

Policy ECG

Rispetto dei Diritti Umani in Eni

11 dicembre 2023
policy ecg-du-eni spa_it_r01



■ INDICE

A. LINEE FONDAMENTALI	3
■ A.1 INTRODUZIONE	3
A.1.1 L'impegno di Eni	3
A.1.2 Ambito di applicazione e modalità di recepimento	6
■ A.2 PRINCIPI DI RIFERIMENTO E SALIENT HUMAN RIGHT ISSUE	7
■ A.3 RUOLI E RESPONSABILITÀ	13
B. MODALITÀ APPLICATIVE	14
■ B.1 HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE MODEL	14
STAKEHOLDER ENGAGEMENT	14
TOP-LEVEL COMMITMENT & EMBEDDING	14
IL PROCESSO DI HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE	15
<i>Compliance Risk Assessment & Salient Issue Mapping</i>	15
<i>Identificazione e valutazione di impatti negativi effettivi o potenziali ("identify & assess")</i>	16
<i>Prevenzione, mitigazione e cessazione dell'impatto negativo ("prevent, mitigate and cease")</i>	16
<i>Test&Track: monitoraggio implementazione ed efficacia del modello</i>	17
<i>Planning e Reporting</i>	18
<i>Accesso a meccanismi di reclamo/canali di segnalazione e rimedi</i>	18
■ B.2 RIFERIMENTI NORMATIVI ESTERNI	20
■ B.3 DEFINIZIONI, ABBREVIAZIONI E ACRONIMI	21

A. LINEE FONDAMENTALI

■ A.1 INTRODUZIONE

A.1.1 L'impegno di Eni

La vision di Eni sui Diritti Umani si fonda sulla dignità di ciascun essere umano e sulla responsabilità dell'impresa a contribuire al benessere delle persone nei Paesi nei quali opera. Eni è determinata a contribuire positivamente al raggiungimento dei Sustainable Development Goals anche sostenendo una transizione energetica low carbon e socialmente equa, secondo i principi sulla transizione giusta enunciati nell'Accordo di Parigi e nelle Linee guida dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) 2015.

Come stabilito nel Codice Etico, Eni si impegna a garantire un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione o abuso, instaurando rapporti di lavoro caratterizzati da correttezza, uguaglianza, non discriminazione, attenzione e rispetto della dignità della persona.

Eni aderisce ai Principi Guida su Imprese e Diritti Umani delle Nazioni Unite (UNGPs), alle Linee Guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico destinate alle Imprese Multinazionali (Linee Guida OCSE), ai dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite e ai principi International Finance Corporation (IFC) Performance Standards. Coerentemente con i principi ivi enunciati, Eni si impegna a non violare i Diritti Umani e a porre rimedio ad eventuali criticità sui Diritti Umani che dovessero derivare dalle attività in cui è coinvolta.

Questo impegno, nato da un commitment volontario espresso già nel 2007 con le Linee Guida Eni per la Tutela e Promozione dei Diritti Umani e, in seguito, con la Dichiarazione di Eni sul rispetto dei Diritti Umani approvata dal Consiglio di Amministrazione di Eni SpA nel 2018, ora tiene conto e si rafforza ulteriormente alla luce dell'evoluzione normativa in materia di due diligence e rispetto dei Diritti Umani da parte delle imprese. Eni aderisce e supporta questi sforzi, adeguando tempestivamente i propri processi e sistemi di gestione a quanto richiesto nelle normative emesse e/o in corso di emissione e utilizzando la propria influenza (c.d. "leverage") per richiedere e incoraggiare le Terze Parti ad adottare una condotta in linea con tali principi e valori.

Eni è impegnata a collaborare attivamente con le Autorità Pubbliche e di Governo nell'attuazione dei programmi in materia di Diritti Umani. In qualità di importante operatore internazionale, applicando i propri standard operativi, Eni si impegna ad offrire il proprio contributo al rispetto dei Diritti Umani, anche in termini di cultura e consapevolezza collettiva sul tema e ad esprimere la propria preoccupazione relativamente a eventuali criticità sui Diritti Umani che dovessero emergere in un Paese in cui opera.

In caso di ostacoli all'attuazione di questa Policy Ethics, Compliance & Governance (Policy ECG) dovuti a divergenze tra il quadro normativo locale dei Paesi nei quali è presente ed i propri standard operativi, Eni si impegna ad individuare soluzioni alternative finalizzate a garantire e promuovere il rispetto dei Diritti Umani nelle sue operazioni dirette ed indirette.

L'impegno di Eni si concretizza attraverso specifiche attività, nel seguito descritte, che prevedono l'azione continua da parte di funzioni di Eni e delle Società Controllate.

STAKEHOLDER ENGAGEMENT

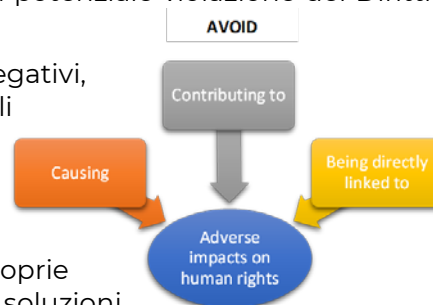
Il rapporto con gli Stakeholder (c.d. stakeholder engagement) è necessario per l'efficacia del sistema di gestione dei Diritti Umani. A tal proposito, Eni individua e coinvolge sia a livello centrale che locale gli Stakeholder interessati dai propri progetti/attività. Eni svolge un processo di stakeholder engagement continuativo e strutturato, finalizzato all'ascolto, alla comprensione e alla gestione di bisogni, aspettative e richieste degli Stakeholder, avvalendosi di opportuni strumenti e metodologie (stakeholder management system, ecc.).

Eni contribuisce a iniziative, network e gruppi di lavoro dedicati al tema del rispetto dei Diritti Umani a livello locale, nazionale o internazionale, e sviluppa partnership pubbliche/private in questo ambito. Eni valuta con particolare interesse la partecipazione a iniziative multistakeholder, incluse iniziative di advocacy su temi critici, tra cui quelle dedicate alla parità di genere e all'empowerment femminile.

HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE

Eni si impegna a sottoporre le proprie attività a un processo di Human Rights Due Diligence e ha adottato un modello che identifica e valuta i rischi correlati alla potenziale violazione dei Diritti Umani sotto un duplice profilo:

- rischio di causare (o contribuire a causare) impatti negativi, effettivi o potenziali, sui Diritti Umani, con riferimento agli UNGPs e alle Linee Guida OCSE¹
- rischio di incorrere in sanzioni, perdite finanziarie rilevanti o danni di reputazione (cd. rischio di compliance).



Eni valuta costantemente gli impatti attuali e potenziali delle proprie attività in materia di Diritti Umani e identifica strategie e soluzioni specifiche, in uno sforzo costante per migliorare l'efficacia della propria azione di prevenzione e mitigazione degli impatti negativi.

Eni svolge valutazioni indipendenti sui potenziali impatti negativi sui Diritti Umani delle attività svolte direttamente da Eni e dalle proprie Società Controllate o per il tramite di Terze Parti con le quali intrattiene rapporti contrattuali, al fine di identificare, analizzare, valutare e gestire gli effetti negativi che la realizzazione di un Progetto Industriale o di altre attività aziendali possa avere sul godimento dei Diritti Umani da parte dei rights-holder (quali ad esempio lavoratori e membri di comunità), anche attraverso il loro coinvolgimento. I risultati di tali valutazioni sui potenziali impatti sono condivisi con il management e vengono recepiti in piani di azione, specifici o integrati nei sistemi di gestione esistenti, il cui avanzamento e la cui efficacia è monitorata nel tempo.

