

Policy ECG

Respect des droits humains chez Eni

11 décembre 2023
policy ecg-du-eni spa_fr_r01



■ INDEX

A. LIGNES FONDAMENTALES	3
■ A.1 INTRODUCTION	3
A.1.1 L'engagement d'Eni	3
A.1.2 Champ d'application et modalités de transposition	6
■ A.2 PRINCIPES DE RÉFÉRENCE ET SALIENT HUMAN RIGHTS ISSUE	7
■ A.3 RÔLES ET RESPONSABILITÉS	13
B. MODALITES D'APPLICATION	14
■ B.1 MODÈLE DE DUE DILIGENCE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS	14
STAKEHOLDER ENGAGEMENT	14
TOP-LEVEL COMMITMENT & EMBEDDING	15
LE PROCESSUS DE DUE DILIGENCE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS	15
<i>Compliance Risk Assessment & Salient Issue Mapping</i>	15
<i>Identification et évaluation des impacts négatifs réels ou potentiels (« identifier et évaluer »)</i>	16
<i>Prévention, atténuation et cessation de l'impact négatif (« identify & assess»)</i>	16
<i>Test et Track : supervision, mise en œuvre et efficacité du modèle</i>	17
<i>Planification et rapport</i>	18
<i>Accès aux mécanismes de réclamation/canaux de signalement et recours</i>	18
■ B.2 RÉFÉRENCES RÉGLEMENTATIONS EXTERNES	20
■ B.3 DÉFINITIONS, ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES	21

Le texte français est une traduction de l'italien. En cas de divergence ou d'incohérence entre les deux textes, la version italienne prévaudra

A. LIGNES FONDAMENTALES

■ A.1 INTRODUCTION

A.1.1 L'engagement d'Eni

La vision d'Eni en matière de droits humains repose sur la dignité de chaque être humain et sur la responsabilité de l'entreprise de contribuer au bien-être des populations dans les pays où elle opère. Eni est déterminée à contribuer positivement à la réalisation des objectifs de développement durable en soutenant également une transition énergétique à faible émission de carbone et socialement juste, conformément aux principes sur la transition juste énoncés dans l'accord de Paris et les lignes directrices de l'Organisation internationale du travail (OIT) 2015.

Comme le prévoit le Code Éthique, Eni s'engage à garantir un environnement de travail exempt de toute forme de discrimination ou d'abus, en établissant des relations de travail caractérisées par l'équité, l'égalité, la non-discrimination, l'attention et le respect de la dignité de l'individu.

Eni adhère aux principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains (UNGP), aux Lignes directrices de l'Organisation de coopération et de développement économiques à l'intention des entreprises multinationales (Lignes directrices de l'OCDE), aux dix principes du Pacte mondial des Nations Unies et aux normes de performance de la Société financière internationale (SFI). Conformément aux principes qui y sont énoncés, Eni s'engage à ne pas violer les droits humains et à remédier à tout problème de droits humains pouvant résulter des activités dans lesquelles elle est impliquée.

Cet engagement, né d'une action volontaire déjà exprimé en 2007 avec les Lignes directrices d'Eni pour la protection et la promotion des droits humains et, plus tard, avec la Déclaration d'Eni sur le respect des droits humains approuvée par le Conseil d'administration d'Eni SpA en 2018, prend maintenant en compte et est encore renforcé à la lumière de l'évolution de réglementation sur la due diligence et le respect des droits humains par les entreprises. Eni adhère à ces efforts et les soutient, en adaptant rapidement ses processus et ses systèmes de gestion aux exigences des réglementations publiées et/ou en cours de publication, et en usant de son influence (effet de levier) pour demander et encourager les tiers à adopter un comportement conforme à ces principes et à ces valeurs.

Eni s'engage à coopérer activement avec les autorités publiques et gouvernementales dans la mise en œuvre des programmes relatifs aux droits humains. En tant qu'opérateur international majeur, appliquant ses propres normes d'exploitation, Eni s'engage à apporter sa propre contribution au respect des droits humains, notamment en termes de culture et de sensibilisation collective à cette question, et à exprimer sa préoccupation concernant toute question relative aux droits humains susceptible d'être soulevée dans un pays où elle exerce ses activités.

En cas d'obstacles à la mise en œuvre de cette Policy Éthique, Conformité et Gouvernance (Policy ECG) dus à des divergences entre le cadre de réglementations locales des pays dans lesquels elle opère et ses propres normes opérationnelles, Eni s'engage à identifier des solutions alternatives visant à garantir et à promouvoir le respect des droits humains dans ses opérations directes et indirectes.

L'engagement d'Eni se concrétise par des activités spécifiques, décrites ci-dessous, qui impliquent une action continue de la part des fonctions au sein d'Eni et de ses filiales.

ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES

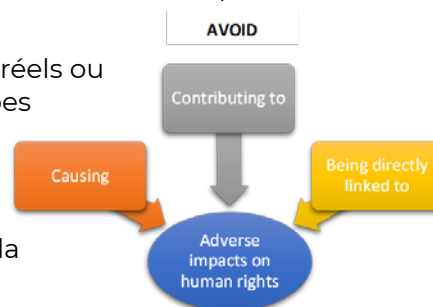
L'engagement avec les parties prenantes est nécessaire à l'efficacité du système de gestion des droits humains. À cet égard, Eni identifie et implique, tant au niveau central que local, les parties prenantes concernées par ses projets/activités. Eni met en œuvre un processus permanent et structuré d'engagement des parties prenantes, visant à écouter, comprendre et gérer les besoins, les attentes et les demandes des parties prenantes, en utilisant des outils et des méthodologies appropriés (système de gestion des parties prenantes, etc.).

Eni contribue aux initiatives, réseaux et groupes de travail consacrés au thème du respect des droits humains au niveau local, national ou international, et développe des partenariats public/privé dans ce domaine. Eni accorde une importance particulière à la participation à des initiatives multipartites, y compris à des initiatives de plaidoyer sur des questions cruciales, notamment celles consacrées à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes.

DUE DILIGENCE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS

Eni s'est engagée à soumettre ses activités à un processus de due diligence en matière de droits humains et a adopté un modèle qui identifie et évalue les risques liés à la violation potentielle des droits humains sous deux aspects :

- le risque de causer (ou de contribuer à) des impacts négatifs réels ou potentiels sur les droits humains, en référence aux Principes directeurs des Nations Unies et aux Lignes directrices de l'OCDE¹
- le risque de conformité pour Eni (d'encourir des sanctions, des pertes financières importantes ou des atteintes à la réputation).



Eni évalue en permanence les impacts actuels et potentiels de ses activités sur les droits humains et identifie des stratégies et des solutions spécifiques, dans un effort continu pour améliorer l'efficacité de sa prévention et de son atténuation des impacts négatifs.

Eni réalise des évaluations indépendantes des impacts négatifs potentiels sur les droits humains des activités menées directement par Eni et ses filiales ou par l'intermédiaire de tiers avec lesquels elle entretient des rapports contractuels, afin d'identifier, d'analyser, d'évaluer et de gérer les effets négatifs que la mise en œuvre d'un projet industriel ou d'autres activités de l'entreprise peuvent avoir sur la jouissance des droits humains par les détenteurs de droits (tels que les travailleurs et les membres de la communauté), y compris par leur implication. Les résultats des évaluations des impacts potentiels sont communiqués à la direction et incorporés dans des plans d'action, soit spécifiques, soit intégrés dans les systèmes de gestion existants, dont les progrès et l'efficacité sont contrôlés au fil du temps.

ACCÈS AUX MÉCANISMES DE RÉCLAMATION/CANAUx DE SIGNALEMENT ET RECOURS

Eni met en place des mécanismes de réclamation et d'autres canaux de signalement afin d'améliorer sa capacité à identifier et à analyser les impacts réels ou même potentiels sur les droits humains et à prendre les mesures correctives appropriées en temps opportun.

¹ Le processus de due diligence est conçu et mis en œuvre en veillant à l'intégration d'une perspective de genre à tous les stades et en accordant une attention particulière à la participation des femmes aux processus d'engagement ainsi qu'à l'identification et à la gestion des incidences sexospécifiques.

Eni coopère également avec d'autres mécanismes de recours non judiciaires, tels que ceux prévus et réglementés par les lignes directrices de l'OCDE et mis en place par les points de contact nationaux de l'OCDE, présents dans les différents pays.

Eni s'engage à vérifier et à proposer, également en collaboration avec des tiers, des solutions à tout impact négatif causé (ou auquel il a contribué) sur les travailleurs et les communautés, ainsi qu'à faire tout son possible pour promouvoir la réalisation de cet objectif lorsque l'impact est directement lié à ses activités, ses produits ou ses services. Eni n'entrave en aucune façon l'utilisation de mécanismes judiciaires ou non judiciaires ainsi que de mécanismes institutionnels. Eni s'engage également à exercer son influence sur les tiers pour veiller à ce qu'il soit remédié à tout impact négatif directement lié à leurs activités.

Dans ce contexte, Eni interdit et s'engage à prévenir toute mesure de rétorsion à l'encontre des travailleurs et des autres parties prenantes qui ont signalé des problèmes liés aux droits humains. Eni ne tolère ni n'encourage les menaces, l'intimidation, les mesures de rétorsion et les attaques (physiques ou juridiques) à l'encontre des défenseurs des droits humains et des autres parties prenantes dans le cadre de ses activités. Enfin, Eni s'engage à collaborer avec les défenseurs des droits humains afin de créer des opportunités d'implication et de discussion au niveau local et international.

