

ECG-Policy

# Zero Tolerance

## gegenüber Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

9. November 2023  
policy ecg-zet-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 REFERENZGRUNDSÄTZE	7
<b>B. UMSETZUNGSMODALITÄTEN</b>	<b>8</b>
■ B.1 GEWALT UND BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ	8
<b>PRÄVENTIONSPROGRAMM</b>	8
<b>FÖRDERUNG EINER AUF RESPEKT BASIERENDEN KULTUR: SCHULUNG UND SENSIBILISIERUNG</b>	8
<b>UNTERSTÜTZENDE MITTEL</b>	9
<b>MELDUNGEN</b>	10
■ B.2 RECHTSVORSCHRIFTEN / EXTERNE VERWEISE	11
■ B.3 DEFINITIONEN, ABKÜRZUNGEN UND AKRONYME	13

# A. GRUNDLEGENDE LEITSÄTZE

## ■ A.1 EINLEITUNG

### A.1.1 Das Engagement von Eni

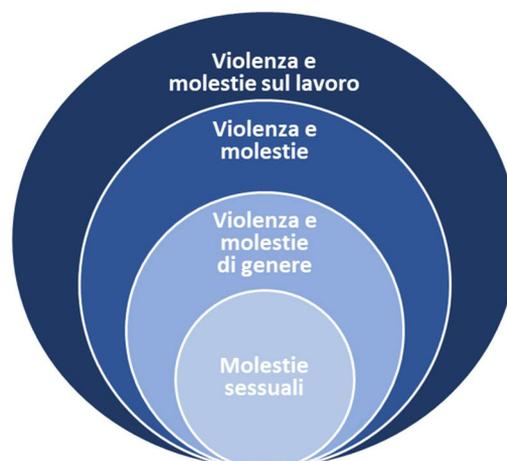
In dieser Ethik-, Compliance- und Governance-Policy (im Folgenden „ECG-Policy“) definiert Eni in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Ethikkodex die allgemeinen und wesentlichen Referenzgrundsätze und verbotenen Verhaltensweisen, um ein Arbeitsumfeld zu gewährleisten, das frei von Gewalt und Belästigung jeglicher Art ist.

Die Policy enthält unter anderem Leitlinien, die mit den rechtlichen Vorgaben des italienischen Gesetzesdekrets Nr. 4 vom 15. Januar 2021 zur Ratifikation und Umsetzung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 (im Folgenden „Übereinkommen 190“) zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz in Einklang stehen.

Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz werden nicht toleriert, da sie den Werten und dem Engagement von Eni zuwiderlaufen. Daher sind alle Mitarbeiter\*innen sowie sämtliche Mitglieder der Führungs- und Aufsichtsorgane von Eni zur Einhaltung der Policy verpflichtet.

Eni wird aus diesem Grund jegliches Verhalten bestrafen, das gegen die in dieser ECG-Policy festgelegten Grundsätze verstößt und Personen von Eni und/oder Dritten zuzuschreiben ist und aus internen Überprüfungen oder Meldungen hervorgeht.

Nachfolgend ist eine Übersicht der Verhaltensweisen, die gemäß dieser ECG-Policy verboten sind, aufgeführt<sup>1</sup>.



<sup>1</sup> Dieselben Verhaltensweisen können auch ein Sicherheits relevantes Ereignis darstellen.

### GEWALT UND BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, verstanden als Gewalt und Belästigung, die sich gegen geschützte Personen bei der Arbeit, im Zusammenhang mit der Arbeit oder als Folge der Arbeit richten, fallen in den Geltungsbereich dieser ECG-Policy.

