

ECG Policy

# ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE BEI ENI

11. Dezember 2023  
policy ecg-du-eni spa\_de\_r01



## ■ INHALT

<b>A. GRUNDLEGENDE LEITSÄTZE</b>	<b>3</b>
■ A.1 EINLEITUNG	3
A.1.1 Das Engagement von Eni	3
A.1.2 Anwendungsbereich und Annahmemodalitäten	6
■ A.2 GRUNDSÄTZE UND SALIENT HUMAN RIGHT ISSUES	7
■ A.3 FUNKTIONEN UND VERANTWORTLICHKEITEN	14
<b>B. ANWENDUNGSMODALITÄTEN</b>	<b>16</b>
■ B.1 HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE MODELL	16
<b>STAKEHOLDER ENGAGEMENT</b>	16
<b>TOP-LEVEL COMMITMENT &amp; EMBEDDING</b>	16
<b>DER PROZESS DER HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE</b>	17
<i>Compliance Risk Assessment &amp; Salient Issue Mapping</i>	17
<i>Ermittlung und Bewertung tatsächlicher oder potenzieller negativer Auswirkungen („Identify &amp; Assess“)</i>	18
<i>Prävention, Minderung und Beendigung negativer Auswirkungen („prevent, mitigate and cease“)</i>	18
<i>Test&amp;Track: Überwachung der Implementierung und Effektivität des Modells</i>	20
<i>Planning und Reporting</i>	20
<i>Zugang zu Beschwerdemechanismen/Meldekanälen und Abhilfen</i>	21
■ B.2 EXTERNE RECHTLICHE VERWEISE	22
■ B.3 DEFINITIONEN, ABKÜRZUNGEN UND AKRONYME	23

# A. GRUNDLEGENDE LEITSÄTZE

## ■ A.1 EINLEITUNG

### A.1.1 Das Engagement von Eni

Enis Vision der Menschenrechte beruht auf der Würde eines jeden Menschen und der Verantwortung des Unternehmens, zum Wohlergehen der Menschen in den Ländern, in denen es tätig ist, beizutragen. Eni ist entschlossen, einen positiven Beitrag zur Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals) zu leisten, auch durch die Unterstützung einer kohlenstoffarmen und sozial gerechten Energiewende gemäß den im Pariser Abkommen und in den Leitlinien der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) 2015 festgelegten Grundsätzen für einen gerechten Übergang.

Wie im Ethikkodex festgelegt, verpflichtet sich Eni, ein Arbeitsumfeld zu gewährleisten, das frei von jeglicher Form von Diskriminierung oder Missbrauch ist, und Arbeitsbeziehungen aufzubauen, die sich durch Fairness, Gleichheit, Nichtdiskriminierung, Aufmerksamkeit und Respekt für die Würde des Menschen auszeichnen.

Eni übernimmt die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte (UN-Leitprinzipien), die Leitlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung für multinationale Unternehmen (OECD-Leitsätze), die zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen und die International Finance Corporation (IFC) Performance Standards. In Übereinstimmung mit den darin genannten Grundsätzen verpflichtet sich Eni, die Menschenrechte nicht zu verletzen und etwaige Menschenrechtsprobleme zu beheben, die sich aus den Aktivitäten ergeben, an denen sie beteiligt ist.

Dieses Engagement, welches einer freiwilligen Verpflichtung entstammt, die bereits 2007 mit den Eni-Richtlinien zum Schutz und zur Förderung der Menschenrechte und später mit der 2018 vom Verwaltungsrat der Eni SpA verabschiedeten Erklärung von Eni zur Achtung der Menschenrechte zum Ausdruck kam, wird nun angesichts der regulatorischen Entwicklung im Bereich Due Diligence und Achtung der Menschenrechte durch Unternehmen, welche Berücksichtigung findet, noch stärker. Eni befolgt und unterstützt diese Bemühungen, indem sie ihre Prozesse und Managementsysteme rechtzeitig an die Anforderungen der erlassenen und/oder zu erlassenden Vorschriften anpasst und ihren Einfluss geltend macht (sog. „Leverage-Wirkung“), um Dritte aufzufordern und zu ermutigen, sich im Einklang mit diesen Grundsätzen und Werten zu verhalten.

Eni ist bestrebt, bei der Umsetzung von Menschenrechtsprogrammen aktiv mit Behörden und Regierungen zusammenzuarbeiten. Als wichtiger internationaler Akteur verpflichtet sich Eni, durch die Anwendung eigener Betriebsstandards ihren Beitrag zur Achtung der Menschenrechte zu leisten, auch in Hinblick auf eine Kultur und ein kollektives Bewusstsein für das Thema, und ihre Besorgnis bezüglich möglicher Menschenrechtsbedenken, die in einem Land auftreten könnten, in dem das Unternehmen tätig ist, auszudrücken.

Im Falle von Hindernissen bei der Umsetzung dieser Ethik-, Compliance- und Governance-Policy (ECG-Policy), die aufgrund von Unterschieden zwischen dem lokalen Rechtsrahmen der Länder, in denen Eni vertreten ist, und ihren eigenen Unternehmensstandards auftreten können, verpflichtet sich Eni, alternative Lösungen zu finden, die darauf abzielen, die Achtung der Menschenrechte bei ihren direkten und indirekten Tätigkeiten zu gewährleisten und zu fördern.

Das Engagement von Eni wird durch spezifische Aktivitäten konkretisiert, die im Folgenden beschrieben werden und kontinuierliche Maßnahmen seitens der Funktionen von Eni und der Tochtergesellschaften vorsehen.

## STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Die Beziehung zu den Stakeholdern (das sogenannte Stakeholder Engagement) ist für die Wirksamkeit des Managementsystems für Menschenrechte erforderlich. In diesem Zusammenhang identifiziert und bezieht Eni sowohl auf zentraler als auch auf lokaler Ebene die von den eigenen Projekten/Aktivitäten betroffenen Stakeholder mit ein. Eni führt einen kontinuierlichen und strukturierten Stakeholder-Engagement-Prozess durch, der darauf abzielt, die Bedürfnisse, Erwartungen und Anforderungen der Stakeholder anzuhören, zu verstehen und zu verwalten, wobei geeignete Instrumente und Methoden (Stakeholder-Management-Systeme usw.) eingesetzt werden.

Eni beteiligt sich an Initiativen, Netzwerken und Arbeitsgruppen, die sich dem Thema der Achtung der Menschenrechte auf lokaler, nationaler oder internationaler Ebene widmen, und entwickelt öffentlich/private Partnerschaften in diesem Bereich. Eni ist dabei besonders an der Teilnahme an Multi-Stakeholder-Initiativen, einschließlich Advocacy-Initiativen zu kritischen Themen, darunter solche, die der Gleichstellung der Geschlechter und der Stärkung von Frauen gewidmet sind, interessiert.

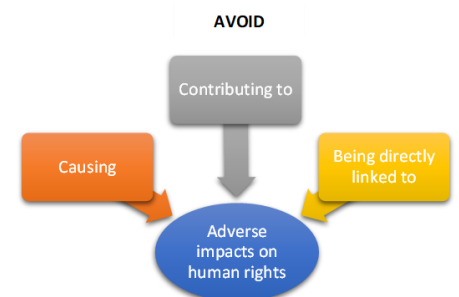
## HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE

Eni verpflichtet sich, ihre Geschäftstätigkeiten einem Human Rights Due Diligence Prozess zu unterziehen und hat hierzu ein Modell eingeführt, das die Risiken im Zusammenhang mit potenziellen Menschenrechtsverletzungen in zweifacher Hinsicht identifiziert und bewertet:

- Die Gefahr, tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen auf die Menschenrechte in Bezug auf die UN-Leitprinzipien und die OECD-Leitsätze zu verursachen (oder mitzuverursachen)<sup>1</sup>
- Die Gefahr von Sanktionen, erheblichen finanziellen Verlusten oder Reputationsschäden (sog. Compliance-Risiko).

Eni bewertet ständig die aktuellen und potenziellen Auswirkungen ihrer Aktivitäten auf die Menschenrechte und identifiziert spezifische Strategien und Lösungen, um die Wirksamkeit ihrer Maßnahmen zur Prävention und Minderung negativer Auswirkungen zu verbessern.

Eni führt unabhängige Bewertungen der möglichen negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte von Aktivitäten durch, die direkt von Eni und ihren Tochtergesellschaften oder durch Dritte, mit denen sie vertragliche Beziehungen unterhält, durchgeführt werden, um die negativen Auswirkungen zu identifizieren, zu analysieren, zu bewerten und zu verwalten, welche die Umsetzung eines Industrieprojekts oder anderer Geschäftstätigkeiten auf die Ausübung der Menschenrechte durch die Inhaber der Rechte (wie z. B. Arbeitnehmer\*innen und Gemeindemitglieder) auch durch deren Beteiligung haben kann. Die Ergebnisse dieser Bewertungen der potenziellen Auswirkungen werden mit dem Management geteilt und in



<sup>1</sup> Der Due Diligence Prozess wird so konzipiert und umgesetzt, dass die Integration einer geschlechtsspezifischen Perspektive in allen Phasen gewährleistet ist, insbesondere in Bezug auf die Beteiligung von Frauen an den Interaktionsprozessen und die Identifizierung und Verwaltung geschlechtsspezifischer Auswirkungen.

spezifische oder bereits in bestehende Managementsysteme integrierte Aktionspläne aufgenommen, deren Fortschritt und Wirksamkeit im Laufe der Zeit überwacht werden.