ACCESSO A MECCANISMI DI RECLAMO/CANALI DI SEGNALAZIONE E RIMEDI

Eni mette a disposizione meccanismi di reclamo e altri canali di segnalazione, al fine di migliorare la propria capacità di individuare e analizzare gli impatti reali o anche solo potenziali sui Diritti Umani e assumere tempestivamente le adeguate misure correttive.

¹ Il processo di due diligence è disegnato e attuato assicurando l'integrazione di una prospettiva di genere in tutte le fasi e con particolare riferimento al coinvolgimento delle donne nei processi di engagement e all'identificazione e gestione degli impatti specifici di genere.

Eni coopera, inoltre, con altri meccanismi di rimedio non giudiziali, quali ad esempio quello previsto e disciplinato dalle Linee Guida OCSE e instaurato presso i Punti di Contatto Nazionali dell'OCSE, presenti nei vari Paesi.

Eni si impegna a verificare e offrire, anche in collaborazione con Terze Parti, rimedi a eventuali impatti negativi causati (o che abbia contribuito a causare) nei confronti dei lavoratori e delle comunità, nonché a compiere il massimo sforzo per promuovere il raggiungimento di tale obiettivo qualora l'impatto sia direttamente collegato alle proprie attività, prodotti o servizi. Eni non ostacola in alcun modo il ricorso a meccanismi giudiziari o non giudiziari nonché a quelli istituzionali. Eni, inoltre, si impegna a esercitare la propria influenza nei confronti delle Terze Parti affinché venga posto rimedio agli eventuali impatti negativi direttamente collegati alle loro attività.

In tale ambito, Eni proibisce e si impegna ad impedire qualsiasi ritorsione contro lavoratori e altri Stakeholder che abbiano segnalato criticità in materia di Diritti Umani, né tollera o favorisce minacce, intimidazioni, ritorsioni e attacchi (fisici o legali) contro difensori dei Diritti Umani (human rights defender) e altri Stakeholder in relazione alle proprie attività. Eni, infine, si impegna a collaborare con gli human rights defender al fine di creare occasioni di coinvolgimento e confronto a livello locale e internazionale.

ASPETTATIVE NEI CONFRONTI DELLE SOCIETÀ PARTECIPATE E DELLE TERZE PARTI

Eni tiene conto degli impatti potenziali sui Diritti Umani derivanti dalle attività delle società e delle entità (quali joint venture contrattuali, consorzi, ecc.) in cui, rispettivamente, detiene una partecipazione di minoranza o non è preminentemente coinvolta nella gestione operativa (c.d. "non operated"), nonché, più in generale, delle Terze Parti, ivi inclusi i propri fornitori, nella gestione delle relazioni commerciali anche attraverso la promozione di misure di prevenzione, mitigazione e cessazione dell'impatto. Eni si attende che tali soggetti a loro volta si impegnino e rispettino i principi enunciati nella presente Policy ECG² e gli impegni specifici che Eni ha assunto in prima persona.

Eni, infatti, si impegna a utilizzare la propria influenza, per quanto ragionevole secondo le circostanze, affinché tali soggetti operino nel rispetto dei principi espressi nella presente Policy ECG nonché a compiere ogni sforzo per esercitare efficacemente il proprio "leverage" nei confronti di questi ultimi, adottando misure di controllo volte a identificare e prevenire le violazioni dei Diritti Umani nelle loro catene di valore³.

Le Linee Fondamentali della presente Policy ECG sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione di Eni SpA in data 14 settembre 2023.

² In tale ambito, particolare attenzione è data all'aspettativa di Eni nei confronti delle Terze Parti con cui opera affinché tali soggetti si impegnino a loro volta a rispettare la Convenzione OIL sull'orario di lavoro (nn. 1, 14 e 106) e le norme di diritto internazionale umanitario (International Humanitarian Law – IHL) con riferimento alle attività di security.

³ Le misure di "leverage" di Eni nei confronti di tali società o entità possono includere a titolo esemplificativo attività di advocacy, negoziazioni di clausole in materia di Diritti Umani, richieste di informazione e azioni di correzione in caso di rischi di violazioni Diritti Umani, nonché - a seconda dei casi - la richiesta di adozione di un codice di condotta/dichiarazione di impegno interno in linea con i contenuti della presente Policy ECG e coerente con le leggi che disciplinano il business nel Paese nel quale la società o l'ente sono stabiliti o dove hanno base le relative attività, con riferimento al rispetto dei Diritti Umani.

A.1.2 Ambito di applicazione e modalità di recepimento

La presente Policy ECG è di applicazione immediata per Eni SpA e si applica alle società controllate⁴ previo recepimento secondo le modalità descritte nella Policy "Sistema Normativo".

In particolare:

- le società controllate non quotate e relative controllate ne assicurano il recepimento senza possibilità di deroghe⁵ tempestivamente e comunque non oltre il 30 aprile 2024;
- le società controllate con azioni quotate (di seguito "società controllate quotate") e relative controllate ricevono il presente documento e recepiscono le Linee Fondamentali, senza possibilità di deroga⁶. Inoltre, recepiscono le Modalità Applicative, con la possibilità di adeguarle in conseguenza di specifici vincoli normativi e necessità di adattamento ai ruoli e responsabilità della società, previa informativa al Process Owner.

La presente Policy ECG annulla e sostituisce il seguente documento di Eni SpA:

- Allegato F "Rispetto e promozione dei diritti umani nelle attività di Eni" alla MSG "Impresa Responsabile e Sostenibile" emesso il 17 marzo 2020.

⁴ Così come definite all'interno della Policy "Sistema Normativo".

⁵ Salvo specifiche esigenze per le società in settori regolamentati sottoposte a vigilanza di specifiche Autorità e in caso di contrasto con normative locali.

⁶ Salvo specifiche esigenze per le società in settori regolamentati sottoposte a vigilanza di specifiche Autorità e in caso di contrasto con normative locali.

■ A.2 PRINCIPI DI RIFERIMENTO E SALIENT HUMAN RIGHT ISSUE

PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Le attività disciplinate dal presente documento devono essere svolte nel rispetto del Codice Etico, degli standard generali di trasparenza e di controllo specifici previsti dal Modello 231 di Eni, nonché dei Modelli di Compliance in materia di responsabilità amministrativa d'impresa per le società controllate di Eni, dei principi di riferimento trasversali riportati all'interno della Policy "Sistema Normativo", nonché dei principi di riferimento specifici e impegni assunti da Eni, di seguito elencati:

EMBEDDED I Diritti Umani sono rilevanti da molteplici punti di vista e per diverse aree aziendali. Per questo motivo, lo Human Rights Due Diligence Model è ispirato a un approccio "embedded", ossia che prevede l'integrazione della tematica Diritti Umani in tutte le linee di business e nei rapporti esterni con Terze Parti.

VALUE-AND PEOPLE-CENTRED Lo Human Rights Due Diligence Model non è solo un modello di gestione del rischio di impatto negativo sui Diritti Umani: è la manifestazione del sistema di valori di Eni - enunciato nel Codice Etico - e dell'impegno nel rispetto dei diritti delle persone e ponendosi nella prospettiva dei rights-holder.

RISK-BASED In linea con le best practice internazionali, il processo di gestione e prevenzione di impatti negativi sui Diritti Umani è improntato su un approccio risk-based: i.e. di prioritizzazione degli interventi sulla base di criteri quali il livello di rischio, valutato sulla base della severità e della probabilità dell'impatto.