Als Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz gelten daher Gewalt und Belästigung, die beispielsweise, aber nicht ausschließlich auftreten:

- am Arbeitsplatz, einschließlich öffentlicher und privater Bereiche, wenn es sich hierbei um einen Arbeitsplatz oder arbeitsbezogene Orte handelt<sup>2</sup>;
- an Orten, die für die Pause oder Mittagspause bestimmt sind, oder an Orten, an denen sanitäre Einrichtungen genutzt werden, oder in Umkleieräumen;
- während Fahrten oder Geschäftsreisen, Schulungen, Veranstaltungen oder Aktivitäten, einschließlich gesellschaftlicher Veranstaltungen<sup>3</sup>, die mit der Arbeit im Zusammenhang stehen;
- infolge oder während geschäftlicher Kommunikationen, einschließlich derer, die durch Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht werden<sup>4</sup>;
- in den von dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Unterkünften;
- auf dem Weg zur Arbeit und auf dem Rückweg von der Arbeit.

### GEWALT UND BELÄSTIGUNG

Unter Gewalt und Belästigung versteht man jedes beliebige Verhalten – in physischer, verbaler oder nonverbaler Form – oder die Androhung eines solchen Verhaltens, entweder einmalig oder wiederholt, das einen physischen, psychischen oder wirtschaftlichen Schaden bezweckt, verursacht oder zur Folge haben kann.

Als Beispiel, aber nicht ausschließlich gelten als Gewalt und Belästigung:

- missbräuchliche, beleidigende oder anderweitig von unerwünschter Vertraulichkeit geprägte verbale oder visuelle Äußerungen, die für die Art der Beziehung zu dem Gesprächspartner unangemessen sind.
- verbale oder visuelle Äußerungen, die herabwürdigend und beleidigend sind oder sich auf persönliche Identifikationsmerkmale beziehen, (ethnische Zugehörigkeit, Nationalität, Religion, politische Zugehörigkeit, geistige und körperliche Vielfalt, Gesundheitszustand, Alter und andere personenbezogene Daten).
- Schikane, Mobbing oder Verhaltensweisen, die zu einer ständigen und dauerhaften negativen Veränderung der Arbeitssituation führen, was das Recht auf Gesundheit beeinträchtigen kann (sog. „Straining“), oder jede andere Form der Manipulation oder des psychologischen Missbrauchs.
- Aufbau eines Vertrauensverhältnisses und einer emotionalen Bindung, um eine andere Person zu manipulieren, auszunutzen oder zu missbrauchen (sog. „Grooming“).
- körperliche Gewalt oder die Androhung körperlicher Gewalt.
- digitale(s)/Online-Belästigung/Stalking.
- geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung (nachfolgend definiert).

### GESCHLECHTSSPEZIFISCHE GEWALT UND BELÄSTIGUNG

Unter geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung versteht man Gewalt und Belästigung (wie oben definiert) gegen Personen aufgrund ihres Geschlechts oder Geschlechtsidentität (Gender),

<sup>2</sup> Diese sind zum Beispiel Orte, die sich aus Kontakten mit lokalen Gemeinschaften ergeben.

<sup>3</sup> Dazu gehören solche, die aus Bewerbungsgesprächen/Rekrutierungsaktivitäten sowie sozialen Aktivitäten außerhalb des Arbeitsplatzes oder beispielsweise während eines Lehrauftrages von Eni bei einer Veranstaltung oder einem Universitätskurs hervorgehen.

<sup>4</sup> Dazu gehört auch der Austausch von Mitteilungen außerhalb der Arbeitszeiten.

sowohl gegen den Einzelnen als auch gegen die Kategorie, einschließlich sexueller Belästigung. Unter geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung fällt beispielsweise auch:

- Gewalt in physischer und/oder psychischer Form gegen eine Person aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität oder ihrer sexuellen Orientierung<sup>5</sup>, einschließlich Gewalt gegen Frauen und LGBTQIA+<sup>6</sup> Personen, sowie das willentliche Verfolgen, sog. „Stalking“.
- Die Verbreitung und die Androhung der Verbreitung von intimen Bildern.
- Sexuelle Belästigung (nachfolgend definiert) und versuchte oder tatsächliche sexuelle Gewalt.

### SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Sexuelle Belästigung stellt eine Untergruppe der geschlechtsspezifischen Belästigung dar und umfasst jegliches Verhalten mit sexueller Konnotation (in physischer, verbaler oder nonverbaler Form ausgedrückt) oder die Androhung einer solchen, entweder einmalig oder wiederholt, welches eine Verletzung der Würde der belästigten Person oder die Schaffung eines einschüchternden, feindseligen, erniedrigenden, demütigenden oder beleidigenden Klimas bezweckt, bewirkt oder als Ursache hierfür wahrgenommen werden kann.

Ein erschwerender Umstand liegt vor, wenn die sexuelle Belästigung mit impliziten oder expliziten Drohungen oder Erpressungen durch Vorgesetzte oder Personen einhergeht, die in jedem Fall die Begründung, die Durchführung und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beeinflussen können (sogenannte „quid pro quo-Belästigung“).

Zu den sexuellen Belästigungen zählen beispielsweise, aber nicht ausschließlich:

- das Anstarren in sexuell anzüglicher Weise oder unangemessene sexuelle Gesten.
- Die Verwendung von Anekdoten, Witzen oder Geschichten mit sexuellem oder laszivem Hintergrund, die den Gesprächspartner verlegen machen.
- Bewertungen der Sexualität oder der körperlichen Attraktivität einer Person oder sexuelle Bemerkungen über das Aussehen, die Kleidung oder Körperteile der Person .
- Verächtliche oder erniedrigende Bemerkungen über die sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität einer Person zu machen oder Beleidigungen mit geschlechtsspezifischer/sexueller Konnotation zu verwenden.
- Eine Person wiederholt zu kontaktieren (z. B. Telefonanrufe oder aufdringliche Nachrichten) oder sie wiederholt um ein Treffen zu bitten.
- Unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche.
- Sexuell suggestive Mitteilungen in jeglichem Format zu senden oder sexuell unangemessene Bilder oder Videos in jeglichem Format zu teilen oder anzuzeigen.
- Unerwünschte Berührungen, einschließlich absichtlichem Kneifen, Streicheln, Reiben oder leichtem Berühren einer anderen Person.

<sup>5</sup> Unter „Geschlecht“ versteht man die Gesamtheit der sozial konstruierten Rollen, Verhaltensweisen, Aktivitäten und Attribute, die eine bestimmte Gesellschaft für Personen eines bestimmten Geschlechts als angemessen erachtet. Das „Gender“ ist zu unterscheiden vom "biologischen Geschlecht", das als das bei der Geburt zugewiesene Geschlecht verstanden wird, d. h. die Gesamtheit der körperlichen und biologischen Merkmale, die Frauen, Männer und intersexuelle Personen unterscheiden. Tatsächlich entspricht die Geschlechtsidentität einer bestimmten Person (verstanden als die subjektive Erfahrung, sich selbst als zu einem Geschlecht gehörend wahrzunehmen) nicht unbedingt dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht: Wenn die Geschlechtsidentität nicht dem zugewiesenen Geschlecht entspricht, spricht man von Trans/Transgender-Personen. Unter „sexueller Orientierung“ versteht sich die körperliche, romantische und/oder emotionale Anziehung, die eine Person gegenüber anderen Menschen empfindet, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Homosexualität, Heterosexualität und Bisexualität.

<sup>6</sup> LGBTQIA+ ist die Abkürzung für Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transsexuelle, Queer, Intersexuelle, Asexuelle. Das „+“ ist ein inklusives Symbol, das die Einbeziehung aller nicht heterosexuellen sexuellen Orientierungen und Geschlechtsidentitäten anzeigt.

- Versprechen von Vorteilen jeglicher Art - persönlich oder geschäftlich - im Austausch für sexuelle Gefälligkeiten
- Androhung von Vergeltungsmaßnahmen oder negativen Folgen jeglicher Art – persönlich oder beruflich –, wenn sexuelle Gefälligkeiten nicht gewährt werden.