## ZUGANG ZU BESCHWERDEMECHANISMEN/MELDEKANÄLEN UND ABHILFEMASSNAHMEN

Eni stellt Beschwerdemechanismen und andere Meldekanäle zur Verfügung, um ihre Fähigkeit zu verbessern, die tatsächlichen oder auch nur potenziellen Auswirkungen auf die Menschenrechte zu erkennen und zu analysieren und rechtzeitig geeignete Abhilfemaßnahmen zu ergreifen.

Eni arbeitet auch mit anderen außergerichtlichen Abhilfemechanismen zusammen, wie sie beispielsweise in den OECD-Leitsätzen vorgesehen und geregelt sind und bei den nationalen Kontaktstellen der OECD in den verschiedenen Ländern eingerichtet wurden.

Eni verpflichtet sich, auch in Zusammenarbeit mit Dritten, Abhilfemaßnahmen für eventuell verursachte (oder mitverursachte) negative Auswirkungen gegenüber Arbeitnehmer\*innen und Gemeinschaften zu prüfen und anzubieten und sämtliche Anstrengungen zu unternehmen, um die Erreichung dieses Ziels zu fördern, wenn die Auswirkungen in direktem Zusammenhang mit den eigenen Aktivitäten, Produkten oder Dienstleistungen stehen. Eni behindert in keiner Weise die Inanspruchnahme von gerichtlichen oder außergerichtlichen Mechanismen sowie von institutionellen Mechanismen. Darüber hinaus verpflichtet sich Eni, ihren Einfluss gegenüber Dritten auszuüben, um etwaige negative Auswirkungen, die direkt mit deren Tätigkeiten zusammenhängen, zu beheben.

In diesem Zusammenhang verbietet Eni und verpflichtet sich dazu, jegliche Vergeltungsmaßnahmen gegen Arbeitnehmer\*innen und andere Stakeholder zu verhindern, die Menschenrechtsprobleme gemeldet haben, und toleriert oder unterstützt keinerlei Drohungen, Einschüchterungen, Vergeltungsmaßnahmen oder (körperliche oder juristische) Angriffe gegen Personen, welche die Menschenrechte verteidigen (Human Rights Defenders) und andere Stakeholder im Zusammenhang mit ihren Tätigkeiten. Schließlich verpflichtet sich Eni, mit den Human Rights Defenders zusammenzuarbeiten, um auf lokaler und internationaler Ebene Möglichkeiten zur Einbindung und zum Austausch zu schaffen.

## ERWARTUNGEN AN BETEILIGUNGSGESELLSCHAFTEN UND DRITTE

Eni berücksichtigt bei dem Management ihrer Geschäftsbeziehungen die möglichen Auswirkungen auf die Menschenrechte, die sich aus den Aktivitäten jener Unternehmen und Einrichtungen (wie vertragliche Joint Ventures, Konsortien usw.), an denen Eni eine Minderheitsbeteiligung hält, bzw. nicht in erster Linie an der Betriebsführung beteiligt ist (sog. „non-operated“) oder, im Allgemeinen, von Dritten, einschließlich ihrer Zulieferer, ergeben, auch durch die Förderung von Maßnahmen zur Prävention, Minderung und Beendigung der Auswirkungen. Eni erwartet, dass sich diese Unternehmen und Einrichtungen ihrerseits verpflichten und die in dieser ECG-Policy festgelegten Grundsätze<sup>2</sup> sowie die spezifischen Verpflichtungen einhalten, die Eni selbst eingegangen ist.

So verpflichtet sich Eni, ihren Einfluss geltend zu machen -soweit dies unter den gegebenen Umständen angemessen ist-, damit diese Rechtssubjekte in Übereinstimmung mit den in der vorliegenden ECG-Policy definierten Grundsätzen handeln, sowie jegliche Anstrengung zu unternehmen, um ihre Einflussmöglichkeiten („Leverage“) gegenüber letzteren wirksam

---

<sup>2</sup> In diesem Zusammenhang wird der Erwartung von Eni gegenüber Dritten, mit denen sie zusammenarbeitet, besondere Aufmerksamkeit geschenkt, damit diese sich ihrerseits verpflichten, das IAO-Übereinkommen über die Arbeitszeiten (Nr. 1, 14 und 106) und die Richtlinien des humanitären Völkerrechts (International Humanitarian Law – IHL) in Bezug auf Sicherheitstätigkeiten einzuhalten.

auszuüben, wobei Kontrollmaßnahmen ergriffen werden, um Menschenrechtsverletzungen in ihren Wertschöpfungsketten zu identifizieren und zu verhindern<sup>3</sup>.

Die Grundzüge dieser ECG-Policy wurden vom Verwaltungsrat der Eni SpA am 14. September 2023 genehmigt.

## A.1.2 Anwendungsbereich und Annahmemodalitäten

Diese ECG-Policy gilt ab sofort für Eni SpA und die Tochtergesellschaften<sup>4</sup> nach Annahme gemäß den in der Policy „Regulatory System“ beschriebenen Verfahren.

Insbesondere:

- Die nicht börsennotierten Tochtergesellschaften und deren Tochtergesellschaften stellen die Annahme ohne Möglichkeit von Ausnahmen<sup>5</sup> rechtzeitig und in jedem Fall spätestens zum 30. April 2024 sicher;
- Die Tochtergesellschaften mit börsennotierten Aktien (im Folgenden „börsennotierte Tochtergesellschaften“) und deren Tochtergesellschaften erhalten dieses Dokument und übernehmen die Grundrichtlinien, ohne die Möglichkeit einer Ausnahme<sup>6</sup>. Darüber hinaus übernehmen sie die Umsetzungsmodalitäten mit der Möglichkeit, diese aufgrund spezifischer regulatorischer Zwänge anzupassen, und der Notwendigkeit, sie nach Mitteilung an den Process Owner den Funktionen und Verantwortlichkeiten des Unternehmens anzugleichen.

Mit dieser ECG-Policy wird das folgende Dokument von Eni SpA aufgehoben und ersetzt:

- Anhang F „Achtung und Förderung der Menschenrechte bei den Aktivitäten von Eni“ der MSG „Responsible and Sustainable Enterprise“, veröffentlicht am 17. März 2020.

---

<sup>3</sup> Die „Leverage“ Maßnahmen von Eni gegenüber diesen Unternehmen oder Organisationen können beispielsweise Advocacy-Aktivitäten, Verhandlungen über Menschenrechtsklauseln, Informationsanfragen und Korrekturmaßnahmen im Falle von Menschenrechtsverletzungen sowie -je nach Fall- die Aufforderung zur Annahme eines Verhaltenskodex/einer internen Verpflichtungserklärung im Einklang mit den Inhalten dieser ECG-Policy und den Gesetzen, die das Geschäft in dem Land regeln, in dem das Unternehmen oder die Organisation niedergelassen sind oder in dem sie ihre Aktivitäten ausüben, in Bezug auf die Achtung der Menschenrechte umfassen.

<sup>4</sup> Wie in der Policy „Regulatory System“ definiert.

<sup>5</sup> Unbeschadet spezifischer Anforderungen für Unternehmen in Regelungsbereichen, die der Aufsicht spezifischer Behörden unterliegen, und im Falle von Verstößen gegen lokale Vorschriften.

<sup>6</sup> Unbeschadet spezifischer Anforderungen für Unternehmen in Regelungsbereichen, die der Aufsicht spezifischer Behörden unterliegen, und im Falle von Verstößen gegen lokale Vorschriften.

## ■ A.2 GRUNDSÄTZE UND SALIENT HUMAN RIGHT ISSUE

### REFERENZGRUNDSÄTZE

Die in diesem Dokument geregelten Aktivitäten müssen in Übereinstimmung mit dem Ethikkodex, den allgemeinen Transparenz- und Kontrollstandards des Eni Modells 231 sowie den Compliance-Modellen in Bezug auf die administrative Unternehmensverantwortung für die Tochtergesellschaften von Eni, den in der Policy „Regulatory System“ angeführten übergreifenden Referenzgrundsätzen sowie den spezifischen Referenzgrundsätzen und Verpflichtungen von Eni durchgeführt werden, die nachstehend angegeben sind:

**EMBEDDED** Menschenrechte sind aus verschiedenen Blickwinkeln und für verschiedene Geschäftsbereiche relevant. Aus diesem Grund ist das Human Rights Due Diligence Modell von einem „eingebetteten“ Ansatz bzw. einem Ansatz inspiriert, der die Integration des Themas Menschenrechte in alle Geschäftsbereiche und in die externen Beziehungen zu Dritten vorsieht.

**VALUE-AND PEOPLE-CENTRED** Das Human Rights Due Diligence Modell ist nicht nur ein Modell für das Management des Risikos von negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte: Es ist die Manifestation des Wertesystems von Eni -welches im Ethikkodex dargelegt ist- und der Verpflichtung, die Rechte der Menschen zu achten und sich dabei in die Perspektive der Rechteinhaber zu versetzen.

**RISK-BASED** Im Einklang mit internationalen Best Practices basiert der Prozess des Managements und der Prävention negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte auf einem risikobasierten Ansatz: d. h. der Priorisierung von Interventionen auf der Grundlage von Kriterien wie dem Risikoniveau, das anhand der Schwere und Wahrscheinlichkeit der Auswirkungen bewertet wird.

