di identificare i temi più rilevanti per l'azienda ed i suoi portatori di interessi.

I risultati della valutazione identificano i rapporti con i portatori di interessi da consolidare, le priorità della nostra attività e gli aspetti su cui concentrare l'informativa sulla sostenibilità per riflettere gli impatti più significativi dell'organizzazione nelle sfere economica, ambientale e sociale.

Il processo è il seguente:



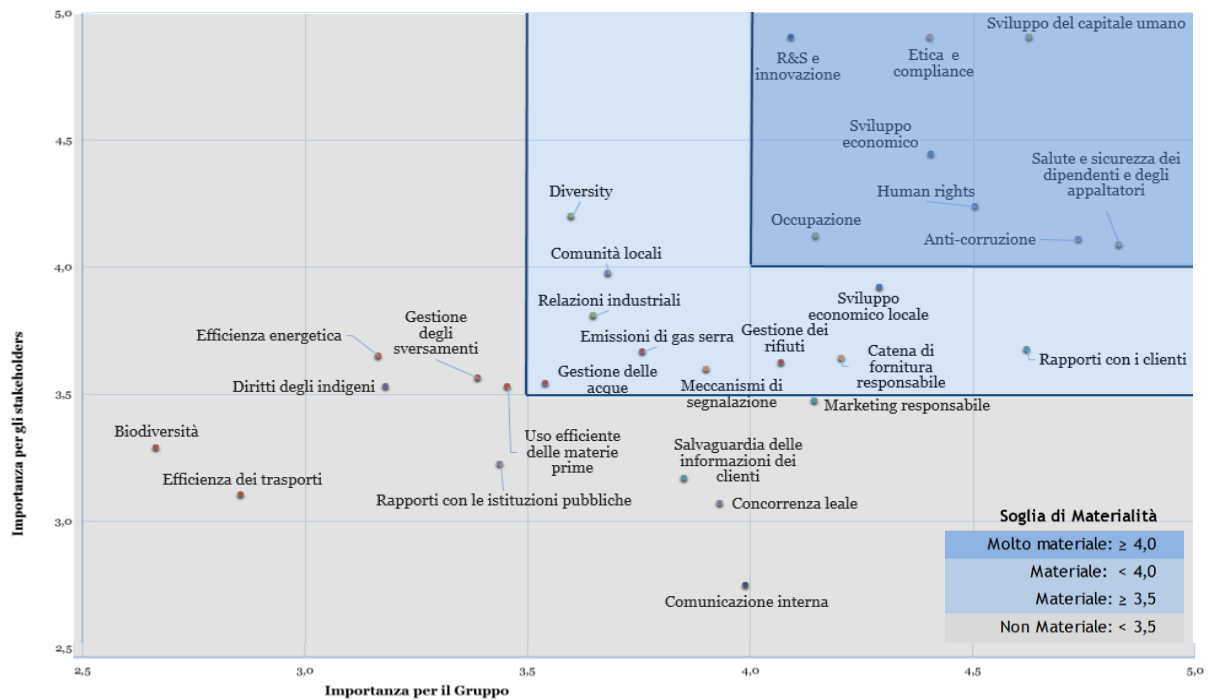


Figura 3: Matrice di Materialità del Gruppo Maire Tecnimont

I temi materiali emersi dall'analisi sono coerenti con la nostra visione aziendale e rappresentano i pilastri della nostra strategia di responsabilità aziendale. Il presente Bilancio fornisce informazioni su tutti questi temi, comprese quelle richieste ai sensi del D.Lgs 254/16 sulle informazioni non finanziarie.

2.4 La gestione di Rischi e Opportunità

Il processo di Gestione dei Rischi e Opportunità' si basa su linee guida e standard definiti da Maire Tecnimont e applicati da tutte le controllate, al fine di garantire una modalità tracciabile e trasparente di analisi e controllo dei rischi e delle opportunità, in base agli obiettivi strategici. Il processo consente il monitoraggio e il controllo dei rischi sia trasversali, che interessano le varie funzioni aziendali del Gruppo (*Enterprise Risk*), sia dei rischi operativi, relativamente alla fase commerciale (*Pretendering*), di offerta (*Tendering*) e durante la realizzazione (*Execution*) dei progetti.

A livello aziendale, i rischi sono valutati e riesaminati con cadenza trimestrale così da poter assicurare una ragionevole certezza in merito alla raggiungibilità degli obiettivi aziendali.

A livello di progetto, al fine di assicurare l'analisi e il monitoraggio dei rischi e opportunità in tutte le fasi del ciclo di vita del progetto e di consentire un ordine di priorità relativo al livello di attenzione da dedicare alle fasi successive di *Tendering e Execution*, viene calcolato sin dalla fase di *Pretendering* un *Risk Rating* per ogni iniziativa commerciale.

Durante la fase di *Tendering* ed *Execution* viene effettuata un'analisi puntuale dei rischi attraverso sessioni dedicate, valutando la probabilità di accadimento ed impatto, il valore lordo e residuo del rischio, assieme ad un piano di controllo e mitigazione specifico. L'analisi dei rischi viene successivamente aggiornata con cadenza regolare, a seconda del *Risk Rating* assegnato al progetto, al fine di monitorare l'evoluzione del rischio durante le fasi progetto.

I risultati aggregati di esposizione al rischio per le fasi di *Pretendering e Tendering, Execution e Enterprise Risk* sono periodicamente illustrate al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e al Collegio Sindacale attraverso uno specifico *report*.

Vengono costantemente pianificate e realizzate attività formative ai soggetti coinvolti inerenti il processo di Gestione dei Rischi, in accordo all'elevata priorità assegnata dal *Top Management* di Maire Tecnimont.

3. Governance e Etica



TEMI MATERIALI TRATTATI IN QUESTO CAPITOLO

- ETICA E *COMPLIANCE*
- ANTI-CORRUZIONE
- MECCANISMI DI SEGNALAZIONE

Stakeholder interessati



Il Gruppo Maire Tecnimont agisce nel rispetto degli standard di *corporate governance*, dei principi etici, delle leggi e delle normative di riferimento. Maire Tecnimont si è dotata di un solido sistema di *corporate governance* e promuove la lotta alla corruzione, la tutela dei diritti umani e dei lavoratori e assicura che tutti i suoi dipendenti, nello svolgimento delle proprie attività quotidiane, agiscano con integrità e nel rispetto delle leggi e dei regolamenti.

L'etica e la *compliance* rappresentano una componente distintiva della condotta del Gruppo Maire Tecnimont - quale elemento fondamentale per mantenere e rafforzare la fiducia degli *stakeholder* - e fanno parte dei principi guida per la costruzione di un sistema di controllo interno e di gestione dei rischi adeguato alle dimensioni, alla complessità e alla struttura operativa del Gruppo, nonché alle sfide che esso è chiamato ad affrontare nel mercato e alle questioni di sostenibilità connesse all'esercizio dell'attività di impresa ed alle dinamiche di interazione con gli *stakeholder*.

L'impegno del Gruppo Maire Tecnimont sulle tematiche di sostenibilità è stato ulteriormente rafforzato con la recente attribuzione di nuove funzioni al "Comitato Controllo e Rischi" già istituito in seno al Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont. In particolare, il nuovo "Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità", così rinominato in data 25 gennaio 2018, è incaricato, tra l'altro, di coadiuvare il Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont nella valutazione di

tutti rischi che possono assumere rilievo nell'ottica della sostenibilità nel medio lungo periodo dell'attività della Società e del Gruppo. Tale Comitato ha altresì competenze in materia di sostenibilità e monitora il posizionamento sui temi di sostenibilità, con particolare riferimento alla collocazione della Società negli indici etici di sostenibilità.

Maire Tecnimont considera la corruzione un enorme ostacolo per l'efficienza del *business* e la concorrenza leale. Come previsto dal Codice Etico di Gruppo, Maire Tecnimont indirizza i rischi di *compliance*, incluso il rischio di corruzione, con l'adozione di un sistema strutturato di regole, controlli e meccanismi di segnalazione atti a prevenire comportamenti illeciti e a proteggere la reputazione del Gruppo a livello globale. Rientrano in questo ambito l'adozione e l'implementazione del Codice Etico di Gruppo e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al Decreto Legislativo 231/2001 (“**Modello 231**”), l'emissione di procedure standard di Gruppo e l'esecuzione di *audit* da parte della Funzione *Internal Audit* di Gruppo e dell'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del Decreto Legislativo 231/01 (“**Organismo di Vigilanza 231**”).

3.1 Governance

Il sistema di *corporate governance* di Maire Tecnimont è essenzialmente orientato all'obiettivo della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, nella consapevolezza della rilevanza sociale delle attività in cui la Società ed il Gruppo sono impegnati e della conseguente necessità di considerare adeguatamente, nel relativo svolgimento, tutti gli interessi coinvolti.

La *governance* di Maire Tecnimont è organizzata secondo il modello di amministrazione e controllo tradizionale con l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Ulteriori informazioni sul sistema di *corporate governance* di Maire Tecnimont sono presenti nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari relativa all'esercizio 2017.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di Maire Tecnimont sono nominati in sede di Assemblea dei Soci mediante il meccanismo del voto di lista che consente la rappresentanza degli azionisti di minoranza.

L'Assemblea dei Soci ha nominato i seguenti membri del Consiglio di Amministrazione (2 Amministratori esecutivi su 9 Amministratori nominati) per il triennio 2016-2018, vale a dire fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018.

Consiglio di Amministrazione	
Presidente	1. Fabrizio DI AMATO
CEO & COO	2. Pierroberto FOLGIERO
Amministratore	3. Luigi ALFIERI
Amministratore	4. Gabriella CHERSICLA
Amministratore	5. Stefano FIORINI
Amministratore	6. Vittoria GIUSTINIAN
Amministratore	7. Andrea PELLEGRINI
Amministratore	8. Patrizia RIVA
Amministratore	9. Maurizia SQUINZI

Le procedure di nomina degli Amministratori secondo il meccanismo del voto di lista così come i *curriculum vitae* degli Amministratori sono presenti nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari relativa all'esercizio 2017.

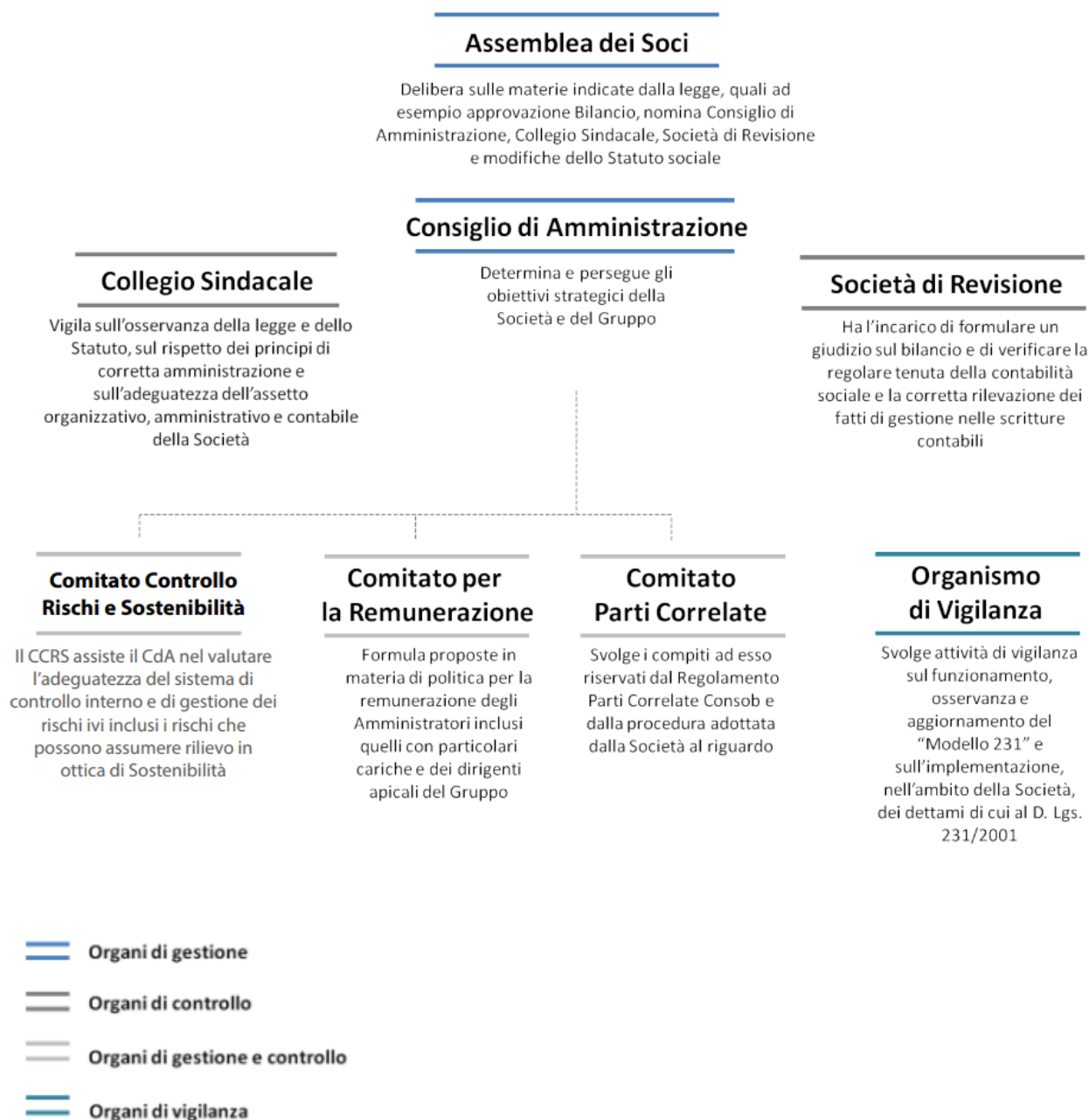
La composizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale rispetta il principio di diversità in relazione ad aspetti quali, la composizione di genere e il percorso formativo e professionale.

Il numero di amministratori indipendenti (5 amministratori indipendenti su 9 amministratori nominati), tutti non esecutivi, è maggiore di quello richiesto dalla legge e dallo Statuto di Maire Tecnimont. Analogamente, i Comitati sono composti da amministratori non esecutivi, per la maggior parte indipendenti, incluso il presidente.

Ulteriori informazioni in materia di diversità in relazione alla composizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale sono presenti nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari relativa all'esercizio 2017.

Composizione degli organi di <i>governance</i>									
	2015			2016			2017		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Membri degli organi di <i>governance</i> per genere	10	5	15	8	7	15	8	7	15
Consiglio di Amministrazione	6	3	9	5	4	9	5	4	9
Collegio Sindacale	2	1	3	2	1	3	2	1	3
Organi di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01	2	1	3	1	2	3	1	2	3
Numero di membri degli organi di <i>governance</i> per età	10	5	15	8	7	15	8	7	15
Fino a 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Da 31 a 50 anni	1	3	4	1	3	4	1	3	4
Oltre i 51 anni	9	2	11	7	4	11	7	4	11

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito due comitati interni con funzioni propositive e consultive, il Comitato per la Remunerazione ed il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità (già Comitato Controllo e Rischi), secondo le disposizioni del Codice di Autodisciplina delle società quotate elaborato dal Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A (“**Codice di Autodisciplina**”) a cui Maire Tecnimont aderisce. Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre istituito un Comitato Parti Correlate a cui sono assegnati i compiti e le mansioni stabiliti nel Regolamento Parti Correlate di Consob. Il Consiglio di Amministrazione ha altresì nominato un Organismo di Vigilanza 231 cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello 231 nonché di curarne aggiornamento secondo le disposizioni del Decreto Legislativo 231/2001 (“**Decreto 231**”).



Ulteriori informazioni sulla Struttura di *Governance* e sul sistema di controllo interno e di gestione dei rischi sono presenti nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari relativa all'esercizio 2017.

In linea con i criteri applicativi del Codice di Autodisciplina e accolte le indicazioni del Presidente del Comitato Italiano per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A. del 13 dicembre 2017, il Consiglio di Amministrazione ha svolto, anche per l'esercizio 2017, il processo di autovalutazione annuale (la "**Board Evaluation**") sulla dimensione, composizione e

funzionamento del Consiglio stesso e dei suoi tre Comitati. La *Board Evaluation* è stata condotta per il tramite di appositi questionari. I risultati sono stati condivisi preventivamente con la *Lead Independent Director* e presentati al Consiglio di Amministrazione.

Ulteriori informazioni sulla *Board Evaluation* sono presenti nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari relativa all'esercizio 2017

A cura del Presidente del Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont e con il supporto della Funzione *Group Corporate Affairs, Governance & Compliance* sono stati organizzati degli incontri con gli Amministratori ed i Sindaci della Società (c.d. programmi di "*Induction Session*") al fine di migliorare la conoscenza degli stessi sul settore di attività in cui operano la Società ed il Gruppo, sulle dinamiche aziendali e la loro evoluzione, sui principi di corretta gestione dei rischi nonché sul quadro normativo e autoregolamentare di riferimento. In particolare nel 2017, è stata organizzata una visita presso un sito operativo di una società del Gruppo nonché alcune sessioni sulla nuova normativa in materia di *market abuse* e sul sistema di gestione dei rischi del Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale ricevono periodicamente specifiche informative su tutte le attività di Maire Tecnimont e del Gruppo con particolare riferimento all'evoluzione delle dinamiche aziendali, ai risultati operativi ed alle operazioni di maggior rilievo economico, finanziario e patrimoniale, assetti proprietari, posizione finanziaria ed operazioni straordinarie.

I flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale sono coordinati dal Presidente di concerto con l'Amministratore Delegato di Maire Tecnimont e con il supporto della Funzione *Group Corporate Affairs, Governance & Compliance*.

GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ

Maire Tecnimont ha ulteriormente rafforzato il proprio sistema di corporate *governance* allineandolo alle *best practices* internazionali in materia di sostenibilità. In tal senso sono state attribuite, come già detto, nuove funzioni al "Comitato Controllo e Rischi" già istituito in seno al Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont. In particolare, il nuovo "Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità", così rinominato in data 25 gennaio 2018, svolge funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di sostenibilità, vale a dire:

- (i) esamina e valuta le questioni di sostenibilità connesse all'esercizio dell'attività di impresa ed alle dinamiche di interazione con gli *stakeholders*;

- (ii) esamina e valuta il sistema di raccolta e consolidamento dei dati per la predisposizione del Bilancio di Sostenibilità del Gruppo, contenente la Dichiarazione Consolidata di carattere non finanziario di cui al D.Lgs. n. 254 del 30 dicembre 2016 (“DNF”);
- (iii) esamina preventivamente il Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Maire Tecnimont, contenente la DNF, formulando un parere per l’approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione;
- (iv) monitora il posizionamento della Società sui temi di sostenibilità, con particolare riferimento alla collocazione della Società negli indici etici di sostenibilità;
- (v) esprime, su richiesta del Consiglio di Amministrazione, pareri su eventuali ulteriori temi in materia di sostenibilità.

Inoltre è stato costituito il Comitato Interno di Sostenibilità, organo consultivo strategico al servizio dell’Amministratore Delegato della Capogruppo, con il compito di fornire supporto nella definizione delle politiche volte alla gestione sostenibile del *business*, dei relativi programmi di sviluppo, degli indirizzi e degli obiettivi anche in tema di Corporate Giving, monitorandone il raggiungimento, nonché nell’analisi delle dinamiche di interazione con gli *stakeholders*.

È stata altresì istituita una nuova Funzione, denominata “*Sustainability Reporting*”, alle dirette dipendenze del *Chief Financial Officer*. Tale Funzione ha la responsabilità di predisporre, in conformità alle disposizioni normative e regolamentari vigenti, il Bilancio di Sostenibilità di Gruppo, contenente la Dichiarazione di carattere non finanziario di cui al D.Lgs 254/2016 (DNF) e si occupa di pianificare e monitorare le attività definite in ambito di sostenibilità, in coordinamento con le Funzioni aziendali coinvolte.

3.2 Etica e Compliance

Nel costruire la propria identità di Gruppo, Maire Tecnimont ha scelto come valori fondamentali la centralità del *business*, l’orientamento al cliente, il rispetto e la valorizzazione delle risorse umane, l’impegno sulle questioni ambientali e la sicurezza sui luoghi di lavoro. Il valore più importante, quello che orienta le attività quotidiane di tutti i dipendenti del Gruppo, è l’eticità.

I VALORI DEL GRUPPO MAIRE TECNIMONT

- Legalità, Trasparenza, Lealtà
- Impegno verso il Cliente
- Innovazione
- Flessibilità
- Condivisione della Conoscenza
- Rispetto per l'individuo
- Pari Opportunità
- Salute e Sicurezza sul Posto di Lavoro
- Sviluppo Sostenibile
- Responsabilità verso la Comunità

Il Gruppo Maire Tecnimont considera di fondamentale importanza condurre il proprio *business* nel pieno rispetto della legge, dei regolamenti, delle previsioni statutarie, nonché dei principi di integrità e correttezza.

Agire nel rispetto delle leggi locali, nazionali o regionali e con integrità è sempre stato e sempre sarà fondamentale per il Gruppo Maire Tecnimont per proteggere e migliorare i risultati della propria attività e acquisire un carattere distintivo nel mercato.

Maire Tecnimont ha stabilito questi valori e principi nel Codice Etico di Gruppo² e nei propri standard e procedure.

Il Codice Etico di Gruppo si applica al Consiglio di Amministrazione, ai Sindaci, a tutti i dipendenti e collaboratori esterni (consulenti, intermediari, *partner*, ecc.), fornitori, subappaltatori, clienti e più in generale a tutti coloro che, a vario titolo, entrino in contatto con Maire Tecnimont o agiscano per suo conto³.

Il Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont S.p.A. ha adottato un proprio Modello 231, rispondendo così all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella

² Il Codice Etico di Gruppo è un documento unico per tutto il Gruppo Maire Tecnimont, disponibile in lingua italiana ed in lingua inglese e pubblicato nella sezione "Governance" del sito web www.mairetecnimont.it. Tutte le società controllate direttamente o indirettamente da Maire Tecnimont, in Italia e all'estero, sono tenute ad adottarlo e a rispettarne i contenuti.

³ I destinatari del Codice Etico di Gruppo, d'ora innanzi, saranno denominati "Soggetti Interessati".

conduzione degli affari e nella gestione delle attività aziendali. Il Consiglio di Amministrazione ha pertanto nominato un proprio Organismo di Vigilanza 231 collegiale e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Inoltre, le società italiane direttamente ed interamente controllate da Maire Tecnimont S.p.A. (cd "sister company") sono dotate di un proprio Modello 231 e di un Organismo di Vigilanza 231.

Il Codice Etico di Gruppo, unitamente al Modello 231 stabilisce un insieme di regole e principi di comportamento e di controllo che devono essere adottati ed implementati al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati di cui al Decreto 231 che, fra gli altri, includono il reato di corruzione, i reati ambientali ed i reati in materia di salute e sicurezza dei lavoratori sui luoghi lavoro.

Le regole del Modello 231 si integrano con quelle del Codice Etico di Gruppo che deve essere adottato da tutte le società del Gruppo Maire Tecnimont, sia in Italia che all'estero al fine di assicurare che la conduzione degli affari e la gestione delle attività aziendali siano sempre e ovunque svolte nel rispetto dei valori di eticità ed integrità.

La Funzione *Internal Audit* di Gruppo e gli Organismi di Vigilanza 231 sono il punto di riferimento per la corretta interpretazione rispettivamente del Codice Etico di Gruppo e del Modello 231.

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Modello: un sistema integrato di regole



I dipendenti del Gruppo Maire Tecnimont, e tutti coloro che agiscono per suo conto, sono tenuti a conoscere le regole e ad agire nel rispetto del Codice Etico di Gruppo, del Modello 231, degli *standard* e delle procedure aziendali. Tali strumenti, che includono anche regole e principi di comportamento anti-corrruzione, sono diffusi e comunicati a tutti i dipendenti del Gruppo ed ai Soggetti Interessati.

La Funzione *Group Corporate Affairs, Governance & Compliance* di Maire Tecnimont, con riferimento specifico alle attività di *compliance*, sovrintende all'adozione ed implementazione dei Modelli 231 della Società e delle entità giuridiche di diritto italiano del Gruppo, verificandone la congruità rispetto alle prescrizioni del Decreto 231 e alle *best practice* di riferimento. Tale Funzione supporta altresì gli Organismi di Vigilanza 231 della Società e delle entità giuridiche di diritto italiano del Gruppo nelle attività ad essi riservate ai sensi di legge e le Funzioni aziendali nella corretta interpretazione ed applicazione delle prescrizioni dei Modelli 231 adottati.

La Funzione, in collaborazione con le competenti Funzioni aziendali, contribuisce altresì all'aggiornamento del sistema documentale aziendale vigente al fine di indirizzare eventuali rischi di *compliance*.

3.3 Lotta alla Corruzione

Le società del Gruppo Maire Tecnimont e tutti i suoi dipendenti, facendo parte di un gruppo multinazionale che opera in oltre 40 paesi, sono tenuti al rispetto delle normative locali, ivi incluse le leggi che ratificano le convenzioni internazionali e vietano la corruzione di soggetti pubblici e privati.

Avendo sede in Italia, sia Maire Tecnimont che i suoi dipendenti sono tenuti al rispetto della normativa italiana, con particolare riferimento alle disposizioni del Decreto Legislativo 231/2001 che disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche per i reati - commessi nel loro interesse e vantaggio - da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione o che fanno parte di una sua unità organizzativa.

Tramite una specifica valutazione dei rischi (cd. "*Risk Assessment 231*") sono identificate le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto 231, ivi inclusi i reati di corruzione nei confronti di soggetti pubblici e privati, per le quali sono definite ed implementate specifiche misure di prevenzione dei rischi. In particolare, con riferimento ai flussi finanziari in entrata e in uscita, è previsto che ogni operazione sia posta in essere nel rispetto

della normativa e del sistema di deleghe e procure vigente, sia ricostruibile *ex post*, adeguatamente motivata, formalizzata e tracciata nei sistemi aziendali.

La Funzione *Group Corporate Affairs, Governance & Compliance*, in collaborazione con la Funzione *Group Development & Compensation*, contribuisce alla definizione ed implementazione di un piano formativo sul Decreto 231, sul Modello 231 e sul Codice Etico di Gruppo nonché su altre eventuali tematiche, ad essi collegate, di interesse per tutte le società del Gruppo Maire Tecnimont.

È infatti di fondamentale importanza che i dipendenti di Maire Tecnimont conoscano i principi del Decreto 231 e del Modello 231 e comprendano i diversi profili di rischio e le misure di prevenzione degli stessi.

A tal fine è stato istituito un programma di formazione obbligatorio per tutti i dirigenti e dipendenti che prevede:

- una formazione di base *e-learning* per tutto il personale: il supporto formativo *e-learning* consente la divulgazione tempestiva e capillare dei contenuti comuni a tutto il personale – normativa di riferimento (D.Lgs. 231/2001 e reati presupposto), Modello 231 e suo funzionamento, contenuti del Codice Etico di Gruppo – ed è arricchito da *test* di autovalutazione ed apprendimento;
- specifici interventi di aula per le persone che operano nelle strutture in cui maggiore è il rischio di comportamenti illeciti;
- moduli di approfondimento in caso di aggiornamenti normativi o procedurali interni.

Nel 2017, sono state svolte numerose sessioni formative cui hanno partecipato i dirigenti e i dipendenti di Maire Tecnimont e delle società controllate italiane. Tali sessioni hanno avuto l'obiettivo di illustrare:

- i) le disposizioni del Decreto Legislativo 231/2001 e i reati ivi contemplati;
- ii) la struttura del Modello 231;
- iii) i principi ed i controlli previsti dal Modello 231, incluse quelli anti-corruzione;
- iv) il Codice Etico di Gruppo.

La prima sessione formativa è stata tenuta, in qualità di relatori, dal Presidente e dall'Amministratore Delegato di Maire Tecnimont, dalla Responsabile della Funzione *Group*

Corporate Affairs, Governance & Compliance e dai i membri dell'Organismo di Vigilanza 231 di Maire Tecnimont.

Le attività di formazione ai sensi del Decreto 231 e del Modello 231 sono indirizzate anche i membri degli organi sociali, vale a dire il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza 231 della Società e delle *sister company*.

Comunicazione e formazione anti-corruzione			
	2015	2016	2017
Numero totale dei membri degli organi sociali a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anti-corruzione	15	15	15
Percentuale dei membri degli organi sociali a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anti-corruzione	100%	100%	100%
Numero totale dei membri degli organi sociali a cui è stata erogata formazione in materia di anti-corruzione	15	15	15
Percentuale dei membri degli organi sociali a cui è stata erogata formazione in materia di anti-corruzione	100%	100%	100%

In ogni caso, per favorire la conoscenza e la consapevolezza del Codice Etico di Gruppo, del Modello 231 e degli standard e procedure aziendali (inclusi quelli in materia di anti-corruzione), tali strumenti sono comunicati a tutti i dipendenti del Gruppo e a tutti i Soggetti Interessati.