INTEGRATED Lo human rights due diligence model di eni opera in maniera integrata con altre aree, fra cui business ethics, anticorruzione, antiriciclaggio, sanzioni e consumer protection. Questo permette di sfruttare le sinergie con altri sistemi, efficientare il processo e massimizzarne gli output.

COMPLIANCE-MINDED Il rispetto dei Diritti Umani è per Eni un valore etico e una responsabilità morale e sociale inderogabili indipendentemente dal contesto normativo in cui opera.

CONTEXTUAL Lo Human Rights Due Diligence Model di Eni è specifico per il contesto in cui opera Eni ed è calato nella sua realtà operativa (non un "one size fits all" o "tick box exercise").

DYNAMIC / ONGOING Lo Human Rights Due Diligence Model è in continua evoluzione sulla base dei diversi sviluppi normativi in corso, dei cambi di scenari geopolitici che pongono nuovi rischi, degli sviluppi nel settore e dei nuovi progetti intrapresi, in particolare per quanto riguarda la Just Transition di Eni.

I Salient Human Rights Issue di Eni

In linea con gli UNGPs e le Linee Guida OCSE, l'impegno di Eni, il modello di gestione e le attività condotte sui Diritti Umani si sviluppano in maniera prioritaria sui c.d. Salient Human Rights Issue ("Salient Issue"), ossia i temi considerati più significativi per Eni, definiti in base alle attività di business condotte, ai contesti in cui Eni opera e alla condivisione con rilevanti stakeholder locali e internazionali, adottando un approccio risk-based.

I Salient Issue individuati da Eni sono oggetto di periodica revisione e aggiornamento e, al momento dell'emissione della presente Policy ECG, sono raggruppati in quattro principali categorie dettagliate di seguito.



I termini dell'impegno di Eni sui Salient Issue sono riportati di seguito.

DIRITTI UMANI NEL POSTO DI LAVORO

Eni si impegna a rispettare e applicare i principi previsti dalla Dichiarazione Tripartita dell'O OIL) sulle imprese multinazionali e la politica sociale che include i **diritti fondamentali** sul lavoro sanciti dalla Dichiarazione OIL sui principi e diritti fondamentali nel lavoro, nonché i diritti previsti dagli strumenti internazionali del lavoro per la **promozione di condizioni di lavoro dignitose**⁷. In particolare:

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Eni garantisce e promuove il diritto dei lavoratori e dei datori di lavoro di costituire, su loro libera scelta, delle organizzazioni sindacali, nonché il diritto alla contrattazione collettiva⁸. Inoltre, Eni si impegna a vietare qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori in relazione alle loro attività di rappresentanza sindacale⁹. In conformità alle leggi nazionali e ai contratti collettivi applicabili, Eni si impegna a cooperare in buona fede e ad astenersi da qualsiasi attività antisindacale, nonché a rimanere neutrale rispetto alla preferenza dei lavoratori di aderire o meno ad un'organizzazione sindacale di loro scelta. Eni si impegna inoltre a mettere a disposizione dei rappresentanti dei lavoratori le strutture previste per consentire loro di svolgere le proprie funzioni in modo tempestivo ed efficiente.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Eni si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro e sano seguendo i più elevanti standard internazionali in materia di salute e di sicurezza, le specifiche normative e i regolamenti dei Paesi in cui opera. Eni assicura una gestione della salute e sicurezza sul lavoro basata sui principi di precauzione, prevenzione, protezione e gestione del rischio, anche attraverso una prospettiva di genere integrata nei propri modelli operativi¹⁰. Eni opera in un'ottica di miglioramento continuo e responsabilizzazione di tutti i livelli aziendali. In tale contesto, Eni promuove la salute e il benessere psico-fisico e sociale delle proprie persone, attraverso un sistema di gestione che comprende la medicina del lavoro e l'igiene industriale, l'assistenza sanitaria e la gestione delle emergenze mediche, la promozione della

CONDIZIONI DI LAVORO DIGNITOSE

Eni si impegna a promuovere la dignità dei lavoratori e delle lavoratrici lungo tutta la catena del valore. In conformità alle leggi nazionali e ai contratti applicabili, Eni si impegna a rispettare le normative a tutela del lavoro e a chiederne il rispetto lungo tutta la sua catena del valore. Eni adotta inoltre una serie di misure e iniziative volte a garantire il "work-life balance" e il benessere organizzativo.

FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

Eni riconosce e promuove lo sviluppo delle capacità e delle competenze dei dipendenti senza discriminazione alcuna e su una base di parità. Si impegna, inoltre, a promuovere la valorizzazione della professionalità delle persone e adotta un modello di sviluppo e progressione professionale dei propri lavoratori e lavoratrici che promuova il potenziale delle proprie persone, in condizioni di parità e non discriminazione. Eni riconosce inoltre nella formazione una leva fondamentale di sviluppo delle conoscenze, nonché un elemento strategico per il raggiungimento degli obiettivi di business e, pertanto, fornisce ai propri dipendenti i mezzi per acquisire, mantenere e sviluppare le proprie competenze.

ELIMINAZIONE DEL LAVORO FORZATO E OBBLIGATORIO

Eni rifiuta qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligatorio¹², nonché qualsiasi pratica di sfruttamento lavorativo tra cui, ad esempio, la tratta di esseri umani, la limitazione della libertà di movimento e il sequestro dei documenti di identità.

⁷ Tale impegno è previsto dal Global Framework Agreement sulle Relazioni Industriali a livello Internazionale e sulla Responsabilità Sociale d'Impresa, sottoscritto da Eni con IndustriALL.

⁸ Come sancito dalle Convenzioni OIL n. 87 sulla libertà di associazione e la protezione del diritto sindacale e n. 98 sul diritto di organizzazione e contrattazione collettiva.

⁹ Come sancito dalla Convenzione OIL n. 135.

¹⁰ Come sancito dalle Convenzioni OIL n. 155 e 187.

¹² Come sancito dalle Convenzioni OIL n. 29 sul lavoro forzato e n. 105 per l'abolizione del lavoro forzato.

salute, garantendo l'adozione di una prospettiva di genere, nonché una particolare attenzione alle situazioni di maggiore fragilità. Eni promuove la cultura della salute e l'accesso ad adeguati servizi sanitari.

EFFETTIVA ABOLIZIONE DEL LAVORO

MINORILE Sulla base di quanto previsto dalla normativa internazionale del lavoro, e in linea con la normativa nazionale applicabile, Eni si impegna a rispettare l'età minima di accesso al lavoro che non può essere inferiore all'età prevista per il completamento della scuola dell'obbligo e, in ogni caso, non inferiore a 15 anni. I minori e adolescenti di età inferiore ai 18 anni non possono essere impiegati in lavori pericolosi. Eni si impegna inoltre a rispettare le misure previste dalla normativa internazionale e nazionale applicabile in materia di lavoro infantile e minorile, incluso quello nelle sue peggiori forme¹¹.