**INTEGRATED** Das Human Rights Due Diligence Modell von Eni arbeitet auf integrierte Weise mit anderen Bereichen zusammen, darunter Geschäftsethik, Korruptionsbekämpfung, Geldwäschebekämpfung, Sanktionen und Verbraucherschutz. Auf diese Weise können Synergien mit anderen Systemen genutzt, der Prozess effizienter gestaltet und die Ergebnisse maximiert werden.

**COMPLIANCE-MINDED** Die Achtung der Menschenrechte ist für Eni ein ethischer Wert und eine unabdingbare moralische und soziale Verantwortung, unabhängig vom regulatorischen Kontext, in dem das Unternehmen tätig ist.

**CONTEXTUAL** Das Human Rights Due Diligence Modell von Eni ist spezifisch auf den Kontext abgestimmt, in dem Eni tätig ist und kommt in den Grundsätzen der geschäftlichen Integrität zum Ausdruck (kein „Universalkonzept“ oder „Abhaken“).

**DYNAMIC / ONGOING** Das Human Rights Due Diligence Modell entwickelt sich auf Basis der verschiedenen laufenden regulatorischen Entwicklungen, der Veränderungen geopolitischer Szenarien, die neue Risiken mit sich bringen, der Entwicklungen in der Branche und der neuen Projekte, insbesondere im Hinblick auf Enis Pläne für eine gerechte Energiewende, kontinuierlich weiter.

### Die “Salient Human Rights Issues” von Eni

In Übereinstimmung mit den UN-Leitprinzipien und den OECD-Leitsätzen entwickeln sich das Engagement von Eni, das Managementmodell und die Aktivitäten im Bereich der Menschenrechte vorrangig im Hinblick auf die sogenannten salienten Menschenrechtsfragen („Salient Human Rights Issues“ oder „Salient Issues“) weiter, d. h. die Themen, welche für Eni eine besondere Bedeutung haben und die auf der Grundlage der durchgeführten

Geschäftsaktivitäten, der Kontexte, in denen Eni tätig ist, und des Austauschs mit relevanten lokalen und internationalen Stakeholdern definiert werden, wobei ein risikobasierter Ansatz verfolgt wird.

Die von Eni identifizierten „Salient Issues“ werden regelmäßig überprüft und aktualisiert und sind zum Zeitpunkt der Veröffentlichung der vorliegenden ECG-Policy in vier Hauptkategorien unterteilt, die im Folgenden detailliert aufgeführt werden.



Die Bedingungen des Engagements von Eni für die „Salient Issues“ sind nachstehend dargestellt.

<b>MENSCHENRECHTE AM ARBEITSPLATZ</b>	
<p>Eni verpflichtet sich, die in der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung der IAO über multinationale Unternehmen und die Sozialpolitik festgelegten Prinzipien zu respektieren und anzuwenden, welche die in der IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit verankerten <b>grundlegenden Arbeitsrechte</b> sowie die in den internationalen Arbeitsinstrumenten zur Förderung <b>menschenwürdiger Arbeitsbedingungen vorgesehene Rechte</b><sup>7</sup>. umfassen. Insbesondere:</p>	
<p><b>VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN</b> Eni garantiert und fördert das Recht von Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen, nach eigenem Ermessen Gewerkschaften zu bilden, sowie das Recht auf Tarifverhandlungen.<sup>8</sup> Darüber hinaus verpflichtet sich Eni, jede Form der Diskriminierung von Arbeitnehmervertreter*innen im Zusammenhang mit deren gewerkschaftlichen Vertretungstätigkeit zu verbieten<sup>9</sup>. In Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzen und den geltenden Tarifverträgen verpflichtet sich Eni, in gutem Glauben zusammenzuarbeiten und jegliches gewerkschaftsfeindliches Handeln zu unterlassen sowie neutral gegenüber der Präferenz der Arbeitnehmer*innen zu bleiben, einer Gewerkschaft ihrer Wahl beizutreten oder nicht. Eni verpflichtet sich außerdem, den Arbeitnehmervertreter*innen die zur rechtzeitigen und effizienten Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Strukturen zur Verfügung zu stellen</p>	<p><b>MENSCHENWÜRDIGE ARBEITSBEDINGUNGEN</b> Eni verpflichtet sich, die Würde der Arbeitnehmer*innen entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu fördern. In Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzen und den geltenden Verträgen verpflichtet sich Eni, die arbeitsrechtlichen Vorschriften einzuhalten und deren Einhaltung entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu verlangen. Eni ergreift auch eine Reihe von Maßnahmen und Initiativen, um die „Work-Life-Balance“ und das organisatorische Wohlergehen zu gewährleisten.</p>
<p><b>SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ</b> Eni verpflichtet sich, ein</p>	<p><b>AUS-/WEITERBILDUNG UND BERUFLICHE ENTWICKLUNG</b> Eni erkennt an und fördert eine diskriminierungsfreie und gleichberechtigte Entwicklung der Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeiter*innen. Eni verpflichtet sich darüber hinaus, die Wertschätzung der Professionalität der Mitarbeiter*innen zu stärken und wendet ein Modell für die berufliche Entwicklung und Entfaltung von Mitarbeiter*innen an, welches das Potenzial ihrer Mitarbeiter*innen unter Bedingungen der Gleichheit und</p>

<sup>7</sup> Diese Verpflichtung ist in der Globalen Rahmenvereinbarung über internationale Arbeitsbeziehungen und Soziale Verantwortung der Unternehmen enthalten, die Eni mit IndustriALL unterzeichnet hat.

<sup>8</sup> Wie in den IAO-Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts und Nr. 98 über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen verankert

<sup>9</sup> Wie im IAO-Übereinkommen Nr. 135 verankert.



sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu gewährleisten, das den höchsten internationalen Gesundheits- und Sicherheitsstandards sowie den spezifischen Richtlinien und Vorschriften der Länder entspricht, in denen Eni tätig ist. Eni sorgt für ein Gesundheitsschutz- und Arbeitssicherheitsmanagement, welches auf den Grundsätzen der Vorsorge, Prävention, des Schutzes und des Risikomanagements basiert, auch durch eine in die eigenen Betriebsmodelle integrierte Geschlechterperspektive<sup>10</sup>. Eni agiert mit dem Ziel einer kontinuierlichen Verbesserung und Verantwortlichkeit auf allen Unternehmensebenen.

In diesem Zusammenhang fördert Eni die Gesundheit und das psycho-physische sowie soziale Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter\*innen durch ein Managementsystem, das Arbeitsmedizin und Arbeitshygiene, Gesundheitsversorgung und medizinisches Notfallmanagement, Gesundheitsförderung, die Gewährleistung der Annahme einer geschlechtsspezifischen Perspektive sowie ein besonderes Augenmerk auf Situationen größerer Fragilität umfasst. Eni fördert die Gesundheitskultur und den Zugang zu angemessenen Gesundheitsdiensten.

**EFFEKTIVE ABSCHAFFUNG DER KINDERARBEIT** Auf der Grundlage der Bestimmungen des internationalen Arbeitsrechts und in Übereinstimmung mit den geltenden nationalen Rechtsvorschriften verpflichtet sich Eni, das Mindestalter für die Beschäftigung einzuhalten, das nicht unter dem für den Abschluss der Pflichtschule vorgesehenen Alter und in jedem Fall nicht unter 15 Jahren liegen darf. Minderjährige und Jugendliche unter 18 Jahren dürfen nicht für gefährliche Arbeiten eingesetzt werden. Eni verpflichtet sich außerdem, die Maßnahmen einzuhalten, die in den geltenden internationalen und nationalen Rechtsvorschriften in Bezug auf die Arbeit von Kindern und Minderjährigen, einschließlich der schlimmsten Formen, vorgesehen sind<sup>11</sup>.

**NICHTDISKRIMINIERUNG UND CHANCENGLEICHHEIT** Jede Form der Diskriminierung, Unterscheidung,

Nichtdiskriminierung fördert. Zudem sieht Eni in der Aus-/Weiterbildung ein grundlegendes Instrument für die Entwicklung von Wissen sowie ein strategisches Element zur Erreichung von Geschäftszielen und stellt ihren Mitarbeiter\*innen daher die Mittel zur Verfügung, um Fähigkeiten zu erwerben, zu erhalten und weiter zu entwickeln.

**BESEITIGUNG DER ZWANGS- UND PFLICHTARBEIT** Eni lehnt jede Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit<sup>12</sup> sowie jegliche Art der Ausbeutung von Arbeitskräften ab, wie beispielsweise Menschenhandel, Einschränkung der Bewegungsfreiheit und Beschlagnahme von Ausweisdokumenten.

**GEWALT UND BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ** Praktiken oder Verhaltensweisen, oder auch nur die Androhung von solchen, welche darauf abzielen, körperlichen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden anzurichten, an jeglichem Ort, an dem Arbeit ausgeübt wird, und die bei der Arbeit, in Verbindung mit der Arbeit oder aus der Arbeit entstehen, werden nicht toleriert. Dazu gehören Gewalt und geschlechtsspezifische Belästigung von Personen aufgrund ihres Geschlechts oder Geschlechtsidentität, sowohl gegen den Einzelnen als auch gegen die Kategorie, einschließlich sexueller Belästigung.

<sup>10</sup> Wie in den IAO-Übereinkommen Nr. 155 und 187 verankert.