3.4 Meccanismi di segnalazione

Maire Tecnimont si impegna ad aggiornare i canali informativi di Gruppo per la raccolta e la gestione di segnalazioni di eventuali condotte illecite. Maire Tecnimont considera questi canali di fondamentale importanza per prevenire comportamenti illeciti ed è attenta ad assicurarne il corretto utilizzo.

Tali canali informativi sono indicati nel Codice Etico di Gruppo e nel Modello 231 e sono pertanto comunicati a tutti i dipendenti, fornitori, subappaltatori e *partner* in generale.

Le violazioni (effettive o presunte) del Modello 231 e/o del Codice Etico di Gruppo possono essere segnalate dai dipendenti e da terzi rispettivamente alla Funzione *Internal Audit* di Gruppo e all'Organismo di Vigilanza 231. A tal fine, Maire Tecnimont ha creato strumenti specifici, a supporto della *compliance* alle regole aziendali, della lotta alla corruzione e alla frode, che assicurano la tutela dei soggetti segnalanti. È stata costituita una casella postale ed un indirizzo

di posta elettronica dedicati alla notifica di potenziali violazioni del Codice Etico di Gruppo e del Modello 231.

È compito della Funzione *Internal Audit* e dell'Organismo di Vigilanza 231 prendere in esame le segnalazioni ricevute e valutarne i contenuti, la consistenza e la pertinenza.

Tale processo viene gestito garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e nel rispetto della normativa vigente.

Qualora una violazione venga accertata, la Funzione *Internal Audit* di Gruppo e l'Organismo di Vigilanza 231 informano, il prima possibile, i vertici aziendali, dando suggerimenti su appropriate misure correttive da adottare.

Tutte le potenziali violazioni del Codice Etico di Gruppo e del Modello 231 sono tempestivamente prese in esame al momento della loro ricezione.

Negli ultimi tre anni, tutte le segnalazioni sono state risolte e in ogni caso in tutte le società del Gruppo non ci sono state segnalazioni relative a casi di corruzione, attiva e passiva, o ad atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, di genere, religiosi, politici, o di estrazione sociale.

Segnalazioni sul Codice Etico di Gruppo			
	2015	2016	2017
Numero totale di segnalazioni nell'anno	9	7	6
Prese in carico	9	7	6
Risolte	5	4	5
Indagate e che risultano prive di fondamento	4	3	1

4. Le persone al Centro



TEMI MATERIALI TRATTATI IN QUESTO CAPITOLO

- OCCUPAZIONE
- DIVERSITY
- RELAZIONI INDUSTRIALI
- SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO
- HUMAN RIGHTS

Stakeholder interessati



La nostra strategia di business è del tutto allineata agli SDG Nr.4 e Nr.5: lo sviluppo delle *expertise* e delle competenze delle nostre Persone, delle pari opportunità e il rispetto dei diritti umani sono i capisaldi del nostro modo di fare business e di creare valore nelle attività quotidiane.

Come di seguito descritto, il Gruppo ha stabilito specifici obiettivi in termini di crescita delle competenze al fine di promuovere lo sviluppo del proprio Capitale Umano - fattore chiave di successo in un contesto sempre più competitivo. Il nostro impegno su questi aspetti si riflette altresì nel miglioramento continuo dell'ambiente di lavoro e nel garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori ed un trattamento equo, e paritario, donne-uomini.

Abbiamo inoltre promosso e attuato diversi programmi e intrapreso diverse iniziative per lo sviluppo professionale e la conciliazione tra vita privata e lavorativa, oltre che per ulteriori specifiche aree di interesse, che potessero contribuire al raggiungimento degli obiettivi di Gruppo.

Crediamo fermamente in tale approccio, che da sempre è alla base della cultura del nostro Gruppo, ne caratterizza la modalità di gestione dei rischi e permette, al contempo, di attrarre e trattenere Persone in grado di giocare un ruolo attivo e contribuire significativamente alla creazione di valore sostenibile per il Gruppo.

Il Capitale Umano è uno dei principali *asset* del nostro Gruppo: risorse capaci e motivate, infatti, sono elementi essenziali in un mercato sempre più competitivo e complesso.

Eccellenza, innovazione, responsabilizzazione e spirito di squadra sono le caratteristiche distintive del Gruppo Maire Tecnimont e della sua identità.

Operando in oltre 40 Paesi, attraverso 50 società circa, abbiamo da sempre operato per rafforzare il nostro *employer brand*, con l'obiettivo di accrescere e mantenere vivo il senso di appartenenza ed il coinvolgimento delle nostre Persone.

A tal fine, nel 2016 il Gruppo ha lanciato una nuova Politica di Engagement ed Incentivazione al fine di favorire la partecipazione dei dipendenti attraverso l'attivazione di nuove leve, quali il Piano di Azionariato diffuso e il Piano di Flexible Benefits.

In generale, a seconda della normativa applicabile e della forza lavoro impiegata nei singoli paesi in cui opera, il Gruppo offre livelli salariali e pacchetti retributivi competitivi, oltre ad un sistema di welfare aziendale che risponde alle esigenze dei dipendenti e dei loro familiari. Tra le misure adottate le principali riguardano i mezzi di trasporto, l'assicurazione sulla vita e in caso di infortunio, la pensione integrativa e il contributo per il pasto.

Il sistema remunerativo, a tutti i livelli, sia in termini di retribuzione che di benefit, ha come principio ispiratore la valutazione del livello di competenza professionale, dell'esperienza acquisita, del merito dimostrato, degli obiettivi conseguiti e del livello di crescita professionale raggiunto.

Inoltre, il Gruppo riconosce ogni forma di libera associazione tra dipendenti conforme alla legge vigente nel Paese di riferimento. Il Gruppo Maire Tecnimont è costantemente impegnato a garantire il pieno rispetto della normativa nazionale e internazionale applicabile, supportando la diffusione della cultura della sicurezza e della salute del lavoratore sul luogo di lavoro e promuovendo iniziative in materia di prevenzione e formazione, al fine di salvaguardare la salute e l'integrità psicofisica delle proprie Persone.

Siamo altresì impegnati a mantenere accogliente e stimolante l'ambiente di lavoro, oltre ad incoraggiare il dialogo e il confronto, per migliorare continuamente la vita lavorativa e sostenere al contempo lo sviluppo del business.

Ad ulteriore conferma, nel 2017 il Gruppo ha lanciato, per le risorse impiegate presso le sedi di Milano, il Programma "BE ADAPTIVE! Working Smart in Maire Tecnimont Group" (Be Adaptive), coinvolgendo anche le rappresentanze dei lavoratori, come di seguito descritto.

Il loro coinvolgimento nella definizione e nell'implementazione del Programma Be Adaptive, così come la sottoscrizione di importanti accordi integrativi in Italia e nei Paesi Bassi, testimonia la

buona qualità delle relazioni industriali, basate sul dialogo continuo, sul rispetto reciproco e sulla collaborazione, nonché sul pieno rispetto degli obblighi, anche in termini di comunicazione preventiva, nei confronti delle rappresentanze sindacali, sempre coinvolte in occasione di cambiamenti organizzativi importanti. Questo approccio ha facilitato la firma di accordi sindacali molto innovativi, sia in tema di welfare che di flessibilità degli orari di lavoro. È degno di particolare attenzione l'accordo sindacale fortemente innovativo finalizzato all'attuazione del Programma Be Adaptive, siglato con i Rappresentanti dei Lavoratori il 6 settembre 2017, che prevede un'applicazione estensiva della legislazione italiana di recente approvazione in materia di "Smart Working", con particolare in riferimento ai temi della flessibilità dell'orario di lavoro. Inoltre, nel 2017 sono stati sottoscritti diversi altri accordi con i sindacati, riguardanti, per esempio, i corsi di formazione finanziata, i criteri per l'assegnazione delle borse di studio e il premio di partecipazione.

Per sostenere la strategia del Gruppo in materia di crescita e diversificazione, in termini di progetti e servizi di ingegneria, nonché di copertura geografica, nel 2017 Maire Tecnimont ha avviato l'implementazione dell'applicativo *Success Factor* di SAP, piattaforma *cloud-based* per la gestione del Capitale Umano, che permette di avere non solo una visione globale consolidata e integrata dell'intera forza lavoro del Gruppo - rendendo disponibile un più veloce strumento di analisi *HR* - ma anche una maggiore coerenza nelle modalità di sviluppo e gestione delle risorse tra i Paesi in cui operiamo, adottando uno strumento per la gestione di diversi processi in grado di coniugare il sistema di formazione *e-learning* (LMS) con il sistema di *performance management*, e facilitare la mobilità internazionale e la gestione dei piani di sviluppo. Attraverso tale piattaforma, i dipendenti avranno accesso diretto a tutte le informazioni che li riguardano: dal contratto di lavoro alla formazione *e-learning*, nonché alla valutazione e ai relativi punteggi.

4.1 Organico

Nel 2017 il 92% dei dipendenti impiegati in Italia e nel Resto dell'Europa risultava coperto da contratti collettivi di lavoro. A tale riguardo si precisa che il Gruppo Maire Tecnimont opera anche in paesi che sono privi di contratti collettivi di lavoro e nei quali trova applicazione la normativa giuslavoristica locale.

Dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro										
		Dicembre 2015			Dicembre 2016			Dicembre 2017		
		Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Totale occupato in Italia e Resto dell'Europa	Organico	590	1.642	2.232	629	1.827	2.456	662	1.984	2.646
Totale coperto da contratti di lavoro	Organico da contratti collettivi	581	1.559	2.140	621	1.730	2.351	648	1.793	2.441
		98%	95%	96%	99%	95%	96%	98%	90%	92%

(Tasso di copertura: 100% dei dipendenti)

Ripartizione dipendenti per tipologia contrattuale										
		Dicembre 2015			Dicembre 2016			Dicembre 2017		
		Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dipendenti a tempo indeterminato		815	3.416	4.231	874	3.668	4.542	909	3.927	4.836
Dipendenti a tempo determinato		24	341	365	47	367	414	94	513	607

(Tasso di copertura: 100% dei dipendenti)

Ripartizione dipendenti per area geografica di assunzione									
	Dicembre 2015			Dicembre 2016			Dicembre 2017		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Italia e Resto dell'Europa	590	1.642	2.232	629	1.827	2.456	662	1.984	2.646
India e Resto dell'Asia	216	1.706	1.922	229	1.780	2.009	239	1.741	1.980
Russia e Regione del Mar Caspio	16	13	29	39	87	126	76	185	261
Regione Americhe	7	11	18	9	10	19	8	10	18
Regione Medio Oriente	8	377	385	11	302	313	14	456	470
Regione Nordafrica e Africa Subsahariana	2	8	10	4	29	33	4	64	68
Totale	839	3.757	4.596	921	4.035	4.956	1.003	4.440	5.443

(Tasso di copertura: 100% dei dipendenti)

Ripartizione dipendenti per area geografica operativa									
	Dicembre 2015			Dicembre 2016			Dicembre 2017		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Italia e Resto dell'Europa	587	1.574	2.161	623	1.710	2.333	658	1.723	2.381
India e Resto dell'Asia	214	1.507	1.721	230	1.634	1.864	236	1.555	1.791
Russia e Regione del Mar Caspio	16	25	41	40	150	190	77	338	415
Regione Americhe	11	44	55	10	49	59	10	39	49
Regione Medio Oriente	9	591	600	14	442	456	18	663	681
Regione Nordafrica e Africa Subsahariana	2	16	18	4	50	54	4	122	126
Totale	839	3.757	4.596	921	4.035	4.956	1.003	4.440	5.443

(Tasso di Copertura: 100% dei dipendenti)

L'aumento dell'organico in tutte le principali aree geografiche di interesse dimostra e conferma l'attrattiva del nostro Gruppo e l'efficacia delle nostre politiche di gestione delle Persone. Il 2017 ha registrato un ulteriore incremento della forza lavoro (+10% rispetto al 2016), dovuto principalmente all'aumento delle attività operative nel Medio Oriente e nella Regione Russia e Mar Caspio.

Dipendenti a tempo indeterminato: assunzioni e cessazioni			
	2015	2016	2017
Assunzioni			
Dipendenti a tempo indeterminato	629	570	378
Turn-over* del personale relativo alle cessazioni volontarie dei rapporti di lavoro	3,5%	2,4%	2,9%

() Il tasso di turn-over è calcolato sull'organico a tempo indeterminato*

Data la natura della sua attività il Gruppo, in quanto appaltatore, lavora su grandi progetti di durata variabile e caratterizzati da fluttuazioni fisiologiche legate alle varie fasi operative degli stessi.

Considerando solo i dipendenti a tempo indeterminato, il 2017 ha registrato 378 assunzioni, con un tasso di turn-over per cessazioni volontarie del 2,9%.

4.2 People Engagement and Reward

Essere consapevoli dell'importanza degli elementi che orientano e determinano il livello di ingaggio e motivazione delle nostre Persone, è un fattore chiave delle politiche delle Risorse Umane del Gruppo. Per questo motivo, nel 2013 Maire Tecnimont ha promosso la prima *Engagement Survey* di Gruppo ("YOUR VOICE"), al fine di meglio comprendere le opinioni dei dipendenti sulla propria esperienza lavorativa, raccogliendo molti riscontri positivi e alcuni suggerimenti su possibili aree di miglioramento. Da quel momento e negli anni seguenti il Gruppo ha dato risposte a quanto emerso dalla *survey*, mettendo a punto diverse iniziative e programmi per mantenere e potenziare il senso di appartenenza e l'alto livello di engagement delle Persone, come descritto in seguito.

In termini di *reward*, la politica di remunerazione della Società è pienamente conforme alla normativa applicabile, allineata alle best practice e basata su principi di retribuzione equa e sostenibile.

Annualmente le società del Gruppo promuovono la Politica di Remunerazione, coerente con le linee guida di Gruppo, al fine di riconoscere i meriti e promuovere il commitment nei confronti della mission aziendale, considerando la performance individuale, gli obiettivi aziendali e le tendenze di mercato. La Politica di Remunerazione prevede incrementi retributivi e bonus variabili, che sono sempre basati su - e intendono riconoscere - la professionalità ed il contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi di Gruppo. Come ulteriore iniziativa di *reward*, il Gruppo ha lanciato la Politica di Engagement e Incentivazione 2016-2018, per rafforzare ulteriormente l'engagement delle persone verso le sfide aziendali.

PIANO DI AZIONARIATO DIFFUSO

Al fine di istituire una politica di *reward* di più ampio respiro e sempre più innovativa, il Gruppo ha implementato un'iniziativa che si può considerare pionieristica nel nostro settore di attività: il Piano di Azionariato diffuso 2016-2018. Tale Piano mira a promuovere il coinvolgimento della generalità dei dipendenti nell'incremento di valore della Società e nel perseguimento degli obiettivi aziendali, supportando la crescita del Gruppo anche attraverso il rafforzamento della motivazione e del senso di appartenenza, nonché della fidelizzazione nel lungo periodo. Il Piano di Azionariato diffuso prevede un ciclo di Assegnazione dei Diritti per ciascun anno di durata

(2016-2017-2018) e la possibilità di ricevere azioni Maire Tecnimont a titolo gratuito in base alla redditività complessiva del Gruppo. La quasi totalità del personale interessato (96%) ha aderito al Primo Ciclo (2016), con un totale di 4.084 sottoscrizioni; la performance del Piano è stata del 109%, rendendo possibile l'assegnazione del corrispondente numero di azioni previsto.

In termini di adesioni, il Secondo Ciclo (2017) ha addirittura superato il Primo, raggiungendo un tasso del 97% (4.182 dipendenti).

Tale Piano è accessibile ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, rappresentando, come detto, un'ulteriore leva per rafforzare il coinvolgimento e il senso di appartenenza al Gruppo nel lungo periodo.

MAIRE4YOU

Sempre nell'ambito della Politica di Engagement e Incentivazione 2016-2018, il Gruppo ha lanciato per la maggior parte delle Società italiane un Piano di Flexible Benefits, denominato "MAIRE4YOU", in linea con le politiche di remunerazione più innovative. Tale Piano riconosce ai beneficiari un fondo personale di Flexible Benefits da utilizzarsi per una vasta gamma di servizi, quali il rimborso delle spese mediche e per l'istruzione, gli interessi sui mutui, il finanziamento di un piano pensionistico integrativo, l'accesso a beni e servizi vari e, da ultimo, *voucher* di acquisto. I beneficiari possono accedere a tale fondo personale attraverso una piattaforma dedicata, che consente la creazione di un pacchetto di beni e servizi in grado di soddisfare le loro esigenze personali e familiari, ottimizzando al contempo la capacità di spesa grazie agli sgravi fiscali e contributivi previsti dalla legge italiana. Il Piano "MAIRE4YOU", realizzato in accordo con le Rappresentanze Sindacali, è un'altra importante conferma della volontà del Gruppo di valorizzare le Persone come patrimonio fondamentale per il suo successo, nell'ambito di uno sforzo comune e condiviso per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

BE ADAPTIVE! WORKING SMART NEL GRUPPO MAIRE TECNIMONT

Il Programma Be Adaptive, lanciato nel dicembre 2016, ha introdotto nel Gruppo un nuovo modo di lavorare, implementando l'approccio "smart working". Il Programma è stato realizzato in stretta collaborazione con l'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano, con l'obiettivo principale di mantenere le nostre Persone al centro, offrendo loro l'effettiva possibilità di meglio

conciliare vita privata e lavorativa, e di accrescere l'efficienza scegliendo proattivamente il luogo migliore ove prestare la propria attività. Con l'obiettivo di raggiungere una crescita sostenibile, il Programma introduce nuove modalità di sviluppo dei processi lavorativi e della gestione delle risorse umane, oltre ad un modello organizzativo innovativo che consenta di conciliare le esigenze lavorative e quelle personali, favorendo la crescita del senso di responsabilità e la condivisione nel raggiungimento degli obiettivi di business della Società.

Sin dalle prime fasi del Programma la Società ha coinvolto i dipendenti, dando loro l'opportunità di identificare e proporre nuove soluzioni, partecipando al concorso di idee "BE ADAPTIVE! - Think Tank". I partecipanti sono stati 148, per un totale di 58 *business case* presentati; 5 di questi sono stati selezionati in quanto valutati più completi e più strettamente correlati alle caratteristiche aziendali, e hanno ricevuto un riconoscimento in occasione di una cerimonia di premiazione dedicata.

Al termine del concorso, la Società ha lanciato il Programma "BE ADAPTIVE! Working Smart in Maire Tecnimont Group". In risposta ad un trend in crescita, che ha trovato pronto il nostro Gruppo, si è deciso di adottare un approccio allo stesso tempo innovativo e distintivo. Infatti, i dipendenti coinvolti nell'iniziativa beneficiano dell'estrema flessibilità che caratterizza il Programma, potendo scegliere, sulla base delle attività da svolgere, il luogo di lavoro più adatto, per ben 4 giorni alla settimana. Al fine di incontrare i colleghi e mantenere il contatto con la Società, i dipendenti devono garantire almeno un giorno di presenza in ufficio a settimana. Altro tratto distintivo del Programma Be Adaptive - che lo distingue da esperienze analoghe in altre organizzazioni - è il coinvolgimento del maggior numero possibile di dipendenti: il Programma è aperto ad ogni tipo di contratto e qualifica, inclusi i contratti a termine e part-time. Come anticipato, queste e altre caratteristiche del Programma sono state oggetto di accordo con le Rappresentanze Sindacali, assicurando in tal modo la condivisione dei valori alla base dell'iniziativa.

Tale importante cambiamento è fortemente sostenuto da un vasto programma di *change management* che coinvolge i manager e i loro collaboratori, e si propone di facilitare la transizione al nuovo approccio al lavoro, attraverso specifici percorsi di sviluppo costruiti su misura per i diversi ruoli. Nel 2017 sono state proposte iniziative formative per i collaboratori coinvolti nel primo pilota del Programma cui si aggiungono le iniziative di *coaching* per i manager, dedicate alla nuova modalità di coordinamento delle persone e ai relativi stili di leadership. L'obiettivo delle iniziative di formazione e del programma di *change management* è quello di sviluppare e rafforzare la cultura della responsabilizzazione personale, basata sulla fiducia e su solide capacità

di pianificazione, che permetteranno alle persone di focalizzare il loro approccio al lavoro sull'orientamento ai risultati.

Il Programma Be Adaptive può migliorare ulteriormente le performance della Società, aumentando l'autonomia operativa e la capacità di pianificazione, riducendo i costi e favorendo la conciliazione tra vita privata e lavorativa. Al contempo, l'ambiente e le comunità locali trarranno beneficio dalla riduzione dei livelli di CO₂ che deriva dalla scelta di lavorare da casa o dagli spazi di lavoro condivisi (*co-working*), diminuendo in modo significativo l'uso dei mezzi di trasporto pubblici e privati.

Oltre che sull'*engagement* delle proprie persone, il Gruppo sta investendo nella trasformazione degli spazi fisici. Allo scopo di valorizzare le opportunità di incontro e lavoro offerte dalla Hall della sede del Gruppo di Milano presso il Complesso Garibaldi, 1.200 mq diventeranno "MEETinG", un nuovo *hub* di *co-working*. Tale area si aggiunge allo spazio che ospita il ristorante aziendale che, grazie ad un importante intervento di riqualificazione, non è più solamente luogo di fruizione del pasto ma vero e proprio spazio di lavoro e di incontro.

MANAGEMENT MEETING - CASCADING PROCESS

Ogni anno vengono organizzate diverse iniziative allo scopo di accrescere il commitment delle nostre Persone verso gli obiettivi della Società e potenziare il loro senso di appartenenza al Gruppo. I vertici aziendali, durante i management meeting, condividono le priorità manageriali e di sviluppo relative all'Esercizio in essere, e lanciano il *cascading process* delle informazioni all'interno della Società, per assicurare - attraverso l'adozione e l'applicazione uniforme e trasversale nel Gruppo di tali priorità - il raggiungimento degli obiettivi.

4.3 Diversity

Diversity significa apprezzare e valorizzare il contributo unico che ciascuno può offrire grazie al proprio background personale e culturale, nonché alle diverse abilità, esperienze e prospettive. Il Gruppo riconosce e promuove il valore della *diversity*, nonché l'importanza di creare e mantenere, sul luogo di lavoro, una cultura inclusiva e collaborativa, per garantire un alto livello di competitività e sostenibilità per l'organizzazione. Ne è testimonianza il fatto, che nel periodo in esame, il numero di nazionalità diverse impiegate presso il Gruppo è aumentato, passando da

58 nel 2015 a 70 nel 2017. Presso la sede milanese del Gruppo, dopo gli italiani, il contingente più numeroso è sempre stato quello degli indiani. Per questo motivo, dal 2015 il Gruppo ha deciso di organizzare presso la sede di Milano la celebrazione di una delle più importanti feste indiane, il Diwali, con i colleghi indiani.

Ponendo particolare attenzione alla diversità di genere e partendo dalla sede di Milano, il Gruppo ha introdotto una politica dedicata per sostenere il rientro al lavoro dalla maternità e, in generale, per assicurare pari opportunità lavorative. Presso la sede di Mumbai, è stato istituito l'*Internal Complaint Committee* - ICC, allo scopo di mantenere l'ambiente di lavoro libero da molestie sessuali, e discriminazioni di genere, ed esaminare e porre rimedio ad eventuali casi portati alla sua attenzione. L'ICC è composto da cinque membri, tre donne e due uomini. Il Presidente del Comitato è donna, così come un componente del Comitato proveniente da un'organizzazione non-governativa.

	Congedo Parentale								
	2015			2016			2017		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Numero Totale di dipendenti che hanno usufruito di congedo parentale	4	38	42	3	35	38	0	44	44
Numero totale di dipendenti che sono rientrati al lavoro al termine del congedo parentale e che erano ancora alle dipendenze 12 mesi dopo il rientro al lavoro	1	35	36	3	23	26	2	42	44
Numero totale di dipendenti che non sono rientrati al lavoro al termine del congedo parentale	0	3	3	1	0	1	0	1	1
Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro al termine del congedo parentale	3	23	26	2	42	44	0	42	42
Tasso di cessazione	0%	11,5%	10,3%	33,3%	0%	2,2%	0%	2,33%	2,33%
Tasso di rientro al lavoro (periodo in esame)	0	88,5%	89,7%	66,7%	100%	97,8%	0%	97,7%	97,7%

Maire Tecnimont tutela la conciliazione tra vita privata e lavorativa, anche tramite la concessione del congedo parentale ai propri dipendenti. Nel 2017, il tasso di rientro al lavoro è stato all'incirca del 98%.

Ripartizione dipendenti per qualifica, genere ed età			
	2015	2016	2017
DIRIGENTI	483	533	587
Donne	7%	7%	8%
- Fino a 30 anni	0%	0%	0%
- Tra i 31 e i 50 anni	6%	6%	6%
- Oltre i 50 anni	1%	2%	2%
Uomini	93%	93%	92%
- Fino a 30 anni	0%	0%	0%
- Tra i 31 e i 50 anni	50%	48%	48%
- Oltre i 50 anni	43%	44%	44%
QUADRI	1.575	1.744	1.879
Donne	16%	16%	16%
- Fino a 30 anni	0%	0%	0%
- Tra i 31 e i 50 anni	14%	13%	14%
- Oltre i 50 anni	2%	2%	2%
Uomini	84%	84%	84%
- Fino a 30 anni	1%	1%	1%
- Tra i 31 e i 50 anni	61%	60%	60%
- Oltre i 50 anni	22%	23%	23%
IMPIEGATI	2.217	2.580	2.857
Donne	25%	23%	23%
- Fino a 30 anni	6%	5%	5%
- Tra i 31 e i 50 anni	17%	16%	15%
- Oltre i 50 anni	2%	2%	3%
Uomini	75%	77%	77%
- Fino a 30 anni	23%	21%	18%
- Tra i 31 e i 50 anni	47%	49%	52%
- Oltre i 50 anni	6%	6%	7%
OPERAI	321	99	120
Donne	1,6%	5%	4%
- Fino a 30 anni	0%	0%	0%
- Tra i 31 e i 50 anni	1,2%	4%	4%
- Oltre i 50 anni	0,3%	1%	0%
Uomini	98%	95%	96%
- Fino a 30 anni	24%	8%	10%
- Tra i 31 e i 50 anni	61%	57%	57%
- Oltre i 50 anni	14%	30%	29%
TOTALE	4.596	4.956	5.443

Si segnala che la percentuale di donne con qualifica dirigenziale è ulteriormente aumentata rispetto al 2016, salendo all'8%, mentre si attesta al 16% quella relativa alla qualifica di Quadro.

Divario salariale tra uomini e donne ⁴			
	2015	2016	2017
DIRIGENTI			
- Oltre i 50 anni	82%	82%	80%
- Tra i 31 e i 50 anni	89%	92%	96%
- Fino a 30 anni	n.a.	n.a.	n.a.
QUADRI			
- Oltre i 50 anni	91%	92%	91%
- Tra i 31 e i 50 anni	92%	92%	93%
- Fino a 30 anni	n.a.	n.a.	0%
IMPIEGATI			
- Oltre i 50 anni	92%	94%	92%
- Tra i 31 e i 50 anni	94%	97%	97%
- Fino a 30 anni	99%	99%	99%
OPERAI			
- Oltre i 50 anni	n.a.	n.a.	n.a.
- Tra i 31 e i 50 anni	70%	76%	77%
- Fino a 30 anni	n.a.	n.a.	n.a.

Incidenza delle donne sul totale dipendenti ⁵			
	2015	2016	2017
DIRIGENTI			
- Oltre i 50 anni	6%	6%	7%
- Tra i 31 e i 50 anni	16%	16%	17%
- Fino a 30 anni	n.a.	n.a.	n.a.
QUADRI			
- Oltre i 50 anni	13%	13%	12%
- Tra i 31 e i 50 anni	27%	27%	29%
- Fino a 30 anni	0%	0%	50%
IMPIEGATI			
- Oltre i 50 anni	52%	54%	54%
- Tra i 31 e i 50 anni	53%	49%	49%
- Fino a 30 anni	27%	24%	26%
OPERAI			
- Oltre i 50 anni	0%	0%	0%
- Tra i 31 e i 50 anni	10%	13%	11%
- Fino a 30 anni	0%	0%	0%

⁴ I dati si riferiscono al personale di società del Gruppo di diritto italiano, con sede in Italia.

⁵ Cfr. nota 4.

I dati riportati nelle tabelle soprastanti mostrano che l'organico delle principali società italiane del Gruppo è a prevalenza maschile (in particolare per quanto riguarda la qualifica dirigenziale), mentre il divario salariale è di molto inferiore rispetto al livello nazionale. Il dato risulta essere particolarmente rilevante se si considerano i risultati della recente Relazione Globale sul Divario di Genere (*Global Gender Gap Report*), secondo la quale in Italia il reddito annuo da lavoro delle donne è pari al 52% di quello degli uomini, mentre la percentuale è la stessa (51%) per i salari relativi ad occupazioni analoghe.

La tabella mostra inoltre un significativo trend di progressiva riduzione del *gender salary gap*, con particolare riferimento al personale di età compresa tra i 31 e i 50 anni con qualifica di Dirigente, Quadro e Impiegato, registrando un *gender salary gap* mediamente inferiore al 10%. Va infine segnalato che il *gender salary gap* relativo al personale di età inferiore ai 31 anni con qualifica di Impiegato è sostanzialmente nullo (al di sotto dell'1%).