NON DISCRIMINAZIONE E PARITÀ DI OPPORTUNITÀ

È vietata qualsiasi forma di discriminazione, distinzione, esclusione o preferenza fondata su elementi identificativi della persona (origine, nazionalità, religione, orientamento sessuale, appartenenza politica, diversità mentale e fisica, condizione di salute, età e qualsiasi altro dato personale) non collegata ai requisiti necessari all'esecuzione del lavoro, che hanno l'effetto di annullare o compromettere la parità di opportunità o di trattamento in materia di impiego o professione¹³. Eni si impegna altresì a realizzare la parità di retribuzione tra lavoratrici e lavoratori per un lavoro di uguale valore, sulla base di criteri oggettivi¹⁴. Al fine di promuovere misure di sostegno alla genitorialità, Eni tutela la maternità, e riconosce condizioni non inferiori a quelle previste dalla normativa internazionale in materia e di durata e d'indennizzo del congedo di maternità e paternità alle proprie persone in tutti i Paesi in cui opera¹⁵ e promuove misure aggiuntive che agevolino le genitorialità, impegnandosi inoltre a garantire il diritto alla non discriminazione delle persone con responsabilità familiari.

VIOLENZA E MOLESTIE SUL LAVORO Non sono tollerate pratiche o comportamenti, o la minaccia di porli in essere, che abbiano l'obiettivo di arrecare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, in qualsiasi luogo in cui si svolge l'attività lavorativa e che si verifichino in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro. È inclusa la violenza e le molestie di genere posta in essere nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, sia nei confronti del singolo che della categoria, ivi comprese le molestie sessuali.

Consapevole delle disuguaglianze di genere nello svolgimento del lavoro di cura, Eni promuove misure a supporto dei lavoratori e lavoratrici con responsabilità familiari¹⁶. Eni ricerca soluzioni a supporto delle proprie persone che hanno avuto gravi problemi di salute e delle persone diversamente abili favorendo soluzioni operative che consentano di usufruire di una postazione di lavoro in grado di permettere l'esercizio dell'attività lavorativa. Eni, inoltre, concede la possibilità di usufruire di periodi temporanei continuativi di svolgimento della prestazione lavorativa flessibile (da remoto) da concordare con il proprio responsabile e la funzione risorse umane per casi particolari.

¹¹ Come sancito dalla Convenzione OIL n. 138. Le forme di lavoro minorile sono identificate dalla Convenzione OIL n. 182.

¹³ Come sancito dalla Convenzione dell'OIL n. 111 sulla discriminazione (occupazione e lavoro).

¹⁴ Come sancito dal principio "Equal pay for equal work" e dalla Convenzione OIL n.100.

¹⁵ Applica le previsioni della Convenzione OIL n.183.

¹⁶ In linea con la Convenzione OIL n.156.

DIRITTI UMANI NELLE RELAZIONI CON LE TERZE PARTI

Eni coinvolge le proprie Terze Parti nella prevenzione o mitigazione degli impatti negativi sui Diritti Umani che le loro attività, prodotti o servizi potrebbero causare o contribuire a causare o a cui sono direttamente collegati.

Eni si impegna, per quanto possibile compiendo ogni ragionevole sforzo, a far sì che i principi inclusi in questa Policy ECG siano integrati in normative interne delle società partecipate e non controllate e di altre entità “non operated” (es. joint venture contrattuali, consorzi, ecc.).

In tale ambito, il rispetto dei Diritti Umani nella **catena di fornitura** è per Eni un requisito imprescindibile, tutelato attraverso un processo di procurement che prevede l'adozione di un modello di valutazione con un focus dedicato ai Diritti Umani.

Eni adotta processi atti a prevenire violazioni dei Diritti Umani e valuta i propri fornitori attraverso un modello risk-based, richiedendo ove necessario l'implementazione di azioni correttive e monitorandone il recepimento. Per i fornitori di Eni viene stabilito l'**obbligo contrattuale** di impegnarsi a rispettare i principi contenuti nelle normative e strumenti nazionali e internazionali applicabili, nelle linee guida e best practice che hanno lo scopo di prevenire le violazioni in materia di Diritti Umani, tra cui gli UNGPs, le Linee guida OCSE e la Dichiarazione OIL sui principi e i diritti fondamentali del lavoro, nonché il Codice Etico e il Codice di Condotta Fornitori di Eni. Qualora emergano criticità o non risultino soddisfatti gli standard minimi di accettabilità ove previsti, Eni limita o inibisce l'invito a gare dei fornitori e/o valuta l'adozione di eventuali provvedimenti sul fornitore nonché l'eventuale recesso dal contratto.

Inoltre, Eni richiede ai propri fornitori l'assicurazione che, in caso di attività svolte in subappalto, anche queste vengano svolte in linea con gli stessi requisiti. Inoltre, Eni svolge attività di comunicazione e sensibilizzazione verso i propri fornitori oltre che richiedere loro la promozione del rispetto dei Diritti Umani anche presso la loro catena di fornitura.

Consapevole della crescente rilevanza del fenomeno della schiavitù e del traffico di esseri umani nelle economie globali, Eni si impegna a mantenere e migliorare le proprie procedure per l'individuazione e il contrasto di tali violazioni dei Diritti Umani nella propria catena di fornitura. Consapevole della crescente rilevanza del fenomeno della schiavitù e del traffico di esseri umani nelle economie globali, Eni si impegna a **mantenere e migliorare le proprie procedure per l'individuazione e il contrasto di tali violazioni dei Diritti Umani nella propria catena di fornitura.**

DIRITTI UMANI NELLE COMUNITÀ LOCALI CHE OSPITANO LE ATTIVITÀ DI ENI

Eni rispetta i **diritti delle persone e delle Comunità Locali dei Paesi in cui opera**, con particolare riferimento alla **biodiversità**, alla tutela dell'**ambiente**, salvaguardando anche le aree c.d. “culturally sensitive”, al diritto alla proprietà e all'utilizzo delle **terre** e delle **risorse naturali**, al **diritto all'acqua** e il diritto al massimo livello conseguibile di salute fisica e mentale.

Eni non tollera alcuna forma di **Land Grabbing** ed opera nel rispetto di standard avanzati per la tutela dell'**ambiente** e della **sicurezza pubblica**.

Particolare attenzione è riservata ai diritti dei **Gruppi Vulnerabili** con un focus sui minori, sulle minoranze nazionali o etniche, religiose e linguistiche, alle persone con disabilità, ai lavoratori migranti e le loro famiglie. Eni è in particolare impegnata a rispettare i diritti delle donne e delle ragazze delle comunità in cui opera e verifica la presenza di popolazioni indigene nell'area interessata dal progetto, assicurandone l'effettivo engagement durante l'intero arco di vita delle operazioni, anche avvalendosi di servizi specialistici esterni e dell'assistenza tecnica della funzione sostenibilità di Eni.

Eni rispetta i **diritti specifici delle popolazioni indigene** con particolare riferimento alle loro culture, stili di vita, istituzioni, legami con la terra d'origine e modelli di sviluppo in linea con gli standard internazionali, la Convenzione sui Popoli Tribali (OIL169) e la Dichiarazione delle Nazioni Unite sui Diritti dei Popoli Indigeni (UNDRIP).

Eni informa e coinvolge le Comunità Locali, svolgendo **consultazioni preventive, libere e informate** con le persone interessate con l'obiettivo di tenere conto delle loro legittime aspettative nella progettazione e attuazione delle proprie attività di business, inclusi i progetti di sviluppo locale. In tale ambito e ai fini del rispetto dei Diritti Umani, la consultazione delle Comunità Locali assume particolare rilevanza in presenza di Gruppi Vulnerabili¹⁷ che – in quanto minoritari – potrebbero non

¹⁷ Nella fase di mappatura degli Stakeholder è dunque necessario verificare la presenza di tali Gruppi Vulnerabili - anche avvalendosi di ricerche da fonti secondarie e consultando ONG operative sul territorio - e adottare strumenti efficaci, quali

avere accesso alle tradizionali forme di consultazione previste dalla normativa locale e le cui esigenze potrebbero non essere adeguatamente individuate con strumenti ordinari.