<sup>11</sup> Wie im IAO-Übereinkommen Nr. 138 verankert. Formen der Kinderarbeit werden durch das IAO-Übereinkommen Nr. 182 identifiziert.

<sup>12</sup> Wie in den IAO-Übereinkommen Nr. 29 über Zwangsarbeit und Nr. 105 zur Abschaffung der Zwangsarbeit verankert.

Ausgrenzung oder Bevorzugung aufgrund von Identifikationsmerkmalen der Person (Herkunft, Nationalität, Religion, sexuelle Orientierung, politische Zugehörigkeit, geistige und körperliche Vielfalt, Gesundheitszustand, Alter und andere personenbezogene Daten), die in keiner Verbindung zu den für die Ausführung der Arbeit erforderlichen Anforderungen steht, welche die Chancengleichheit oder Gleichbehandlung in Bezug auf Beschäftigung oder Beruf zunichte macht oder beeinträchtigt, ist verboten.<sup>13</sup> Eni verpflichtet sich zudem, gleiche Entlohnung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für gleichwertige Arbeit auf der Grundlage objektiver Kriterien zu gewährleisten<sup>14</sup>. Um Maßnahmen zur Unterstützung der Elternschaft zu fördern, schützt Eni die Mutterschaft und gewährt ihren Mitarbeiter\*innen in allen Ländern, in denen Eni tätig ist<sup>15</sup>, Bedingungen, die nicht unter denen der internationalen Gesetzgebung in diesem Bereich und im Hinblick auf Dauer und Entschädigung des Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs liegen, und fördert zusätzliche Maßnahmen, welche die Elternschaft erleichtern. Außerdem verpflichtet sich Eni, das Recht auf Nichtdiskriminierung von Personen mit familiären Verpflichtungen zu gewährleisten.

Eni ist sich der geschlechterspezifischen Ungleichheiten in der Pflege bewusst und fördert Maßnahmen zur Unterstützung von Arbeitnehmer\*innen mit familiären Verpflichtungen<sup>16</sup>. Eni sucht nach Lösungen zur Unterstützung von Menschen mit schweren Gesundheitsproblemen und Menschen mit Behinderungen, indem sie betriebliche Lösungen bevorzugt, die es ermöglichen, einen Arbeitsplatz zu nutzen, der die Ausübung der Arbeitstätigkeit möglich macht. Darüber hinaus gewährt Eni für bestimmte Übergangszeiten die Möglichkeit einer flexiblen Arbeitsleistung (Remote), die mit dem Vorgesetzten und in besonderen Fällen mit der Personalabteilung zu vereinbaren ist.

### MENSCHENRECHTE IN DEN BEZIEHUNGEN ZU DRITTEN

Eni bezieht Dritte mit ein, um negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verhindern oder zu mildern, die deren Aktivitäten, Produkte oder Dienstleistungen verursachen oder mitverursachen könnten, oder mit denen sie in direktem Zusammenhang stehen.

Eni verpflichtet sich, so weit wie möglich, alle zumutbaren Anstrengungen zu unternehmen, um sicherzustellen, dass die in dieser ECG-Policy enthaltenen Grundsätze in die internen Vorschriften von nicht kontrollierten Beteiligungsgesellschaften und anderen „non-operated“ Unternehmen (z. B. vertragliche Joint Ventures, Konsortien usw.) integriert werden.

In diesem Zusammenhang ist die Achtung der Menschenrechte in der **Lieferkette** für Eni eine unabdingbare Voraussetzung, die durch einen Beschaffungsprozess geschützt wird, der die Einführung eines Bewertungsmodells mit Fokus auf den Menschenrechten vorsieht.

Eni wendet Prozesse zur Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen an und bewertet ihre Lieferanten anhand eines risikobasierten Modells, wobei sie, falls nötig, die Implementierung von Korrekturmaßnahmen fordert und deren Umsetzung überwacht. Für die Lieferanten von Eni besteht eine **vertragliche Verpflichtung** zur Einhaltung der Grundsätze, welche in den geltenden nationalen und internationalen Richtlinien und Instrumenten enthalten sind, sowie in den Leitlinien und Best Practices, die darauf abzielen, Menschenrechtsverletzungen zu verhindern, darunter die UN-Leitprinzipien und die OECD-Leitsätze und die IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sowie der Ethikkodex und der Verhaltenskodex für Lieferanten von Eni. Sollten

<sup>13</sup> Wie im IAO-Übereinkommen Nr. 111 über Diskriminierung (Beschäftigung und Arbeit) verankert.

<sup>14</sup> Wie im Grundsatz „Equal pay for equal work“ und im IAO-Übereinkommen Nr. 100 verankert.

<sup>15</sup> Wendet die Vorgaben des IAO-Übereinkommens Nr. 183 an.

<sup>16</sup> In Übereinstimmung mit dem IAO-Übereinkommen Nr. 156.

sich kritische Punkte herausstellen oder die Mindestanforderungen an die Zulässigkeit nicht erfüllt sein, schränkt Eni die Ausschreibung für Lieferanten ein oder untersagt deren Teilnahme und/oder prüft die Ergreifung von Maßnahmen gegenüber dem Lieferanten sowie einen möglichen Rücktritt vom Vertrag.

Darüber hinaus verlangt Eni von ihren Lieferanten die Versicherung, dass im Falle von Unteraufträgen auch diese gemäß denselben Anforderungen durchgeführt werden. Zudem führt Eni Kommunikations- und Sensibilisierungsaktivitäten gegenüber ihren Lieferanten durch und fordert von ihnen, die Achtung der Menschenrechte auch in ihrer Lieferkette zu fördern.

Im Bewusstsein der wachsenden Bedeutung des Phänomens der Sklaverei und des Menschenhandels in den globalen Volkswirtschaften verpflichtet sich Eni, ihre **Verfahren zur Aufdeckung und Bekämpfung solcher Menschenrechtsverletzungen in ihrer Lieferkette aufrecht zu halten und zu verbessern.**

### MENSCHENRECHTE IN DEN LOKALEN GEMEINSCHAFTEN, IN DENEN ENI TÄTIG IST

Eni respektiert **die Rechte der Menschen und der lokalen Gemeinschaften der Länder, in denen sie tätig ist**, unter besonderer Berücksichtigung der **biologischen Vielfalt**, des **Umweltschutzes** und des Schutzes der sogenannten „kulturellen Sensibilität“, des Rechtes auf Eigentum und Nutzung von **Land** und **natürlichen Ressourcen**, des **Rechtes auf Wasser** und des Rechtes auf ein Höchstmaß an körperlicher und geistiger Gesundheit.

Eni toleriert keine Form von **Land Grabbing** und arbeitet nach fortschrittlichen Standards zum Schutz der **Umwelt** und der **öffentlichen Sicherheit**.

Besonderes Augenmerk wird auf die Rechte **schutzbedürftiger Gruppen** gelegt, wobei der Schwerpunkt auf Minderjährigen, nationalen oder ethnischen, religiösen und sprachlichen Minderheiten, Menschen mit Behinderungen, Arbeitsmigrant\*innen und ihren Familien liegt. Eni verpflichtet sich insbesondere die Rechte von Frauen und Mädchen in den Gemeinden, in denen sie tätig ist, zu respektieren und die Anwesenheit indigener Bevölkerungsgruppen in dem von einem Projekt betroffenen Gebiet zu überprüfen, und ein effektives Engagement während der gesamten Lebensdauer der Arbeiten zu gewährleisten, auch durch die Inanspruchnahme externer spezialisierter Dienstleistungen und technischer Unterstützung der Sustainability Funktion von Eni.

Eni respektiert die **spezifischen Rechte der indigenen Völker** unter besonderer Berücksichtigung ihrer Kulturen, Lebensstile, Institutionen, Verbundenheit mit dem Herkunftsland und Entwicklungsmodellen im Einklang mit internationalen Standards, der Konvention über indigene Völker (IAO 169) und der Erklärung der Vereinten Nationen über die Rechte indigener Völker (UNDRIP).

Eni informiert und bindet die lokalen Gemeinschaften mit ein, indem sie **vorab freie und informierte Konsultationen** mit den betroffenen Personen durchführt, um deren legitimen Erwartungen bei der Planung und Durchführung ihrer Geschäftsaktivitäten, einschließlich lokaler Entwicklungsprojekte, Rechnung zu tragen. In diesem Zusammenhang und zum Zwecke der Achtung der Menschenrechte ist die Konsultation der lokalen Gemeinschaften besonders wichtig, wenn es sich um schutzbedürftige Gruppen handelt, die <sup>17</sup> als . Minderheiten möglicherweise keinen Zugang zu den herkömmlichen Formen der Konsultation haben, die in den lokalen Rechtsvorschriften vorgesehen sind und deren Bedürfnisse möglicherweise nicht angemessen mit gewöhnlichen Instrumenten ermittelt werden können.

Eni beteiligt sich an der **Schaffung von Wachstumschancen** und der **Aufwertung der Fähigkeiten von Menschen und Unternehmen** in den Gebieten, in denen sie tätig ist und fördert den Wissenstransfer und die **Entwicklung lokaler Fachkräfte**.

Eni kooperiert bei der Umsetzung von Initiativen zur Gewährleistung einer autonomen, dauerhaften und nachhaltigen **lokalen Entwicklung** durch die Aktivierung umfassender Kompetenz- und Wissensnetzwerk, die gemeinsame Nutzung von Ressourcen und Fähigkeiten und die Zusammenarbeit mit Gemeinschaften, lokalen Organisationen und Entwicklungsförderern.