4.4 Sviluppo del Capitale Umano

FORMAZIONE E SVILUPPO

Per mantenere un alto livello di competenza nel Gruppo, sviluppando le abilità del Capitale Umano e mantenendolo allineato alle esigenze di business, il Gruppo Maire Tecnimont offre ai suoi dipendenti piani di formazione e sviluppo dedicati.

A tal fine, promuove diverse iniziative di formazione specialistica per rafforzare e migliorare conoscenze e abilità tecniche - fattori decisivi nella crescita della Società e del suo Capitale Umano. Le risorse chiave sono coinvolte in piani di formazione e sviluppo qualificati, disegnati sulla base delle esigenze aziendali e delle attitudini personali. Tali iniziative sono dedicate all'aggiornamento tecnico-specialistico, ai metodi e alle tecniche di Project Management, alla gestione e all'analisi dei rischi, alla gestione dei contratti, nonché a temi economici e finanziari. Grande rilevanza è altresì attribuita al rafforzamento della consapevolezza dell'importanza della componente interculturale nelle relazioni lavorative e al consolidamento delle competenze manageriali e di comunicazione. Particolare attenzione è riservata a quest'ultimo aspetto, in quanto il Gruppo promuove l'acquisizione degli strumenti necessari al miglioramento dell'efficacia dei comportamenti, potenziando l'interazione tra colleghi e tra manager e relativi collaboratori, rafforzando la comunicazione e la dinamica lavorativa in team che diventano sempre più multiculturali. Proprio per questo motivo sono erogate iniziative di formazione

dedicate ai valori dell'interculturalità e della diversità - che meritano costante attenzione e rendono unico il Gruppo.

Quasi tutte le iniziative sopra menzionate sono progettate e poste in essere in collaborazione con società di consulenza leader nel settore, ed ulteriori corsi aggiuntivi sono gestiti da formatori interni, adeguatamente preparati. I ruoli chiave vengono coinvolti in programmi internazionali di certificazione delle competenze di project management, conferendo validità internazionale alle omonime abilità e qualificando così la professionalità del Gruppo come valore distintivo rispetto ai concorrenti.

Il Gruppo Maire Tecnimont intraprende inoltre diverse iniziative di formazione in tema di Qualità, Salute, Sicurezza, Ambiente e Responsabilità Sociale. Sono offerti anche corsi di formazione dedicati agli Human Rights, che incoraggiano e promuovono le pratiche socialmente accettabili sul luogo di lavoro; al contempo il Gruppo è impegnato nell'ottenimento e nel mantenimento della certificazione SA8000. Inoltre, specifica formazione su queste tematiche viene erogata presso i cantieri in quanto considerata asset fondamentale per lo sviluppo di risultati di alta qualità, come descritto nel paragrafo 7.2 (a cura di Group HSE).

Al fine di garantire il miglioramento continuo, sono proposte anche iniziative e workshop specifici per promuovere la conoscenza di nuove policy e procedure, gestendo il relativo processo di change management.

A seguito dell'aggiornamento del Modello 231, la Società è inoltre fortemente impegnata a consolidare la conoscenza di tale Modello, nonché del Codice Etico e del Decreto Legislativo 231/2001, e in generale delle tematiche di anti-corruption, coinvolgendo tutti i dipendenti nelle iniziative di formazione, in aula o mediante strumenti e-learning. L'obiettivo è acquisire la piena consapevolezza sia dei principi del Modello 231 che delle procedure operative che devono essere seguite durante le proprie attività, contribuendo così personalmente all'efficacia del Modello.

Da ultimo, Maire Tecnimont organizza diverse iniziative di sviluppo del personale, dedicate ai ruoli chiave delle *taskforce* di progetto e dei Dipartimenti, per rafforzare le abilità tecniche e manageriali attraverso sessioni di *coaching* incentrate su percorsi di auto-sviluppo.

Come mostrano le tabelle seguenti, il Gruppo Maire Tecnimont promuove la formazione per lo sviluppo delle Risorse Umane, offrendo a tutti coloro che ricoprono posizioni analoghe pari opportunità di miglioramento e di crescita professionale.

Totale delle ore di formazione per qualifica									
	2015			2016			2017		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	484	3.712	4.196	454	4.437	4.891	581	5.798	6.379
Quadri	1.447	7.256	8.703	3.114	14.160	17.274	3.234	14.071	17.305
Impiegati	4.200	15.447	19.647	5.525	18.506	24.031	5.880	15.952	21.832
Operai	-	278	278	-	120	120	-	-	-
Totale	6.131	26.693	32.824	9.093	37.223	46.316	9.695	35.821	45.516

Media delle ore di formazione per qualifica									
	2015			2016			2017		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	14,24	8,27	8,69	11,64	8,98	9,18	12,91	10,70	10,87
Quadri	5,72	5,49	5,53	11,32	9,64	9,90	10,89	8,89	9,21
Impiegati	7,68	9,25	8,86	9,18	9,36	9,31	8,96	7,25	7,64
Operai	-	0,88	0,87	-	1,28	1,21	-	-	-

Totale del numero di dipendenti che hanno ricevuto formazione durante l'esercizio in esame									
	2015			2016			2017		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	14	158	172	20	234	254	35	343	378
Quadri	68	349	417	135	658	793	189	773	962
Impiegati	145	575	720	232	866	1.098	366	974	1.340
Operai	0	38	38	-	7	7	-	-	-
Totale	227	1.120	1.347	387	1.765	2.152	590	2.090	2.680

Rispetto al 2015, nel 2016 il Gruppo ha aumentato gli investimenti nelle iniziative di formazione; questo impegno è proseguito nel 2017, con un totale di oltre 45.500 ore di formazione e una media di 8,3 ore per persona. Il numero significativo di ore di formazione per gli Impiegati nel

2016 include una grande campagna di formazione dedicata ai nuovi sistemi ICT a supporto di nuovi processi organizzativi (ad es. Procurement). Questa formazione non si è più resa necessaria nel corso dell'anno seguente, dal momento che le competenze in questione erano già acquisite e consolidate; a questo elemento è possibile ricondurre il lieve decremento di tale dato nel 2017. Nello stesso periodo, le attività di formazione degli Operai si sono concentrate su argomenti relativi a HSE e SA8000, come illustrato in dettaglio nel relativo capitolo.

Il numero totale di dipendenti che hanno ricevuto formazione è in costante aumento, essendo passato da 1.347 nel 2015 a 2.680 nel 2017, a conferma dell'impegno continuo del Gruppo per lo sviluppo del proprio Capitale Umano.

Alcune delle principali iniziative, a livello di Gruppo, dedicate alla formazione e allo sviluppo, sono elencate di seguito.

PROMUOVERE IL “PATRIMONIO CULTURALE” DI MAIRE TECNIMONT

La Società organizza regolarmente corsi di Induction per i Giovani Laureati, per accompagnarli nell'ingresso in Azienda e supportarli nella familiarizzazione con il modello di business della Società e con la sua struttura organizzativa.

Dalla seconda metà del 2017 è iniziato un importante programma di revisione inteso non solo a rinnovare i contenuti ma anche ad estendere il perimetro della popolazione coinvolta in tale percorso di inserimento in azienda. Questa iniziativa rientra nel più ampio progetto “MET Academy” volto a migliorare il processo di accoglienza, inserimento e supporto continuo ai dipendenti agevolandone inoltre la crescita professionale attraverso lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze. Il progetto, avviato con la mappatura dei bisogni di ogni Dipartimento e con la predisposizione di programmi di inserimento e formazione *on the job*, continuerà nel 2018 con la definizione dei contenuti formativi e la loro attuazione, inizialmente presso le controllate Tecnimont S.p.A. (“Tecnimont”) e KT - Kinetics Technology S.p.A. (“KT”).

VALUTARE LE COMPETENZE PER INVESTIRE NELLA NOSTRA CRESCITA

Rispondendo direttamente alle risultanze della *survey* “YOUR VOICE”, con la quale i dipendenti hanno espresso l'esigenza di ricevere dai propri responsabili, con cadenza regolare, feedback sulle loro prestazioni, il Gruppo ha implementato il processo “Employee Performance Commitment”, il sistema aziendale di Performance Management basato sul Modello di Leadership del Gruppo. Questo processo di valutazione viene attuato allo scopo di monitorare i comportamenti, le competenze tecniche e i risultati, definendo piani di sviluppo individuali che

migliorino abilità e capacità, alimentando al contempo le relazioni tra responsabili e propri collaboratori. L'Employee Performance Commitment costituisce altresì una delle leve principali per l'integrazione del Capitale Umano nel patrimonio comune di valori e comportamenti condivisi all'interno del Gruppo.

Numero dei dipendenti che ricevono regolari feedback di valutazione sulla performance e su possibili sviluppi di carriera									
	2015			2016			2017		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	28	362	390	30	420	450	40	482	522
Quadri	169	926	1.095	195	1.009	1.204	228	1.176	1.404
Impiegati	255	1.042	1.297	428	1.264	1.692	453	1.375	1.828
Operai	-	1	1	-	1	1	-	-	-
Totale	452	2.331	2.783	653	2.694	3.347	721	3.033	3.754

Percentuale di dipendenti che ricevono regolari feedback di valutazione sulla performance e su possibili sviluppi di carriera									
	2015			2016			2017		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	82%	81%	81%	77%	85%	84%	89%	89%	89%
Quadri	67%	70%	70%	71%	69%	69%	77%	74%	75%
Impiegati	47%	62%	59%	71%	64%	66%	69%	62%	64%
Operai	0%	0%	0%	0%	1%	1%	0%	0%	0%

La tabella indica un aumento costante del numero assoluto di dipendenti che ricevono regolari feedback di valutazione sulla performance e su possibili sviluppi professionali (ad esempio, MBO, piani di incentivazione, valutazione della performance) in quanto il Gruppo è fortemente impegnato ad assicurare questo approccio per tutto il personale e, quindi, ogni anno estende questi processi ad un numero sempre crescente di dipendenti. Con specifico riferimento al processo Employee Performance Commitment, al fine di assicurare l'efficacia di tale valutazione, i dipendenti accedono a questo processo dopo aver maturato un anno di anzianità aziendale.

Nel 2017 il Gruppo ha lanciato la prima iniziativa, ancora in corso, dedicata al personale del Dipartimento Group Procurement: il "Competences Development Program". Lo scopo

dell'iniziativa è quello di mappare l'attuale patrimonio di abilità e conoscenze tecniche, di definire futuri percorsi di formazione personalizzati e agevolare la diffusione di un *mindset* comune nell'ambito di tale Dipartimento. Le attività sono supportate da CIPS (*Chartered Institute of Procurement and Supply*) - la principale organizzazione al mondo dedicata a quest'area. Tale eccellente ed utile strumento consente alle persone di rafforzare ulteriormente le proprie competenze tecniche e migliorare la qualità nell'esecuzione delle proprie attività, rendendo possibile la creazione di specifici percorsi di formazione e sviluppo atti a colmare eventuali lacune e consentire il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

4.5 Tutela dei Diritti Umani

Il rispetto dei Diritti Umani fondamentali è un elemento essenziale della Visione del Gruppo Maire Tecnimont. La Società riconosce la diversità dei paesi in cui opera e dei suoi clienti, fornitori e dipendenti e ciascuno di essi è considerato per il suo valore di patrimonio strategico.

Quale cardine della sua identità e della sua condotta, il Gruppo Maire Tecnimont, conformemente a quanto previsto dalla Certificazione SA8000 e dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, riconosce e promuove tra i suoi dipendenti e partner dell'attività aziendale il rispetto per l'individuo, la sua dignità e i suoi valori. Di conseguenza ripudia qualunque forma di intolleranza, violenza, molestie e discriminazione (basata sul genere, la razza, la nazionalità, l'età, le opinioni politiche, la religione, l'orientamento sessuale, lo stato di salute o le condizioni socio-economiche).

La posizione di Maire Tecnimont sul fronte della tutela dei diritti umani è esplicitata chiaramente a tutti i suoi *stakeholder*, interni ed esterni, attraverso il Codice Etico - di cui viene fornita copia ai neo-assunti e ai fornitori e che è sempre a disposizione per la consultazione sul sito web aziendale.

Al fine di assicurare una gestione etica e responsabile dell'attività aziendale, il Gruppo ha fissato l'obiettivo di migliorare il livello di responsabilità sociale ottenendo la certificazione SA8000:2014. La Certificazione, i cui elementi chiave si basano sulla Dichiarazione dei Diritti Umani dell'ONU, sulle convenzioni ILO, sulle norme internazionali in materia di diritti umani e sulla legge nazionale del lavoro, fissa *benchmark* volontari con cui si misurano i dipendenti sul posto di lavoro, relativamente ai diritti dei lavoratori, alle condizioni e al sistema di gestione del posto di lavoro, attraverso un approccio basato sul rischio che identifica e ordina per priorità le aree di attuale e potenziale non-conformità.

La politica del Gruppo si basa sui seguenti principi chiave:

- rispetto per tutte le leggi applicabili, le convenzioni ILO, i regolamenti e gli accordi su base volontaria in materia di diritti umani e dei lavoratori;
- considerare i dipendenti come una risorsa strategica garantendo il rispetto dei loro diritti e promuovendo il loro sviluppo professionale e personale;
- riconoscimento del dialogo come strumento basilare per perseguire e migliorare la Responsabilità Sociale, coinvolgendo e consultando i lavoratori, anche attraverso i rappresentanti SA8000;
- selezione e promozione di fornitori e appaltatori conformemente a quanto previsto dalla presente politica;
- corsi di formazione mirati e informazioni per tutti i dipendenti;
- coinvolgimento e consultazione di tutti gli *stakeholder*;
- monitoraggio continuativo del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale definendo specifiche aree di miglioramento e verifica degli obiettivi correlati.

Tutte le informazioni derivanti dalle attività di monitoraggio vengono utilizzate dal Gruppo per ridefinire le politiche, le azioni e i comportamenti al fine di assicurare il pieno rispetto dei Diritti Umani nei nostri ambienti operativi.

Nel periodo 2015-2017 non sono stati registrati casi di discriminazione che hanno interessato dipendenti e appaltatori/subappaltatori.

IMPEGNO DEL GRUPPO PER L'EMPOWERMENT DELLE DONNE IN INDIA

Maire Tecnimont Group continua a investire sulle opportunità di formazione per le donne indiane in situazione di marginalità sociale.

Collaborando con l'ONG locale CORP il nostro Gruppo, per il terzo anno consecutivo, ha promosso la partecipazione attiva delle donne indiane alla vita economica delle loro comunità grazie a corsi di formazione professionale in grado di generare occupazione di qualità e microimprenditoria femminile (sartoria, estetica, formazione all'insegnamento, alfabetizzazione informatica e programmi per la produzione di reddito).

Il progetto ha coinvolto più di 900 donne in 13 quartieri svantaggiati dell'area metropolitana di Mumbai, comprendendo sia attività dedicate allo sviluppo delle capacità professionali che percorsi di formazione sui diritti delle donne e sul loro empowerment, e fornendo allo stesso tempo servizi di supporto adeguati (asili nido e scuola materna per i bambini) in modo da massimizzare la frequenza delle donne. Secondo le recensioni e i follow-up delle partecipanti, quanto più le donne diventavano economicamente indipendenti tanto più aumentavano la loro spesa nell'istruzione dei figli, attivando in questo modo un circolo virtuoso con un ulteriore effetto positivo a lungo termine.

I risultati dell'iniziativa hanno generato un'ampia gamma di ritorni positivi: approcciare la dimensione sociale ed economica in un modo integrato ma molto pragmatico, ha permesso di toccare temi di sviluppo chiave in linea con gli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite che il nostro gruppo ha deciso di abbracciare (SDG Nr.2, SDG Nr.3, SDG Nr.4, SDG Nr.5, SDG Nr.8). Inoltre, il coinvolgimento delle comunità locali non solo come partecipanti ma anche come partner nella realizzazione dei corsi di formazione è stato un ulteriore aspetto positivo garantito dalla collaborazione con l'ONG locale CORP.

ATTIVITÀ FORMATIVE

La Società ha investito molto sulla comunicazione interna e sulla formazione in materia di diritti umani allo scopo di educare e coinvolgere tutti i dipendenti su questo tema.

Nel periodo in esame, il monte ore dedicate alla formazione in tema di politiche sui diritti umani o procedure concernenti gli aspetti delle nostre attività attinenti ai diritti umani è stato rispettivamente di 4.668 ore nel 2017, 1.391 ore nel 2016 e 1.100 ore nel 2015.

La tabella seguente indica l'organico totale del Gruppo e il numero di dipendenti delle società certificate SA8000.

Totale dipendenti e numero dipendenti società certificate SA8000			
	2015	2016	2017
Totale dipendenti	4.596	4.956	5.443
Dipendenti delle società certificate SA8000	1.918	2.132	2.185

Di seguito indichiamo il numero totale di dipendenti formati nel periodo in esame in materia di politiche sui diritti umani o procedure con contenuti attinenti ai diritti umani. Inoltre, la tabella sottostante presenta la percentuale di dipendenti formati durante il periodo in esame in materia di politiche sui diritti umani e procedure con contenuti attinenti ai diritti umani, sul numero totale di dipendenti e sul numero di dipendenti delle società certificate SA8000.

Dipendenti formati			
	2015	2016	2017
Totale dipendenti formati	883	970	2.052
Percentuale di dipendenti formati	19%	20%	38%
Percentuale di dipendenti formati delle società certificate SA8000	46%	45%	94%

L'impegno alla formazione in tema di diritti umani interessa, oltre ai dipendenti, anche i subappaltatori. Tutti i lavoratori dei subappaltatori ricevono formazione sulle questioni riguardanti i diritti umani.

CARATTERISTICHE FONDAMENTALI DEL GRUPPO

Conformemente a quanto previsto dalla Certificazione SA8000, è stato nominato il *Social Performance Team*, responsabile del monitoraggio e del mantenimento del Sistema di Gestione SA8000. Il *Social Performance Team* inoltre conduce periodicamente una valutazione scritta dei rischi per identificare e ordinare per priorità le aree attuali e potenziali di non-conformità alla certificazione e assicurare l'effettiva implementazione di misure correttive e preventive. La valutazione del rischio è condotta sulla base della metodologia di Enterprise Risk Management. Le attività prevedono la mappatura dei rischi, l'identificazione dei rischi per ciascuna funzione aziendale, il soggetto responsabile della sua gestione, valutazioni della probabilità e impatti per i rischi attivi e l'identificazione di misure di controllo del rischio. Inoltre, presso ciascuna *Sister Company* del Gruppo è stato eletto un rappresentante dei Lavoratori SA8000 per agevolare il contatto dei lavoratori con la direzione aziendale su questioni attinenti alla Responsabilità Sociale.

In cantiere, il Construction Management gioca un ruolo-guida nell'aumento della consapevolezza e monitoraggio dei diritti umani. Tutto il personale di cantiere riceve una formazione sulla Responsabilità Sociale, sia nella tradizionale modalità in presenza che attraverso l'e-learning con l'uso di video.

Un aspetto centrale della nostra visione consiste nell'ascoltare e dare voce ai vari *stakeholder* interni ed esterni del Gruppo. Per questo motivo abbiamo creato un canale dedicato a tutti i nostri *stakeholder* per inviare/ricevere segnalazioni, che costituisce una modalità diretta per

ricevere idee e suggerimenti volti a migliorare la vita lavorativa quotidiana. I canali differiscono a seconda del tipo di *stakeholder* interessato e sono tutti gestiti con analisi approfondite e massima trasparenza. In particolare, oltre alle caselle di posta dedicate al Rappresentante dei Lavoratori e al Team di Gestione SA8000, il Gruppo ha sviluppato modalità più strutturate per accedere ai canali e assicurare l'anonimato delle segnalazioni, come previsto dal già citato meccanismo delle segnalazioni. Una sezione speciale del sito web aziendale consente agli *stakeholder* interni ed esterni di segnalare presunte violazioni delle politiche aziendali e/o dei requisiti della norma SA8000.

5. Tecnologia, sviluppo, innovazione e R&S



TEMI MATERIALI TRATTATI IN QUESTO CAPITOLO

- R&S e INNOVAZIONE

Stakeholder interessati



Nel settore dell'*oil&gas*, attualmente altamente competitivo, l'innovazione e lo sviluppo sostenibile sono cruciali per la creazione di valore per la nostra organizzazione, per i nostri clienti e per le nostre comunità. La combinazione di diverse attitudini e l'investimento nel capitale umano e nella Ricerca e Sviluppo fanno parte del nostro DNA da oltre 50 anni. L'innovazione è la conversione di nuovi concetti ed intuizioni in applicazioni che hanno successo sul mercato; questo può essere ottenuto soltanto collegando l'identificazione delle opportunità di mercato con lo sviluppo di competenze tecniche.

Poiché l'innovazione è anche uno dei principali vantaggi competitivi principali del Gruppo, continuiamo a focalizzarci sulla ricerca e sviluppo e sul nostro portafoglio di tecnologie proprietarie innovative al fine di rafforzare la nostra posizione come fornitori di tecnologia nel campo della raffinazione, del *power*, dell'*oil&gas* e dell'industria petrolchimica.

Dando la massima priorità all'open innovation, il Maire Tecnimont Innovation Center ("MTIC") è stato fondato per costituire una piattaforma comune e mettere insieme un portafoglio di brevetti tra tutte le società del Gruppo, facendo leva e costruendo sull'esperienze e competenze già esistenti nel Gruppo. MTIC è anche responsabile della protezione dei suoi brevetti e di altri diritti di proprietà intellettuale (know-how e software) mitigando i rischi relativi alla scadenza dei brevetti, alle controversie legali e alla dispersione di know-how proprietario. Maire Tecnimont cerca attivamente tecnologie innovative attraverso una società dedicata, MET Gas Processing Technologies S.P.A. ("MET Gas").

I progetti di R&S sono gestite mediante le tecniche di *project management* più avanzate in una nuova strategia di innovazione caratterizzata da un'allocazione più efficiente delle risorse (umane, finanziarie e tecnologiche).

5.1 La nostra strategia per essere *leader* nello sviluppo delle tecnologie

Il Gruppo Maire Tecnimont possiede e gestisce tecnologie proprietarie e proprietà intellettuale di grande valore nei settori raffinazione, energia, *oil&gas*, fertilizzanti, chimica e petrolchimica. Gli investimenti nell'innovazione tecnologica e nel miglioramento degli strumenti in uso per l'esecuzione dell'ingegneria sono aumentati nel periodo 2015-2017 ed è probabile un ulteriore aumento nei prossimi anni. È data massima priorità alle tecnologie verdi, sostenibili e amiche dell'ambiente. In particolare, i nostri sforzi sono concentrati su:

- Sviluppo di prodotti finali innovativi (ad es., fertilizzanti a rilascio controllato o fertilizzanti ricchi di micronutrienti);
- Produzione di prodotti già esistenti da materie prime nuove o differenti (ad es., la produzione di Etilene e Propilene da Gas Naturale e la purificazione di Gas Acidi per ottenere metano puro da Gas Naturale ricco di componenti acide);
- Riduzione degli investimenti dell'impianto e dei costi operativi (ad es., "Impianto di urea ad energia molto bassa" che richiede il 40% in meno di vapore per la produzione di urea, o la tecnologia dell'*H₂S cracking* che riduce l'investimento fino al 30% così come i costi operativi sempre fino al 30%);
- Riduzione significativa dell'impatto sull'ambiente degli impianti di raffineria, chimici e petrolchimici (ad es., riduzione di 1/10 delle emissioni di SO₂ (rispetto alla migliore tecnica disponibile - *Best Available Technique* "BAT") grazie alle Unità di Recupero dello Zolfo di nuova generazione, alla tecnologia a zero emissioni di ammoniaca per gli impianti di urea e alla tecnologia di *scrubbing* 'envirocare' che riduce in misura significativa (di 5 volte) l'impatto delle emissioni di polveri di urea.

Questi obiettivi sono raggiunti in tra le diverse società controllate del Gruppo: Stamicarbon B.V. ("Stamicarbon"), MET Gas, Tecnimont e KT.

Il Gruppo Maire Tecnimont sta inoltre sviluppando un programma interno di innovazione di processo per mantenere la propria competitività sul mercato, assicurando al contempo una migliore esecuzione dell'ingegneria e una riduzione dei costi.

COLLABORAZIONE CON UNIVERSITÀ E CENTRI DI RICERCA

Il Gruppo Maire Tecnimont vanta una lunga storia di collaborazione con principali università, fornitori di tecnologie, centri di ricerca e partner commerciali. Negli anni più recenti, il Gruppo Maire Tecnimont ha esteso la collaborazione con le più importanti università italiane e straniere mediante lo sviluppo di progetti di ricerca e lo scambio di opinioni e idee, costruendo in tal modo un solido ponte tra il mondo accademico e quello industriale. L'ormai storica collaborazione tra Maire Tecnimont e il Politecnico di Milano è stata ulteriormente consolidata attraverso partnership in progetti di ricerca, attività didattiche e organizzazione di seminari.

La collaborazione con il Campus Bio-Medico di Roma, avviata nel 2011 con la creazione del "Comitato Università-Impresa", ha l'obiettivo specifico di definire/aggiornare programmi formativi e di ricerca/sviluppo in campo tecnologico. Nell'ambito del supporto al corso di Laurea Magistrale in Ingegneria Chimica per lo Sviluppo Sostenibile, il Gruppo inoltre offre la possibilità di completare il percorso formativo e la tesi presso una delle sue Società.

Altri partner accademici storici sono l'Università di Roma "La Sapienza", l'Università di Salerno, l'Università de L'Aquila, l'Università di Bologna e il Politecnico di Torino. All'estero, le società del gruppo Maire Tecnimont cooperano con l'Università di Leuven, la Technical University di Eindhoven e l'Ecole des Mines di Parigi. Sono state istituite collaborazioni e siglati accordi con istituti di ricerca internazionali quali ad esempio Tecnalia, centro di ricerca spagnolo, per lo sviluppo di reattori a membrana per la produzione di idrogeno oltre che con Intertek Laboratories. Alcune di queste collaborazioni sono diventate partnership imprenditoriali, come quelle con Protomation, Holland Novochem e Envirocare.

5.2 Portafoglio licenze e brevetti

Il vantaggio tecnologico costituisce un asset strategico chiave per il Gruppo. Il *Maire Tecnimont Innovation Center* gestisce e sviluppa la strategia per la Proprietà Intellettuale di Gruppo, tutelando il portafoglio di brevetti e tecnologie sviluppato.

Inoltre, il Gruppo Maire Tecnimont può contare sul proprio patrimonio di proprietà intellettuale e sulle proprie competenze tecnologiche per sviluppare nuovi progetti commerciali, delle nuove alleanze sulle tecnologie e sulle licenze.

Il Gruppo Maire Tecnimont mantiene una *Innovation Pipeline* (IPL) di progetti per lo sviluppo delle sue conoscenze proprietarie a supporto dell'attività futura. Nelle sessioni dedicate all'*innovation pipeline* le idee innovative vengono raccolte e valutate. I progetti di R&S e Innovazione vengono

promossi e sviluppati ulteriormente se incontrano un interesse industriale, hanno realistiche possibilità di sviluppo e sono basati su un *business plan*.

Un sistema di incentivi prevede un bonus quando un'innovazione porta al deposito di un brevetto o alla commercializzazione. Il Gruppo Maire Tecnimont produce un certo numero di progetti di innovazione ogni anno e coopera attivamente con i centri di ricerca e i partner industriali per migliorare continuamente le prestazioni complessive delle proprie tecnologie.

Il Gruppo Maire Tecnimont possiede 1.200 brevetti, per la maggior parte nei settori dell'urea e dei fertilizzanti ma anche in altre aree. La tabella sottostante mostra il numero di brevetti del Gruppo nel 2017.

La tabella elenca il numero di famiglie; ogni famiglia ha diversi equivalenti (stessa invenzione ma presentata in un diverso Paese).

	Famiglie	Equivalenti
Numero di Brevetti del Gruppo Maire Tecnimont	109	1.200

I brevetti e altri diritti di proprietà intellettuale che riguardano i prodotti e servizi del Gruppo, ivi inclusi i marchi commerciali, costituiscono un patrimonio chiave di fondamentale importanza per il posizionamento ed il successo del Gruppo.

5.3 Innovazione e R&S

L'innovazione è una delle principali aree di vantaggio competitivo del Gruppo, per questo motivo aumentiamo continuamente le nostre attività nella Ricerca e Sviluppo e il nostro portafoglio di tecnologie innovative proprietarie; questo per potenziare la nostra posizione di fornitore di tecnologia per i settori raffinazione, energia, *oil&gas* e petrolchimico. Ogni anno lanciamo nuovi progetti innovativi e lavoriamo attivamente con i principali centri di ricerca e partner industriali per migliorare continuamente le prestazioni complessive delle nostre tecnologie.