Eni partecipa alla **creazione di opportunità** di crescita e alla **valorizzazione delle capacità delle persone e delle imprese** nei territori in cui opera, favorendo il trasferimento di conoscenze e lo **sviluppo di professionalità** locali.

Eni coopera alla realizzazione di iniziative volte a garantire uno **sviluppo locale autonomo**, duraturo e sostenibile, attraverso l'attivazione di reti estese di competenze e conoscenze, la condivisione di risorse e capacità e lavorando in partnership con le comunità, le organizzazioni locali e i soggetti promotori di sviluppo.

Eni, nei territori in cui è presente, opera, in collaborazione con le autorità sanitarie locali, al fine di tutelare e promuovere il diritto alla salute, tramite il rafforzamento dei sistemi sanitari locali, delle infrastrutture, lo sviluppo delle competenze e l'accrescimento della consapevolezza e delle comunità.

Eni si impegna ad agire per evitare il **ricolloccamento di Comunità Locali**. Qualora tale opzione non possa essere evitata, Eni svolge consultazioni libere, informate e preventive con le persone interessate al fine di definire accordi congiunti, garantendo un'equa compensazione e il miglioramento delle condizioni di vita, in linea con i Performance Standard dell'IFC.

In tale ambito e al fine di promuovere il dialogo con le Comunità Locali sullo sviluppo dei progetti e i loro impatti potenziali, Eni sviluppa e realizza appositi **meccanismi di reclamo**, disciplinati nell'apposito strumento normativo interno in materia di grievance mechanism.

Eni si impegna infine a gestire le **attività di decommissioning** in linea con il suo più generale impegno al rispetto dei Diritti Umani con particolare riferimento alle Comunità Locali.

DIRITTI UMANI NELLE ATTIVITÀ DI SECURITY

Eni protegge le proprie persone ed asset da qualsiasi minaccia derivante da comportamenti criminosi di terzi che potrebbero provocare danni diretti o indiretti, mediante l'implementazione di un sistema di security risk management, in compliance con le norme, i Diritti Umani e i più elevati standard internazionali di riferimento (Voluntary Principles on Security and Human Rights e Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials delle Nazioni Unite) tenendo conto delle **esigenze dei Paesi in cui opera**. Tutto il personale di security che protegge le persone e le installazioni di Eni deve rispettare tali principi.

Eni, inoltre, si impegna a rispettare le **norme di diritto internazionale umanitario** e a minimizzare l'impatto dei dispositivi di security sulle Comunità Locali.

A tal fine, ad esempio, Eni promuove l'inserimento di clausole sui Diritti Umani nei Memorandum of Understanding che sottoscrive con le autorità locali e nei contratti per la fornitura dei servizi di vigilanza e portierato nei siti in Italia e all'estero. Inoltre, Eni conduce programmi specifici di **formazione sui Diritti Umani alle forze di sicurezza pubbliche e private** presso le Società Controllate nei Paesi in cui opera, coerentemente con gli obiettivi di sensibilizzazione sul tema definiti dalla Voluntary Principles Initiative.

Eni, infine, adotta un approccio risk based per prioritizzare il rischio di impatto negativo delle proprie attività di security e prevede l'adozione di misure di rimedio.

modalità di pre-consultazione culturalmente adeguate e linguisticamente accessibili, idonei a identificarne gli effettivi rappresentanti e le istanze prioritarie.

LE ALTRE AREE DI IMPEGNO

Accanto ai Salient Issue, Eni manifesta il proprio impegno rispetto a temi trasversali che ritiene di primaria importanza.

Diversity & Inclusion

Eni si impegna a promuovere una visione plurale, attenta alla valorizzazione delle diversità delle persone, il cui contributo culturale arricchisce l'identità di Eni. Ciò si riflette nella creazione di un ambiente di lavoro basato sui principi di non discriminazione e parità di opportunità.

In particolare, con riferimento alla parità di genere e l'empowerment femminile sul lavoro, nelle pratiche di business e nei rapporti con le comunità dei Paesi in cui opera, integrando una prospettiva di genere nei propri processi e in tutte le attività che promuove, dallo sviluppo di prodotti e servizi ai progetti di sviluppo locale, anche attraverso la realizzazione di assessment specifici. Eni è, inoltre, attenta a garantire che le proprie iniziative di comunicazione, anche commerciale, promuovano una visione plurale della Società stessa e rifuggano il ricorso a stereotipi di genere.

Clima e Diritti Umani

Eni riconosce le sfide poste dai cambiamenti climatici e il loro impatto sulla società, assumendo impegni volontari in materia di decarbonizzazione, comunicando in maniera trasparente i suoi progressi, dialogando con gli stakeholder e partecipando attivamente ad iniziative di settore volte a costruire sinergie e promuovere soluzioni condivise in risposta alle sfide climatiche.

Eni, inoltre, segue attentamente e attivamente l'evoluzione della normativa e delle prassi di mercato rispetto a impegni volontari in materia di clima e Diritti Umani, nell'ottica di allinearsi alle best practice internazionali, oltre che alla normativa applicabile.

Diritto all'informazione

Eni si impegna a fornire agli stakeholder una informazione periodica adeguata in merito alle proprie attività.

■ A.3 RUOLI E RESPONSABILITÀ

Di seguito si riportano i principali ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti nella Policy ECG “Rispetto dei Diritti Umani in Eni”, in relazione a quanto disciplinato nel presente documento:

Consiglio di Amministrazione di Eni SpA	<ul style="list-style-type: none"> guida la società perseguendone il successo sostenibile che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholder rilevanti per la Società.
Comitato Sostenibilità e Scenari di Eni SpA	<ul style="list-style-type: none"> svolge funzioni propositive, consultive ed istruttorie nei confronti del CdA di Eni SpA in materia di scenari e sostenibilità, per tali intendendosi i processi, le iniziative e le attività tese a presidiare l'impegno di Eni per lo sviluppo sostenibile lungo la catena del valore.
Funzione Compliance Integrata di Eni SpA	<ul style="list-style-type: none"> (“funzione compliance integrata” e “funzione sostenibilità”) assicurano, per quanto di rispettiva competenza, la definizione e l'implementazione del presente strumento normativo e il relativo monitoraggio, garantendo, con un approccio “embedded”, l'integrazione della tematica Diritti Umani nel disegno di tutti i processi aziendali, ivi inclusi i rapporti con le Terze Parti e gli Stakeholder esterni.
Funzione Sostenibilità di Eni SpA	
Funzioni Responsabili dei processi impattati dai Salient Issue di Eni SpA¹⁸	<ul style="list-style-type: none"> valutano per la parte di propria competenza e in relazione a specifiche aree di impegno identificate, in coerenza con gli indirizzi metodologici definiti dalle funzioni compliance integrata e sostenibilità, gli impatti negativi effettivi o potenziali che Eni possa causare, o contribuire a causare, nonché identifica e attua le relative misure di mitigazione e cessazione.
Funzione di Compliance di Business	<ul style="list-style-type: none"> assicurano, in coordinamento con le funzioni compliance integrata e sostenibilità di Eni, il necessario supporto all'implementazione e al monitoraggio delle attività previste in attuazione della presente Policy e richieste a ciascuna Società Controllata.
Funzione Locale competente per la Sostenibilità	
Responsabile di linea	<ul style="list-style-type: none"> garantisce, per quanto di sua competenza, l'implementazione e il monitoraggio delle attività previste in attuazione della presente Policy, ivi inclusi i rapporti con le Terze Parti e gli Stakeholder esterni.