In den ihre Tätigkeit betreffenden Gebieten arbeitet Eni zusammen mit den lokalen Gesundheitsbehörden daran, das Recht auf Gesundheit durch die Stärkung der lokalen

<sup>17</sup> In der Phase der Aufstellung der Stakeholder ist es daher notwendig, das Vorhandensein dieser schutzbedürftigen Gruppen zu überprüfen - auch durch Suche in sekundären Quellen und durch Konsultation von NGOs, die vor Ort tätig sind - und wirksame Instrumente wie kulturell angemessene und sprachlich zugängliche Vorkonsultationsmethoden zu ergreifen, um ihre tatsächlichen Vertreter\*innen und vorrangigen Instanzen zu identifizieren.

Gesundheitssysteme, der Infrastruktur, der Kompetenzentwicklung, der Sensibilisierung und der Gemeinschaft zu schützen und zu fördern.

Eni verpflichtet sich, Maßnahmen zu ergreifen, um die **Umsiedlung lokaler Gemeinschaften** zu verhindern. Wenn diese Option nicht vermieden werden kann, führt Eni freie, informierte und vorherige Konsultationen mit den betroffenen Personen durch, um gemeinsame Vereinbarungen zu treffen, die einen gerechten Ausgleich und die Verbesserung der Lebensbedingungen im Einklang mit den IFC-Performance-Standards gewährleisten.

In diesem Zusammenhang und um den Dialog mit den lokalen Gemeinschaften über die Entwicklung der Projekte und ihre möglichen Auswirkungen zu fördern, entwickelt und realisiert Eni spezielle **Beschwerdemechanismen**, die in dem entsprechenden internen Rechtsinstrument in Bezug auf den Grevance Mechanism geregelt sind.

Schließlich verpflichtet sich Eni, die **Aktivitäten für die Dekommissionierung** im Einklang mit ihrem allgemeineren Engagement für die Achtung der Menschenrechte unter besonderer Berücksichtigung der lokalen Gemeinschaften zu verwalten.

#### MENSCHENRECHTE BEI SICHERHEITSAKTIVITÄTEN

Eni schützt ihre Mitarbeiter\*innen und Vermögenswerte vor jeglicher Bedrohung durch kriminelles Verhalten Dritter, das direkte oder indirekte Schäden verursachen könnte, mittels Implementierung eines Sicherheits-Risikomanagementsystems in Übereinstimmung mit den Normen, den Menschenrechten und den höchsten internationalen Referenzstandards (Freiwillige Grundsätze für Sicherheit und Menschenrechte und Grundprinzipien für die Verwendung von Streitkräften und Feuerwehr der Vereinten Nationen) sowie unter Berücksichtigung der **Bedürfnisse der Länder, in denen sie tätig ist**. Alle Sicherheitsmitarbeiter\*innen, die Personen und Einrichtungen von Eni schützen, müssen diese Grundsätze einhalten.

Darüber hinaus verpflichtet sich Eni, die **Normen des humanitären Völkerrechts** einzuhalten und die Auswirkungen der Sicherheitsvorrichtungen auf die lokalen Gemeinschaften zu minimieren.

Zu diesem Zweck fördert Eni beispielsweise die Aufnahme von Menschenrechtsklauseln in die Memoranden of Understanding, die sie mit den lokalen Behörden unterzeichnet, sowie in die Verträge über die Erbringung von Sicherheits- und Empfangsdiensten an Standorten in Italien und im Ausland. Darüber hinaus organisiert Eni spezifische **Schulungsprogramme über Menschenrechte für öffentliche und private Sicherheitskräfte** in den Tochtergesellschaften der Länder, in denen sie tätig ist, die im Einklang mit den von der Voluntary Principles Initiative festgelegten Zielen zur Sensibilisierung für das Thema durchgeführt werden.

Schließlich verfolgt Eni einen risikobasierten Ansatz, um das Risiko negativer Auswirkungen ihrer Sicherheitsaktivitäten zu priorisieren und Abhilfemaßnahmen zu ergreifen.

## WEITERE BEREICHE DES ENGAGEMENTS VON ENI

Neben den „Salient Issues“ zeigt Eni ihr Engagement bei transversalen Themen, die ihrer Meinung nach von zentraler Bedeutung sind.

### Diversity & Inclusion

Eni verpflichtet sich, eine pluralistische Vision zu fördern, die auf die Wertschätzung der Vielfalt der Menschen achtet, deren kultureller Beitrag die Identität von Eni bereichert. Dies spiegelt sich in der Schaffung eines Arbeitsumfelds wider, das auf den Grundsätzen der Nichtdiskriminierung und der Chancengleichheit basiert.

Insbesondere in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Rolle der Frau am Arbeitsplatz, in den Geschäftspraktiken und in den Beziehungen zu den Gemeinschaften in den Ländern, in denen sie tätig ist. Hierzu bezieht sie eine Geschlechterperspektive in ihre Prozesse und in alle von ihr geförderten Aktivitäten ein, von der Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen bis hin zu lokalen Entwicklungsprojekten, auch durch die Durchführung spezifischer Bewertungen. Eni achtet auch darauf, dass ihre Kommunikationsinitiativen, einschließlich der kommerziellen, eine pluralistische Vision der Gesellschaft selbst fördern und die Verwendung von Geschlechterstereotypen vermeiden.

### Klima und Menschenrechte

Eni erkennt die Herausforderungen des Klimawandels und seine Auswirkungen auf die Gesellschaft an, indem sie freiwillige Verpflichtungen zur Dekarbonisierung eingeht, ihre Fortschritte transparent kommuniziert, mit den Stakeholdern spricht und sich aktiv an Brancheninitiativen beteiligt, die darauf abzielen, Synergien zu schaffen und gemeinsame Lösungen als Reaktion auf die klimatischen Herausforderungen zu fördern.

Darüber hinaus verfolgt Eni aufmerksam und aktiv die Entwicklung der Marktvorschriften und -praktiken in Bezug auf freiwillige Verpflichtungen hinsichtlich Klima und Menschenrechte, um sich an die internationalen Best Practices und die geltenden Rechtsvorschriften anzupassen.

### Recht auf Auskunft

Eni verpflichtet sich, die Stakeholder regelmäßig angemessen über ihre Aktivitäten zu informieren.

## A.3 FUNKTIONEN UND VERANTWORTLICHKEITEN

Im Folgenden sind die wichtigsten Funktionen und Verantwortlichkeiten der an der ECG-Policy „Achtung der Menschenrechte in Eni“ beteiligten Personen in Bezug auf die Bestimmungen dieses Dokuments aufgeführt:

<p><b>Verwaltungsrat von Eni SpA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ leitet das Unternehmen und strebt einen nachhaltigen Erfolg an, der in der langfristigen Wertschöpfung zum Nutzen der Aktionär*innen besteht, wobei die Interessen anderer für das Unternehmen relevanter Stakeholder berücksichtigt werden.</li> </ul>
<p><b>Ausschuss Sustainability and Scenarios von Eni SpA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ übt gegenüber dem Verwaltungsrat von Eni SpA Vorschläge, Beratungs- und Ermittlungsfunktionen in Bezug auf Szenarien und Nachhaltigkeit aus, unter denen die Prozesse, Initiativen und Aktivitäten verstanden werden, die darauf abzielen, das Engagement von Eni für eine nachhaltige Entwicklung entlang der Wertschöpfungskette zu überwachen.</li> </ul>
<p><b>Integrated Compliance-Funktion von Eni SpA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ („integrierte Compliance-Funktion“ und „Nachhaltigkeits-Funktion“) gewährleisten im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten die Definition und Umsetzung des vorliegenden Rechtsinstrumentes und die damit verbundene Überwachung und gewährleisten mit einem „eingebetteten“ Ansatz die Integration des Themas Menschenrechte in die Gestaltung aller Geschäftsprozesse, einschließlich der Beziehungen zu Dritten und externen Stakeholdern.</li> </ul>
<p><b>Sustainability-Funktion von Eni SpA</b></p>	
<p><b>Verantwortliche Funktionen für die von den „Salient Issues“ betroffenen Prozessen von Eni SpA<sup>18</sup></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ bewerten im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereichs und in Bezug auf bestimmte identifizierte Einsatzbereiche in Übereinstimmung mit den methodischen Leitlinien, die von den Funktionen Integrated Compliance und Sustainability definiert werden, die tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen, die Eni verursachen oder mitverursachen kann, und identifizieren und implementieren die entsprechenden Maßnahmen zur Minderung und Beendigung.</li> </ul>
<p><b>Business Compliance-Funktion</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ gewährleistet in Abstimmung mit den Funktionen Integrated Compliance und Sustainability von Eni die notwendige Unterstützung bei der Implementierung und Überwachung der Aktivitäten, die bei der Umsetzung der vorliegenden Policy vorgesehen sind und von jeder Tochtergesellschaft gefordert werden.</li> </ul>
<p><b>Lokale Sustainability-Funktion</b></p>	

<sup>18</sup> „Process Owner“ im Sinne des Regelsystems von Eni.