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

## A.1.2 Anwendungsbereich und Annahmemodalitäten

Die vorliegende ECG-Policy gilt ab sofort für Eni SpA und die Tochtergesellschaften<sup>7</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>8</sup> rechtzeitig und in jedem Fall spätestens zum 30. März 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>9</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 E „Eni gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz“ der MSG „Internal control and Risk Management System“, vom 21. Dezember 2021.

<sup>7</sup> Wie in der Policy „Regulatory System“ definiert.

<sup>8</sup> Unbeschadet spezifischer Anforderungen für Unternehmen in Regelungsbereichen, die der Aufsicht spezifischer Behörden unterliegen, und im Falle von Verstößen gegen lokale Vorschriften.

<sup>9</sup> Unbeschadet spezifischer Anforderungen für Unternehmen in Regelungsbereichen, die der Aufsicht spezifischer Behörden unterliegen, und im Falle von Verstößen gegen lokale Vorschriften.

## ■ A.2 REFERENZGRUNDSÄTZE

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

### **UNTERNEHMENSKULTUR**

Die Unternehmenskultur von Eni ist eine Kultur, die auf Respekt, Professionalität, Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit basiert. Die Personen von Eni sind dazu aufgerufen, die in dieser ECG-Policy enthaltenen Grundsätze einzuhalten und zu fördern.

### **GEWALT UND BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ**

Eni verbietet die Ausübung von Gewalt oder Belästigungen am Arbeitsplatz gegenüber geschützten Personen, wie in dieser ECG-Policy definiert.

### **NULL-TOLERANZ-KULTUR**

Geschützte Personen haben das Recht auf einen Arbeitsplatz, der frei von Gewalt und Belästigung ist. Die Personen von Eni sind dafür verantwortlich, zusammenzuarbeiten um ein respektvolles Arbeitsumfeld zu schaffen, diejenigen, die Verhaltensweisen oder Vorfälle von Gewalt und Belästigung melden, so weit wie möglich zu unterstützen und bei den entsprechenden Ermittlungen zu kooperieren. Das Eni Management und die Arbeitgeber haben die Aufgabe, eine Null-Toleranz-Kultur gegenüber Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz und ein Arbeitsumfeld zu fördern, das frei von Gewalt und Belästigung ist, und dafür zu sorgen, dass geeignete Meldewege für die rechtzeitige Bearbeitung von gemeldeten Situationen zur Verfügung stehen. Jeder Verantwortliche hat die Aufgabe, die Einhaltung der Policy durch seine Mitarbeiter\*innen zu überwachen, die Grundsätze der Policy zu verbreiten und Maßnahmen zu ergreifen, um potenzielle Verstöße zu verhindern, zu identifizieren und zu melden.

### **MELDUNGEN**

Geschützte Personen werden gebeten, Vorfälle/Episoden von Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz, von denen sie Kenntnis erlangen, mithilfe der beschriebenen Meldekanäle zu melden (siehe Abschnitt B1 „FRAMEWORK ZERO TOLERANCE – Abschn. „MELDUNGEN UND HILFSMITTEL“). Solche

### **VERTRAULICHKEITSRECHT**

Geschützte Personen haben das Recht auf Achtung ihres Privat- und Familienlebens und auf Vertraulichkeit. Die während einer möglichen Untersuchung gemeldeten und aufgetauchten Informationen müssen vertraulich behandelt werden, unbeschadet des Rechts, über Gefahren am Arbeitsplatz informiert zu werden.

### **VERBOT DER VERGELTUNG**

Es ist verboten, Vergeltungsmaßnahmen oder Schikanen gegen Hinweisgeber, belästigte Personen, Bystander, Zeugen oder Informanten auszuüben.