¹⁸ “Process Owner” ai sensi del Sistema Normativo Eni.

B. MODALITÀ APPLICATIVE

■ B.1 HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE MODEL

Lo Human Rights Due Diligence Model adottato da Eni riflette gli standard internazionali in materia, fra cui in particolare UNGPs e Linee Guida OCSE, nonché le best practice in termini di compliance program.

Di seguito si riporta una rappresentazione grafica dello Human Rights Due Diligence Model.



STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Il coinvolgimento significativo degli Stakeholder assume rilevanza durante tutte le fasi dell'intero processo di due diligence. Tale attività comporta una collaborazione attiva, che può avvenire, per esempio, attraverso riunioni, udienze o procedure di consultazione, e preventiva, ovvero messa in atto prima di prendere decisioni. In particolare, la funzione sostenibilità cura lo stakeholder engagement a livello centrale¹⁹, mentre le funzioni responsabili dei processi impattati dai Salient Issue e i responsabili di linea assicurano il coinvolgimento delle parti interessate, ciascuna durante le attività di propria competenza.

TOP-LEVEL COMMITMENT & EMBEDDING

L'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Eni della presente Policy ECG è indicativa dell'impegno di tutto il vertice aziendale sul tema e costituisce il primo punto di riferimento per il rispetto dei Diritti Umani da parte di Eni. Le funzioni compliance integrata e sostenibilità garantiscono che i principi espressi in questa Policy ECG siano applicati ed opportunamente integrati ("embedded") nei vari strumenti normativi applicabili alle varie funzioni aziendali coinvolte. Aspetti relativi ai Diritti Umani sono quindi inclusi in tutti i processi

¹⁹ Ad esempio, coinvolgendo le principali organizzazioni di riferimento sulla tematica business and human rights.

per i quali l'attività di risk assessment abbia evidenziato un rischio di impatto sui Diritti Umani, per assicurare che il rispetto dei Diritti Umani costituisca parte integrante del regolare svolgimento del business in Eni ("policy coherence").

Inoltre, il contributo all'implementazione dello Human Rights Due Diligence Model e alla sua diffusione è incluso nel piano di performance del management.

IL PROCESSO DI HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE

Il processo di Human Rights Due Diligence sviluppato da Eni è:

- **multidisciplinare:** l'analisi considera la dimensione sociale, della salute, ambientale e legale eventualmente impattata;
- **multilivello:** l'analisi viene consolidata a livello centrale, prendendo in considerazione Eni nel suo complesso e a livello di ciascuna funzione/progetto, concentrandosi su quelle più esposte alla tematica secondo un approccio risk-based;
- **integrato alle attività di Eni:** sin dalle fasi iniziali di ogni progetto/attività, viene effettuata un'analisi ponderata in funzione di specifici criteri per determinarne il livello di criticità.

Compliance Risk Assessment & Salient Issue Mapping

Il Compliance Risk Assessment²⁰ & Salient Issue Mapping è l'insieme delle attività volte all'identificazione e all'analisi dei rischi e dei relativi impatti sui Diritti Umani che le attività di Eni possono causare. In tale ambito, Eni valuta il rischio connesso all'ambito dei Diritti Umani sotto un duplice profilo: rischio di causare (o contribuire a causare) impatti negativi, effettivi o potenziali sui Diritti Umani e rischio di compliance (di incorrere in sanzioni, perdite finanziarie o danni reputazionali), anche al fine di individuare possibili azioni di risk treatment.

In particolare, la funzione sostenibilità contribuisce alla definizione della metodologia per quanto riguarda il rischio di impatti sui Diritti Umani che Eni possa causare o contribuire a causare e la funzione compliance integrata individua specifiche modalità di valutazione dei rischi di compliance connessi ai Diritti Umani. Tale valutazione generale viene ripetuta con cadenza annuale e ogni qualvolta si manifestino nuovi rischi rilevanti di impatti negativi ed è svolta tenendo in considerazione le possibili evoluzioni delle normative e degli altri standard di riferimento nazionali e internazionali in materia di Diritti Umani.

Quanto al rischio per Eni di causare impatti negativi sui Diritti Umani, con cadenza almeno triennale, la funzione sostenibilità effettua altresì una gap analysis finalizzata a verificare la coerenza tra lo Human Rights Due Diligence Model di Eni, gli strumenti attuati dalle funzioni responsabili per i processi impattati nelle aree di impegno specifico e i principali standard internazionali di riferimento in materia. Inoltre, periodicamente la funzione sostenibilità, con il supporto della funzione compliance integrata aggiorna l'elenco dei Salient Issue, mappando tutte le aree del business di Eni dove il rischio di impatti negativi in materia di Diritti Umani sia più elevato e significativo²¹.

²⁰ Si fa riferimento allo strumento normativo di compliance applicabile.

²¹ In tale attività, si considerano fattori qualitativi e quantitativi, quali il settore in cui opera Eni e la tipologia di attività e operazioni, le aree geografiche interessate, il relativo livello di protezione e godimento dei Diritti Umani nel contesto in cui si opera e i potenziali soggetti interessati. Nelle attività di identificazione del rischio, infatti, si considerano in particolare gli impatti su persone e comunità che presentano un rischio elevato di vulnerabilità, applicando una prospettiva di genere.

Identificazione e valutazione di impatti negativi effettivi o potenziali (“identify & assess”)

La funzione sostenibilità definisce gli indirizzi metodologici per l'identificazione e la valutazione dei rischi che attività, prodotti o servizi di Eni possano causare o contribuire a causare impatti negativi, attuali o potenziali, sui Diritti Umani. La funzione compliance integrata contribuisce a definire le modalità di esecuzione delle attività di identificazione e valutazione dei rischi e valuta l'adeguatezza del disegno dei presidi di compliance.

Con riguardo alle specificità dei singoli Salient Issue e fatto salvo quanto sopra descritto, ciascuna funzione responsabile dei processi impattati dai Salient Issue, per la parte di propria competenza, sviluppa e aggiorna specifiche metodologie per l'analisi dei rischi e degli impatti volte all'identificazione e prioritizzazione dei rischi di violazione dei Diritti Umani, d'intesa con le funzioni compliance integrata e sostenibilità. Identificate le aree e le operazioni a rischio, ciascuna funzione responsabile dei processi impattati dai Salient Issue valuta la natura e la portata di tali rischi, nonché il ruolo di Eni, concreto o potenziale, nel causare, contribuire o essere direttamente correlato al potenziale impatto negativo.

A livello di progetto, nei casi prioritari saranno svolti dalla funzione di sostenibilità Human Rights Impact Assessment finalizzati a identificare, analizzare, valutare e gestire gli effetti negativi che le attività aziendali di competenza possono avere sul godimento dei Diritti Umani da parte dei rights-holder.

Prevenzione, mitigazione e cessazione dell'impatto negativo (“prevent, mitigate and cease”)

La fase di prevenzione, mitigazione e cessazione dell'impatto negativo ha l'obiettivo di formulare e implementare misure di prevenzione/mitigazione dei rischi e mitigazione/cessazione degli impatti. Alcune misure sono di carattere generale, altre discendono dalla attività di identificazione e valutazione sopra descritta.