**Linienmanager**

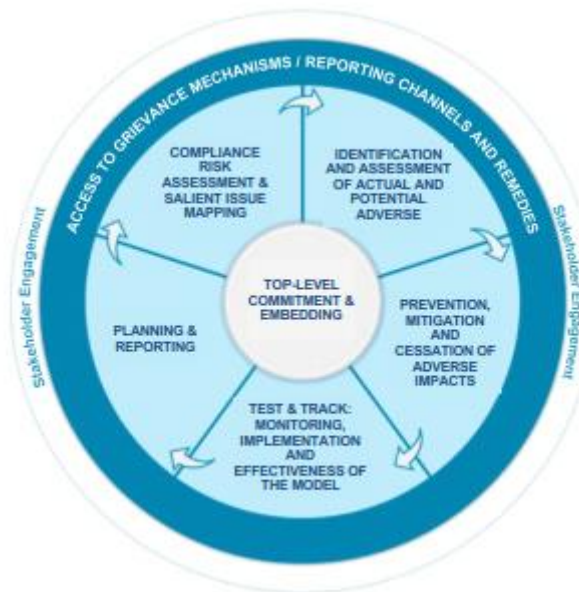
- gewährleistet im Rahmen seiner Zuständigkeit die Implementierung und Überwachung der bei der Umsetzung der vorliegenden Policy vorgesehenen Aktivitäten, einschließlich der Beziehungen zu Dritten und externen Stakeholdern.

## B. ANWENDUNGSMODALITÄTEN

### ■ B.1 HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE MODELL

Das von Eni verabschiedete Human Rights Due Diligence Modell spiegelt die entsprechenden internationalen Standards wider, darunter insbesondere die UN-Leitprinzipien und die OECD-Leitsätze sowie die Best Practices in Bezug auf Compliance-Programme.

Nachfolgend ist eine grafische Darstellung des Human Rights Due Diligence Modells angeführt.



#### STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Die sinnvolle Einbindung der Stakeholder zeigt sich in allen Phasen des gesamten Due Diligence Prozesses als relevant. Diese Aktivität beinhaltet eine aktive und präventive Zusammenarbeit, die beispielsweise durch Sitzungen, Anhörungen oder Konsultationsverfahren erfolgen kann und vor der Entscheidungsfindung stattfindet. Insbesondere befasst sich die Sustainability-Funktion mit dem Stakeholder-Engagement auf zentraler Ebene<sup>19</sup>, während die Funktionen, die für die von den Salient Issues beeinflussten Prozesse verantwortlich sind, und die Linienmanager die Einbindung der Stakeholder im Laufe ihrer Aktivitäten, für die sie jeweils zuständig sind, sicherstellen.

#### TOP-LEVEL COMMITMENT & EMBEDDING

Die Genehmigung dieser ECG-Policy durch den Verwaltungsrat von Eni ist ein Hinweis auf das Engagement des gesamten Top-Management zu diesem Thema und stellt den ersten Bezugspunkt für die Einhaltung der Menschenrechte durch Eni dar. Die Integrated Compliance-Funktion und die Sustainability-Funktion stellen sicher, dass die in dieser ECG-Policy definierten

<sup>19</sup> Zum Beispiel durch die Einbeziehung der wichtigsten Referenzorganisationen zum Thema Business and Human Rights.



Grundsätze angewendet und angemessen in die unterschiedlichen, für die verschiedenen beteiligten Geschäftsfunktionen geltenden Rechtsinstrumente integriert („eingebettet“) werden. Menschenrechtsaspekte werden daher in alle Prozesse einbezogen, bei denen die Risikobewertung ein Risiko für Auswirkungen auf die Menschenrechte ergeben hat, um sicherzugehen, dass die Achtung der Menschenrechte integraler Bestandteil des reibungslosen Geschäftsablaufs bei Eni ist („Policy Coherence“).

Darüber hinaus ist der Beitrag zur Umsetzung des Human Rights Due Diligence Modells und dessen Verbreitung im Performanceplan des Managements enthalten.

## DER PROZESS DER HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE

Der von Eni entwickelte Prozess der Human Rights Due Diligence ist:

- **multidisziplinär:** Die Analyse berücksichtigt die soziale, gesundheitliche, ökologische und rechtliche Dimension, die möglicherweise betroffen ist;
- **multilevel:** Die Analyse wird auf zentraler Ebene konsolidiert, wobei Eni als Ganzes und auf der Ebene jeder Funktion/jedes Projekts berücksichtigt wird und sich nach einem risikobasierten Ansatz auf diejenigen konzentriert, die dem Thema am meisten ausgesetzt sind;
- **integriert in die Aktivitäten von Eni:** Bereits in der Anfangsphase eines(r) jeden Projekts/Aktivität wird eine gewichtete Analyse nach bestimmten Kriterien durchgeführt, um den Grad der Kritikalität zu bestimmen.

## Compliance Risk Assessment & Salient Issue Mapping

Compliance Risk Assessment<sup>20</sup> & Salient Issue Mapping ist die Gesamtheit der Aktivitäten zur Identifizierung und Analyse der Risiken und der damit verbundenen Auswirkungen auf die Menschenrechte, welche die Aktivitäten von Eni verursachen können. In diesem Zusammenhang bewertet Eni das mit den Menschenrechten verbundene Risiko unter zwei Gesichtspunkten: das Risiko, tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verursachen (oder mitzuverursachen), und das Compliance-Risiko (Sanktionen, finanzielle Verluste oder Reputationsschäden), auch um mögliche Maßnahmen zur Risikobehandlung zu ermitteln.

Insbesondere trägt die Sustainability-Funktion zur Definition der Methodik in Bezug auf das Risiko von Auswirkungen auf die Menschenrechte bei, die Eni verursachen oder mitverursachen kann, und die Integrated Compliance-Funktion identifiziert spezifische Methoden zur Bewertung von Compliance-Risiken im Zusammenhang mit den Menschenrechten. Diese allgemeine Bewertung wird jährlich und jedes Mal, wenn neue erhebliche Risiken negativer Auswirkungen auftreten, wiederholt und unter Berücksichtigung möglicher Entwicklungen von Vorschriften und anderen nationalen und internationalen Referenzstandards im Bereich der Menschenrechte durchgeführt.

Hinsichtlich des Risikos von Eni, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verursachen, führt die Sustainability-Funktion außerdem mindestens alle drei Jahre eine Gap Analysis durch, um die Kohärenz zwischen dem Human Rights Due Diligence Modell von Eni, den Instrumenten, die von den für die Prozesse in den Bereichen des spezifischen Engagements verantwortlichen Funktionen implementiert wurden, und den entsprechenden wichtigsten internationalen Referenzstandards zu überprüfen. Darüber hinaus aktualisiert die Sustainability-Funktion mit

---

<sup>20</sup> Es wird auf das anwendbare Compliance-Rechtsinstrument verwiesen.

Unterstützung der Integrated Compliance-Funktion regelmäßig die Liste der „Salient Issues“ und markiert alle Bereiche des Eni-Geschäfts, in denen das Risiko negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte am höchsten und signifikantesten ist<sup>21</sup>.

### ***Ermittlung und Bewertung tatsächlicher oder potenzieller negativer Auswirkungen („Identify & Assess“)***

Die Sustainability-Funktion definiert die methodischen Leitlinien für die Identifizierung und Bewertung des Risikos, dass Aktivitäten, Produkte oder Dienstleistungen von Eni tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen auf die Menschenrechte verursachen oder mitverursachen können. Die Integrated Compliance-Funktion unterstützt bei der Definition der Art und Weise, wie die Aktivitäten zur Identifizierung und Bewertung von Risiken durchgeführt werden, und bewertet die Angemessenheit des Entwurfs für die Compliance-Kontrollen.

In Bezug auf die Besonderheiten der einzelnen „Salient Issues“ und unbeschadet des oben Beschriebenen entwickelt und aktualisiert jede Funktion, die für die von den „Salient Issues“ betroffenen Prozesse verantwortlich ist, im Rahmen ihrer Zuständigkeit spezifische Methoden zur Analyse der Risiken und Auswirkungen, die auf die Identifizierung und Priorisierung der Risiken von Menschenrechtsverletzungen abzielen, im Einvernehmen mit den Funktionen Integratedn Compliance und Sustainability. Nachdem die Risikobereiche und -aktivitäten identifiziert wurden, bewertet jede Funktion, die für die von den „Salient Issues“ betroffenen Prozesse verantwortlich ist, die Art und das Ausmaß dieser Risiken sowie die konkrete oder potenzielle Rolle von Eni bei der Verursachung, dem Mitwirken an oder der direkten Korrelation zu den potenziellen negativen Auswirkungen.

Auf Projektebene führt die Funktion Sustainability in den vorrangigen Fällen Human Rights Impact Assessments durch, um die negativen Auswirkungen, welche die entsprechenden Geschäftsaktivitäten auf die Ausübung der Menschenrechte durch die Inhaber der Rechte haben können, zu identifizieren, zu analysieren, zu bewerten und zu verwalten.

### ***Prävention, Minderung und Beendigung negativer Auswirkungen („prevent, mitigate and cease“)***

Die Phase der Prävention, Minderung und Beendigung negativer Auswirkungen zielt darauf ab, Maßnahmen zur Prävention/Minderung von Risiken und zur Minderung/Beendigung von Auswirkungen zu formulieren und umzusetzen. Einige Maßnahmen sind allgemeiner Natur, andere ergeben sich aus der oben beschriebenen Identifizierungs- und Bewertungsaktivität.