Numero di Progetti di Innovazione	93
Numero di partnership per lo sviluppo tecnologico	17
Numero di Centri di innovazione	5
Persone coinvolte in R&S*	39

(*) come equivalenti a tempo pieno - FTE

UREA E FERTILIZZANTI

Il Gruppo Maire Tecnimont, attraverso la sua controllata Stamicarbon, si focalizza sull'innovazione sostenibile. In particolare, attualmente sta sviluppando in Svezia, a stretto contatto con il Gruppo Sandvik il materiale proprietario *Safurex*. *Safurex* è un materiale metallico in grado di resistere ad una forte corrosione - problema di massima importanza nella sintesi di urea da NH_3 e CO_2 .

Insieme ad un cliente strategico è stato realizzato un progetto congiunto per lo sviluppo di fertilizzanti speciali. Stamicarbon ha costruito un impianto pilota di granulazione per promuovere, insieme ad un fornitore di apparecchiature, la ricerca sulla granulazione.

Nel 2017, Stamicarbon ha investito in Pursell Agri-Tech LLC ("*PAT*"), società che ha sviluppato un rivestimento a rilascio controllato ed un processo per poterlo applicare ai fertilizzanti. Questa società sta anche lavorando ad un processo per aggiungere all'urea piccoli grani di micronutrienti. Stamicarbon sta lavorando a innovazioni per la riduzione delle emissioni di polvere degli impianti (progetto di finitura a secco, torri di *prilling* per il lavaggio delle polveri), una progettazione standardizzata per gli impianti di ammoniaca/urea (*Fertco*), impianti di ammoniaca/urea su piccola scala e miglioramento nell'ambito dei prodotti (prodotti privi di formaldeide). È stato sviluppato un processo per la produzione di urea a basso consumo energetico e ora un primo progetto è in fase di commercializzazione. Recentemente il primo impianto di urea a *flash* adiabatico, sviluppato nell'ambito del programma di innovazione, è andato in marcia.

Un'altra sfida per il futuro è lo sviluppo di fertilizzanti speciali, quali ad esempio quelli a rilascio lento e/o controllato e con l'aggiunta di nutrienti speciali all'urea; ciò risponde alla necessità di ridurre l'eccessiva fertilizzazione e l'impatto ambientale dei fertilizzanti.

UNA TECNOLOGIA INNOVATIVA PER LA PRODUZIONE DI ZOLFO E IDROGENO

Negli ultimi dieci anni, il Gruppo ha proseguito, tramite la sua controllata KT, soluzioni tecnologiche per il trattamento dell' H_2S , sviluppando il processo *Selective Oxidative Auto-thermal Process*[™] (S.O.A.P.[™]), un nuovo modello di unità per il recupero dello zolfo (*Sulphur Recovery Unit* (SRU)) basato sull'uso di un nuovo processo, di un catalizzatore proprietario innovativo e di una nuova architettura di processo per il trattamento di gas acidi ricchi di zolfo. L'idea alla base dell'attività di ricerca e sviluppo del S.O.A.P.[™] è quella di sfruttare il valore economico potenzialmente elevato dell' H_2S quando esso riesce a produrre idrogeno e zolfo. Il nuovo processo rende possibile il *cracking* dell' H_2S in S e H_2 utilizzando il catalizzatore

proprietario di KT S.O.A.P.[™], sviluppato in collaborazione con l'Università di Salerno. L'integrazione del Processo S.O.A.P.[™] con il Processo KT R.A.R.[™], la Migliore Tecnica Disponibile (BAT) per gli impianti di recupero dello zolfo, crea una nuova architettura per il recupero dello zolfo e rende possibile raggiungere l'obiettivo di "zero emissioni" in atmosfera.

All'inizio del 2015, KT ha firmato un accordo con un Partner industriale cinese per la costruzione (attualmente in corso) di un impianto dimostrativo S.O.A.P.[™].

Nell'ambito della produzione dell'idrogeno mediante *steam* reforming, durante il 2016 e 2017 KT ha portato avanti lo sviluppo di un *reformer* innovativo, la cui principale caratteristica è la considerevole riduzione del consumo di combustibile e di emissioni di CO₂ grazie al recupero interno di calore e all'adozione di un dispositivo catalitico di ultima generazione che minimizza il vapore destinato all'esportazione.

UN PROGETTO DI INNOVAZIONE TRASFORMATIVA: LE TECNOLOGIE SILURIA

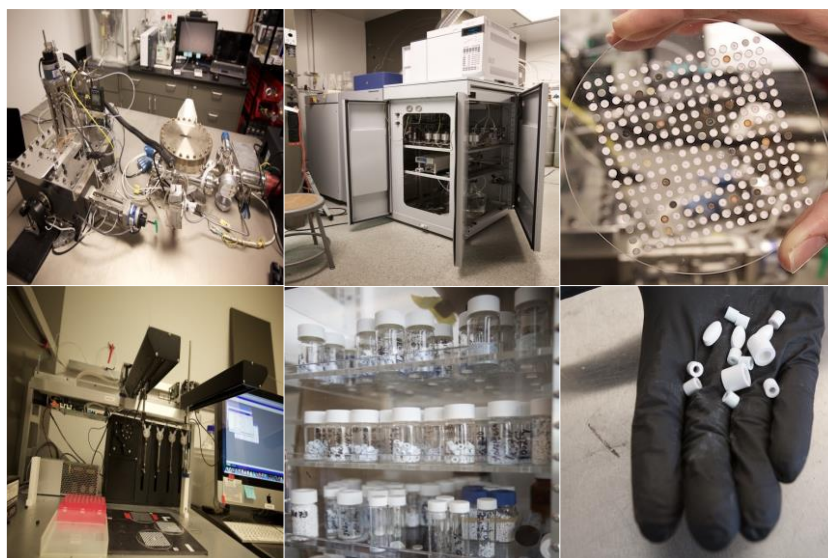
L'impegno del Gruppo nello sviluppo di processi e tecnologie industriali innovative ha portato nel 2016 all'acquisizione di una quota di minoranza in Siluria Technologies Inc.

Siluria è una società con sede a San Francisco che ha sviluppato tecnologie industriali innovative per la produzione di prodotti chimici e combustibile a partire da gas naturale. Le tecnologie si basano su un processo innovativo e proprietario per la conversione diretta del metano in etilene e propilene, "OCM" (*Oxidative Coupling of Methane*).

Con questo investimento, il Gruppo Maire Tecnimont diventa partner esclusivo di Siluria per lo sviluppo, la commercializzazione e la licenza di questa nuova tecnologia.

Il Gruppo Maire Tecnimont e Siluria hanno unito le rispettive tecnologie e le proprie competenze per sviluppare e commercializzare la Tecnologia *Gas To Propylene*, un processo unico e rivoluzionario per convertire direttamente i gas ricchi in metano in uno dei prodotti più importanti della chimica di base - il Propilene.

La tecnologia è pronta per essere commercializzata. Il primo impianto industriale dovrebbe aprire alla fine del 2020. Il più grande impianto pilota è in Texas.



Il Propilene è uno dei principali elementi costitutivi dell'industria petrolchimica globale, con un mercato totale di circa 100 milioni di tonnellate l'anno.

Per decenni il propilene è stato prodotto con processi ad alto consumo di energia e risorse. L'elevato investimento richiesto e la bassa efficienza energetica di queste tecnologie hanno

storicamente portato alla costruzione di impianti su larga scala (con capacità di milioni di tonnellate all'anno ed investimenti nell'ordine di parecchi miliardi di dollari).

La nostra tecnologia *Gas To Propylene* rende possibile la produzione di propilene attraverso un processo innovativo con un'efficienza energetica molto superiore. Ciò significa temperature più basse, riduzione del consumo di combustibili fossili e, in ultima analisi, riduzione dell'emissione dei gas serra.



ENERGIA SOLARE

Nell'ambito del solare termodinamico, risultati importanti sono stati ottenuti con il progetto di ricerca e sviluppo MATS, finanziato dall'Unione Europea, finalizzato all'uso dell'energia solare per la produzione di elettricità combinata alla produzione di acqua dissalata. Il progetto prevede la costruzione di un prototipo su scala industriale e questo rappresenta un'importante caposaldo per la commercializzazione di questa nuova tecnologia entro i prossimi cinque anni. L'impianto dimostrativo, installato ad Alessandria d'Egitto, produce 1 MWe e 250 m³/g di acqua desalinizzata.



PRODUZIONE DI BIOCOMBUSTIBILI

KT è impegnata nella ricerca sull'uso di fonti rinnovabili per la produzione di idrogeno e combustibile con l'adeguamento dell'impianto di bio-gas per la produzione di bio-idrogeno mediante *steam reforming*, di *reforming* autotermico e di *reforming* accoppiato con membrana. KT ha studiato anche la produzione di idrogeno a partire da miscele di acqua/etanolo per applicazioni centralizzate e distribuite.

Con l'intento di ridurre ulteriormente la produzione di anidride carbonica, negli ultimi due anni KT ha iniziato a lavorare alla produzione di Gas Naturale Sintetico (*Synthetic Natural Gas - SNG*) a partire da anidride carbonica e da idrogeno rinnovabile. È stato progettato, costruito e testato presso il Parco scientifico-tecnologico d'Abruzzo. I risultati confermano la possibilità di immagazzinare l'energia in eccesso in una molecola ad alta densità come il metano.

PRODUZIONE DI NUOVI COMPOSTI CHIMICI E INTERMEDI

A seguito del progetto di R&S CARENA finanziato dalla Commissione Europea, KT ha sviluppato le attività sperimentali a livello di impianto pilota sull'applicazione di reattori a membrana per la produzione di propilene mediante deidrogenazione selettiva del propano. La ricerca è stata eseguita in collaborazione con l'Università di Salerno.



Impianto pilota per la produzione di propilene - deidrogenazione catalitica a membrana del propano

NUOVA TECNOLOGIA PER LA SEPARAZIONE DELLE COMPONENTI ACIDE NEL FLUSSO DEL GAS NATURALE

Nell'ambito della selezione di progetti sostenibili innovativi, il Gruppo ha promosso la tecnologia *Acid Gas* - un processo innovativo per la separazione, mediante distillazione criogenica, delle componenti acide contenute nelle correnti di gas naturale.

Molti giacimenti di gas naturale contengono una quantità significativa di CO₂: per rendere il gas idoneo alla commercializzazione e all'uso, questo composto deve essere rimosso. Questa CO₂, dopo essere stata recuperata mediante tecnologie tradizionali, viene attualmente rilasciata in atmosfera in quanto, in molti casi la re-iniezione è resa infattibile dai costi. La tecnologia *Acid Gas*, sviluppata congiuntamente da Tecnimont e dal Politecnico di Milano, permette lo sviluppo di questi giacimenti di gas naturale in modo più economico e sostenibile. Le caratteristiche intrinseche della tecnologia *Acid Gas* ridurrebbero considerevolmente i costi di produzione del gas naturale e i costi di re-iniezione della CO₂, dando impulso così allo sviluppo di questi due complessi settori e al tempo stesso limitando le emissioni di gas serra.

A seguito di approfonditi studi di termodinamica, modellizzazione e simulazione, nel 2016 è stato costruito e messo in esercizio un impianto pilota su scala di laboratorio. La tecnologia *Acid Gas* è stata dimostrata e validata con successo attraverso una campagna sperimentale durata un anno. Nel corso del 2017, le attività principali si sono focalizzate sull'esecuzione di ulteriori test sperimentali, sullo sviluppo di un pacchetto informativo tecnologico per un impianto industriale e sulla ricerca di un Partner industriale con cui collaborare all'aumento di scala e arrivare ad un impianto pilota di dimensioni industriali, permettendo così l'avvio delle attività di licenza.

GLI IMPIANTI PILOTA PER LO SVILUPPO DI NUOVE TECNOLOGIE

La strategia di R&S e innovazione del Gruppo Maire Tecnimont è focalizzata sulla continua ricerca di nuove idee e nuove applicazioni delle conoscenze acquisite, utilizzando anche impianti pilota per la validazione dei concetti innovativi sviluppati.

La sostenibilità è il motore delle attività di KT e la Società è fortemente impegnata a creare nuovi standard industriali ad alto valore aggiunto e in grado di ridurre al minimo il consumo di energia e l'impatto ambientale. Nella maggior parte dei casi, l'installazione e l'esercizio degli impianti pilota di KT è presso il Parco scientifico tecnologico d'Abruzzo, di cui KT è partner industriale e dove è disponibile un'area di test di circa 1000 m².



Parco scientifico-tecnologico d'Abruzzo- Chieti Scalo

Il Parco scientifico-tecnologico d'Abruzzo è un patrimonio strategico per la R&S di KT; è riconosciuto anche dalla comunità scientifica europea quale esempio di eccellenza tecnologica. Negli ultimi anni il parco è stato considerato anche un centro per la formazione e il *networking* tecnologico.

Per la validazione e la dimostrazione sperimentale della tecnologia *Acid Gas* nel 2015 Tecnimont si è impegnata alla progettazione e costruzione di un impianto pilota su scala di laboratorio. Questo impianto è stato installato e messo in esercizio a Piacenza presso il sito di una società specializzata nell'esercizio di impianti sperimentali e di ricerca.



Impianto pilota su scala di laboratorio per la depurazione del gas acido - Piacenza

L'impianto è stato completato e messo in esercizio nel 2016. Alimentato da bombole di gas, l'impianto pilota è stato progettato per testare una vasta gamma di alimentazioni gassose con diverse composizioni, recuperando una corrente di gas naturale trattato e vendibile e CO₂ come sottoprodotto ad alta pressione. La positiva validazione della tecnologia nel corso della prima campagna sperimentale ha consentito il lancio di una seconda campagna sperimentale avente l'obiettivo, *inter alia*, di ottimizzare energeticamente il processo.

5.4 Innovazione di processo

Il Gruppo punta costantemente a stimolare la generazione di idee innovative. In particolare, dal 2014 la controllata Tecnimont ha un programma interno di Innovazione di Processo stimolato dalla competizione di mercato con l'obiettivo di migliorare la metodologia per l'esecuzione delle attività di ingegneria e le proprie tecnologie, fornendo quindi un valore aggiunto.

Oggetto di particolare attenzione sono la riduzione dei costi e il miglioramento delle metodologie ingegneristiche.

È stato generato un grande numero di idee, molte delle quali sono state sviluppate e sono state applicate ai progetti EPC (*Design To Cost*); ne sono derivate parecchie *lesson learnt*, nuovi standard e normative aziendali e sono state emesse delle *work instruction*. In particolare un progetto per la *customizzazione* dell'applicazione BIM ("*Building Information Modelling*", recentemente modificato in "*Business Information Management*"), un sistema innovativo nato per la progettazione di edifici, è stato lanciato per estendere l'applicazione di BIM alla progettazione industriale e in particolare alla progettazione di impianti industriali.

L'applicazione di metodologie innovative per la progettazione di impianti è vantaggiosa sia per il *Contractor* che per il Cliente, in quanto la loro applicazione accorcia il cronoprogramma del progetto e tende a ridurre gli errori e di conseguenza i rifacimenti - a beneficio di tutte le parti interessate.

6. Creare valore sostenibile



TEMI MATERIALI TRATTATI IN QUESTO CAPITOLO

- SVILUPPO ECONOMICO
- COMUNITA' LOCALI E SVILUPPO ECONOMICO LOCALE
- RELAZIONI CON I CLIENTI
- CATENA DI FORNITURA RESPONSABILE

Stakeholder interessati



Maire Tecnimont è consapevole che la responsabilità sociale d'impresa comporta non solo la generazione di risultati economici ma anche la necessità di tenere conto dei bisogni specifici delle comunità e dello sviluppo economico a livello locale, nonché una filiera solida e affidabile a livello di fornitori e un rapporto di fiducia con i clienti.

L'interazione con le comunità e le istituzioni locali, il consolidamento della catena di fornitura e la creazione di valore per i clienti costituiscono aspetti fondamentali della strategia di Maire Tecnimont per generare valore sostenibile. Per il Gruppo si tratta di un'opportunità con molteplici risvolti, che apporta agli *stakeholder* vantaggi di natura economica, sociale e ambientale.

Questo approccio, oltre a consentire al Gruppo di creare e distribuire valore sostenibile - se si considerano l'importanza dei progetti, le dimensioni degli impianti e le sedi operative - contribuisce a rafforzare la fiducia nelle comunità in cui opera e aiuta i clienti a trovare le soluzioni idonee per rispondere a esigenze complesse.

La presenza del Gruppo in oltre 40 Paesi in tutto il mondo diversifica i flussi dei ricavi e minimizza i rischi che deriverebbero invece dall'esposizione ad un'unica regione. Inoltre, l'introduzione di un processo strutturato di qualificazione dei fornitori (che comprende anche una valutazione in ambito socio-ambientale) riduce significativamente il rischio di carenze di capacità tecnica o finanziaria e di non-conformità del fornitore. Peraltro, l'attenzione prestata da Maire Tecnimont

allo sviluppo delle comunità locali attraverso iniziative di *capacity building* ad hoc, consente al Gruppo di reperire localmente le competenze necessarie per lo sviluppo di impianti complessi.

6.1 Misurazione della nostra impronta economica

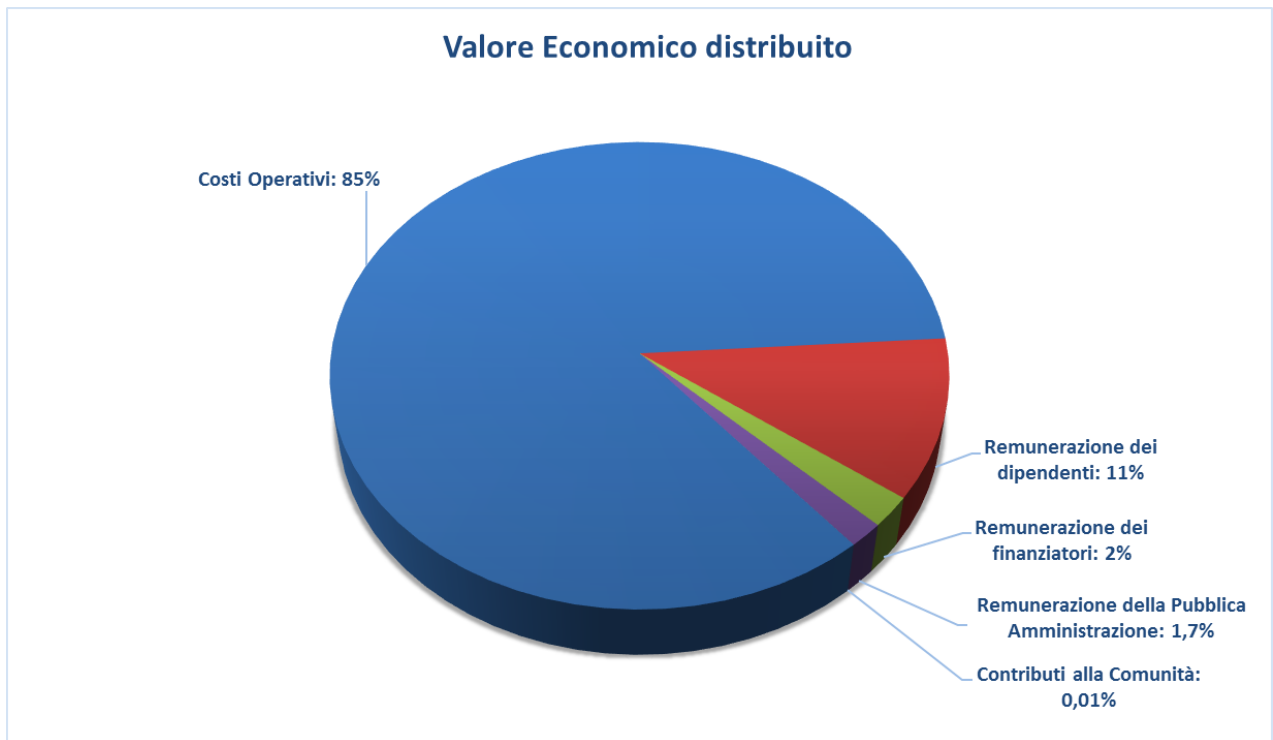
Siamo convinti che il modo migliore per contribuire alla creazione di valore su scala locale e per dare il nostro contributo in termini di responsabilità sociale d'impresa sia attraverso l'esecuzione dei nostri progetti in tutto il mondo. Lasciamo che sia la nostra attività d'impresa a parlare: nel 2017, Maire Tecnimont ha generato un Valore Economico di €3.557,5 milioni, con un incremento del 49% rispetto al 2016.

In gran parte, questo incremento è attribuibile all'avanzamento di grandi progetti in Medio Oriente, Russia, Europa e America.

Il Valore Economico distribuito è €3.465,4 milioni (+51% rispetto al 2016) ed è ripartito tra le seguenti componenti:

- Costi operativi: €2.948,1 milioni. Acquisti per materiali, componenti, *facility* e servizi.
- Remunerazione dei dipendenti: €383,6 milioni;
- Remunerazione dei finanziatori: €74,2 milioni;
- Remunerazione della Pubblica Amministrazione: €59,2 milioni;
- Contributi alla Comunità⁶: €0,307 milioni.

⁶ Non include gli investimenti diretti e indiretti collegati ai progetti ("*Local content*")



Il Valore Economico trattenuto nel 2017 ammonta a €92,1 milioni.

Lo sviluppo di capacità distintive e di competenze di alto livello, l'investimento sulle persone, la focalizzazione sull'innovazione e il perseguimento di obiettivi sempre più alti sono le chiavi per uno sviluppo sostenibile nel lungo termine.

6.2 Aumentare il valore per i clienti

La crescita di un player mondiale nel Engineering&Contracting come il Gruppo Maire Tecnimont è basata sulla sua capacità di acquisire e realizzare progetti complessi, con l'obiettivo ultimo di consegnare al cliente un impianto secondo i più alti standard di sicurezza ed efficienza, in accordo alle specifiche e alle tempistiche contrattuali e, naturalmente, nel rispetto della redditività attesa.

Al fine di incrementare il valore generato per i clienti, il Gruppo fa leva sull'interazione di diversi fattori.

In primo luogo, fornisce una gamma vasta ed integrata di servizi che vanno dagli studi di fattibilità all'ingegneria di base, dalla selezione della tecnologia allo sviluppo di progetti chiavi in mano. Attraverso la sua rete internazionale di centri di ingegneria, dunque, fornisce ai suoi clienti servizi e *know-how* che spaziano dagli studi concettuali, alla selezione della tecnologia, all'ingegneria di processo e alla progettazione di dettaglio.

In secondo luogo, offre la possibilità di beneficiare del *know-how*, delle conoscenze specialistiche e dell'esperienza delle sue società attraverso la valorizzazione dell'integrazione delle competenze trasversali presenti nel Gruppo e lo sfruttamento delle sinergie tra i vari ambiti di attività svolti.

In terzo luogo, grazie ad una piattaforma globale per il procurement, è in grado di gestire tutte le richieste dei clienti, facendo leva su una rete di fornitori di materiali di qualità e di subappaltatori ad elevata performance nel ramo delle costruzioni. Inoltre, fornisce ai propri clienti tecnologie proprietarie e/o di terzi per la progettazione e la realizzazione di diversi tipi di impianti.

In quarto luogo, in risposta alle discontinuità registrate nel mercato, l'approccio del Gruppo prevede il coinvolgimento di Fornitori e Partner anche prima della fase di offerta, in modo da poter proporre soluzioni innovative che creano valore aggiunto per tutte le parti coinvolte e consentono di sviluppare insieme al proprio team di ingegneria un "design to cost".

Questi fattori fanno di Maire Tecnimont uno degli operatori più reattivi al cambiamento presenti sul mercato. Il suo modello industriale flessibile costituisce la chiave vincente per soddisfare clienti esigenti e preparati ed assicurare al contempo il rispetto di tempi e costi nonché il coinvolgimento dei partner appropriati in ogni fase del progetto.

Inoltre, l'operatività del Gruppo è volta a rafforzare le relazioni di lungo termine con i propri clienti, basate su trasparenza, comprensione e fiducia reciproche, in modo da poter eseguire i progetti secondo una logica *win-win*.

Il Gruppo è dunque costantemente impegnato a comprendere appieno le necessità dei clienti al fine di servirli in maniera appropriata garantendo loro qualità e correttezza. Maire Tecnimont

garantisce il proprio coinvolgimento sin dalle prime fasi delle iniziative di investimento con nuovi clienti in aree quali studi di fattibilità, selezione delle tecnologie e soluzioni di *project finance*. In questo modo, consente ai propri clienti di beneficiare, in modo più efficiente e sin dal principio, della competenza combinata dei vari partner che partecipano al processo. Inoltre il Gruppo è costantemente in contatto con oltre 50 clienti in tutto il mondo sia attraverso visite in loco che con numerosi incontri presso le proprie sedi.

Per entrare in nuove geografie, il Gruppo mira a cogliere le opportunità fin dalle prime fasi del processo di investimento, anche supportando i potenziali clienti nelle fasi iniziali della definizione e dello sviluppo del progetto e dando adeguato supporto nel processo decisionale prima della selezione del licenziatario o del General Contractor.

Al fine di sviluppare e consolidare la presenza del Gruppo nei mercati e nelle aree più strategici, sono state assegnate le figure dei Regional Vice-Presidents con il compito di supportare efficacemente il cliente, anche fornendo soluzioni su misura, oltre che una capacità di risposte più rapida e appropriata alle opportunità di *business*, alla supervisione efficiente delle relazioni istituzionali con le autorità locali e all'attenzione costante al *local content* della catena di fornitura nel suo complesso.

Il Gruppo ha consolidato negli anni una forte reputazione nella regione del Golfo completando con successo contratti EPC negli Emirati Arabi Uniti, in Qatar, Kuwait e in Arabia Saudita oltre ad essersi aggiudicato grandi appalti nella Federazione Russa, nella CSI, in Europa e in India. Inoltre, continua a promuovere con successo la sua espansione in regioni in cui non vanta una forte presenza storica, quali Oman, Malesia, Indonesia, Algeria, Egitto, Nigeria e Filippine. Con la sua costante attenzione allo sviluppo e all'innovazione, Maire Tecnimont sta dimostrando di avere le giuste abilità per concorrere ad assicurare una crescita globale sostenibile e contribuire in modo innovativo ai cambiamenti in corso.

6.3 Gestione di una catena di fornitura sostenibile

2017: Dati in evidenza	
Fornitori attivi (con almeno un ordine nel 2017)	Oltre 4.100
Nuovi fornitori qualificati anche con screening socio-ambientale	469
<i>Audit</i> di qualifica eseguiti	42
Valore totale degli acquisti	€ 2,20 Mld
Valore degli acquisti sui fornitori locali	€ 1,4 Mld

Il Gruppo Maire Tecnimont è consapevole del ruolo chiave della catena di fornitura per il perseguimento dei suoi obiettivi di business. Al fine di consolidarle e rendere più sostenibile la propria attività, in questi ultimi anni è stato introdotto, nel processo di qualifica dei fornitori, un focus sugli aspetti delle pari opportunità, del rispetto dei diritti umani e della protezione dell'ambiente, conformemente al codice etico.

Per eccellere sul mercato EPC, il Gruppo Maire Tecnimont considera necessaria non solo una catena di fornitura impeccabile e forte nell'*execution*, ma anche un rapporto sostenibile, affidabile ed etico con i suoi fornitori, basato su pilastri forti e misurabili.

CONSOLIDAMENTO DELLA CATENA DI FORNITURA LOCALE: UFFICIO ACQUISTI INTERNAZIONALE (*INTERNATIONAL PROCUREMENT OFFICE - "IPO"*)

Dovendo gestire progetti e mercati di approvvigionamento in tutto il mondo, il Gruppo Maire Tecnimont ha deciso di creare gli IPO che fungono da interfaccia locale del Gruppo nelle attività di acquisto.

Le opportunità di mercato, lato offerta e lato domanda, sono colte dagli IPO.

La presenza locale è fondamentale per sviluppare solidi rapporti e assicurare che i fornitori lontani seguano le nostre linee guida (principalmente in ambito salute, sicurezza e ambiente (HSE) e qualità della fornitura).

Promuoviamo localmente lo sviluppo dei fornitori congiuntamente con le comunità e i governi locali.

LA CATENA DI FORNITURA DI MAIRE TECNIMONT

La struttura della catena di fornitura di Maire Tecnimont non ha subito cambiamenti significativi durante il periodo di riferimento. Essa può essere rappresentata dai seguenti indicatori:

- Oltre 18.500 fornitori
- 47 paesi
- 527 gruppi materiali
- 4 IPO/Centrali Acquisti (Cina, Egitto, Medio Oriente, Russia)

Il valore totale degli acquisti di Maire Tecnimont per il periodo in esame è presentato nella tabella che segue, che dettaglia il valore degli acquisti locali. Nel 2016, il Gruppo ha registrato un picco di ordini dovuto alla concomitanza delle fasi di acquisto di molti dei progetti in esecuzione.