Prevenzione

Tali misure vengono definite dalla funzione compliance integrata, dalla funzione sostenibilità e dalle funzioni responsabili per i processi impattati dai Salient Issue, ciascuno per la parte di propria competenza, e sono descritte nell'ambito degli strumenti normativi di ciascun processo, quali in particolare quelli in ambito sostenibilità, risorse umane, procurement, security e dei processi di esplorazione e sviluppo.

Tali misure di prevenzione includono, a titolo esemplificativo:

- **Screening delle controparti:** per verificare l'eventuale presenza di comportamenti posti in essere dalla potenziale controparte in violazione dei Diritti Umani e/o legate al business/attività che Eni va ad acquisire.
- **Clausole contrattuali/responsible contracting:** implementazione, da parte della funzione compliance integrata, con il supporto, ove necessario, della funzione sostenibilità e delle funzioni responsabili dei processi impattati dai Salient Issue, di un sistema di clausole standard in materia di Diritti Umani per le fattispecie contrattuali di Eni. Queste clausole contrattuali possono anche prevedere che la controparte a sua volta inserisca clausole analoghe nei contratti con subcontrattisti e/o subfornitori (c.d. “contractual cascading”) e fanno, altresì, riferimento alla presa d'atto dei contenuti della presente Policy, disponibile sul sito www.eni.com, da parte delle controparti.
- **Formazione:** ciascuna funzione responsabile dei processi impattati dai Salient Issue realizza iniziative di formazione specializzata e impartisce, con il supporto della funzione risorse umane, istruzioni specifiche ai propri dipendenti in materia di Diritti Umani, a partire dai

contenuti della presente Policy ECG, oltre a svolgere iniziative di sensibilizzazione dedicate alle Terze Parti. Le funzioni compliance integrata e sostenibilità contribuiscono alla definizione dei contenuti delle sessioni di formazione.

- **Leverage nei confronti delle controparti:** ciascuna funzione responsabile dei processi impattati dai Salient Issue e ciascun responsabile di linea promuove la sensibilizzazione mirata e il monitoraggio dell'operato delle Terze Parti.

Le funzioni competenti possono, di volta in volta, e ove il contesto lo richieda, identificare ulteriori misure di prevenzione eventualmente necessarie.

Mitigazione

Laddove la prevenzione non fosse efficace, Eni applica nelle sue operazioni e richiede alle proprie controparti l'implementazione delle necessarie misure di mitigazione degli impatti negativi sui Diritti Umani, identificate caso per caso. Nei confronti delle proprie controparti, tali misure di mitigazione possono andare dall'irrobustimento delle misure di prevenzione già adottate e sopra descritte, fino alla sospensione temporanea dell'attività o del rapporto commerciale; ciò tenendo in considerazione le implicazioni che tale soluzione produrrebbe nei confronti dei rights-holder, gli sforzi di mitigazione attuati dalle Terze Parti e l'idoneità di tali sforzi a consentire la cessazione dell'impatto negativo nel futuro. Nei confronti dei propri lavoratori, Eni potrebbe raccomandare alle funzioni risorse umane coinvolte specifiche azioni di mitigazione.

Cessazione

Le attività o i rapporti che causano o contribuiscono ad impatti negativi, e che non presentano – su valutazione di Eni – la possibilità di adeguata mitigazione, vengono terminati. La cessazione di un rapporto commerciale o di una particolare attività viene valutata anche in base al possibile impatto che tale soluzione produrrebbe nei confronti dei rights-holder. Dove l'attività non può essere immediatamente terminata, viene sviluppato un piano d'azione correttivo. La funzione responsabile dei processi impattati dai Salient Issue e il responsabile di linea, per quanto di competenza, definiscono, coinvolgendo ove necessario le funzioni compliance integrata e sostenibilità, e applicano le misure di cessazione²².

Test&Track: monitoraggio implementazione ed efficacia del modello

La fase di test&track si inquadra nell'ambito delle attività di secondo livello di controllo previste dal sistema di controllo interno e gestione dei rischi. La funzione compliance integrata valuta e monitora l'efficacia dello Human Rights Due Diligence Model periodicamente o ad hoc dove ritenuto necessario, sulla base di indicatori qualitativi e quantitativi.

Tramite un processo di monitoraggio multifunzionale, le iniziative vengono valutate relativamente al rispetto e alla promozione dei Diritti Umani, selezionando a livello centrale specifici indicatori e target.

Tale monitoraggio avviene:

- a livello interno (rispetto alle attività di Eni SpA e delle sue Società Controllate): tramite periodiche iniziative di monitoraggio sull'implementazione delle azioni di prevenzione e mitigazione individuate nei piani di azione predisposti per le aree di attività a rischio più elevato;
- a livello esterno (rispetto alle attività delle controparti di Eni): tramite assessment periodici a livello paper-based e sul campo mediante verifiche sulla gestione degli aspetti Diritti Umani

²² Per quanto riguarda la funzione approvvigionamenti, la stessa definisce e applica le misure di cessazione di competenza in linea con il provvedimento adottato nell'ambito di dedicato team di valutazione dei fornitori.

nella gestione contrattuale del main contractor, da svolgersi anche avvalendosi di consulenti esterni.

Gli esiti dei processi di monitoraggio vengono considerati ai fini dell'eventuale aggiornamento della presente Policy ECG e dello Human Rights Due Diligence Model.

Planning e Reporting

La fase di planning e reporting ha l'obiettivo di definire le direttrici di pianificazione sul tema Diritti Umani, nell'ambito del Piano Quadriennale, a cura della funzione sostenibilità, che ne consolida anche i contributi ricevuti dalle funzioni responsabili dei processi impattati dai Salient Issue.

In aggiunta, tale fase è finalizzata anche a fornire una vista di sintesi sulle attività e sulla performance rispetto ai Diritti Umani comunicando i risultati:

- verso l'interno: la funzione sostenibilità rappresenta le azioni svolte e quelle pianificate all'Amministratore Delegato di Eni SpA, al Comitato Sostenibilità e Scenari e al CdA di Eni SpA;
- verso l'esterno: con l'obiettivo di soddisfare in maniera completa e tempestiva le esigenze informative dei propri Stakeholder.

La rendicontazione avviene sia su base obbligatoria che su base volontaria.

Accesso a meccanismi di reclamo/canali di segnalazione e rimedi

Eni prevede meccanismi di reclamo e altri canali di segnalazione, sia a livello centrale che di sito operativo, volti ad assicurare che eventuali possibili violazioni dei Diritti Umani siano tempestivamente intercettate, analizzate, gestite e – qualora accertate – siano oggetto di misure di rimedio. In particolare, sono disponibili due strumenti specifici, regolamentati nell'ambito del sistema normativo aziendale, cui è possibile ricorrere anche in caso di presunta violazione dei Diritti Umani:

- il "Grievance Mechanism", costituito dall'insieme delle modalità definite da Eni per il processo di invio, in forma scritta o verbale, delle istanze o lamentele in relazione alle attività svolte, nonché della relativa gestione e risoluzione. I grievance riferiti ai Diritti Umani classificati come "rilevanti" prevedono uno specifico iter di analisi e risposta;
- le "Segnalazioni" costituite dalla possibilità, per chiunque, dipendenti o soggetti terzi, di segnalare, anche in forma confidenziale o anonima, problematiche attinenti al Sistema di Controllo Interno o ad altre materie in violazione del Codice Etico, quali etica di impresa, pratiche di mobbing, molestie, discriminazioni e rispetto dei Diritti Umani²³.