#### **Prävention**

Diese Maßnahmen werden durch die Integrated Compliance Funktion, die Sustainability Funktion und jene Funktionen, welche für die jeweiligen Prozesse verantwortlich sind, die von den Salient Issues beeinflusst werden, für den jeweiligen Zuständigkeitsbereich definiert und im Rahmen der Regelinstrumente eines jeden Prozesses beschrieben, vor allem in jenen aus den Bereichen Nachhaltigkeit, HR, Procurement, Security und Explorations- und Entwicklungsprozesse.

---

<sup>21</sup> Bei dieser Tätigkeit werden qualitative und quantitative Faktoren berücksichtigt, wie die Branche, in der Eni tätig ist, und die Art der Aktivitäten und Vorgänge, die betroffenen geografischen Gebiete, das relative Maß an Schutz und Genuss der Menschenrechte in dem Umfeld, in dem das Unternehmen tätig ist, und die potenziellen Interessengruppen. In der Tat werden bei den Aktivitäten zur Risikoidentifizierung insbesondere die Auswirkungen auf Personen und Gemeinschaften berücksichtigt, die ein hohes Verletzlichkeitsrisiko aufweisen, wobei eine geschlechtsspezifische Perspektive angewendet wird.

Zu diesen Präventionsmaßnahmen gehören unter anderem:

- **Screening der Gegenparteien:** um zu überprüfen, ob das mögliche Verhalten der potenziellen Gegenpartei gegen die Menschenrechte verstößt und/oder mit dem Geschäft/den Aktivitäten, die Eni erwerben wird, in Zusammenhang steht.
- **Vertragsklauseln/Responsible Contracting:** Implementierung eines Systems von Standard-Menschenrechtsklauseln für die verschiedenen Vertragsarten von Eni durch die Integrated Compliance Funktion, gegebenenfalls mit Unterstützung der Sustainability-Funktion und der Funktionen, die für die von den „Salient Issues“ betroffenen Prozesse verantwortlich sind. Diese Vertragsklauseln können auch vorsehen, dass die Gegenpartei ihrerseits ähnliche Klauseln in Verträge mit Sub-Vertragspartnern und/oder Sub-Lieferanten (sog. „Contractual Cascading“) einzufügen hat, und verweisen außerdem auf die Kenntnisnahme der Inhalte der vorliegenden Policy, die auf der Website [www.eni.com](http://www.eni.com) zur Verfügung steht, durch die Gegenpartei.
- **Schulung:** Jede Funktion, die für die von den „Salient Issues“ betroffenen Prozesse verantwortlich ist, führt fachbezogene Schulungsinitiativen durch und erteilt ihren Mitarbeiter\*innen mit Unterstützung der Personalabteilung spezifische Anweisungen in Bezug auf die Menschenrechte, beginnend mit den Inhalten der vorliegenden ECG-Policy, und veranstaltet darüber hinaus Sensibilisierungsinitiativen für Dritte. Die Integrated Compliance-Funktion und die Sustainability-Funktion tragen zur inhaltlichen Ausgestaltung der Schulungen bei.
- **Einflussmöglichkeiten (Leverage-Maßnahmen) gegenüber Gegenparteien:** Jede Funktion, die für die von den „Salient Issues“ betroffenen Prozesse verantwortlich ist, und jeder Linienmanager fördert die gezielte Sensibilisierung und Überwachung der Arbeit von Dritten.

Die zuständigen Stellen können von Zeit zu Zeit und wenn es der Kontext erfordert weitere eventuell notwendige Präventionsmaßnahmen ermitteln.

### **Minderung**

Wenn sich die Präventionsmaßnahmen als nicht wirksam erweisen, wendet Eni in ihren Aktivitäten die erforderlichen Maßnahmen zur Minderung der negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte an, welche von Fall zu Fall identifiziert werden und verlangt auch von ihren Gegenparteien deren Umsetzung. Im Hinblick auf ihre Gegenparteien können diese Minderungsmaßnahmen von einer Verschärfung der bereits ergriffenen und oben beschriebenen Präventionsmaßnahmen bis hin zu einer vorübergehenden Aussetzung der Tätigkeit oder Geschäftsbeziehung reichen. Hierbei werden die Auswirkungen, die eine solche Lösung auf die Rechteinhaber haben würde, die von den Dritten durchgeführten Minderungsmaßnahmen und die Eignung dieser Bemühungen, um die Beendigung der negativen Auswirkungen in der Zukunft zu ermöglichen, berücksichtigt. In Bezug auf ihre Mitarbeiter\*innen könnte Eni den beteiligten HR-Funktionen spezifische Minderungsmaßnahmen empfehlen.

### **Beendigung**

Aktivitäten oder Beziehungen, die negative Auswirkungen verursachen oder mitverursachen und die -nach Einschätzung von Eni- nicht die Möglichkeit einer angemessenen Minderung aufweisen, werden beendet. Die Beendigung einer Geschäftsbeziehung oder einer bestimmten Tätigkeit wird auch im Hinblick auf mögliche Auswirkungen bewertet, die eine solche Lösung auf die Rechteinhaber haben könnte. In den Fällen, in denen die Tätigkeit nicht sofort beendet werden kann, wird ein Abhilfemaßnahmenplan erstellt. Die Funktion, welche für die von den „Salient Issues“ betroffenen Prozesse verantwortlich ist, und der Linienmanager definieren im

Rahmen ihrer Zuständigkeit und, falls nötig, unter Einbindung der Integrated Compliance und Sustainability Funktionen Maßnahmen zur Beendigung und wenden diese an<sup>22</sup>.

### **Test&Track: Überwachung der Implementierung und Effizienz des Modells**

Die Test&Track-Phase ist Teil der Aktivitäten der zweiten Kontrollstufe, die vom internen Kontroll- und Risikomanagementsystem vorgesehen sind. Die Integrated Compliance-Funktion bewertet und überwacht die Wirksamkeit des Human Rights Due Diligence Modells in regelmäßigen Abständen oder, wenn dies für notwendig erachtet wird, ad hoc auf der Grundlage qualitativer und quantitativer Indikatoren.

Anhand eines multifunktionalen Überwachungsprozess werden die Initiativen in Bezug auf die Einhaltung und Förderung der Menschenrechte bewertet, wobei auf zentraler Ebene spezifische Indikatoren und Ziele ausgewählt werden.

Diese Überwachung erfolgt:

- intern (in Bezug auf die Tätigkeiten von Eni SpA und ihren Tochtergesellschaften): durch regelmäßige Überwachungsinitiativen hinsichtlich der Umsetzung der Präventions- und Minderungsmaßnahmen, die in den Aktionsplänen für die Tätigkeitsbereiche mit dem höchsten Risiko festgelegt sind;
- extern (in Bezug auf die Tätigkeiten der Vertragspartner von Eni): mittels regelmäßiger Bewertungen auf Papierbasis und vor Ort durch Überprüfungen des Umgangs mit Menschenrechtsaspekten im Vertragsmanagement des Hauptauftragnehmers, die auch durch externe Berater durchgeführt werden können.

Die Ergebnisse der Überwachungsprozesse werden bei einer eventuellen Aktualisierung dieser ECG-Policy und des Human Rights Due Diligence Modells berücksichtigt.

### **Planning und Reporting**

Ziel der Planungs- und Berichterstattungsphase ist die Definition von Planungsrichtlinien zum Thema Menschenrechte im Rahmen des Vierjahresplans durch die Sustainability-Funktion, welche dabei auch die Beiträge konsolidiert, die sie von den für die von den „Salient Issues“ betroffenen Prozesse zuständigen Funktionen erhalten hat.

Darüber hinaus soll diese Phase auch einen zusammenfassenden Überblick über die Aktivitäten und die Performance in Bezug auf die Menschenrechte bieten, indem die Ergebnisse folgendermaßen kommuniziert werden:

- intern: Die Sustainability-Funktion stellt sowohl die durchgeführten als auch die geplanten Maßnahmen dem CEO von Eni SpA, dem Ausschuss Sustainability and Scenarios und dem Verwaltungsrat von Eni SpA vor;
- extern: mit dem Ziel, den Informationsanspruch ihrer Stakeholder vollständig und rechtzeitig zu erfüllen.

Die Berichterstattung erfolgt sowohl auf obligatorischer als auch auf freiwilliger Basis.

---

<sup>22</sup> In Bezug auf die Funktion Procurement definiert und implementiert diese Beendigungs-Maßnahmen innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches im Einklang mit der Maßnahme, die im Rahmen der Tätigkeit eines speziellen Teams für die Lieferantenbewertung getroffen wurde.

### Zugang zu Beschwerdemechanismen/Meldekanälen und Abhilfen

Eni sieht Beschwerdemechanismen und andere Meldekanäle sowohl auf zentraler, als auch auf operativer Ebene vor, um sicherzustellen, dass mögliche Menschenrechtsverletzungen rechtzeitig identifiziert, analysiert, verwaltet und – sofern tatsächlich festgestellt – behoben werden. Insbesondere stehen zwei spezifische Instrumente zur Verfügung, die im Rahmen des Regelsystems des Unternehmens definiert sind und auf die auch bei mutmaßlichen Menschenrechtsverletzungen zurückgegriffen werden kann:

- „Grievance Mechanism“, bestehend aus der Gesamtheit der von Eni definierten Modalitäten für die schriftliche oder mündliche Einreichung von Anfragen oder Beschwerden in Bezug auf die durchgeführten Aktivitäten, sowie deren Bearbeitung und Lösung. Die als „relevant“ eingestuften Beschwerden zum Thema Menschenrechte sehen einen spezifischen Analyse- und Reaktionsprozess vor;
- „Meldungen“, die aus der Möglichkeit bestehen, dass jeder Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin oder Dritte, sowohl vertraulich als auch anonym, Probleme im Zusammenhang mit dem internen Kontrollsystem oder anderen Angelegenheiten, die gegen den Ethikkodex verstoßen, wie Unternehmensethik, Mobbing, Belästigung, Diskriminierung und Achtung der Menschenrechte, melden können<sup>23</sup>.