Totale acquisti e acquisiti locali ⁷			
	2015	2016	2017
Valore totale ordinato [Mld EUR] ⁸	1,8	2,7	2,2
Valore totale ordinato da fornitori locali [Mld EUR] ⁹	1,1	1,1	1,4
Percentuale del valore ordinato da fornitori locali	61%	41%	64%

SEENERGY

Nel giugno 2017, il Gruppo Maire Tecnimont ha organizzato “SEENERGY” nel corso del quale ha convocato in un solo evento i principali fornitori del Gruppo e sottolineato che l’approccio nei confronti del mercato di fornitura non è un mero rapporto Cliente-Fornitore ma rappresenta una

⁷ Maire Tecnimont considera Russia, Medio Oriente ed Europa aree operative significative

⁸ Si riferisce al valore impegnato per beni e servizi

⁹ Si riferisce al valore impegnato per beni e servizi quando il Paese del progetto (o della società) è lo stesso del Paese del fornitore (definizione di “Locale” del Gruppo)

vera e propria cooperazione industriale e tecnologica in cui entrambe le parti beneficiano l'una dell'altra all'interno di un ecosistema di filiera industriale.

L'evento è stato fondamentale per accrescere l'attenzione anche sugli aspetti Socio-Ambientali; più di 120 amministratori delegati e direttori vendite di multinazionali italiane ed internazionali hanno partecipato rappresentando un fatturato di oltre €520 miliardi e una forza lavoro di oltre 2 milioni di lavoratori in tutto il mondo.

La catena di fornitura sostenibile del Gruppo Maire Tecnimont è gestita in base al ciclo di acquisti secondo le seguenti fasi:

- Qualifica dei fornitori con questionari sulla piattaforma E2Y e *audit* in situ;
- Ispezioni presso i fornitori;
- Gestione ordine (fase negoziale e contratto);
- Misurazione e valutazione delle *performance*;

IL PROCESSO DI QUALIFICA È LA PORTA D'INGRESSO

La prima parte del processo degli acquisti è la qualifica, che consiste nella valutazione del fornitore incentrata sulle seguenti aree:

- Informazioni industriali
- Dati finanziari
- Gestione della qualità
- Salute, Sicurezza e Ambiente
- Diritti umani
- *Compliance* (codice etico, anti-corruzione, anti-terrorismo)

Dal 2016 tutte le informazioni sono gestite tramite la piattaforma E2Y che assicura la tracciabilità e la coerenza dei dati di tutto il ciclo di qualifica e negoziazione.

VELOCITÀ, INTELLIGENZA E COOPERAZIONE : LA PIATTAFORMA E2Y

Nel 2016, Maire Tecnimont ha lanciato la **piattaforma degli acquisti E2Y** al fine di migliorare l'efficacia del ciclo degli acquisti e renderlo più proattivo e integrato. Tutte le fasi del processo degli acquisti sono ora **gestite elettronicamente** in conformità con le procedure del Gruppo e i requisiti locali e geografici. Questa piattaforma **enfatisza**

la trasparenza del processo negoziale, assicurando una negoziazione più rapida - senza compromettere la qualità delle forniture.

In base al processo di qualifica del Gruppo Maire Tecnimont, che è obbligatorio solo per specifici tipi di materiali e servizi acquistati, il potenziale fornitore deve registrarsi e compilare questionari sul web, fornendo tra l'altro anche informazioni sull'Ambiente, sulla Responsabilità Sociale, sulla Salute e la Sicurezza. Il fornitore può qualificarsi per categorie merceologiche specifiche e ricevere ordini solo dopo aver superato la valutazione.

Attualmente, tutti i nuovi fornitori sono vagliati in base a criteri ambientali e sociali. A seconda del prodotto/servizio offerto, i fornitori sono assoggettati a *due diligence* per valutare la loro conformità nelle seguenti aree:

- Salute, Sicurezza e Ambiente
- Diritti umani
- Prassi relative alla forza lavoro
- *Compliance* (codice etico, anti-corrruzione, anti-terrorismo)

Nel solo 2017, abbiamo gestito 405 questionari di qualifica, tutti comprendenti i criteri socio-ambientali.

I dati riportati qui di seguito quantificano il totale delle nuove qualifiche approvate dal Gruppo Maire Tecnimont e la percentuale con criteri socio-ambientali nel corso degli ultimi tre anni.

Nuovi fornitori vagliati utilizzando i criteri socio-ambientali			
	2015	2016	2017
Totale nuove qualifiche andate a buon fine	613	714	469
Percentuale delle nuove qualifiche andate a buon fine che includono uno <i>screening</i> su aspetti socio-ambientali	n.d.	54% ¹⁰	100%

Dalla gara all'ordine, il Gruppo Maire Tecnimont condivide con il fornitore tutti i suoi Termini e Condizioni che comprendono requisiti socio-ambientali al fine di sottolineare l'importanza della sostenibilità in tutto il ciclo di fornitura.

¹⁰ I criteri socio-ambientali sono stati inseriti nel processo di qualifica con l'introduzione della nuova piattaforma E2Y a maggio 2016

Periodicamente durante l'anno, tutte le funzioni coinvolte nel processo di acquisto analizzano i risultati di performance dei fornitori e valutano se continuare o meno la collaborazione, chiedere azioni correttive o rivedere lo stato della qualifica.

6.4 Sviluppo delle comunità locali

STRATEGIA DI “LOCAL CONTENT”

La valorizzazione delle competenze locali è diventata la nostra principale modalità operativa sia nei mercati consolidati che in quelli emergenti, che assicura non solo una presenza stabile e profittevole nei mercati dove operiamo, ma rappresenta anche una fonte di opportunità di business a livello locale nei mercati in cui operiamo.

Ovunque operi nel mondo, Maire Tecnimont svolge un ruolo attivo nello sviluppo della comunità locale, contribuendo al benessere socio-economico di un territorio. Questo significa creare occupazione locale, rafforzare i fornitori locali, incrementare la quota di proprietà locale nel settore, promuovere lo sviluppo delle imprese, accelerare il trasferimento di competenze e tecnologie e dare priorità all'occupazione e alla formazione del personale locale.

D'altra parte, durante le attività di costruzione, le comunità locali e l'ambiente potrebbero sopportare impatti minori sia per l'ambiente che per la collettività come, ad esempio, l'aumento dei rifiuti generati, delle emissioni di CO₂ e di rumore, nelle aree di costruzione e sulle strade dove il traffico è più elevato. Ogni impatto reale o potenziale è comunque temporaneo ed è gestito proattivamente per ridurre l'esposizione della popolazione e conformarsi sia alle normative locali e che alle aspettative del Cliente.

Questo approccio *local content* consente a Maire Tecnimont di:

1. Sviluppare una relazione duratura basata sulla reciproca fiducia con le realtà locali, contribuendo a ridurre i costi e i rischi associati ai progetti;
2. Migliorare la percezione della Società e creare le condizioni per la comprensione reciproca;
3. Sviluppare le competenze locali e impiegare manodopera locale come fattore di accelerazione per la crescita economica territoriale;
4. Trasferire competenze, *know-how* e tecnologie alla comunità e alla forza lavoro locale;
5. Migliorare l'affidabilità delle società locali in termini di qualità, consegne, idoneità allo scopo, flessibilità, disponibilità di materiali e trasporti;

- 6.Cogliere nuove opportunità commerciali e sostenere la strategia di penetrazione del mercato locale alla luce del quadro normativo per gli appaltatori EPC;
7. Progettare diverse azioni strategiche che massimizzano l'impatto sui principali *stakeholder* locali;
8. Migliorare l'esecuzione di processi HSE in linea con i più rigorosi standard internazionali riconosciuti.

Per Maire Tecnimont la valorizzazione delle competenze locali non emerge solo su richiesta del cliente, ma è adottata nell'ambito di un approccio di pianificazione a lungo termine del Gruppo, con l'obiettivo di trasferire valore alle comunità locali e creare soluzioni condivise per i clienti.

Obiettivo generale

Investire sulle competenze locali

Obiettivi operativi

1. Potenziare le opportunità per la forza lavoro locale;
2. Potenziare le opportunità per i fornitori locali di beni e servizi;
3. Formazione e miglioramento delle condizioni per la popolazione locale;
4. Sviluppo dei fornitori locali;
5. Investimenti in opere civili nei pressi dei cantieri.

Azioni

1. Potenziamento delle opportunità per la forza lavoro locale:
 - Impiego della forza lavoro locale;
 - Richiedere ai subappaltatori di usare la forza lavoro locale.
2. Potenziamento delle opportunità per i fornitori locali di beni e servizi:
 - Fornitura di assistenza/supporto diretti (anche attraverso *workshop*) alle ditte locali sul processo di prequalifica/accreditamento;
 - Realizzazione di incontri mirati a chiarire gli aspetti tecnici con i potenziali subfornitori locali;
 - Incoraggiare i nuovi Subappaltatori a massimizzare la partecipazione al progetto da parte delle PMI locali.

3. Formazione e progresso della popolazione locale:

- Programmi di *coaching* e *mentoring*;
- Cooperazione con le scuole di formazione locali;
- Opportunità di impiego post-formazione nel settore downstream e nella trasformazione del gas sia nel mercato locale che all'estero;
- Aiutare i dipendenti locali a individuare opportunità di lavoro.

4. Sviluppo dei fornitori locali:

- Allertare i fornitori locali delle opportunità di gare, dando supporto in tempo reale su come muoversi nel processo di registrazione del fornitore, prequalifica e gara;
- Fare avanzare i fornitori e partner locali attraverso il miglioramento dei processi operativi, dell'efficienza e della certificazione della qualità;
- Collaborare con altre organizzazioni (tra cui operatori e appaltatori, istituzioni pubbliche e organizzazioni non-governative);

5. Investimenti in opere civili nei pressi dei siti di costruzione:

- Investimenti in sedi operative, insediamenti produttivi, strutture di servizio o altre immobilizzazioni;

Al fine di rappresentare gli impatti derivanti dalla nostra presenza sul territorio e per descrivere le nostre strategie per il coinvolgimento delle comunità, gli investimenti, le partnership pubblico-privato e la creazione di competenze, abbiamo individuato un campione rappresentativo dei nostri progetti.

In particolare abbiamo identificato gli 8 progetti che meglio rappresentano le società del gruppo sia in termini di avanzamento, sia come tipologia di prodotto che di tecnologia.

Con riferimento a questi progetti, a fronte di un valore aggregato dei corrispettivi contrattuali pari a circa €3,9 miliardi, gli acquisti di beni e servizi previsti localmente ammontano a €1,6 miliardi, corrispondente al 50% del totale acquisti di beni e servizi stimati per questi progetti.

PROGETTI ANALIZZATI:

- AMISTAD
- LOTOS K-214
- YARA
- TEMPA ROSSA
- KINGSEPP
- KIMA
- ORPIC
- RAPID

ORPIC (OMAN)

Il progetto riguarda lo sviluppo di un impianto di Polietilene e Polipropilene nell'Area Portuale Industriale di Sohar, nel Sultanato dell'Oman, per Oman Oil Refineries and Petroleum Industries Company SAOC (ORPIC) - la società nazionale omanita per la raffinazione e i prodotti petrolchimici che fornisce combustibile, sostanze chimiche e materiale di carica a livello nazionale e in tutto il mondo.

Valore-Paese¹¹ in Orpic

Durante l'esecuzione del contratto di appalto, Maire Tecnimont si è impegnata ad incrementare il c.d. *In-Country Value* in Oman, pur garantendo l'eccellenza tecnica e la competitività commerciale nel settore omanita *oil&gas*, e ha richiesto ad appaltatori, subappaltatori e fornitori di contribuire al raggiungimento di questo obiettivo.

Attraverso la spesa per il personale e per i beni e i servizi, Maire Tecnimont e i suoi subappaltatori hanno perseguito la generazione di valore nel Paese nel settore omanita *oil&gas* al fine di:

1. Massimizzare e sviluppare le opportunità di occupazione per gli omaniti e la partecipazione degli stessi a corsi di formazione professionale, con specifico riferimento alle posizioni specializzate e manageriali;
2. Massimizzare e aumentare nel corso del tempo la spesa per beni e servizi prodotti o forniti dagli omaniti che lavorano per le società residenti e con una presenza fisica in Oman;
3. Massimizzare e sviluppare materiali, prodotti e apparecchiature prodotte localmente "Made-in-Oman" che potenziano il valore-aggiunto-Paese, introducono nuove tecnologie e contribuiscono alla crescita dei settori omaniti dediti all'esportazione;
4. Sviluppare le capacità del settore locale delle PMI, sia durante la fase di consegna dell'impianto che nel lungo termine;
5. Sviluppare le capacità di livello *world-class* delle istituzioni omanite operanti nel campo nell'istruzione, della formazione professionale e della ricerca al fine di agevolare l'incontro di domanda e offerta e soddisfare le effettive opportunità del settore.

¹¹ Spesa totale trattenuta nel Paese e che contribuisce al suo sviluppo, favorisce lo sviluppo delle competenze e stimola la produttività dell'economia omanita.

Investimenti in Oman

Gli investimenti nelle sedi operative, negli insediamenti produttivi, nelle strutture di servizio e altre immobilizzazioni hanno contribuito allo sviluppo dell'industria petrolifera omanita.

- €2,30 milioni

Valorizzazione del contenuto Omanita e formazione

Fa riferimento alla valorizzazione del contenuto Omanita da parte di Maire Tecnimont e dei suoi sub-appaltatori nell'esecuzione dei Contratti di appalto e in termini di formazione erogata ai cittadini omaniti.

- Omanizzazione:
 - ore-uomo: 912.337
 - organico: 614
- Formazione professionale agli omaniti:
 - ore-uomo: 160.783

Beni e servizi

Il totale di beni e servizi acquistati da Maire Tecnimont da fornitori locali nell'esecuzione del contratto è pari a circa €200 milioni.

ITALY BUSINESS FORUM IN OMAN

Maire Tecnimont e Orpic in collaborazione con il Ministero Italiano degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, Ministero Italiano per lo Sviluppo Economico, Confindustria, Agenzia ICE, OCCI (la Camera omanita per il Commercio e l'Industria) hanno organizzato congiuntamente il *business forum* Oman-Italia 2017, primo nel suo genere. Il forum, al quale hanno partecipato oltre 80 aziende italiane e circa 300 società omanite, ha creato una piattaforma aperta per il settore privato operante nei settori *oil&gas*, infrastrutture, logistica e energie rinnovabili per:

- Condividere competenze, conoscenze e *know-how* nella creazione di *joint venture* tra fornitori locali;
- Offrire idee e dati relativamente alle opportunità attuali e potenziali future per le società italiane e omanite di lavorare insieme;
- Dare visibilità alle PMI omanite per migliorare le loro capacità di fare affari attraverso un programma tecnico progettato con le ditte italiane.

BONIFICA DELLA SPIAGGIA CARAWAN

Maire Tecnimont sta lavorando nel Distretto di Sohar (Oman) al progetto relativo al Complesso Liwa Plastic Industries Project EPC2 per il suo cliente ORPIC. Le attività di preparazione del sito per un grande complesso industriale normalmente richiedono la movimentazione e lo smaltimento di enormi quantità di terreno. In questo caso, il progetto è stato anche un'opportunità di riqualificazione ambientale di una parte della linea costiera che era stata danneggiata dall'erosione e minacciava la sicurezza delle abitazioni e delle infrastrutture viarie del vicino Villaggio di Carawan. L'operazione ha recuperato un tratto di due chilometri di spiaggia e ha permesso ai residenti di tornare a godere del litorale di Carawan. L'operazione è stata completata nella seconda metà del 2016 in stretta collaborazione con le autorità locali: la Municipalità di Sohar, il Ministero dell'Ambiente e l'Unità Ambientale di Sohar.

Dati chiave:

- 13.780 ore-uomo dedicate all'operazione
- 65.513 chilometri coperti dal trasporto
- 2.696 viaggi dei camion
- 113.879 metri cubi di terreno superficiale spostato sulla spiaggia

SOCAR POLYMER PP&HDPE (SUMGAYIT, AZERBAIJAN)

L'Azerbaijan ha iniziato a richiedere alle società internazionali di rafforzare il loro impegno in termini di local content. Questo programma mira a creare posti di lavoro, supportare i fornitori azeri, aumentare la quota di proprietà azera nel settore, promuovere lo sviluppo delle imprese, accelerare il trasferimento di competenze e tecnologie e dare priorità all'occupazione e alla formazione dei cittadini azeri.

Nell'intento di potenziare il contenuto locale nel Paese ospite, Maire Tecnimont ha sviluppato tre programmi specifici, intesi a:

- Supportare l'istruzione degli studenti locali (programma di sviluppo);
- Assumere talenti locali (individuazione di talenti);
- Acquistare da fornitori locali (scenario acquisti).

Programma di sviluppo

Grazie al programma di sviluppo, svolto in collaborazione con la scuola Baku Higher Oil School (BHOS), gli studenti entrano a far parte integrante del team della filiale azera di KT-Kinetics Technology S.p.A.

Il programma punta ad affinare le abilità tecniche dei partecipanti, tramite l'applicazione delle loro conoscenze a casi di ingegneria reali, e supportarli ulteriormente affinché sviluppino:

- Competenze tecniche, secondo quanto richiesto dal portafoglio di KT;
- Capacità di prendere decisioni;
- Prospettive globali e capacità di integrazione in un team multiculturale; e
- Comunicazione, abilità interpersonali e di leadership

I partecipanti hanno ricevuto *mentoring* dalla filiale di KT e dal/i Team di Cantiere e hanno imparato cosa significa far parte di una società che implementa soluzioni globali per il settore della lavorazione degli idrocarburi.

Inoltre, Maire Tecnimont offre agli studenti un corso di italiano a supporto del canale di comunicazione con la sede centrale.

In base al Programma di Sviluppo, gli studenti:

- Ricevono più di 200 ore-uomo ciascuno di *mentorship*;
- Studiano materie non tecniche, quali: Risorse Umane, Amministrazione, Finanza & Controllo e Gestione Contratti;
- Possono candidarsi per posizioni in azienda;
- Fanno esperienza lavorativa in una società internazionale;
- Sono esposti a tutti gli aspetti dell'attività aziendale e possono quindi identificare le loro preferenze; e

- Possono sviluppare una tesi sponsorizzata dalla filiale di KT-Kinetics Technology S.p.A. nella Repubblica dell'Azerbaijan

Assunzione di talenti

Reclutare personale locale comporta importanti vantaggi competitivi per la società, quali:

- conoscenza della legislazione locale;
- conoscenza del mercato locale e dei fornitori locali;
- migliore capacità di comunicare con le autorità locali e con le interfacce tecniche,
- capacità di approfondire le relazioni con i Clienti; e
- più fiducia nell'interazione con la nostra società e conseguimento di vantaggi competitivi da trasferire integralmente ai nostri Clienti.

Attualmente, KT assume complessivamente oltre il 30% del personale localmente per diversi uffici della Filiale e per il team in situ.

Acquisti

Facendo leva sull'ubicazione in Azerbaijan e sulla filiale di KT di Baku come snodo strategico per le attività imminenti nell'Area Asia Centrale, il Gruppo Maire Tecnimont ha intrapreso un'ampia gamma di attività in vista del processo di *scouting* del mercato per sviluppare una chiara visione delle opportunità sul mercato locale. Questo è stato fatto al fine di fornire soluzioni ottimizzate, razionali e veloci utilizzando le capacità dei produttori, rivenditori, grossisti locali e fornitori di servizi Tecnici.

Dal Quarto Trimestre 2016, il Gruppo Maire Tecnimont ha un team Acquisti interamente dedicato alla filiale di KT in Azerbaijan, incaricato di tutti gli acquisti sul mercato locale. L'obiettivo era quello di creare un ambiente completamente integrato per la Selezione dei Fornitori per quanto riguarda tutti gli aspetti degli Acquisti e offrire opportunità ai Fornitori Locali di partecipare alla Piattaforma Globale per rispondere alla domanda di Grandi Aziende come Maire Tecnimont.

L'obiettivo era quello di usare il più possibile i Fornitori Locali - Produttori/Distributori/Società Licenziatarie per le esigenze dei nostri progetti. Questa robusta filiera degli acquisti riduce il *lead time* delle consegne e a sua volta aggiunge valore al cliente. Sono stati identificati anche produttori locali in grado di fornire servizi sul campo e tecnici a vantaggio del cliente, come per esempio nel caso di acciaierie, tubazioni sotterranee, impianti, flange, valvole, sostanze chimiche, radio mobili, prodotti I&CT, strumenti di test, ispezione di terzi, ecc.

Abbiamo fatto leva sui fornitori locali, nell'ordine di grandezza qui di seguito indicato:

- Numero di Ordini di Acquisto Locali: + 250;
- Numero di Fornitori Qualificati: +200; e
- Valore degli Acquisti locali, solo per i materiali di progetto: circa tre (3) volte il valore atteso.

TEMPA ROSSA (ITALIA)

Descrizione generale del Progetto

Tempa Rossa è un giacimento petrolifero situato nell'alta Valle del fiume Sauro, nel cuore della Basilicata. Il progetto copre principalmente le aree situate nei comuni di Corleto Perticara, Guardia Perticara e Gorgoglione ed è ubicato tra il Parco Regionale di Gallipoli Cognato e il Parco Nazionale del Pollino. La concessione, Gorgoglione, è ubicata al centro di una zona di grande valore turistico per la bellezza dei paesaggi naturali. Il patrimonio archeologico locale è un fattore significativo. La progettazione e la costruzione di un impianto di trattamento *oil&gas* in questo ambiente è pertanto una sfida per gli operatori coinvolti in termini di sicurezza delle attività e tutela ambientale.

Le recenti indagini di International Energy hanno menzionato il Progetto Tempa Rossa tra i 280 progetti in corso che cambieranno lo scenario energetico mondiale.

Attività con le comunità locali

Dall'inizio del progetto Tempa Rossa, Maire Tecnimont ha intrapreso due diverse iniziative per trasferire valore alle comunità locali, in particolare si tratta di:

- un corso di formazione professionale per periti edili;
- un progetto di collaborazione con l'istituto tecnico "16 agosto 1860" di Corleto Perticara.

Corso di formazione professionale per periti edili

Il corso, erogato da Assoil in partnership con Maire Tecnimont, ha permesso ai partecipanti di conseguire la qualifica di periti edili (responsabili della gestione dei subappaltatori edili).

In un periodo di tre settimane (per 120 ore complessive) a partire dal 24 giugno 2013, le lezioni in aula e quelle in situ, suddivise in otto moduli principali hanno coperto le seguenti materie:

1. Compiti e mansioni dei Periti Edili
2. Anti-corrruzione
3. Contratti con i subappaltatori edili
4. Relazioni sui lavori in corso
5. Requisiti opere civili
6. Requisiti opere elettriche
7. Requisiti strumentazione di lavoro
8. Requisiti lavori meccanici

Hanno partecipato 14 giovani professionisti della Regione Basilicata laureati in ingegneria, economia o geologia; 5 sono stati assunti da Maire Tecnimont e fanno tuttora parte della forza lavoro in situ di Maire Tecnimont. Inoltre, la partecipazione è stata a titolo gratuito ed ha portato al conseguimento della certificazione AiFOS.

Progetto di collaborazione con l'Istituto Tecnico "16 agosto 1860" di Corleto Perticara

Questa iniziativa condivide competenze a livello locale, costruendo in particolare le abilità dei giovani chiamati a fare la prima esperienza di scuola-lavoro.

Nel corso del mese di maggio 2017, venticinque studenti sono stati invitati alla sede centrale milanese del Gruppo per partecipare alla formazione introduttiva. Dopo la visita iniziale, 5 sono stati ospitati per altre due settimane di formazione approfondita in cui hanno avuto l'opportunità di incontrare i responsabili dei vari uffici che li hanno formati sullo specifico lavoro e sulle attività tecniche degli Uffici Tecnici. Il corso costituisce la base per il successivo ingresso nel Gruppo Maire Tecnimont grazie alla specializzazione acquisita presso il sito del progetto "Tempa Rossa". Il Progetto Tempa Rossa è stato completato per oltre il 90% e l'inizio della fase di smobilizzo è imminente. Dato che sono impiegati oltre 800 operatori locali, Maire Tecnimont - prima della conclusione dei rispettivi contratti e di concerto con la Regione Basilicata e le Parti Sociali (Sindacati) - sta istituendo corsi di formazione dedicati per la creazione di ulteriori abilità per il settore *oil&gas*. In tal modo, queste persone avranno più opportunità di avanzamento di carriera e supporto.

7. Importanza e valore della nostra politica HSE



TEMI MATERIALI TRATTATI IN QUESTO CAPITOLO

- EFFICIENZA ENERGETICA
- EMISSIONI DI GAS SERRA (GHG)
- GESTIONE DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI
- SALUTE E SICUREZZA DEI DIPENDENTI E DEGLI APPALTATORI

Stakeholder interessati



In piena sintonia con gli SDG Nr.3 e Nr. 15, per Maire Tecnimont la salute e il benessere del singolo individuo, la Sicurezza degli impianti industriali progettati e costruiti e la protezione dell’Ambiente sono obiettivi aziendali essenziali.

Il Gruppo, che dedica grande attenzione alla prevenzione degli incidenti e alla mitigazione degli impatti sull’ecosistema, è impegnato a fornire luoghi di lavoro, servizi e impianti industriali conformi ai requisiti di legge applicabili e ai più elevati standard in materia di tutela della Salute, della Sicurezza e dell’Ambiente (*Health, Safety and Environment - HSE*), promuovendo il “lavoro in sicurezza” e la protezione dell’ambiente, per ogni area operativa aziendale e durante tutte le fasi dell’esecuzione del progetto, sia nelle sedi che nei cantieri.

La Progettazione, la pianificazione, l’implementazione, il monitoraggio e il miglioramento continuo di un Sistema di Gestione HSE efficiente ed efficace sono le leve principali per stabilire priorità, obiettivi e *target* appropriati in materia di HSE. Rivestono fondamentale importanza anche il monitoraggio e il controllo dei requisiti applicabili e legali - incluse le leggi nazionali e internazionali, i requisiti locali, gli accordi con autorità o clienti, i principi e codici deontologici volontari, oltre alla soddisfazione dei requisiti contrattuali dei nostri clienti. Il Sistema di Gestione HSE risulta certificato da un ente terzo per le principali società operative, in accordo allo standard ISO 14001 per la gestione ambientale e OHSAS 18001 per la salute e sicurezza dei lavoratori.

Al fine di assicurare il raggiungimento di performance aziendali eccellenti, ciascun dipendente riceve la Politica HSE: si tratta di una guida fondamentale per le funzioni aziendali e al contempo di un valore strategico per l'intero Gruppo.

La Politica HSE specifica i principi, gli obiettivi e i *target*, i ruoli e le responsabilità, oltre ai criteri di gestione necessari per il controllo delle tematiche HSE. Questi obiettivi e *target* sono comunicati alle Società dal Top Management e perseguiti mediante il coinvolgimento di tutto il personale in ciascuna attività durante le fasi di ingegneria, acquisti, costruzione e messa in servizio dei nostri progetti e in base ai seguenti principi:

- Rispetto di tutte le leggi, regole o norme internazionali in materia di salute, sicurezza e ambiente;
- Identificazione di pericoli e problematiche ambientali, con valutazione degli impatti e dei rischi - per le sedi o per l'esecuzione dei progetti - stabilendo le misure preventive appropriate;
- Prevenzione di incidenti e danni a persone e all'ambiente;
- Erogazione a tutti i dipendenti di formazione specifica in materia di sicurezza e protezione dell'ambiente;
- Coinvolgimento di tutti i lavoratori, anche tramite i loro rappresentanti per la sicurezza;
- Misurazione e monitoraggio dei risultati in tema di sicurezza e ambiente;
- Selezione e promozione dei fornitori e subappaltatori in base ai principi che si pongono a fondamento di questa politica.

Il monitoraggio continuo e intensivo e gli *audit* periodici all'interno dell'organizzazione sono affidati agli *internal auditor* HSE nonché ad enti esterni certificati, per assicurare l'effettivo rispetto degli obblighi HSE.

La funzione HSE di Gruppo pianifica, coordina, monitora e raccoglie dati rilevanti, fissando obiettivi e *target*, al fine di garantire la conformità legale e l'efficienza ed efficacia del sistema di gestione HSE.

Conformemente agli SDG Nr.7 e Nr.13, il Gruppo è fortemente impegnato ad applicare standard di ingegneria che minimizzano il consumo di energia e le emissioni e di conseguenza l'impatto sull'ambiente. Durante l'esecuzione del progetto vengono svolti Studi HSE per assicurare la realizzazione di installazioni sicure e affidabili, un elevato standard di sicurezza sul posto di lavoro e la minimizzazione degli impatti ambientali, dello spreco energetico e delle emissioni di GHG.

7.1 Cultura e formazione HSE

La formazione è essenziale per creare valore per i nostri *stakeholder* e per assicurare un buono stato di salute della nostra attività aziendale nel tempo. È un'attività strategica al cuore dell'attività del Gruppo, che sviluppa continuamente le competenze e abilità professionali dei nostri dipendenti.

Coinvolgiamo tutti i nostri dipendenti con un intenso programma di formazione che prevede corsi ad hoc per migliorare le conoscenze in materia di salute, sicurezza e ambiente, personalizzati a seconda del ruolo e delle mansioni dei dipendenti interessati. I corsi di formazione vertono su argomenti fondamentali quali la struttura del Sistema di Gestione HSE e la Policy HSE, i principali pericoli e rischi per le sedi e nei cantieri di costruzione, le misure preventive e protettive da adottare e le procedure di emergenza. Il programma nel suo insieme comprende sia sessioni in aula che sessioni in modalità *e-learning*, in collaborazione con società esterne qualificate.