Eni non tollera violazioni dei principi stabiliti nella presente Policy ECG e provvederà a sanzionare ogni comportamento illecito, ascrivibile alle Persone di Eni e/o alle Terze Parti, che dovesse emergere a seguito di attività di verifica interna o di segnalazioni.

Tenuto conto di quanto sopra, Eni farà ogni ragionevole sforzo al fine di: (i) impedire eventuali condotte che possano violare la presente Policy ECG; (ii) interrompere e sanzionare dette condotte tenute dai dipendenti Eni, secondo quanto previsto nella MSG "Risorse Umane"; (iii)

²³ Nell'ambito della gestione delle Segnalazioni, in particolare, la funzione internal audit attiva flussi informativi con le funzioni compliance integrata e sostenibilità, per le valutazioni di competenza, al fine di individuare i fascicoli di Segnalazione afferenti ai Diritti Umani secondo la metodologia condivisa e, ove necessario, oggetto di periodico aggiornamento.

applicare rimedi contrattuali, inclusi ma non limitati alla risoluzione del contratto e alla richiesta di risarcimento danni, nei confronti delle Terze Parti le cui azioni siano scoperte in violazione dei principi dettati da questa Policy ECG e/o degli impegni di compliance previsti nei relativi contratti.

Per la gestione delle istanze presentate presso i Punti di Contatto Nazionale che coinvolgono Eni, la funzione sostenibilità si coordina con la funzione affari legali e negoziati commerciali e coinvolge le funzioni interessate.

■ B.2 RIFERIMENTI NORMATIVI ESTERNI

- Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (2011)
- Linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali (2023)
- Dichiarazione Tripartita OIL di principi sulle imprese multinazionali e le politiche sociali (2023)
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, Nazioni Unite (1948)
- Patto internazionale sui Diritti Civili e Politici (1966)
- Patto internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali (1966)
- Dichiarazione delle Nazioni Unite sui Diritti dei Popoli Indigeni (2007)
- Dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite (2004)
- Principi delle Nazioni Unite sull'empowerment femminile (2015)
- Dichiarazione OIL sui principi e i diritti fondamentali del lavoro (1988)
- Linee guida OIL per una giusta transizione verso economie e società ambientalmente sostenibili per tutti (2015)
- Principi di performance IFC sulla sostenibilità ambientale e sociale (2012)

■ B.3 DEFINIZIONI, ABBREVIAZIONI E ACRONIMI

DEFINIZIONI

COMUNITÀ LOCALI: comunità nella cui area geografica (genericamente omogenea dal punto di vista amministrativo) sono presenti attività di Eni.

DIRITTI UMANI: diritti inalienabili di ogni persona in virtù della sua appartenenza all'umanità. Questi diritti si basano sul riconoscimento della dignità, della libertà e dell'uguaglianza insite in tutti gli esseri umani. Consideriamo rientranti nel perimetro di gestione come minimo i Diritti Umani internazionalmente riconosciuti nella Carta internazionale dei Diritti Umani (Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo e le successive convenzioni internazionali sui Diritti Civili e Politici e sui Diritti Economici, Sociali e Culturali) e nella Dichiarazione sui Principi e i Diritti fondamentali nel Lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

GENERE: l'insieme di ruoli, comportamenti, attività e attributi socialmente costruiti che una determinata società considera appropriati per persone appartenenti ad un determinato sesso. Il genere è da distinguersi dal "sesso", inteso invece come sesso assegnato alla nascita, ossia l'insieme di caratteristiche fisiche e biologiche che contraddistinguono le femmine, i maschi e le persone intersex.

HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE MODEL (O MODELLO DI COMPLIANCE DIRITTI UMANI): modello adottato da Eni che affronta i Diritti Umani sotto un duplice profilo: rischio di compliance per Eni (di incorrere in sanzioni giudiziarie o amministrative, perdite finanziarie rilevanti o danni di reputazione) e rischio di Eni di causare (o contribuire a causare) impatti negativi, effettivi o potenziali, sui Diritti Umani.

LAND GRABBING: acquisizione o concessione di terre su larga scala in assenza di un processo partecipativo di consultazione e/o di consenso libero, preventivo, informato da parte degli utilizzatori della terra.

PROGETTO INDUSTRIALE: progetto di Eni nell'ambito delle attività condotte dalle diverse Aree di Business, in tutti gli ambiti.

PUNTO DI CONTATTO NAZIONALE (PCN): sono uffici istituiti dai governi che hanno aderito alle Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali (OECD Guidelines for Multinational Enterprises) che hanno lo scopo di promuoverne l'applicazione e contribuire alla soluzione di controversie che possono sorgere in relazione alle Linee Guida (indicate come "istanze specifiche") promossi dagli Stakeholder come meccanismo di ricorso non giudiziale.

RIGHTS-HOLDER: tutte le persone e le comunità i cui diritti umani sono, anche potenzialmente, interessati dagli impatti delle attività aziendali. Questa categoria di stakeholder può avere carattere di rilevanza e conseguentemente può essere considerata prioritaria nella gestione delle relative istanze e nell'attività di engagement.

SOCIETÀ CONTROLLATE: Si tratta delle società direttamente e/o indirettamente controllate, in via solitaria, da Eni SpA, in Italia e all'estero, elencate nell'allegato "Imprese controllate" al Bilancio annuale e/o alla Relazione semestrale. Non si intendono, pertanto, incluse le società sottoposte a controllo congiunto o collegate, fatto salvo quelle presenti nell'elenco integrativo relativo alle società italiane controllate di diritto ai sensi dell'art. 2359, comma 1, n. 1, e comma 2, del codice civile, da Eni predisposto dall'unità della funzione affari societari e governance di Eni SpA competente per la corporate governance delle società controllate, sentita la competente unità della funzione amministrazione e bilancio di Eni SpA, nonché le altre funzioni competenti. Queste sono tenute al recepimento del Sistema Normativo di Eni ancorché ai fini di bilancio classificate a controllo congiunto o collegate, ove ciò non sia precluso da clausole statutarie o patti o accordi con i soci terzi che riguardino il Sistema Normativo o specifiche materie.

SOGGETTI O GRUPPI VULNERABILI: individui o gruppi sociali potenzialmente svantaggiati rispetto al resto della popolazione, in termini di capacità di adattamento a cambiamenti socio-economici o di ottenimento di vantaggi derivanti dall'assistenza alla compensazione /rilocalizzazione e dagli associati benefici di sviluppo. Ciò può derivare da condizioni che influenzano la loro capacità di accesso a risorse sociali, economiche, tecnologiche, istituzionali e culturali, essenziali per mantenere le risorse di sostentamento. Le fonti di vulnerabilità possono essere tra le altre: di età, genere, etnia, livello di reddito, disabilità fisiche e /o mentali.

STAKEHOLDER: persone o gruppi che direttamente o indirettamente influenzano e/o sono influenzati dalle attività di un'organizzazione, dai suoi prodotti o servizi e dai relativi risultati di performance.

TERZE PARTI (singolarmente identificata nel presente documento come "CONTROPARTE"): l'insieme di:

- i. soggetti che collaborano o lavorano in nome o per conto o nell'interesse di Eni;
- ii. società ed entità in cui Eni detiene una partecipazione non di controllo;
- iii. persone o enti indipendenti rispetto a Eni e con cui Eni ha o prevede di intrattenere relazioni di business/commerciali.

A titolo esemplificativo, rientrano tra le casistiche di cui sopra le controparti quali clienti, fornitori, subappaltatori, contrattisti, partner commerciali e industriali, joint venture e consorzi, società a controllo congiunto, società collegate.