### **SCHUTZ DER BELÄSTIGTEN PERSON UND SANKTIONEN**

Jedes Verhalten seitens Personen von Eni, das nach einer Untersuchung unter die Definition von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz gemäß dieser ECG-Policy fällt, wird durch geeignete Maßnahmen unterbunden; auch Disziplinarmaßnahmen können gemäß den Bestimmungen der geltenden Rechtsinstrumente in Betracht gezogen werden. Alle Maßnahmen und Aktionen werden unter Berücksichtigung des Schutzes der belästigten Person durchgeführt. Für Dritte und sämtliche für Eni tätigen Personen, unabhängig von deren vertraglichen Status die gegen die Bestimmungen dieser ECG-Policy verstoßen, gelten die in den geschlossenen Vereinbarungen vorgesehenen vertraglichen Abhilfemaßnahmen, einschließlich Suspendierung, Vertragskündigung, Verbot, mit Eni Geschäfte zu machen und Schadensersatzansprüche.

Meldungen müssen in gutem Glauben und ohne Furcht vor Vergeltung erfolgen, und der Hinweisgeber muss vor jeglicher Diskriminierung im Zusammenhang mit der Meldung geschützt werden.

## B. UMSETZUNGSMODALITÄTEN

### ■ B.1 GEWALT UND BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

#### PRÄVENTIONSPROGRAMM

Das Übereinkommen 190 über Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz erkennt an, dass Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz „Auswirkungen auf die psychische, körperliche und sexuelle Gesundheit, die Würde und das familiäre und soziale Umfeld der Person haben“. Aus diesem Grund müssen unter anderem die Gefahren und Risiken im Zusammenhang mit Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz identifiziert und bewertet und Maßnahmen zu ihrer Vermeidung und Bekämpfung ergriffen werden. Diese Maßnahmen müssen geeignet sein und in einem angemessenen Verhältnis zu den Kontrollmöglichkeiten des Unternehmens stehen, und sie müssen messbare Ziele beinhalten. Aus diesem Grund verpflichtet sich Eni, Programme zur Prävention von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz einzurichten, in denen Gefahren und Risiken, Maßnahmen und Ziele im Einklang mit den geltenden internen Rechtsinstrumenten bewertet werden.

#### FÖRDERUNG EINER AUF RESPEKT BASIERENDEN KULTUR: SCHULUNG UND SENSIBILISIERUNG

Die Personen von Eni müssen über die Inhalte der vorliegenden ECG-Policy, des Ethikkodex von Eni und der einschlägigen Vorschriften sowie über die gemeinsame Verantwortung der Personen von Eni für die Förderung einer auf gegenseitigem Respekt und Menschenwürde basierenden Arbeitskultur informiert und geschult werden.

Zu diesem Zweck stellt Eni sicher, dass der Inhalt dieser ECG-Policy in die Schulungs- und Informationsprogramme aufgenommen wird, die allen Personen von Eni regelmäßig zur Verfügung gestellt werden, wie zum Beispiel, aber nicht ausschließlich

- regelmäßige Schulungen zum Ethikkodex, die für alle Mitarbeiter\*innen, einschließlich neu eingestellter Mitarbeiter\*innen, verpflichtend sind, mit anschließender Unterzeichnung der Compliance-Erklärung;
- spezifische Schulungsinitiativen in Bezug auf den Ethikkodex und die Nachhaltigkeitsthemen;
- Informationsinitiativen zur Sensibilisierung für das Thema;
- Gesundheits- und HSE-Schulungsprogramme, soweit sie relevant sind, Kommunikationsinitiativen im Zusammenhang mit bestimmten Ereignissen/Anlässen (z. B.

Internationaler Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen, Workshops, die von der Integrated Compliance-Funktion zu wertorientierten Themen organisiert werden).

Die Teilnahme an Schulungen zum Ethikkodex und zu Nachhaltigkeitsthemen stellt für die Mitarbeiter\*innen von Eni die ordnungsgemäße Erfüllung ihrer arbeitsvertraglichen Verpflichtung dar.