Per quanto concerne le attività nei cantieri, la formazione è un elemento chiave per la prevenzione degli incidenti: l'ingresso in un'area di costruzione espone il personale a rischi connessi sia alle attività sul campo che alla presenza di sostanze chimiche, dato che generalmente l'area in costruzione è realizzata all'interno di impianti industriali. In cantiere sono disponibili livelli di formazione diversificati a seconda che si tratti di supervisori, professionisti HSE e lavoratori, inclusi corsi introduttivi HSE, corsi per la prevenzione degli incendi, corsi di pronto soccorso, corsi sull'esposizione ai rischi delle attività di costruzione (quali ad esempio la sicurezza nel sollevamento carichi, nell'ingresso in spazi confinati, nell'utilizzo di ponteggi e sulla manipolazione in sicurezza di sostanze chimiche e materiali pericolosi). Particolare attenzione è dedicata alla formazione sull'uso dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) forniti ai dipendenti in base alla rispettiva esposizione ai rischi.

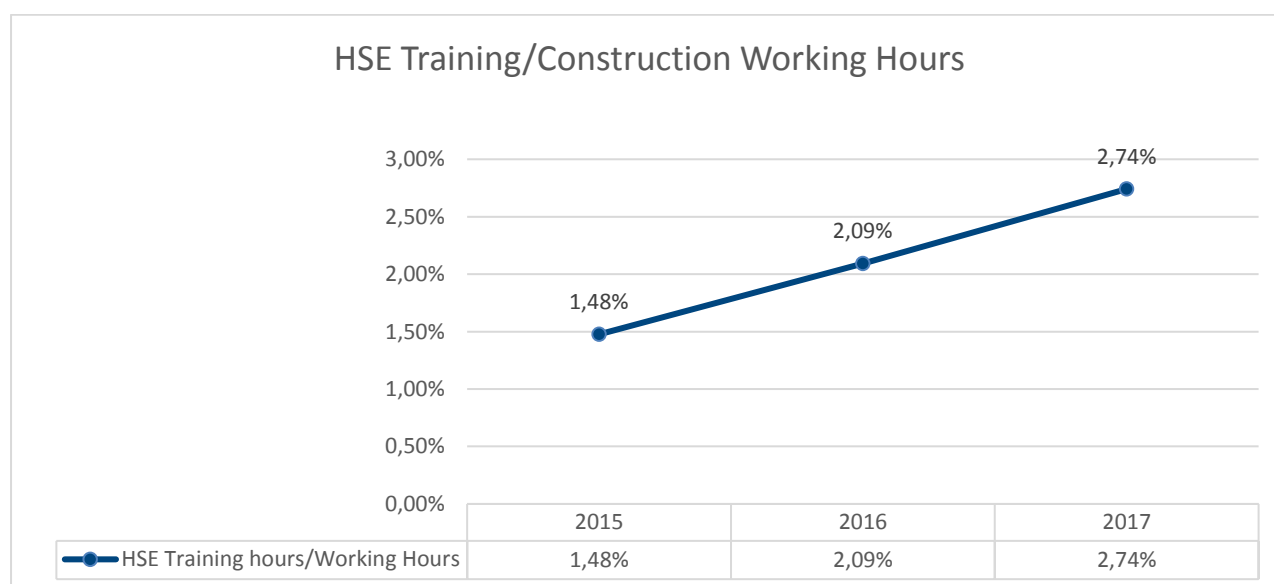
Sono circa 3,5 milioni le ore dedicate ai corsi HSE negli ultimi tre anni. La tabella sottostante fornisce il dettaglio delle ore di formazione HSE per anno.

Ore di formazione HSE per anno			
	2015	2016	2017
Ore di formazione HSE per sede, cantiere e Dipendenti Operativi e Addetti alla Manutenzione	18.328	23.521	55.728
Ore di formazione HSE per i lavoratori dei subappaltatori	326.248	706.700	2.323.330

Relativamente al personale di sede ed in cantiere di tutto il Gruppo Maire Tecnimont, le ore medie di formazione erogate pro-capite sui temi di HSE e Social Accountability si è attestato nel 2015 a 4,3 ore, nel 2016 a 5,1 ore per dipendente mentre nel 2017 a 11,1 ore.

Inoltre, tutti i lavoratori dei subappaltatori in forza presso i cantieri del Gruppo sono formati sui temi di Salute e Sicurezza, Ambiente e Responsabilità Sociale.

Il rapporto tra le ore di formazione HSE erogate e le ore lavorate nei cantieri, in aumento rispetto all'1,48% del 2015, si è attestato al 2,74 % nel 2017 e riflette la nostra grande attenzione e forte investimento sulla prevenzione e sulla formazione del personale.



7.2 Responsabilità per la protezione dell'ambiente

Per il Gruppo Maire Tecnimont la responsabilità nei confronti dell'ambiente è un fattore chiave a supporto della sostenibilità ed è strettamente collegato alla capacità di un'azienda di creare valore aggiunto e sostenibile.

La certificazione ISO 14001 conferma l'attuazione di un Sistema di Gestione Ambientale coerente per valutare, controllare e mitigare regolarmente gli impatti ambientali derivanti dall'esecuzione dei progetti e dalle attività delle sedi.

Il Gruppo identifica e rivede periodicamente tutti gli aspetti ambientali al fine di pianificare obiettivi e *target* misurabili, identificare e implementare azioni correttive e rivalutare l'efficacia del sistema nel quadro del ciclo di miglioramento continuo.

Viene effettuata un'analisi dettagliata per valutare la significatività delle attività che influiscono sull'ambiente, che possono avere un impatto negativo a causa del consumo energetico, delle emissioni nocive in atmosfera, degli sversamenti nel suolo e nelle acque, della produzione di rifiuti, dell'esaurimento delle risorse e dei danni causati a flora e fauna. Sulla base dei risultati di questa analisi vengono approntati specifici piani di azione per la mitigazione continuativa degli impatti.

Maire Tecnimont è pienamente consapevole del contributo che può dare durante la fase di costruzione nei cantieri, rispettando le leggi e i regolamenti locali, promuovendo e pretendendo da tutti i subappaltatori l'adozione di buone pratiche ed essendo costantemente pronti ad agire in caso di sversamento o problema ambientale. Le specifiche problematiche locali sono esaminate prima dell'inizio dei lavori di costruzione in modo tale da identificare e soddisfare gli obblighi del caso.

La fase di ingegneria è un'opportunità fondamentale per attuare le importanti modifiche proposte durante la revisione progettuale che possono ridurre il consumo di energia e generare emissioni più pulite che a loro volta comportano una riduzione dei composti nocivi immessi in atmosfera, nel suolo e nelle acque oltre a benefici ambientali ed economici per il cliente, gli *stakeholder* e l'intera comunità. Grande attenzione è riservata agli aspetti indirettamente collegati al cambiamento climatico che, d'altra parte può essere trasformato in un'opportunità. Per quanto riguarda il settore *oil&gas*, tra i rischi legati al cambiamento climatico rientrano:

- (i) l'impatto di leggi e regolamenti più restrittivi in materia di efficienza energetica e cambiamento climatico, che possono portare ad un aumento dei costi operativi e, di conseguenza, ad una riduzione dell'investimento nel settore

- (ii) l'impatto della consapevolezza e sensibilità del cliente al cambiamento climatico e alla riduzione delle emissioni di GHG, con conseguente passaggio ai prodotti a basso contenuto di carbonio.

Lo sviluppo di “normative ambientali generali” potrebbe generare nuove opportunità di business per Maire Tecnimont nel crescente mercato dei prodotti e servizi a basso contenuto di carbonio. La competenza del Gruppo nello sviluppo di soluzioni sostenibili per i suoi clienti e la capacità del Gruppo di reagire rapidamente ai cambiamenti delle normative ambientali sono chiari vantaggi competitivi.

Inoltre, clienti e utenti finali richiedono soluzioni più ecologiche e le tecnologie basate su energie rinnovabili sono in crescita. Maire Tecnimont sta già fornendo soluzioni a basse emissioni di carbonio ai suoi clienti ed è pertanto attrezzata per gestire la potenziale crescita della domanda.

USO RESPONSABILE DELLE RISORSE

L'anidride carbonica (CO₂) è il prodotto finale della reazione chimica più comune, la combustione del carbone, degli idrocarburi e della biomassa per produrre energia. L'anidride carbonica talvolta è anche presente in grandi quantità nel gas naturale, nei giacimenti di gas in tutto il mondo. Storicamente la CO₂ è stata considerata un prodotto di scarto inerte da smaltire in atmosfera. Attualmente è considerata una delle principali cause dell'effetto serra e, in quanto tale, responsabile degli impatti ambientali associati al cambiamento climatico. Il risparmio energetico in termini di combustione di carburante e gas naturale ha come conseguenza una riduzione della CO₂ e di altre emissioni di gas serra in atmosfera.

La politica ambientale di Maire Tecnimont si concentra sul monitoraggio del consumo di energia delle attività di cantiere e delle sedi al fine di valutare le possibili aree di miglioramento e implementare le relative misure per la riduzione dei consumi.

Le seguenti tabelle delle Emissioni di Gas Serra, Intensità Energetica, Intensità di Emissione GHG ed anche i consumi di energia, di acqua, e la produzione dei rifiuti nei cantieri, sono principalmente e fortemente influenzati dal numero di progetti EPC attivi durante l'anno di osservazione e dalla stessa fase di ciascun progetto. In particolare le tendenze osservate riflettono l'aumento del numero di progetti e delle fasi più avanzate in alcuni di essi dal 2015 al 2017, come confermato dal totale delle ore lavorate osservate in ciascun periodo.

I dati ambientali dell'impianto italiano di Olevano (Italy) per la produzione di Energia da Biomassa non sono inclusi nei seguenti paragrafi (vedere box specifico).

Si evidenzia che risultano stimati i dati forniti:

- per la quota parte relativa al personale in forza presso branch e uffici esteri del Gruppo, rappresentativi per circa 8% in media negli anni 2015, 2016 e 2017 (9,4% per il 2017) e relativi a consumi energetici (gas naturale ed energia elettrica), all'utilizzo di risorse naturali (acqua) e alla produzione di rifiuti (pericolosi e non pericolosi nonché il destino, recupero e smaltimento in discarica);
- per alcuni cantieri che rappresentano all'incirca l'1,5% in media delle ore-uomo lavorate nei cantieri nel 2015, 2016 e 2017 (1% delle ore uomo lavorate per il 2017) e relativi ai consumi energetici (energia elettrica, utilizzo di combustibile per la produzione di energia elettrica e per il trasporto), all'utilizzo di risorse naturali (acqua) e alla produzione di rifiuti (pericolosi e non pericolosi nonché il destino, recupero e smaltimento in discarica).

EMISSIONI DI GAS SERRA (GHG)

La tabella sottostante mostra il volume complessivo delle emissioni dirette di GHG in tonnellate metriche di CO₂ equivalenti, generate dalle attività del Gruppo (emissioni "Scope 1"). Il Gruppo inoltre quantifica le emissioni indirette derivanti dal consumo di elettricità (emissioni "Scope 2"). Le emissioni dirette sono emissioni da combustibili fossili quali gas naturale, diesel e benzina prodotte direttamente dalle attività del Gruppo. Le emissioni indirette sono quelle derivanti dal consumo diretto di elettricità da parte delle attività del Gruppo.

Emissioni totali di gas serra ¹² (Scope 1 + Scope 2) - tonnellate di CO ₂ eq.						
	2015 ¹³		2016		2017	
	Emissioni dirette	Emissioni indirette	Emissioni dirette	Emissioni indirette	Emissioni dirette	Emissioni indirette
Headquarters	859	8.760	934	9.121	812	10.473
Cantieri	12.859	6.892	56.672	2.879	164.137	7.826
Totale	13.718	15.652	57.606	12.000	164.949	18.299

¹² Si noti quanto segue in relazione ai dati riportati in tabella:

- Gas inclusi nel calcolo: CO₂, CH₄, N₂O;
- Fonti del fattore emissivo utilizzato: *World Resource Institute (2015) - GHG Protocol tool for stationary combustion* Versione 4.1 - *World Resource Institute (2015) - GHG Protocol tool for mobile combustion*, Versione 2.6 - "Confronto internazionale" Terna 2014;
- Fonte *Global Warming Potential (GWP)*: "2014 IPCC Fifth Assessment Report";
- Approccio di consolidamento per le emissioni: "Operational Control";
- Strumenti di calcolo utilizzati: *World Resource Institute (2015) - GHG Protocol tool for stationary combustion*, Versione 4.1 - *World Resource Institute (2015) - GHG Protocol tool for mobile combustion*, Versione 2.6

¹³ I dati dei cantieri per l'anno 2015 sono parziali, non includono tutti i cantieri

INTENSITÀ ENERGETICA

I fattori di intensità energetica del Gruppo sono calcolati usando sia il consumo di energia diretto che quello indiretto al numeratore e le ore uomo lavorate al denominatore. Le ore lavorate vengono riconosciute come rappresentative dell'attività complessiva del Gruppo.

	2015 ¹⁴	2016	2017
KJ/ore lavorate	10.254	20.537	24.875

INTENSITÀ DI EMISSIONE GHG

I fattori di intensità delle emissioni² di GHG del Gruppo sono calcolati usando sia le emissioni dirette che quelle indirette (emissioni Scope 1 e Scope 2) al numeratore e le ore uomo lavorate al denominatore. Le ore lavorate vengono riconosciute come rappresentative dell'attività complessiva del Gruppo.

	2015 ¹⁵	2016	2017
Kg CO ₂ /ore lavorate	0,99	1,64	1,92

GESTIONE ENERGETICA NEGLI HEADQUARTERS

L'edificio che ospita l'Headquarters milanese di Maire Tecnimont è un esempio di architettura sostenibile in classe energetica alta: produce circa 30.000 kWh dai pannelli fotovoltaici installati e dai diversi sistemi a risparmio energetico presenti negli uffici. Questi sistemi hanno reso possibile il conseguimento di un risultato eccellente: zero emissioni locali di CO₂ eq.

Rispetto al 2016, nel 2017 con la nuova sede aziendale di KT è stato possibile ridurre di 604 MWh il consumo di energia elettrica come conseguenza diretta dell'adozione di iniziative conservative e di efficientamento. In termini di riduzione delle emissioni, ciò significa 217 tonnellate di CO₂ eq. evitate.¹⁶

¹⁴ I dati dei cantieri per l'anno 2015 sono parziali, non includono tutti i cantieri

¹⁵ I dati dei cantieri per l'anno 2015 sono parziali, non includono tutti i cantieri

¹⁶ Le informazioni che seguono devono essere considerate alla luce di questi risultati:

- Gas incluso nel calcolo: CO₂
- Fonti del fattore emissivo utilizzate: "Confronto internazionale" Terna 2014.;
- Scope in cui hanno avuto luogo le riduzioni: Scope 2

Per raggiungere questi obiettivi e mantenere e identificare ulteriori aree di miglioramento, un ente terzo ha effettuato *audit* energetici presso le sedi centrali.

Ai fini del miglioramento continuo monitoriamo i seguenti consumi principali:

- gas naturale per il riscaldamento degli uffici;
- elettricità per aria condizionata, computer, illuminazione, ecc.;
- combustibile per la produzione di energia per generatori di emergenza e caloriferi;
- combustibile per mezzi di trasporto privati e pubblici per i dipendenti che si recano sul posto di lavoro;
- combustibile per il trasporto di beni e servizi di fornitori.

Consumo energetico negli *Headquarters*

Consumo totale di energia nell'Organizzazione ¹⁷			
	2015	2016	2017
Idrocarburi per la produzione di energia (Gas naturale e Diesel) (GJ)	13.713	14.848	11.140
Idrocarburi per il trasporto (Diesel e Benzina) (GJ)	2.633	2.905	3.200
Elettricità (GJ)	64.094	66.737	76.630
Altro (GJ)	-	-	479
Totale (GJ)	80.440	84.490	91.449

Il diesel per la produzione di energia elettrica è relativo al consumo dei generatori elettrici. “Altro” si riferisce al consumo di Diesel per il riscaldamento di uno degli uffici di KT.

Mobility Management

Lo scopo della Gestione della Mobilità è quello di ridurre gli impatti ambientali derivanti dal pendolarismo dei dipendenti riducendo l'uso del trasporto privato individuale e sviluppando politiche di mobilità sostenibili. Lo scopo della Gestione della Mobilità è contribuire in particolare alla riduzione della CO₂, dei metalli pesanti e delle emissioni acustiche incoraggiando e promuovendo l'uso del trasporto pubblico e del car-sharing tra i molti colleghi che percorrono

¹⁷ Il consumo di energia del Gruppo non deriva da fonti rinnovabili

lunghe distanze per recarsi sul posto di lavoro. TCMPL (Tecnimont Private Limited) è un buon esempio di questa politica, grazie alla riduzione di 3.053 tonnellate equivalenti di CO₂¹⁸ nel 2017 attraverso il servizio di bus per il personale pendolare.

GESTIONE DELL'ENERGIA NEI CANTIERI

Per quanto riguarda i cantieri di costruzione, il Gruppo Maire Tecnimont investe tempo e risorse per monitorare e controllare periodicamente il consumo di energia delle nostre strutture temporanee, nonostante la difficoltà nella raccolta dati essendo i team di costruzione dislocati presso il cantiere del Cliente. Ciò nonostante, questa iniziativa viene ugualmente promossa includendo il consumo dei veicoli operativi dei Subappaltatori, dei fornitori di materiali e il trasporto privato.

Consumo energetico dei cantieri

Consumo totale di energia nell'Organizzazione ¹⁹			
	2015 ²⁰	2016	2017
Idrocarburi per la produzione di energia (Gas naturale e Diesel) (GJ)	71.216	287.274	849.608 ²¹
Idrocarburi per il trasporto (Diesel e Benzina) (GJ)	103.138	480.769	1.375.233
Elettricità (GJ)	50.432	21.062	57.266
Totale (GJ)	224.786	789.105	2.282.107

¹⁸ Relativamente a questo dato, si considerino le seguenti informazioni:

- Gas inclusi nel calcolo: CO₂
- Scope delle riduzioni: Scope 3
- Strumenti di calcolo utilizzati: GHG Protocol, Transport Tool V2.6 - Local Bus, GHG Protocol, Transport Tool V 2.6 - Passenger car, Diesel, dal 1983 -Present

¹⁹ Il consumo di energia del Gruppo non deriva da fonti rinnovabili

²⁰ Per l'anno 2015 i dati sono parziali, non includono tutti i cantieri

²¹ Il consumo di Gas naturale è relativo al solo cantiere Lotos di KT

ACQUA

In termini di riscaldamento globale, la scarsità di acqua è uno dei problemi ambientali più seri che il mondo si trova a dover affrontare. Milioni di persone vivono in aree in cui il consumo di acqua è pari al doppio della quantità di acqua reintegrabile dalle precipitazioni, con conseguenti pesanti danni alle falde acquifere. Inoltre, le risorse idriche sono spesso inquinate da scarichi non autorizzati o altre attività illegali.

Gestione dell'acqua negli Headquarters

Le fonti principali di acqua sanitaria e civile (mensa, servizi igienici, acqua di scarico del wc ...) utilizzate dalle società che fanno parte dell'Headquarters milanese del Gruppo Maire Tecnimont sono di fornitura municipale e in una piccola percentuale provengono dai sistemi di raccolta dell'acqua piovana del tetto.

Gli impianti a servizio del complesso usano l'acqua di falda per alimentare i sistemi di climatizzazione (HVAC, Heat, Ventilation and Air Conditioning) sia per il riscaldamento che per l'aria condizionata; l'acqua di falda viene reimessa nel suolo senza subire modificazioni chimiche ma solo uno scambio termico (circuiti chiusi).

Le acque reflue prodotte entrano nella rete fognaria urbana (come nel caso delle utenze residenziali) e quindi non è necessaria alcuna autorizzazione ai sensi delle leggi vigenti.

Negli ultimi tre anni, il quantitativo totale di acqua prelevata da fonti municipali o altre forniture idriche pubbliche è stato: 55.877 m³ nel 2015, 65.610 m³ nel 2016 e 53.234 m³ nel 2017.

La stessa quantità di acqua è stata scaricata nella rete fognaria negli ultimi tre anni.

Complessivamente nel 2015, sono stati prelevati (e di conseguenza scaricati) 983.700 m³ di acqua di falda, mentre nel 2016 ne sono stati prelevati 954.600 m³ e 1.404.060 m³ nel 2017.

Gestione delle acque nei cantieri

Durante la fase di costruzione, il tema della salvaguardia delle risorse idriche rientra nella formazione iniziale e nella campagna di promozione ambientale.

Nel rispetto delle regole del Cliente e delle leggi locali, non è consentito lo scarico di acqua nella rete fognaria pubblica o direttamente nel mare o nei fiumi.

Il consumo di acqua nei cantieri negli ultimi tre anni è presentato qui di seguito.

Volume totale di acqua prelevata (m ³) ripartita per:			
	2015 ²²	2016	2017
Acqua di superficie, inclusa l'acqua delle zone umide, dai fiumi, dai laghi e dagli oceani	0	31.133	34.562
Acqua di falda	24.441	31.707	119.070
Acqua municipale o altri servizi idrici pubblici o privati (includere autocisterne)	28.790	152.392	640.568
Volume totale di acqua prelevata (m³)	53.231	215.232	794.200

RIFIUTI

La produzione di rifiuti, o il mancato riciclo dei rifiuti, sono fattori che contribuiscono all'aumento dell'inquinamento, per esempio in termini di emissioni di GHG (CH₄ in particolare), sversamenti nel suolo e nell'acqua, odori e occupazione e deterioramento del terreno.

Gestione dei rifiuti negli Headquarters

In relazione alla gestione dei rifiuti, il Gruppo Maire Tecnimont, conformemente a quanto previsto alla Legislazione Locale Applicabile (ved. Decreto legislativo 152/2006 e successive modifiche e integrazioni, per l'Italia), e conformemente al proprio sistema di gestione ambientale ISO 14001, gestisce e supervisiona in maniera attenta e completa la raccolta, il trasporto e il trattamento finale dei rifiuti avvalendosi di società esterne qualificate e autorizzate. Di fatto, l'elenco e il monitoraggio dettagliati vengono effettuati per tipo di rifiuto da smaltire, con indicazione dei regolamenti locali applicabili (vedasi codice CER Codice Europeo Rifiuti) e della quantità prodotta in termini percentuali.

Il Gruppo ha dotato diverse aree con contenitori per la raccolta differenziata per carta, plastica e toner, promuovendo il messaggio "ridurre - riutilizzare - riciclare", e specifiche aree di deposito temporaneo, evitando di mischiare rifiuti pericolosi (componenti elettroniche di pc, batterie al piombo-acido, neon) e non pericolosi (carta, toner, componenti elettronici, batterie alcaline, mobili, imballaggi in plastica, metalli misti, materiale isolante, legno).

Grazie all'attento processo di gestione, praticamente tutto è raccolto correttamente e conferito alle società di smaltimento pronto per essere riciclato, in linea con quanto previsto dalla Politica di Maire Tecnimont.

²² Per l'anno 2015 i dati sono parziali, non includono tutti i cantieri

La percentuale più alta di rifiuti è rappresentata dalla carta; pertanto, la digitalizzazione dei documenti va nella direzione di un approccio "paper less" che aiuta a ridurre le forniture di carta e di conseguenza la carta da smaltire. Il Gruppo ha iniziato anche ad aumentare gli acquisti di carta riciclata, promuovendo ancora di più la "cultura del riciclo"!

Gestione dei rifiuti negli <i>Headquarters</i>			
	2015	2016	2017
Peso totale dei rifiuti (tonnellate)	76	62	53
Non pericolosi (tonnellate)	75	59	52
Pericolosi (tonnellate)	<1	3	<1
Peso totale dei rifiuti per metodo di smaltimento (tonnellate)	76	62	53
Riciclo	75	58	52
Discarica	<1	4	<1
Altro (da specificare)	0	0	<<1
Recupero (%)	99,4%	92,8%	98,8%
Smaltimento (%)	0,6%	7,2%	1,2%

Gestione dei rifiuti nei cantieri di costruzione

I Responsabili HSE di Cantiere promuovendo l'impegno del Gruppo, verificano giornalmente le procedure e i comportamenti ambientali dei Subappaltatori, valutando l'intero processo di gestione dei rifiuti e degli scarti dalla loro produzione allo smaltimento finale, usando specifici piani ambientali in base ai quali i subappaltatori devono registrare la tipologia dei loro rifiuti, l'attività che ne è la fonte, la quantità, la zona di stoccaggio temporanea e la destinazione finale, in cooperazione con società specializzate nello smaltimento dei rifiuti secondo le normative locali.

Gestione dei rifiuti nei cantieri di costruzione			
	2015 ²³	2016	2017
Peso totale dei rifiuti (tonnellate)	128.454	402.301	929.284
Non pericolosi (tonnellate)	128.437	401.717	928.294
Pericolosi (tonnellate)	17	584	990
Peso totale dei rifiuti per metodo di smaltimento (tonnellate)	128.454	402.301	929.284
Riciclo	54.156	88.392	109.660
Discarica	74.290	313.695	818.739
Altro (da specificare)	8	214	885
Recupero (%)	42,2%	22,0%	11,8%
Smaltimento (%)	57,8%	78,0%	88,2%

Nel 2016, e in particolare nel 2017, i dati sui rifiuti riflettono l'aumento delle ore-uomo lavorate in cantiere. Sui dati dei rifiuti influiscono i significativi lavori di scavo dei cantieri di costruzione: circa 320.000 tonnellate nel 2016 e 484.000 tonnellate nel 2017.

La percentuale di smaltimento (e quindi la percentuale di recupero) risente, in alcuni casi, delle regole di cantiere presenti all'interno del sito industriale di proprietà dell'*end user*. Risente inoltre della limitata disponibilità, in alcuni Paesi, di reti e sistemi di raccolta differenziata sia pubblici che privati.

²³ Per l'anno 2015 i dati sono parziali, non includono tutti i cantieri

Centrale per la produzione di energia da Biomassa di Olevano (Italia)

La centrale per la produzione di energia da Biomassa di Olevano Lomellina (Italia) ha una capacità massima di circa 20 Mwh e soddisfa il bisogno annuale di elettricità di oltre 50.000 unità residenziali con “impatto zero” e un risparmio di circa 100.000 tonnellate all’anno di emissioni di CO₂ rispetto ad una centrale a carbone di pari capacità. La centrale a biomassa – tra le più grandi attualmente in funzione in Italia – offre un sostanziale contributo al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità stabiliti dall’Unione Europea.

Produzione di Energia

Anno	2015	2016	2017
Biomassa (tonnellate)	242.800	231.200	217.962
Ore di funzionamento (ore)	7.700	8.400	8.368

Ore-uomo lavorate alla Centrale di Olevano: 47.060,5 nel 2015, 46.199,3 nel 2016, 42.647,75 nel 2017

Infortunati con giorni di lavoro persi (Lost Time Injuries - LTI): 3 nel 2015, 1 nel 2016, 2 nel 2017

Consumo di energia non-rinnovabile e rinnovabile	2015	2016	2017
Gas naturale (1000m ³)	888	791	1.093
Diesel per il trasporto (l)	2.608	2.573	2.619
Elettricità (Mwh)	17.670	17.382	17.345

Volume totale di acqua prelevata (m ³) ripartita per:	2015	2016	2017
Acqua di falda	41.163	41.356	36.618
Forniture di acqua municipale o altri servizi pubblici o privati (incluse autocisterne)	485	692	1.653
Volume totale di acqua prelevata (m³)	41.648	42.048	38.271

	2015	2016	2017
Peso totale dei rifiuti (tonnellate)	7.337	7.361	7.099
Non pericolosi (tonnellate)	3	<1	7
Pericolosi (tonnellate)	7.334	7.360	7.092
Total weight of waste by disposal method (tonnellate)	7.337	7.361	7.099
Riciclo	7.318	7.248	6.975
Discarica	19	113	124
Recupero (%)	99,8%	98,5%	98,3%
Smaltimento (%)	0,2%	1,5%	1,7%

NEOSIA - Verso iniziative basate sulle energie rinnovabili

La controllata Neosia S.p.a. ("Neosia") offre competenze specifiche per realizzare centrali avanzate per la generazione di energia da:

- Eolico
- Solare (fotovoltaico)
- Biomassa
- Fonti avanzate

Neosia ha accesso alla vasta competenza acquisita dal Gruppo nel suo complesso nella gestione di grandi progetti integrati.

Le politiche e procedure del Gruppo, create su misura al fine di soddisfare le specifiche domande del mercato dell'energia rinnovabile, consentono ai tecnici di progettare e realizzare progetti di alta qualità.

Neosia beneficia di una rete globale altamente specializzata di società operative.

Attraverso le controllate locali sono stati selezionati subappaltatori specializzati e fornitori affidabili in diversi paesi quali Sud America, Africa ed Estremo Oriente.