Eni toleriert keine Verstöße gegen die in der vorliegenden ECG-Policy festgelegten Grundsätze und wird jedes rechtswidrige Verhalten bestrafen, das Mitarbeiter\*innen von Eni und/oder Dritten zuzurechnen ist und sich infolge von internen Überprüfungen oder Meldungen herausstellt.

In Anbetracht des Vorstehenden wird Eni alle zumutbaren Anstrengungen unternehmen, um: (i) jegliches Verhalten zu verhindern, das gegen die vorliegende ECG-Policy verstoßen könnte; (ii) solch ein Verhalten seitens der Eni-Mitarbeiter\*innen gemäß den Bestimmungen der MSG „Human Resources“ zu unterbinden und zu sanktionieren; (iii) vertragliche Abhilfemaßnahmen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf die Beendigung des Vertrags und die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen, gegen Dritte anzuwenden, deren Handlungen gegen die in dieser ECG-Policy festgelegten Grundsätze und/oder die in den entsprechenden Verträgen vorgesehenen Compliance-Verpflichtungen verstoßen.

Für die Bearbeitung der bei den nationalen Kontaktstellen eingereichten Anträge und Anfragen, die Eni betreffen, stimmt sich die -Funktion Sustainability mit der Funktion Legal Affairs and Commercial Negotiations ab und bezieht die betroffenen Funktionen mit ein.

---

<sup>23</sup>Insbesondere im Bereich des Managements der Meldungen aktiviert die interne Auditfunktion Informationsflüsse mit integrierten Compliance- und Nachhaltigkeits-Funktionen für Kompetenzbewertungen, um die mit den Menschenrechten zusammenhängenden Berichtsdossiers nach der gemeinsamen Methodik zu identifizieren und gegebenenfalls regelmäßig zu aktualisieren.

## ■ B.2 EXTERNE RECHTLICHE VERWEISE

- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (2011)
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (2023)
- Dreigliedrige Grundsatzerklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (2023)
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (1948)
- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (1966)
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (1966)
- Erklärung der Vereinten Nationen über die Rechte indigener Völker (2007) Zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (2004)
- Grundsätze der Vereinten Nationen zur Stärkung von Frauen (2015)
- Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1988)
- IAO-Leitlinien für einen gerechten Übergang zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft für alle (2015)
- IFC Performance Standards zur ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit (2012)

## ■ B.3 DEFINITIONEN, ABKÜRZUNGEN UND AKRONYME

### BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

**LOKALE GEMEINSCHAFTEN:** Gemeinschaften, in deren geografischem Gebiet (aus administrativer Sicht im Allgemeinen homogen) Aktivitäten von Eni durchgeführt werden.

**MENSCHENRECHTE:** unveräußerliche Rechte jeder Person aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Menschheit. Diese Rechte basieren auf der Anerkennung der Würde, Freiheit und Gleichheit, die allen Menschen angeboren sind. Wir betrachten im Rahmen des Managements zumindest die Menschenrechte, die auf internationaler Ebene in der Internationalen Menschenrechtscharta (Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und nachfolgende internationale Übereinkommen über bürgerliche und politische Rechte sowie über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte) und in der von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit anerkannt sind.

**SOZIALES GESCHLECHT:** Die Gesamtheit der sozial konstruierten Positionen, Verhaltensweisen, Aktivitäten und Attribute, die eine bestimmte Gesellschaft für Personen eines bestimmten Geschlechts als angemessen erachtet. Das soziale Geschlecht (Gender) ist vom biologischen Geschlecht zu unterscheiden, also dem bei der Geburt aufgrund körperlicher Merkmale zugewiesenen Geschlecht, , d. h. die Gesamtheit der physischen und biologischen Merkmale, die Frauen, Männer und intergeschlechtliche Personen auszeichnen.

**HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE MODELL (ODER MODELL ZUR EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE):** Ein von Eni angewandtes Modell, das die Menschenrechte unter einem zweifachen Gesichtspunkt behandelt: Compliance-Risiko für Eni (gerichtliche oder verwaltungsrechtliche Sanktionen, erhebliche finanzielle Verluste oder Reputationsschäden) und das Risiko für Eni, tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verursachen (oder mitzuverursachen).

**LAND GRABBING:** Erwerb oder Gewährung von Land in großem Umfang in Ermangelung eines partizipativen Prozesses der Konsultation und/oder der freien, vorherigen und informierten Zustimmung der Landnutzer.

**INDUSTRIEPROJEKT:** Projekt von Eni im Rahmen der Aktivitäten der verschiedenen Geschäftsbereiche in allen Sektoren.

**NATIONALER KONTAKTPUNKT (NKP):** Hierbei handelt es sich um Stellen, die von den Regierungen eingerichtet wurden, welche die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (OECD Guidelines for Multinational Enterprises) übernommen haben. Die Aufgabe der nationalen Kontaktpunkte ist die Umsetzung der Leitsätze zu fördern und zur Beilegung von Streitigkeiten beizutragen, die im Zusammenhang mit den Richtlinien (als „spezifische Instanzen“ bezeichnet) entstehen können, indem sie den Stakeholdern einen außergerichtlichen Beschwerdemechanismus bieten.

**RECHTEINHABER:** Alle Personen und Gemeinschaften, deren Menschenrechte auch potenziell von den Auswirkungen der Geschäftstätigkeit betroffen sind. Diese Kategorie von Stakeholdern kann von Bedeutung sein und kann daher bei der Bearbeitung der entsprechenden Anfragen und bei der Engagement-Aktivität als vorrangig angesehen werden.

**TOCHTERGESELLSCHAFTEN:** Es handelt sich um die direkt und/oder indirekt allein von Eni SpA kontrollierten Gesellschaften in Italien und im Ausland, die im Anhang „Tochtergesellschaften“ des Jahresabschlusses und/oder des Halbjahresberichts aufgeführt sind. Sie gelten daher nicht als unter gemeinsamer Kontrolle stehende oder verbundene Unternehmen, mit Ausnahme derjenigen, die in der ergänzenden Liste der von Rechts wegen kontrollierten italienischen Unternehmen gemäß Art. 2359, Absatz 1, Nr. 1 und Absatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs von Eni aufgeführt sind, die von der für die Corporate Governance der Tochtergesellschaften zuständigen Abteilung der Eni SpA nach Anhörung der zuständigen Einheit der Verwaltungs- und Haushaltsfunktion der Eni SpA sowie der anderen zuständigen Funktionen erstellt wurde. Diese sind verpflichtet, das Regulierungssystem von Eni umzusetzen, auch wenn sie für Haushaltszwecke als unter gemeinsamer Kontrolle stehend oder als verbunden eingestuft sind, sofern dies nicht durch Satzungsklauseln oder Übereinkommen oder Vereinbarungen mit Dritten, die das Regulierungssystem oder bestimmte Themen betreffen, ausgeschlossen ist.

**SCHUTZBEDÜRFTIGE PERSONEN ODER GRUPPEN:** Personen oder soziale Gruppen, die im Vergleich zum Rest der Bevölkerung in Bezug auf ihre Anpassungsfähigkeit an sozioökonomische Veränderungen oder die Erlangung von Vorteilen aus der Unterstützung bei der Kompensation / Umsiedlung und den damit verbundenen Entwicklungsvorteilen potenziell benachteiligt sind. Dies kann sich aus Bedingungen ergeben, die ihre Fähigkeit beeinträchtigen, Zugang zu sozialen, wirtschaftlichen, technologischen, institutionellen und kulturellen Ressourcen zu erhalten, die für die Erhaltung der Lebensgrundlagen unerlässlich sind. Bei den Quellen der Verletzlichkeit kann es sich unter anderem handeln um: Alter, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Einkommensniveau, körperliche und/oder geistige Behinderungen.

**STAKEHOLDER:** Personen oder Gruppen, die direkt oder indirekt die Aktivitäten einer Organisation, ihre Produkte oder Dienstleistungen und die damit verbundenen Leistungsergebnisse beeinflussen und/oder von diesen beeinflusst werden.

**DRITTE (in diesem Dokument einzeln als „GEGENPARTEI“ bezeichnet):** die Gesamtheit von:

- i. Personen, die im Namen oder im Auftrag oder im Interesse von Eni kooperieren oder ihre Tätigkeit ausüben;
- ii. Gesellschaften und Einrichtungen, an denen Eni eine Minderheitsbeteiligung hält;
- iii. Personen oder Körperschaften, die von Eni unabhängig sind und mit denen Eni geschäftliche/kommerzielle Beziehungen unterhält oder zu unterhalten beabsichtigt.

Beispielsweise gehören zu den oben genannten Fällen Gegenparteien wie Kunden, Lieferanten, Subunternehmer, Auftragnehmer, Handels- und Industriepartner, Joint Ventures und Konsortien, gemeinschaftlich geführte Gesellschaften, verbundene Gesellschaften.