Der Prozess für die Schulung von Mitarbeiter\*innen wird durch das HR relevante eRegelinstrument und spezielle Detaildokumente geregelt. In Anwendung dieser Vorschriften wird ein Eni-Schulungsprogramm definiert, das die Bereitstellung von Online-Kursen (E-Learning) und Schulungsveranstaltungen in Präsenz / online mit möglichen Tests zur Überprüfung des Lernniveaus vorsieht.

Das Schulungsprogramm wird im Einklang mit einem risikobasierten Ansatz und unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Überwachung der eingehenden Meldungen definiert und umgesetzt.

Die Schulungsinhalte werden von den Integrated Compliance- und HR-Funktionen in Verbindung mit anderen relevanten Unternehmensfunktionen wie HSE und Health, Diversity & Inclusion, Security und Nachhaltigkeit entwickelt. Die Inhalte der vorbereiteten Schulungen können auch von den Arbeitgebern entsprechend den in der Risikobewertung vorgesehenen spezifischen Risiken verbreitet werden. Bei der Festlegung und Durchführung des Schulungsprogramms gibt die zuständige Integrated Compliance-Funktion der HR-Funktion Hinweise über Inhalt, Modalitäten, Dauer (auch gesetzlich vorgeschrieben) und Anforderungen an die Zertifizierung des Lernprozesses und stimmt die Umsetzungsmodalitäten ab.

Dritte sowie alle Personen, die in gleich welcher Funktion für Eni arbeiten, sind gemäß spezifischen vertraglichen Bestimmungen dazu verpflichtet, ihre Mitarbeiter\*innen im Hinblick auf den Inhalt der vorliegenden ECG-Policy zu sensibilisieren.

## UNTERSTÜTZENDE MITTEL

Eni stellt die unten aufgeführten Mittel zur Verfügung, um ihre Mitarbeiter\*innen bei der Bewältigung von unangenehmen Situationen, einschließlich Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz, die sich auf ihre Arbeitsleistung, ihr Leben und/oder ihre Beziehungen auswirken könnten, zu unterstützen.

### Helpline

Für die psychologische Betreuung von Opfern von Belästigung oder geschlechtsspezifischer Gewalt steht den Personen von Eni ein vertraulicher und dem Berufsgeheimnis unterliegender Dienst<sup>10</sup> zur Verfügung, der von einem qualifizierten Anbieter geleitet wird

Der Dienst wird aktiviert, sobald ein Anruf eingeht, der von einem Psychologen entgegengenommen wird, der für die Begrüßung und psychologische Beratung zuständig ist

Der Dienst kann auch Informationen bereitstellen, um der Person zu helfen, die für ihre Situation am besten geeigneten Entscheidungen zu treffen, und gegebenenfalls durch kompetente Einrichtungen und Verbände Beiräte vor Ort anbieten.

Die Helpline informiert die Person von Eni über die Schutzinstrumente, die Eni über die im Ethikkodex und im spezifischen Regelinstrument für Whistleblowing vorgesehenen Kanäle zur Verfügung stellt, und leitet sie gegebenenfalls an den zuständigen Arzt weiter.

### MBX Ethikkodex

<sup>10</sup> Zum Zeitpunkt des Erlasses dieses Rechtsakts ist der Dienst für Italien verfügbar.

Die Personen von Eni können sich an die Mailbox MBX Ethikkodex wenden, die von der Integrated Compliance-Funktion verwaltet wird, um Informationen und Erläuterungen zur ECG-Policy, zum Ethikkodex sowie zu den verfügbaren Support- und Meldekanälen zu erhalten.

### **Support HR-Funktionen, Sicherheit und Freistellung/Urlaub**

Die HR-Funktion wird nach Abschluss der Untersuchungen des Meldekanals im Rahmen ihrer Zuständigkeit und gemäß den Bestimmungen der Melde- und Gesundheitsvorschriften in Bezug auf die Beziehungen zu den zuständigen Ärzten/Betriebsärzten einbezogen, wenn der zuständige Arzt/Betriebsarzt (ML) hinzugezogen wird.