Neosia è in grado di offrire forti sinergie ai Clienti grazie al presidio dell'intera catena del valore dei progetti.

Neosia è membro di RES4MED e RES4Africa, le associazioni per le Soluzioni con Energia Rinnovabile per Mediterraneo e Africa.

RES4MED promuove la realizzazione di soluzioni su vasta scala e decentralizzate con energie rinnovabili ed efficienza energetica nei mercati del Mediterraneo Meridionale per rispondere alla domanda locale di energia per la crescita.

RES4Africa promuove la realizzazione di soluzioni su vasta scala e decentralizzate con energie rinnovabili nei mercati dell'Africa Sub-Sahariana per rispondere alla domanda locale di energia per la crescita.

Neosia è impegnata nell'esecuzione di opere civili e della parte elettrica per la costruzione della centrale eolica Amistad in Messico (nello Stato di Coahuila) di un importante utility internazionale.

Il progetto, con una capacità installata di 200MW, sarà uno dei più grandi del Paese.

Sono stati impiegati appaltatori (tutti locali) e ingegneri messicani specializzati, che hanno contribuito al successo della realizzazione del progetto.

Neosia è in procinto di lanciare il progetto per una nuova centrale di energia solare in Etiopia, che sarà una delle più grandi nell'area sub-sahariana.

Ore-uomo lavorate nel 2017: 434.199 ore

Dall'inizio del progetto non sono stati registrati infortuni.

7.3 Progettazione HSE

La progettazione HSE inizia con uno Studio di Fattibilità e comprende una fase di Progettazione Ingegneristica di Base e di *Front End* (Basic and Front End Engineering Design -FEED) per concludersi con la fase dettagliata EPC. I principali obiettivi sono:

- installazioni sicure e affidabili selezionando le scelte tecniche ed economiche più appropriate, in base al contratto di appalto e al programma di progetto, nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dei codici deontologici e degli standard ingegneristici, migliorando il *know-how* tecnico;
- Risposta tempestiva, a partire dalla fase di offerta, alle richieste dei clienti più esigenti con studi specifici che garantiscono un elevato standard di sicurezza sul posto di lavoro e la riduzione degli impatti ambientali causati dalla struttura in corso di progettazione.

Le principali attività di Progettazione HSE sono solitamente stabilite nella procedura “ Project Design HSE Plan” e sono le seguenti.

CRITERI, SPECIFICHE E FILOSOFIE HSE

- Definizione dei criteri di Progettazione HSE in base ai *target* del progetto e ai requisiti locali e dei clienti;
- Specifiche e filosofie HSE per lo sviluppo dei sistemi antincendio e di rilevamento di incendio e gas, progettazione di sistemi antincendio passivi;
- Riunioni di Riesame della Progettazione HSE per identificare e affrontare specifiche problematiche HSE per migliorare concetti intrinsecamente sicuri della progettazione
- Riesami HSE con Modelli 3D per assicurare la conformità ai Criteri HSE dell’impianto e dell’edificio, considerando anche i fattori umani e i requisiti ergonomici per la creazione di aree sicure.

STUDI SULLA SICUREZZA DEL PROCESSO

- Analisi dei pericoli del processo (Process hazard analysis - PHA) per l’identificazione sistematica di tutti i pericoli collegati al processo che possono emergere durante il funzionamento dell’impianto;

La PHA è la metodologia applicata per identificare e analizzare ogni fattore che può mettere in pericolo la salute umana o per l’ambiente o anche per l’integrità dei beni di proprietà con diverse tecniche, quali:

- ✓ HAZID/ENVID/OHID (HAZard / ENVironmental / Occupational Health Identification - Identificazione dei pericoli / ambiente / salute dei lavoratori)
- ✓ HAZOP (HAZard and OPerability analysis - analisi dei pericoli e dell'operabilità),
- ✓ Studio delle ipotesi ("What-If"),
- ✓ DHS (Design Hazard Study - studio dei pericoli della progettazione)
- ✓ FMEA (Failure Mode and Effect Analysis - analisi delle modalità e degli effetti dei guasti)
- Analisi della Sicurezza Funzionale per assicurare l'integrità dei Sistemi Strumentati per la Sicurezza e di altri livelli di protezione di sicurezza, quali la valutazione del livello di integrità della sicurezza (SIL - Safety Integrity Level) e l'analisi del livello di protezione (LOPA - Layer of Protection Analysis);
- Studio dell'affidabilità disponibilità e manutenibilità (RAM - Reliability Availability and Maintainability), che analizza, valuta e quantifica la criticità dei sistemi e delle apparecchiature che potrebbero causare perdite di produzione.
- Studi di razionalizzazione degli allarmi per assicurare la corretta progettazione e operabilità dei sistemi di allarme di processo

CONSEGUENZE HSE, ANALISI E MITIGAZIONE DEL RISCHIO DI PROGETTAZIONE

- Analisi del rischio per la valutazione e verifica della progettazione intrinsecamente sicura e definizione di adeguate misure di mitigazione per ridurre il rischio ad un livello accettabile alla luce dei criteri di accettabilità Riconosciuti a livello Internazionale. Gli studi tecnici più frequenti sono:
 - ✓ Valutazione Quantitativa del Rischio (QRA - Quantitative Risk Assessment) per valutare il rischio dei singoli e sociale per il personale relativamente ai pericoli di sicurezza e alle problematiche ambientali
 - ✓ Valutazione del Rischio di Incendio ed Esplosione (FERA - Fire and Explosion Risk Assessment) per valutare le conseguenze relative ai pericoli di incendio ed esplosione e del relativo rischio.
 - ✓ Valutazione del Rischio degli Edifici (BRA - Building Risk Assessment) per valutare le conseguenze dei pericoli di incendio/esplosione negli edifici vicini alle aree dell'impianto.
 - ✓ Valutazione del Rischio per la Salute dei Lavoratori (OHRA - Occupational Health Risk Assessment) per valutare in dettaglio le conseguenze relative agli effetti sulla salute del personale e il relativo rischio.

- Analisi delle Vie di Fuga ed Evacuazione per valutare l'adeguatezza delle vie di fuga e di evacuazione nelle aree dell'impianto e negli edifici.
- Studio della Mappatura Incendi & Gas per ottimizzare e assicurare un livello adeguato di copertura del rilevamento contro gli incendi e perdite di gas, mediante simulazioni appropriate e tecniche di modellizzazione 3D.

STUDI AMBIENTALI

- Studio di Valutazione dell'Impatto Ambientale per identificare, valutare e quantificare gli impatti ambientali in termini di emissioni atmosferiche, scarico in acqua e suolo, impatti acustici;
- Studi di dispersione atmosferica con calcoli dettagliati delle emissioni atmosferiche;
- Calcoli delle radiazioni della *flare* e dispersione di sostanze tossiche o inquinanti da camini atmosferici o aperture di sfiato per valutare l'altezza e la progettazione di *flare*/camini/aperture di sfiato;
- Relazione Giustificativa sulla Miglior Tecnica Disponibile (Best Available Technique - BAT) per valutare e dimostrare l'applicazione della BAT in conformità con gli standard applicabili internazionali/locali per ridurre il più possibile l'impatto ambientale;
- Relazione e calcoli delle emissioni fuggitive;
- Relazione sui gas serra (greenhouse gases - GHG) con stima dettagliata delle emissioni di GHG;
- Piani di Gestione Ambientale per le fasi operative per fornire linee guida per la gestione degli aspetti ambientali (monitoraggio ambientale, rifiuti liquidi e solidi) durante il funzionamento dell'impianto.

PROGETTAZIONE HSE NEGLI ACQUISTI E NEI SUBAPPALTI

I Requisiti di Progettazione, Criteri e Filosofie HSE sono rivolti ai Fornitori e Subappaltatori e debitamente inclusi nelle richieste di materiale/lavori e nelle specifiche di fornitura. I Fornitori e subappaltatori sono coinvolti negli studi HSE quando ritenuto necessario per specifiche competenze e sono responsabili della chiusura delle azioni HSE relative al rispettivo ambito lavorativo.

ATTIVITÀ DI DESIGN HSE RELATIVE ALLE ATTIVITÀ DI COSTRUZIONE

- Riesame della Sicurezza Pre-Avvio, riesame sistematico della sicurezza eseguito in cantiere prima dell'introduzione di una sostanza chimica altamente pericolosa in un processo, per verificare la conformità dell'installazione alla progettazione;
- Riesame e risoluzione delle problematiche di progettazione HSE relative alla protezione antincendio attiva e passiva, al rilevamento di incendi e perdite di gas, ai sistemi di sicurezza;
- Supervisione e gestione di Test delle Prestazioni Ambientali e Acustiche per assicurare la conformità ai limiti ambientali;
- Preparazione ed esecuzione del test funzionale dei sistemi antincendio;
- Valutazione del Rischio di Operazioni Simultanee (Simultaneous Operations (SIMOPS) per identificare il pericolo e valutare il rischio per gli operatori quando sono in corso in aree adiacenti attività simultanee di costruzione e messa in opera/funzionamento.

I concetti e le tecniche di Progettazione HSE seguite dall'inizio della fase ingegneristica fino-alla fase di commissioning e all'avvio degli impianti aiutano il Cliente a conformarsi agli standard e alle linee guida per la Gestione della Sicurezza di Processo per ottenere benefici significativi, quali:

- Controllo e gestione del potenziale rischio di grandi incidenti industriali;
- Eliminazione delle non conformità legislative, ammende o restrizioni.

7.4 Performance in ambito salute e sicurezza

Il Gruppo è convinto sostenitore di un approccio preventivo per ridurre il rischio di incidenti ed i relativi effetti, salvaguardando la salute e sicurezza dei suoi dipendenti e del personale sotto la sua responsabilità e minimizzando gli impatti negativi negli Headquarters del gruppo Maire Tecnimont e nei cantieri di costruzione. Il monitoraggio dei risultati HSE in head office e nei cantieri aiuta a fornire un quadro degli sforzi e delle azioni attuati dal management aziendale. Il sistema di gestione della salute e sicurezza certificato OHSAS 18001 assicura il controllo, il monitoraggio e la manutenzione degli ambienti di lavoro, i servizi e le apparecchiature, in base ai requisiti delle leggi applicabili e in linea con la norma.

Negli ultimi tre anni, un totale di oltre 167 milioni di ore-uomo è stato lavorato dalle sedi del Gruppo e nei cantieri di costruzione attivi in tutto il mondo (non sono incluse in questo dato le

ore-uomo dell’Impianto di Biomassa di Olevano). La tabella seguente presenta le Ore-Uomo lavorate dal personale nelle Sedi e nei Cantieri.

Ore-uomo lavorate a livello di Gruppo			
	2015	2016	2017
Ore-uomo dipendenti Sede	6.087.719	7.096.024	7.344.591
Ore-uomo dipendenti e subappaltatori nei cantieri	23.679.279	35.442.069	88.075.071
Totale ore-uomo lavorate	29.766.998	42.538.093	95.419.662

Per i cantieri, la tendenza è in costante aumento di anno in anno, e nel 2017 il Gruppo ha un numero di ore uomo pari a più del doppio del 2016.

Salute - Malattie professionali

Il tasso di malattie professionali (Occupational disease Rate - ODR) misura la frequenza delle malattie professionali in relazione al tempo totale lavorato dai dipendenti.

Negli ultimi tre anni non sono state registrate malattie professionali (ODR=0).

Performance negli Headquarters

Negli ultimi tre anni sono stati registrati 4 infortuni con giorni di lavoro persi (lost time injuries - LTI) in sede e sono stati registrati 49 eventi durante il tragitto per recarsi al lavoro (in itinere), quindi fuori degli *Headquarters*.

Infortuni dei dipendenti di Maire Tecnimont Group presso gli Headquarters ²⁴			
	2015	2016	2017
Numero di infortuni	1	2	1
Numero di giornate lavorative perse	7	132	5
Lost time injury frequency - LTIF ²⁵	0,033	0,056	0,027
Lost Work Days Rate - LWDR ²⁶	0,230	3,720	0,136

²⁴ Non sono inclusi gli infortuni nel tragitto per recarsi al lavoro.

²⁵ Lost Time Injury Frequency (LTIF) è il numero di infortuni con astensione dal lavoro di almeno un giorno diviso le ore lavorate nell’anno per 200.000. L’indicatore LTIF considera eventi fatali e infortuni con giornate perse.

²⁶ Lost Work Day Rate (LWDR) è il numero di giornate perse per infortunio diviso le ore lavorate nell’anno per 200.000. Il LWDR è definito in accordo alla metodologia OSHA Forms 300.

Sottolineiamo che il Lost Work Day rate (LWDR) che misura la gravità sulla base del numero di giornate lavorative perse diviso per le ore-uomo lavorate è sceso in modo significativo da 3,720 nel 2016 a 0,136 nel 2017.

In Italia gli infortuni nel tragitto per recarsi al lavoro (itinere), quindi fuori dalla sede aziendale, sono registrati in base a quanto previsto dalla legislazione nazionale. Gli eventi rilevati dalle società italiane del Gruppo nell'ultimo triennio sono presentati qui di seguito.

Infortuni nel tragitto per recarsi al lavoro in Italia			
	2015	2016	2017
Numero di infortuni	11	23	15
Numero di giornate lavorative perse	169	762	274

Performance dei cantieri di costruzione

PERFORMANCE DEI CANTIERI PER *BUSINESS UNIT TECHNOLOGY, ENGINEERING AND CONSTRUCTION*

Per la *business unit Technology, Engineering and Construction* (MET E&C) che include le società che si occupano dell'attività *oil&gas*, il Gruppo adotta i principali indicatori statunitensi per la salute e sicurezza sul posto di lavoro (Occupational Safety and Health Administration - OSHA) e dell'associazione internazionale dei produttori *oil&gas* (International Association of Oil & Gas Producers - "IOGP") per monitorare e individuare le aree di miglioramento e promuovere continuamente un forte approccio HSE sul posto di lavoro.

Negli ultimi tre anni, sono state lavorate in totale oltre 144,224 milioni di ore-uomo nei cantieri di costruzione della *business unit Technology, Engineering and Construction* (MET E&C) di Maire Tecnimont.

Le tabelle che seguono mostrano i principali indicatori della sicurezza per il Gruppo Maire Tecnimont secondo i criteri OSHA e IOGP.

Indicatori di sicurezza MET E&C secondo OSHA

	2015	2016	2017
Ore-uomo lavorate nei cantieri (dipendenti+subappaltatori)	22.886.726	34.641.636	86.695.854
Lost time injury frequency - LTIF ²⁷	0,017	0,017	0,009
Total recordable injury rate - TRIR ²⁸	0,052	0,179	0,030
Lost Work Days Rate - LWDR ²⁹	1,704	0,508	0,501

Indicatori di sicurezza MET E&C secondo IOGP

	2015	2016	2017
Ore-uomo lavorate nei cantieri (dipendenti+subappaltatori)	22.886.726	34.641.636	86.695.854
Lost time injury frequency - LTIF ³⁰	0,087	0,087	0,046
Total recordable injury rate - TRIR ³¹	0,262	0,895	0,150
Lost Work Days Rate - LWDR ³²	8,520	2,540	2,503

I valori ed i trend emersi in base a questi indicatori sono confrontati con cadenza regolare con i benchmark riconosciuti a livello internazionale, come quelli forniti annualmente da IOGP per gli appaltatori impegnati in progetti EPC Engineering Procurement & Construction.

Il grafico indica la riduzione degli indicatori HSE dovuta alla costante attenzione agli aspetti HSE, considerato anche il significativo aumento delle ore-uomo lavorate in cantiere nel 2017.

²⁷ Lost Time Injury Frequency (LTIF) è il numero di infortuni con astensione dal lavoro di almeno un giorno diviso le ore lavorate nell'anno per 200.000. L'indicatore LTIF considera eventi fatali e infortuni con giornate perse.

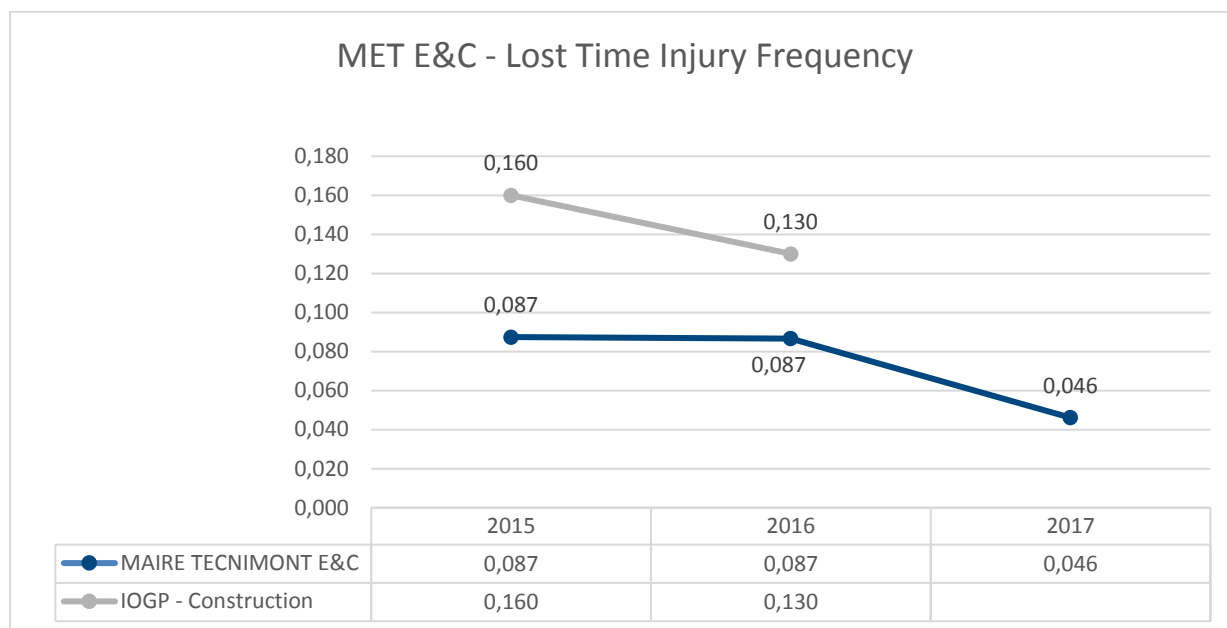
²⁸ Total Recordable Injury Rate (TRIR) è il numero totale di infortuni registrabili diviso le ore lavorate nell'anno per 200.000. L'indicatore TRIR tiene conto degli eventi fatali, degli infortuni con perdita di giornate di lavoro, degli eventi con limitazione dell'attività lavorativa e degli eventi con trattamento medico, sono esclusi i casi di primo soccorso.

²⁹ Lost Work Day Rate (LWDR) è il numero di giornate perse per infortunio diviso le ore lavorate nell'anno per 200.000. Il LWDR è definito in accordo alla metodologia OSHA Forms 300.

³⁰ Lost Time Injury Frequency (LTIF) è il numero di infortuni con astensione dal lavoro di almeno un giorno diviso le ore lavorate nell'anno per 1 milione. L'indicatore LTIF considera eventi fatali e infortuni con giornate perse.

³¹ Total Recordable Injury Rate (TRIR) è il numero totale di infortuni registrabili diviso le ore lavorate nell'anno per 1 milione. L'indicatore TRIR tiene conto degli eventi fatali, degli infortuni con perdita di giornate di lavoro, degli eventi con limitazione dell'attività lavorativa e degli eventi con trattamento medico, sono esclusi i casi di primo soccorso.

³² Lost Work Day Rate (LWDR) è il numero di giornate perse per infortunio diviso le ore lavorate nell'anno per 1 milione. Il LWDR è definito in accordo alla metodologia OSHA Forms 300.



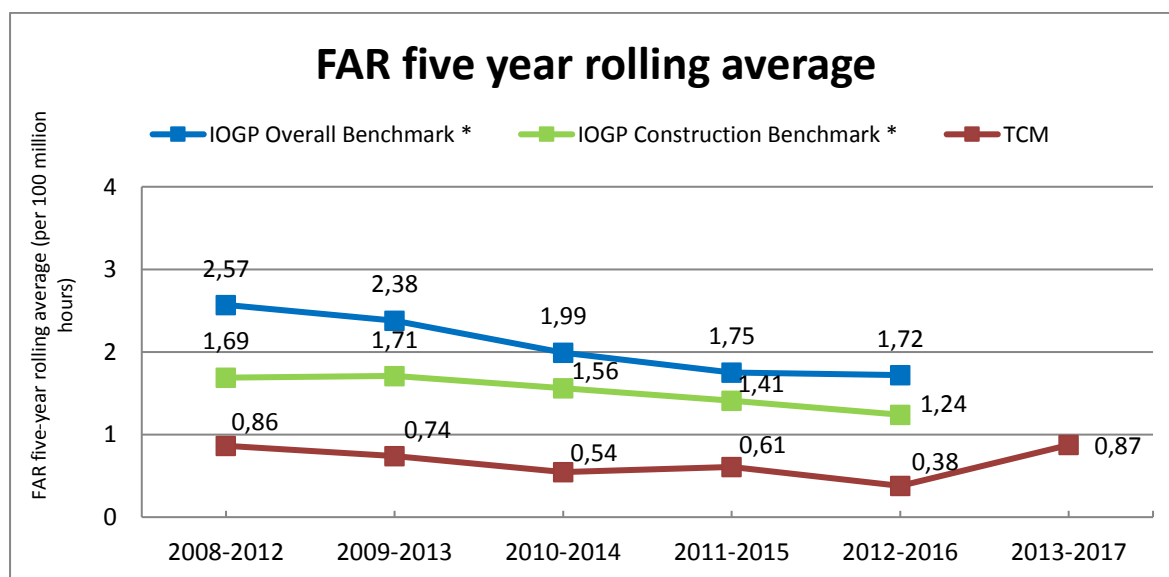
I dati 2017 per IOGP non sono disponibili in quanto i dati del benchmark saranno pubblicati nel secondo trimestre 2018.

Nota: LTIF Construction fa riferimento alla Relazione IOGP No. 2016s del giugno 2017 “Dati 2016 sugli indicatori di risultati della sicurezza”.

Fatality Accident Rate (FAR) - media dei cinque anni precedenti - secondo IOGP

La media a cinque anni è calcolata sommando il numero totale di incidenti dei cinque anni precedenti diviso per la somma delle ore di lavoro per questi anni:

$$\text{FAR 2012-2016} = (\sum \text{eventi fatali nell'intervallo 2012-2016}) / (\sum \text{ore di lavoro nell'intervallo 2012-2016})$$



Fatal accident rate (FAR): è il numero di eventi fatali per 100 milioni di ore lavorate

(*) Associazione Internazionale dei Produttori *Oil & Gas* - Relazione No. 2016s, giugno 2017 - Indicatori dei risultati sulla sicurezza 2016: Appendice B - Sezione 4 Risultati per funzione - Tabella B 28 media dei cinque anni precedenti della frequenza degli incidenti fatali per funzione (2011-2016) (pagina:126)

(*) 2017 non disponibile in quanto i dati del benchmark saranno pubblicati nel secondo trimestre del 2018.

PERFORMANCE DEI CANTIERI PER *BUSINESS UNIT INFRASTRUCTURE AND CIVIL ENGINEERING*

Per la *business unit Infrastructure and Civil Engineering* negli ultimi tre anni sono state lavorate oltre 2,9 milioni di ore-uomo nei cantieri di costruzione di infrastrutture.

Le ore-uomo lavorate nei cantieri di costruzione (dipendenti nei cantieri di costruzione + subappaltatori) per il 2015 sono state 792.553, per il 2016 sono state 800.433, e per il 2017 sono state 1.379.217

Gli incidenti rilevabili hanno comportato i seguenti risultati calcolati su 1 milione di ore lavorate per l'indice di Frequenza degli Infortuni (INAIL) e su 1.000 ore lavorate per l'indice di gravità degli infortuni (UNI:7249)

- L'Indice di Frequenza³³ degli infortuni è pari a 13,88 per il 2015, 23,74 per il 2016, 12,33 per il 2017.
- L'indice di Gravità degli infortuni³⁴ è pari a 0,320 per il 2015, 0,860 per il 2016, 0,247 per il 2017.

³³ L'indice di frequenza degli infortuni è il numero degli infortuni totali (eventi fatali + eventi con giornate lavorative perse + eventi con limitazione della attività lavorativa+ eventi con trattamento medico + infortuni in itinere) diviso le ore lavorate per 1 milione.

³⁴ L'indice di gravità degli infortuni è il numero totale delle giornate di lavoro perse diviso le ore lavorate per 1000. L'indice di gravità è definito in accordo alla metodologia OSHA Forms 300.

Metodologia, Principi e Criteri di Reporting

PRINCIPI DI RENDICONTAZIONE, PERIODO, OGGETTO

Il Bilancio di Sostenibilità di Maire Tecnimont, in questa sua prima edizione, è inteso a fornire una presentazione completa delle proprie attività e degli impatti, degli impegni e degli obiettivi del Gruppo in termini economico-finanziari, sociali e ambientali. Il percorso che il Gruppo ha intrapreso si pone come obiettivo quello di incorporare la sostenibilità nella strategia commerciale stessa del Gruppo, così come nella sua *governance*, nella sua operatività e nella sua rendicontazione finanziaria, in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals - SGD*) stabiliti dalle Nazioni Unite nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.

Il documento è stato redatto in conformità ai Principi dei GRI Sustainability Reporting Standards 2016 del Global Reporting Initiatives (GRI): "Core option". Inoltre, Maire Tecnimont si è allineata con i nuovi requisiti di *reporting* per la "Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria" conformemente al Decreto Legislativo n. 254 del 30 dicembre 2016, che recepisce nella legge italiana la Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 2014/95/EU.

Inclusività degli stakeholder, Materialità, Completezza, Contesto di sostenibilità

Il Bilancio di Sostenibilità presenta i principali risultati del Gruppo dal punto di vista delle tematiche economiche, sociali e ambientali identificate nell'analisi di materialità condotta e descritta approfonditamente nel paragrafo 2.3 "L'Analisi di Materialità" del presente documento. Al fine di identificare i temi più pertinenti, e dunque il contenuto di questo Report, si è tenuto conto dell'opinione dei dirigenti apicali dei vari dipartimenti, nonché dei risultati di un'analisi del settore e delle macro-tendenze della sostenibilità e di altre fonti esterne. L'obiettivo del documento è anche quello di informare meglio tutti gli interlocutori (*stakeholder*) sulle principali risultati economici, sociali ed ambientali del Gruppo.

La tabella che segue illustra, per ciascuno dei temi materiali identificati, il relativo perimetro sia all'interno che all'esterno dell'Organizzazione. Non vi sono limiti al perimetro dei temi materiali all'interno dell'Organizzazione.

Tema materiale	Perimetro all'interno dell'Organizzazione	Perimetro all'esterno dell'Organizzazione
Sviluppo Economico	Gruppo	Azionisti e Investitori
R&S e Innovazione	Gruppo	Azionisti e Investitori
Etica e <i>Compliance</i>	Gruppo	Autorità locali e Governi
Sviluppo del capitale umano	Gruppo	Subappaltatori
Salute e Sicurezza dei dipendenti e degli appaltatori	Gruppo	Subappaltatori
Anti-corruzione	Gruppo	Clienti, Fornitori e Subappaltatori, Autorità locali e Governi
Human rights	Gruppo	Fornitori, Subappaltatori
Occupazione	Gruppo	Subappaltatori
Comunità locali	Gruppo	Comunità locali
Relazioni industriali	Gruppo	Subappaltatori
Emissione di gas serra	Gruppo	Fornitori, Clienti, Comunità locali
Gestione delle risorse idriche	Gruppo	Fornitori, Clienti, Comunità locali
Gestione dei rifiuti	Gruppo	Fornitori, Clienti, Comunità locali
Meccanismi di segnalazione	Gruppo	Subappaltatori, Clienti, Comunità locali, Fornitori
Sviluppo economico locale	Gruppo	Comunità locali, Fornitori, Subappaltatori
Catena di fornitura responsabile	Gruppo	Fornitori
Relazioni con i clienti	Gruppo	Clienti
<i>Diversity</i>	Gruppo	-
Efficienza energetica	Gruppo	Fornitori, Clienti

Il processo di rendicontazione è consistito nell'identificare, per ciascuno dei temi materiali per il Gruppo, i relativi indicatori necessari per spiegare i principali impatti, attività e prestazioni. Sono stati poi sviluppati dei *reporting package*, contenenti tali indicatori qualitativi e quantitativi, che sono stati inviati a tutti i titolari dei dati identificati nei vari dipartimenti sia a livello *corporate* sia a livello delle consociate. I *reporting package* compilati sono poi stati aggregati a livello *corporate* per ottenere un'indicazione delle prestazioni a livello di Gruppo.

I dati e le informazioni forniti nel Bilancio di Sostenibilità si riferiscono al Gruppo Maire Tecnimont, che a sua volta fa riferimento al soggetto Maire Tecnimont SpA e alle società consolidate nella Relazione Annuale del Gruppo per il 2017. Va sottolineato che:

- i dati economici sono stati desunti dalla Relazione Finanziaria Annuale del Gruppo e, come tali, comprendono anche tutte le società del Gruppo consolidate in questo documento;
- i dati sociali comprendono tutte le società del Gruppo consolidate nel Rapporto Annuale;

- i dati relativi a salute, sicurezza e ambiente (HSE) comprendono tutte le aziende del Gruppo consolidate nel Relazione Finanziaria Annuale e i loro dati, compresi i relativi cantieri. Dove le Aziende del Gruppo rivestono il ruolo di appaltatore principale, le cifre che le riguardano comprendono anche i dati dei sub-appaltatori;
- ogni ulteriore eccezione al perimetro di rendicontazione è indicata nelle singole sezioni.

Il Bilancio di Sostenibilità del Gruppo sarà pubblicato annualmente e fatto circolare mediante gli strumenti di comunicazione normalmente utilizzati dal Gruppo.

Comparabilità e chiarezza

Al fine di rendere il Bilancio di Sostenibilità accessibile a tutti gli *stakeholder* nel presente *Report* si **utilizza** un linguaggio chiaro, completo e conciso e vengono **incluse** immagini e grafici.

Gli indicatori presentati nel *Report* si riferiscono al periodo compreso tra il 01/01/2017 e il 31/12/2017. Ove possibile, si forniscono comparazioni con l'esercizio precedente e si esaminano i progressi fatti al fine di spiegare meglio ed evidenziare eventuali cambiamenti significativi. Le comparazioni non vengono effettuate dove la variazione non è significativa o dove non è stato possibile recuperare i dati degli anni precedenti, anche a causa del fatto che questo è il primo Bilancio di Sostenibilità del Gruppo.

Bilancio

I dati vengono presentati in modo obiettivo e sistematico. Gli indicatori descrivono le prestazioni del relativo periodo di rendicontazione.

Accuratezza

I dati presentati nel presente *Report* sono stati verificati dai responsabili di ogni Funzione per confermarne l'autenticità. Ove possibile, sono stati inclusi nel Report i dati estratti dalla Relazione Finanziaria Annuale del Gruppo per il 2017, redatta in conformità ai principi contabili internazionali "IAS".

Tempistica

Il Bilancio di Sostenibilità sarà pubblicato con cadenza annuale. La tempistica per la pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità è allineata a quella della Relazione Finanziaria Annuale del Gruppo.

Affidabilità

Il Bilancio di Sostenibilità è stato redatto da un gruppo di lavoro formato per questo scopo specifico, i cui componenti sono stati scelti da vari funzioni sia a livello *corporate* che di consociata. Il contenuto delle varie aree di rendicontazione è stato convalidato dai responsabili di ciascuna funzione e il documento finale, nella sua interezza, dopo essere stato approvato dalla Funzione “Sustainability Reporting”, è stato presentato e discusso con il CEO del Gruppo.

Perimetro di Reporting

Il Bilancio di Sostenibilità include le informazioni e una descrizione degli indicatori relativi alla performance di Maire Tecnimont SpA e tutte le imprese controllate, direttamente o indirettamente, dal Gruppo, consolidate con il metodo integrale. In conformità con i GRI Sustainability Reporting Standards, i temi materiali sono associati ai corrispondenti Indicatori. 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 sono descritte nelle note che seguono.

Il presente Bilancio di Sostenibilità è stato sottoposto a revisione limitata da parte di un revisore indipendente designato, PricewaterhouseCoopers SpA.

Indice dei contenuti GRI e UN Global Compact

Attraverso gli indicatori GRI Maire Tecnimont adotta i principi *United Nations Global Compact* e mostra il suo impegno e le sue responsabilità nelle aree diritti umani, lavoro, ambiente e anticorruzione.

INFORMATIVE GENERALI		Riferimento	Note/Informazioni aggiuntive
PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE			
Indicatore 102-1	Nome dell'organizzazione	-	Maire Tecnimont S.p.A.
Indicatore 102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	Cap.1 par. 1.1	Per maggiori informazioni cfr. Relazione Finanziaria Annuale 2017
Indicatore 102-3	Sede legale	-	Viale Castello della Magliana, 27 - 00148 Roma
Indicatore 102-4	Sedi operative	Cap. 1 par. 1.2	Per maggiori informazioni cfr. Relazione Finanziaria Annuale 2017
Indicatore 102-5	Assetti proprietari e forma giuridica	-	Cfr. Relazione Finanziaria Annuale 2017
Indicatore 102-6	Mercati serviti	Cap. 1 par. 1.1	Per maggiori informazioni cfr. Relazione Finanziaria Annuale 2017
Indicatore 102-7	Dimensioni dell'organizzazione	-	Cfr. Relazione Finanziaria Annuale 2017
Indicatore 102-8	Informazioni su dipendenti e altri lavoratori	Cap. 4 par. 4.1	Per maggiori informazioni cfr. Relazione Finanziaria Annuale 2017
Indicatore 102-9	Catena di fornitura	Cap. 6 par. 6.3	
Indicatore 102-10	Cambiamenti significativi alla catena di fornitura	Cap. 6 par. 6.3	
Indicatore 102-11	Principio di precauzione	Cap. 2 par. 2.4 e "Tabella DNF"	
Indicatore 102-12	Iniziative esterne	Cap. 1 par. 1.7	Per maggiori informazioni cfr. Relazione Finanziaria Annuale 2017
Indicatore 102-13	Appartenenza ad associazioni	Cap. 1 par. 1.7	Per maggiori informazioni cfr. Relazione Finanziaria Annuale 2017
STRATEGIA			
Indicatore 102-14	Dichiarazione dell'ente deputato	Lettera del Presidente, Lettera dell'Amministratore Delegato	

Indicatore 102-15	Impatti rilevanti, rischi e opportunità	“Tabella DNF”	
ETICA E INTEGRITA’			
Indicatore 102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	-	Cfr. Codice Etico del Gruppo Maire Tecnimont
Indicatore 102-17	Meccanismi di segnalazione su questioni etiche	Cap. 3 par. 3.4	
GOVERNANCE			
Indicatore 102-18	Struttura di <i>Governance</i>	Cap. 3 par. 3.1	
Indicatore 102-21	Coinvolgimento degli <i>stakeholder</i> su tematiche economiche, ambientali e sociali	Cap. 2 par. 2.2	
Indicatore 102-22	Composizione del più alto organismo di <i>governance</i> e i suoi comitati	Cap. 3 par. 3.4	Per maggiori informazioni cfr. Relazione Finanziaria Annuale 2017
Indicatore 102-24	Nomina e selezione del più alto organismo di <i>governance</i>	Cap. 3 par. 3.4	
COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER			
Indicatore 102-40	Lista degli <i>stakeholder</i>	Cap. 2 par 2.2, “Metodologia, Principi e Criteri di Reporting”	
Indicatore 102-41	Contratti collettivi di lavoro	Cap. 4 par. 4.1	
Indicatore 102-42	Identificazione e selezione degli <i>stakeholder</i>	Cap. 2 par. 2.2, “Metodologia, Principi e Criteri di Reporting”	
Indicatore 102-43	Approccio al coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>	Cap. 2 par. 2.2. “Metodologia, Principi e Criteri di Reporting”	
Indicatore 102-44	Principali tematiche e questioni emerse	Cap. 2 par. 2.3, “Metodologia, Principi e Criteri di Reporting”	
ATTIVITA’ DI REPORTING			
Indicatore 102-45	Entità incluse nella Relazione Finanziaria Annuale	“Metodologia, Principi e Criteri di Reporting”	Per maggiori informazioni cfr. Relazione Finanziaria Annuale 2017
Indicatore 102-46	Definizione dei contenuti del Report e perimetro delle tematiche	Cap. 2 par 2.2 e 2.3, “Metodologia, Principi e Criteri di Reporting”	

Indicatore 102-47	Lista dei temi materiali	“Metodologia, Principi e Criteri di Reporting”	
Indicatore 102-48	Rettifica delle informazioni	-	Non sono presenti rettifiche di informazioni poiché il presente report è di prima emissione
Indicatore 102-49	Cambiamenti nel reporting	-	Non sono presenti cambiamenti significativi nel reporting poiché il presente report è di prima emissione
Indicatore 102-50	Periodo di <i>reporting</i>	“Metodologia, Principi e Criteri di Reporting”	
Indicatore 102-51	Data del report più recente	-	Il presente report è di prima emissione
Indicatore 102-52	Ciclo di <i>reporting</i>	“Metodologia, Principi e Criteri di Reporting”	
Indicatore 102-53	Punto di contatto per questioni riguardanti il <i>report</i>	-	sustainability@mairetecnimont.it
Indicatore 102-54	Richieste di <i>reporting</i> in accordo con gli Standard GRI	“Metodologia, Principi e Criteri di Reporting”	
Indicatore 102-55	Indicatore dei contenuti GRI	“Indice dei contenuti GRI e UN Global Content”	
Indicatore 102-56	<i>Assurance</i> esterna	“Metodologia, Principi e Criteri di Reporting”, e attestazione società di revisione esterna	
MANAGEMENT APPROACH			
Indicatore 103-1	Spiegazione dei temi materiali e relativo perimetro	Capp.: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	
Indicatore 103-2	Approccio del <i>management</i> e suoi componenti	Capp.: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	
Indicatore 103-3	Valutazione dell'approccio del <i>management</i>	Capp.: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 - Cap. 3 par 3.1	Trattandosi del primo anno di emissione di questo report, il sistema di valutazione dell'efficacia del sistema di gestione dei temi verrà implementato a partire dai prossimi esercizi
INFORMATIVE SPECIFICHE		Riferimento	Note/Informazioni aggiuntive
PERFORMANCE ECONOMICHE			
Indicatore 201-1	Valore economico generato e distribuito	Cap. 6 par. 6.1	
Indicatore 201-2	Implicazioni finanziarie ed altri rischi e opportunità dovute ai cambiamenti climatici	Cap.7 par. 7.2	Sebbene le tematiche legate al cambiamento climatico rappresentino per il Gruppo un'opportunità di business significativa in particolare connessa alle sollecitazioni provenienti da clienti sempre più sensibili, non è stato possibile effettuare una stima quantitativa delle implicazioni finanziarie e di altri eventuali ulteriori rischi ad esse connessi.
IMPATTI ECONOMICI INDIRECTI			

Indicatore 203-1	Investimenti in infrastrutture e servizi supportati	Cap. 6 par. 6.1 e 6.4	
PRASSI DI PROCUREMENT			
Indicatore 204-1	Proporzione della spesa da fornitori locali	Cap. 6 par. 6.3	
ANTI-CORRUZIONE			
Indicatore 205-1	Attività esposte a rischio di corruzione	Cap. 3 par. 3.3	
Indicatore 205-2	Comunicazione e formazione riguardo <i>policy</i> e procedure di anti-corruzione	Cap. 3 par. 3.3	
Indicatore 205-3	Casi confermati di corruzione e azioni intraprese	Cap. 3 par. 3.3	Non si sono verificati casi di corruzione nel periodo di riferimento
ENERGIA			
Indicatore 302-1	Consumo di energia all'interno dell'organizzazione	Cap. 7 par. 7.2	
Indicatore 302-3	Intensità energetica	Cap. 7 par. 7.2	
Indicatore 302-4	Riduzione del consumo di energia	Cap. 7 par. 7.2	
ACQUA			
Indicatore 303-1	Prelievo di acqua dalla sorgente	Cap. 7 par. 7.2	
EMISSIONI			
Indicatore 305-1	Emissioni dirette di gas serra (GHG) (<i>Scope 1</i>)	Cap. 7 par. 7.2	
Indicatore 305-2	Emissioni indirette di gas serra (GHG) (<i>Scope2</i>)	Cap. 7 par. 7.2	
Indicatore 305-4	Intensità delle emissioni di gas serra (GHG)	Cap. 7 par. 7.2	
Indicatore 305-5	Riduzione delle emissioni di gas serra GHG	Cap. 7 par. 7.2	
SCARICHI E RIFIUTI			
Indicatore 306-1	Scarico delle acque per tipologia e destinazione	Cap. 7 par. 7.2	
Indicatore 306-2	Rifiuti per tipologia e modalità di smaltimento	Cap. 7 par. 7.2	
COMPLIANCE SULL'AMBIENTE			

Indicatore 307-1	Non-compliance con leggi e regolamenti sull'ambiente	-	Non si sono verificati casi di non-compliance con leggi e regolamenti sull'ambiente
VALUTAZIONE FORNITORI SU TEMATICHE AMBIENTALI			
Indicatore 308-1	Nuovi fornitori selezionati con criteri ambientali	Cap. 6 par. 6.3	
OCCUPAZIONE			
Indicatore 401-1	Nuovi dipendenti assunti e tasso di turnover	Cap. 4 par.4.1	Il numero di assunzioni riportate riguarda il personale a tempo indeterminato, considerando il focus sul personale strutturale indicativo dell'andamento dell'organico nel periodo. Relativamente al turn-over si è, per coerenza, focalizzata l'analisi sull'organico a tempo indeterminato, privilegiando la rappresentazione del tasso delle uscite per dimissioni volontarie.
Indicatore 401-2	Benefit previsti ai dipendenti a tempo pieno che non sono previsti per i dipendenti a tempo determinato o part-time	Ca. 4 Introduzione e par. 4.2	Data l'eterogeneità della presenza geografica del Gruppo, sono stati rappresentati qualitativamente i soli benefit uniformemente riconosciuti nelle diverse società del Gruppo.
Indicatore 401-3	Congedo parentale	Cap. 4 par. 4.3	
RELAZIONI CON I SINDACATI			
Indicatore 402-1	Periodo di preavviso minimo per comunicazioni riguardo cambiamenti delle operazioni	Cap. 4 Introduzione	
SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI			
Indicatore 403-2	Tipo di infortunio e tasso degli infortuni, malattie dei dipendenti, giorni persi, assenteismo, numero di incidenti sul lavoro	Cap. 7 par. 7.4	
FORMAZIONE ED EDUCAZIONE			
Indicatore 404-1	Media delle ore di formazione per anno, per dipendente, per genere e per qualifica	Cap. 4 par. 4.4, Cap. 7 par. 7.1	
Indicatore 404-3	Percentuale dei dipendenti che ricevono regolari feedback di valutazione sulla	Cap. 4 par. 4.4	

	<i>performance</i> e sugli sviluppi di carriera		
DIVERSITY E PARI OPPORTUNITA'			
Indicatore 405-1	Diversity degli organi di governance e dei dipendenti	Cap. 3 par. 3.1 - Cap. 4 par. 4.3	
Indicatore 405-2	Proporzione del salario di base e della remunerazione delle donne rispetto agli uomini	Cap. 4 par. 4.3	Si è scelto di riportare le risultanze di analisi del salario base in quanto l'alta incidenza sulla remunerazione totale delle indennità di trasferta, che peraltro riguardano quasi esclusivamente il personale maschile, avrebbe reso i dati non rappresentativi.
NON-DISCRIMINATION			
Indicatore 406-1	Incidenti di discriminazione ed azioni correttive intraprese	Cap. 3 par. 3.4, Cap. 4 par. 4.5	Non si sono verificati incidenti di discriminazione
HUMAN RIGHTS ASSESSMENT			
Indicatore 412-2	Formazione dei dipendenti riguardo policy e procedure in tema di <i>Human Rights</i>	Cap. 4 par. 4.5	
COMUNITA' LOCALI			
Indicatore 413-2	Operazioni con significativi rischi, reali o potenziali, con impatto sulle comunità locali	Cap. 6 par. 6.4	
VALUTAZIONE FORNITORI SU TEMATICHE SOCIALI			
Indicatore 414-1	Nuovi fornitori selezionati con criteri sociali	Cap. 6 par. 6.3	
SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI			
Indicatore 416-2	Incidenti di non-compliance riguardo gli impatti sulla salute e sulla sicurezza per prodotti e servizi	-	Non si sono verificati incidenti di non-compliance riguardo gli impatti sulla salute e sulla sicurezza per prodotti e servizi.
MARKETING ED ETICHETTATURE			
Indicatore 417-2 ³⁵	Incidenti di non-compliance riguardo	-	Non si sono verificati incidenti di non-compliance relativamente a clausole contrattuali, che hanno portato a una sentenza definitiva di condanna con risarcimento a favore di clienti.

³⁵ Questo indicatore è stato modificato rispetto alla declinazione fornita dalle linee guida GRI per renderlo più attinente al business del Gruppo. La nuova declinazione identificata è: "Casi di non-compliance riguardo le clausole contrattuali"

	informazioni ed etichettatura di prodotti e servizi		La soglia di materialità per una condanna ritenuta “significativa” è pari a €10 milioni. Per maggiori approfondimenti sui contenziosi in essere si prega di fare riferimento alla Relazione Finanziaria Annuale del periodo di riferimento.
COMPLIANCE SOCIOECONOMICA			
Indicatore 419-1	Non-compliance con leggi e regolamenti negli ambiti sociale ed economico	-	Per maggiori approfondimenti sui contenzioni fiscali in essere si prega di fare riferimento alla Relazione Finanziaria Annuale del periodo di riferimento.

Tabella di correlazione alla Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria ai sensi del D.Lgs. 254/2016 (“Tabella DNF”)

Temi del D.Lgs. 254/2016	Tema Materiale	Rischi Identificati	Politiche praticate	Indicatore GRI	Eventuali limitazioni al perimetro di rendicontazione
Ambientali	Efficienza Energetica	Capitolo 7, paragrafo 7.2, sottoparagrafo "Uso responsabile delle risorse"	Capitolo 7, paragrafi 7.1 e 7.3 Politica Ambientale Capitolo 7, paragrafo 7.3 Sistema di gestione Ambientale ISO14001	302-1 Consumo di energia all'interno dell'organizzazione	
				302-3 Intensità energetica	
	302-4 Riduzione del consumo di energia				
	Gestione dell'acqua	Capitolo 7, paragrafo 7.2, sottoparagrafo "Acqua"		303-1 Prelievo di acqua alla sorgente	
				Emissione gas serra	Capitolo 7, paragrafo 7.2, sottoparagrafo "Uso responsabile delle risorse"
	305-2 Emissione indiretta di gas serra (GHG) (scope 2)				
	305-4 intensità di emissione di gas serra (GHG)				
	Gestione dei rifiuti	Capitolo 7, paragrafo 7.2, sottoparagrafo "Rifiuti"		305-5 Riduzione delle emissioni di gas serra (GHG)	
306-1 Scarico delle acque per tipologia e destinazione					
Etica e Compliance	I rischi di non Compliance Ambientale sono stati mitigati attraverso il set di politiche praticate dalla Società (non si segnalano casi di "non-compliance" con leggi e regolamenti sull'ambiente)	Politica Ambientale Sistema di gestione Ambientale ISO14001	306-2 Rifiuti per tipologia e metodo di smaltimento		
			307-1 Non-compliance con leggi e regolamenti sull'ambiente		
Sociali	Comunità locali	Capitolo 6, paragrafo 6.4: Sviluppo delle comunità locali	Capitolo 6, paragrafo 6.4: Sviluppo delle comunità locali	413-2 Operazioni con significativi rischi, reali o potenziali, con impatto sulle comunità locali	
	Relazioni con il cliente	I rischi di non-compliance riguardo informazioni ed etichettatura di prodotti e servizi sono stati mitigati attraverso il set di	Capitolo 7, paragrafi 7.1 e 7.3	417-2 Incidenti di non-compliance riguardo informazioni ed etichettatura di prodotti e servizi ³⁶	

		politiche praticate dalla Società (non si segnalano casi di “non-compliance” riguardo informazioni ed etichettatura di prodotti e servizi)			
	Etica e Compliance	I rischi di non-compliance riguardo gli impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi sono stati mitigati attraverso il set di politiche praticate dalla Società (non si segnalano casi di “non-compliance” riguardo gli impatti sulla salute e sulla sicurezza per prodotti e servizi)	Capitolo 7, paragrafi 7.1 e 7.3	416-2 Incidenti di non-compliance riguardo gli impatti sulla salute e sulla sicurezza per prodotti e servizi	
Attinenti al personale	Relazioni industriali	introduzione capitolo 4 “Le persone al centro”	Codice Etico di Gruppo _ Modelli Organizzativi e di Gestione ex D.Lgs. 231 delle società di diritto italiano del Gruppo Maire Tecnimont nell’area geografica Italia	402-1 Periodo di preavviso minimo per comunicazioni riguardo cambiamenti delle operazioni	
	Occupazione	Paragrafo 4.1 “Organico”; introduzione capitolo 4 “Le persone al centro”; paragrafo 4.2 “People Engagement and Reward”, sottoparagrafo “Piano di Azionariato Diffuso”; paragrafo 4.3. “Diversity”; paragrafo 3.1 Governance	Codice Etico di Gruppo _ Modelli Organizzativi e di Gestione ex D.Lgs. 231 delle società di diritto italiano del Gruppo Maire Tecnimont nell’area geografica Italia	401-1 Nuovi dipendenti assunti e tasso di turnover	
				401-2 Benefit previsti ai dipendenti a tempo pieno che non sono previsti per i dipendenti a tempo determinato o part-time	
				401-3 Congedo parentale	
				405-1 Diversity degli organi di governance e dei dipendenti	
Salute e sicurezza dei dipendenti e degli appaltatori	Introduzione capitolo 4 “Le persone al centro”; paragrafo 4.4 “Sviluppo del capitale umano”, sottoparagrafo “Formazione e sviluppo” - Capitolo 7, paragrafo 7.1 Capitolo 7, paragrafo 7.4	Codice Etico di Gruppo _ Modelli Organizzativi e di Gestione ex D.Lgs. 231 delle società di diritto italiano del Gruppo Maire Tecnimont nell’area geografica Italia. - Capitolo 7, paragrafi 7.1 e 7.3 Politica Salute e Sicurezza Capitolo 7, paragrafo 7.4 Sistema di gestione H&S OHSAS 18001	403-2 Tipo di infortunio e tasso degli infortuni, malattie dei dipendenti, giorni persi, assenteismo, numero di incidenti sul lavoro		
			404-1 Media delle ore di formazione per anno, per dipendente, per genere e per qualifica		
Diversity	4.3. “Diversity”	Codice Etico di Gruppo _ Modelli Organizzativi e di Gestione ex D.Lgs. 231 delle società di diritto italiano del Gruppo Maire Tecnimont nell’area geografica Italia	405-2 Proporzione del salario di base e della remunerazione delle donne rispetto agli uomini	405-2 Si è focalizzata l’analisi sul personale di società del Gruppo di diritto italiano - con sede in Italia - e sul salario base.	

	Sviluppo del capitale umano	Introduzione capitolo 4 "Le persone al centro" e paragrafo 4.4 introduzione capitolo 4 "Le persone al centro" e paragrafi 4.2 e 4.4	Codice Etico di Gruppo _ Modelli Organizzativi e di Gestione ex D.Lgs. 231 delle società di diritto italiano del Gruppo Maire Tecnimont nell'area geografica Italia 4.2: People engagement and reward 4.4: Sviluppo del Capitale Umano	404-1 Media delle ore di formazione per anno, per dipendente, per genere e per qualifica 404-3 Percentuale dei dipendenti che ricevono regolari <i>feedback</i> sulla <i>performance</i> e sugli sviluppi di carriera	
Rispetto dei diritti umani	Diritti umani	Capitolo 4, paragrafo 4.5	Capitolo 4, paragrafo 4.5 Codice Etico Politica SA8000 Sistema di Gestione SA8000:2014	406-1 Incidenti di discriminazione ed azioni correttive intraprese 412-2 Formazione dei dipendenti riguardo policy e procedure in tema di <i>Human Rights</i>	
Lotta alla corruzione	Anticorruzione	Capitolo 3, Paragrafi 3.3 e 3.4 205-2: paragrafo 4.4 "Sviluppo del capitale umano", sottoparagrafo "Formazione e sviluppo"	Codice Etico di Gruppo _ Modelli Organizzativi e di Gestione ex D.Lgs. 231 delle società di diritto italiano del Gruppo Maire Tecnimont nell'area geografica Italia - capitolo 3 paragrafi 3.3 e 3.4 - capitolo 4 paragrafo 4.4	205-1 Attività esposte a rischio di corruzione 205-2 Comunicazione e formazione riguardo <i>policy</i> e procedure di anti-corruzione 205-3 Casi confermati di corruzione e azioni intraprese	

Relazione della Società di Revisione Indipendente sulla Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario ai sensi dell'art. 3, C. 10, D.Lgs. 254/2016 e dell'art. 5 Regolamento Consob n. 20267



Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario

ai sensi dell'articolo 3, c. 10, DLgs 254/2016 e dell'articolo 5 Regolamento CONSOB n° 20267

Al Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont SpA

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del decreto legislativo 30 dicembre 2016, n° 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n° 20267, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") del "Bilancio di Sostenibilità – contenente la Dichiarazione Consolidata di carattere non finanziario" della Maire Tecnimont SpA e sue controllate (di seguito il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017 predisposta ex articolo 4 del Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2018 (di seguito "DNF").

Responsabilità degli amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

Gli amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti nel 2016 dal GRI - Global Reporting Initiative (di seguito "GRI Standards"), indicati nel paragrafo "*Metodologia, Principi e Criteri di Reporting*" della DNF, da essi individuato come standard di rendicontazione.

Gli amministratori sono altresì responsabili, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una DNF che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli amministratori sono responsabili inoltre per l'individuazione del contenuto della DNF, nell'ambito dei temi menzionati nell'articolo 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotti.

Gli amministratori sono infine responsabili per la definizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate dal Gruppo e per l'individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dallo stesso.

Il Collegio Sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sull'osservanza delle disposizioni stabilite nel Decreto.

PricewaterhouseCoopers SpA

Sede legale e amministrativa: Milano 20149 Via Monte Rosa 91 Tel. 0277851 Fax 027785240 Cap. Soc. Euro 6.890.000,00 i.v., C.F. e P.IVA e Reg. Imp. Milano 12979880155 Iscritta al n° 119644 del Registro dei Revisori Legali - Altri Uffici: **Ancona** 60131 Via Sandro Totti 1 Tel. 0712132311 - **Bari** 70122 Via Abate Gimma 72 Tel. 0805640211 - **Bologna** 40126 Via Angelo Finelli 8 Tel. 0516186211 - **Brescia** 25123 Via Borgo Pietro Wuhler 23 Tel. 0303697501 - **Catania** 95129 Corso Italia 302 Tel. 0957532311 - **Firenze** 50121 Viale Gramsci 15 Tel. 0552482811 - **Genova** 16121 Piazza Piccapietra 9 Tel. 01029041 - **Napoli** 80121 Via dei Mille 16 Tel. 08136181 - **Padova** 35138 Via Vicenza 4 Tel. 049873481 - **Palermo** 90141 Via Marchese Ugo 60 Tel. 091349737 - **Parma** 43121 Viale Tanara 20/A Tel. 0521275911 - **Pescara** 65127 Piazza Ettore Troilo 8 Tel. 0854545711 - **Roma** 00154 Largo Fochetti 29 Tel. 06570251 - **Torino** 10122 Corso Palestro 10 Tel. 011556771 - **Trento** 38122 Viale della Costituzione 33 Tel. 0461237004 - **Treviso** 31100 Viale Felissent 90 Tel. 0422696911 - **Trieste** 34125 Via Cesare Battisti 18 Tel. 0403480781 - **Udine** 33100 Via Poscolle 43 Tel. 043225789 - **Varese** 21100 Via Albuzzi 43 Tel. 0332285039 - **Verona** 37135 Via Francia 21/C Tel. 0458263001 - **Vicenza** 36100 Piazza Pontelandolfo 9 Tel. 0444393311

www.pwc.com/it



Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" (di seguito "*ISAE 3000 Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'*ISAE 3000 Revised* ("*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.

Le procedure svolte sulla DNF si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella DNF, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- 1 Analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività ed alle caratteristiche dell'impresa rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'articolo 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato.
- 2 Analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto.
- 3 Comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario incluse nella DNF ed i dati e le informazioni inclusi nel bilancio consolidato del Gruppo Maire Tecnimont.



4 Comprensione dei seguenti aspetti:

- modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'articolo 3 del Decreto;
- politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'articolo 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
- principali rischi, generati o subito connessi ai temi indicati nell'articolo 3 del Decreto.

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF e effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 5, lettera a).

5 Comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della direzione della Maire Tecnimont SpA e con il personale di Tecnimont SpA, KT - Kinetics Technology SpA, Neosia SpA e Stamicarbon BV e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

- A livello di gruppo:
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare a modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- Per le società Tecnimont SpA, Neosia SpA, KT - Kinetics Technology SpA, Stamicarbon BV e per i siti di Alba-Bra (Italia), Lotos K-214 (Polonia) e Orpic (Oman), che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato approfondimenti nel corso dei quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.



Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo Maire Tecnimont relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI Standards.

Altri aspetti

I dati comparativi presentati nella DNF in relazione agli esercizi precedenti non sono stati sottoposti a verifica.

Roma, 4 aprile 2018

PricewaterhouseCoopers SpA

Carmine Elio Casalini
(Revisore legale)

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'C. Casalini', is written over the printed name and title.

Paolo Bersani
(Procuratore)

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Paolo Bersani', is written over the printed name and title.