Die Personen von Eni können die Unterstützung der HR- und Securityfunktion auch anfordern, um die erlittene Gewalt und/oder Belästigung am Arbeitsplatz bei den Strafverfolgungsbehörden anzuzeigen. Die Kommunikationsmodalitäten in Bezug auf Sicherheitsereignisse, die in den geltenden Rechtsinstrumenten vorgesehen sind, bleiben unberührt.

Im Falle von Gewalttaten, die ein Risiko für die persönliche Sicherheit darstellen, können die Personen von Eni dieselben Kanäle aktivieren, die für Notfälle im Bereich Gesundheit, Arbeitsschutz und Sicherheit zur Verfügung stehen.

Die Mitarbeiter\*innen von Eni können im Einklang mit den geltenden gesetzlichen Bestimmungen und den Bestimmungen des jeweiligen Tarifvertrags freigestellt werden. Die Bewertung der Erteilung von Freistellungen (Modalität und Quantifizierung derselben) in Bezug auf die spezifischen Fälle kann von der HR-Funktion mit Unterstützung weiterer zuständiger Funktionen (z. B. Gesundheit, HSE usw.) durchgeführt werden.

### **MELDUNGEN**

Eni empfiehlt ihren Mitarbeiter\*innen, vorurteilsfrei gegenüber Personen, die Belästigungen und Gewalt am Arbeitsplatz erfahren, aufzutreten, um ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Personen Vorfälle vertraulich und sicher melden können.

Jede geschützte Person, die das Gefühl hat, einem Verhalten ausgesetzt zu sein, das Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz darstellen könnte, wird wie jeder andere Bystander aufgefordert, diesen Umstand über die vom Unternehmen zur Verfügung gestellten Kanäle zu melden.

Zu diesem Zweck werden die von Eni vorgesehenen und in den einschlägigen Rechtsinstrumenten geregelten Kanäle für Meldungen bereitgestellt. Meldungen über mögliche Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz werden von einem sensibilisierten und geschulten Team auf der Grundlage eines Schulungsplans bearbeitet, der von den für die Verwaltung der in dieser Richtlinie vorgesehenen Aktivitäten zuständigen Funktionen erstellt wurde.

Das Meldeverfahren gewährleistet einen angemessenen Schutz sowohl des Meldenden als auch des Gemeldeten. Zu diesem Zweck müssen die Meldungen die Tatsachen, Ereignisse oder Umstände, welche die Grundelemente der behaupteten Belästigung oder Gewalt darstellen, detailliert beschreiben und mit einem ausreichenden Detaillierungsgrad eingereicht werden, um auf der Grundlage der verfügbaren Ermittlungsinstrumente konkret überprüfen zu können, ob die gemeldeten Tatsachen oder Umstände begründet sind oder nicht.

In jedem Fall sind die von Eni durchgeführten Aktivitäten und Instanzen unabhängig von den üblichen Aktivitäten der zuständigen Behörden oder anderer externer Unterstützungsstrukturen, die jederzeit von den belästigten Personen aktiviert werden können.

## ■ B.2 RECHTSVORSCHRIFTEN / EXTERNE VERWEISE

Die vorliegende ECG-Policy wurde auf der Grundlage der Angaben in den folgenden Verweisen und internen und externen Quellen von Eni formuliert.

### Internationale/EU-Quellen

- Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts C87 (1948)
- Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen C98 (1949)
- Übereinkommen über das gleiche Entgelt für männliche und weibliche Arbeitskräfte bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit C100 (1951)
- Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf C111 (1958)
- Übereinkommen über die Berufsberatung und die Berufsbildung im Rahmen der Erschließung des Arbeitskräftepotentials C142 (1975)
- Übereinkommen über Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz C155 (1981)
- Protokoll zum Übereinkommen über Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz P155 (2002)
- Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte der Arbeit und ihre Folgen (1998)
- Übereinkommen über den Förderrahmen für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz C187 (2006)
- Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (allgemeine Verordnung über den Datenschutz – GDPR) aufhebt (2016)
- Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz C190 (2019) Empfehlung zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz R206 (2019)

### Nationale Datenquellen

- Gesetzesdekret Nr. 196/2003 und SMI (2003)
- Gesetzesdekret Nr. 198/2006 und SMI (Kodex für Chancengleichheit) (2006)
- Gesetzesdekret Nr. 81/2008 und SMI (Einheitstext Gesundheitsschutz und Sicherheit) (2008)

- Interkonföderales Abkommen vom 25. Januar 2016 (Rahmenvereinbarung über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz) (2016)
- CCNL (Nationaler Kollektivvertrag Energie und Erdöl)
- CCNL (Nationaler Kollektivvertrag Chemische Industrie)
- Globale Rahmenvereinbarung über Internationale Industrielle Beziehungen und die Soziale Verantwortung von Unternehmen, unterzeichnet von Eni mit IndustriALL Global Union und den italienischen Gewerkschaftsorganisationen FILCTEM CGIL FEMCA CISL UILTEC UIL am 21. Juni 2019 und Anhang „Integration der Globalen Rahmenvereinbarung über Internationale Industrielle Beziehungen und die Soziale Verantwortung von Unternehmen“ (2019)
- Gesetz Nr. 4 vom 15. Januar 2021 über die Ratifizierung und Umsetzung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz (2021)
- INAIL-Richtlinien (Anerkennung zur Verhinderung von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz) (2021)
- Gesetzesdekret 24/2023 und Umsetzungsbestimmungen zur Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, und zur Festlegung von Bestimmungen zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen nationale Rechtsvorschriften melden (2023)
- UN Global Compact and UN Women, Women's Empowerment Principles (and Gender-Based Violence and Harassment at Work Policy Template)

## ■ B.3 DEFINITIONEN, ABKÜRZUNGEN UND AKRONYME

### BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

**BYSTANDER:** Person, die beim Ereignis anwesend ist oder von einem Opfer von Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz informiert wird, aber nicht daran teilnimmt, oder die Person, die in eine Situation eingreift, in der Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz stattfindet.

**SICHERHEITSEREIGNIS:** Jede vorsätzliche oder fahrlässige Handlung oder jedes Ereignis, die/das den menschlichen Ressourcen sowie den materiellen und immateriellen Vermögenswerten des Unternehmens einen aktuellen oder potenziellen Schaden zufügen kann

**PERSONEN VON ENI:** Alle Mitarbeiter\*innen von Eni und Mitglieder der Verwaltungs- und Kontrollorgane.

**BELÄSTIGTE PERSON:** Person, gegen die Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz angewendet wird.

**GESCHÜTZTE PERSONEN:** Diese Kategorie umfasst alle Personen von Eni sowie alle Personen, die unabhängig von ihrem Vertragsstatus bei Eni arbeiten, Dritte, in der Ausbildung stehende Personen, einschließlich Praktikanten und Auszubildende, Arbeitnehmer\*innen, mit denen das Arbeitsverhältnis in Bezug auf Vorfälle, die während der Zeit, in der sie für Eni gearbeitet haben, aufgetreten sind, beendet wurde, Bewerber\*innen, die in das Auswahlverfahren von Eni eintreten, und alle anderen Personen, die im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit mit Personen von Eni oder Dritten in Kontakt kommen.

**HINWEISGEBER:** Person, die ein Verhalten oder eine Episode von Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz meldet.

**MELDUNG:** Meldung über ein Verhalten oder eines Vorfalles von Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz.

**DRITTER / DRITTE:** Jeder Dritte, der im Namen oder im Auftrag oder im Interesse von Eni tätig ist oder arbeitet, wie Kunden, Lieferanten, Auftragnehmer, Handels- und Industriepartner.