ATTENTES VIS-À-VIS DES SOCIÉTÉS DÉTENUES ET DES TIERS

Eni prend en compte les impacts potentiels sur les droits humains découlant des activités des sociétés et des entités (telles que les joint ventures contractuelles, les consortiums, etc.) dans lesquelles elle détient une participation minoritaire ou dans lesquelles elle n'est pas impliquée de manière prédominante dans la gestion opérationnelle (dites « non exploitées »), ainsi que, plus généralement, des tiers, y compris ses propres fournisseurs, dans la gestion des relations d'affaires, y compris par la promotion de mesures visant à prévenir, à atténuer et à mettre fin à l'impact. Eni attend de ces parties qu'elles s'engagent à leur tour à respecter les principes énoncés dans la présente Policy ECG² et les engagements spécifiques pris par Eni.

Eni s'engage en effet à user de son influence, dans la mesure du raisonnable compte tenu des circonstances, pour s'assurer que ces sujets opèrent dans le respect des principes exprimés dans la présente Policy ECG, et à tout mettre en œuvre pour exercer efficacement son influence sur eux en adoptant des mesures de contrôle visant à identifier et à prévenir les violations des droits humains dans leurs chaînes de valeur.³

Les lignes fondamentales de cette Policy ECG ont été approuvées par le Conseil d'administration d'Eni SpA le 14 septembre 2023.

² Dans ce contexte, une attention particulière est accordée à l'attente d'Eni vis-à-vis des tiers avec lesquels elle fait affaire, selon laquelle ces parties s'engagent à leur tour à respecter la convention de l'OIT sur le temps de travail (n° 1, 14 et 106) et les règles du droit international humanitaire (DIH) en ce qui concerne les activités de sécurité.

³ Les mesures d'influence d'Eni à l'égard de ces sociétés ou entités peuvent inclure, par exemple, des activités de plaidoyer, la négociation de clauses relatives aux droits humains, des demandes d'informations et des actions correctives en cas de risques de violations des droits humains, ainsi que - selon le cas - la demande d'adoption d'un code de conduite/déclaration interne d'engagement conforme au contenu de la présente Policy ECG et compatible avec les lois régissant les activités dans le pays où la société ou l'entité est établie ou dans lequel ses activités sont basées, en ce qui concerne le respect des droits humains.

A.1.2 Champ d'application et modalités de transposition

La présente Policy ECG est d'application immédiate pour Eni SpA et s'applique à ses filiales⁴, sous réserve de transposition de la manière décrite dans la Policy « Système Normatif ».

Plus particulièrement :

- les filiales non cotées et leurs filiales veillent à sa transposition sans possibilité de dérogation⁵ rapidement et, en tout état de cause, au plus tard le 30 avril 2024 ;
- les filiales dont les actions sont cotées en bourse (ci-après dénommées « filiales cotées ») et leurs filiales reçoivent le présent document et mettent en œuvre les lignes fondamentales, sans possibilité de dérogation⁶. En outre, ils transposent les modalités d'application, avec la possibilité de les adapter en fonction de contraintes réglementaires spécifiques et de la nécessité de s'adapter aux rôles et responsabilités de la société, après en avoir informé le Process Owner.

La présente Policy ECG annule et remplace le document Eni SpA suivant :

- Annexe F « Respect et promotion des droits humains dans les activités d'Eni » à la MSG « Entreprise responsable et durable », publiée le 17 mars 2020.

⁴ Comme défini dans la Policy du Système Normatif.

⁵Sauf exigence spécifique pour les sociétés des secteurs réglementés qui sont soumis à la surveillance d'autorités spécifiques et en cas de conflit avec les réglementations locales.

⁶Sauf exigence spécifique pour les sociétés des secteurs réglementés qui sont soumis à la surveillance d'autorités spécifiques et en cas de conflit avec les réglementations locales.

■ A.2 PRINCIPES DE RÉFÉRENCE ET SALIENT HUMAN RIGHTS ISSUE

PRINCIPES DE RÉFÉRENCE

Les activités régies par le présent document doivent être exercées dans le respect du Code éthique, des normes générales de transparence et de contrôle spécifique prévues par le Modèle 231 d'Eni, ainsi que des Modèles de conformité sur la responsabilité administrative des entreprises pour les filiales d'Eni, des principes de référence transversaux énoncés dans la Policy « Système Normatif », et des principes de référence spécifiques et des engagements pris par Eni, énumérés ci-dessous :

EMBEDDED Les droits humains sont pertinents dans de multiples perspectives et pour différents domaines d'activité. C'est pourquoi le Modèle de due diligence en matière de droits humains s'inspire d'une approche « embedded », c'est-à-dire qu'il intègre les questions relatives aux droits humains dans toutes les lignes de business et dans les relations extérieures avec les tiers.

VALUE-AND PEOPLE-CENTRED Le Modèle de due diligence en matière de droits humains n'est pas seulement un modèle de gestion du risque d'impact négatif sur les droits humains : c'est la manifestation du système de valeurs d'Eni - énoncé dans le Code éthique - et de son engagement à respecter les droits des personnes et à se placer du point de vue des détenteurs de droits.

RISK-BASED Conformément aux meilleures pratiques internationales, le processus de gestion et de prévention des incidences négatives sur les droits humains repose sur une approche basée sur les risques : il s'agit de hiérarchiser les interventions sur la base de critères tels que le niveau de risque, évalué en fonction de la gravité et de la probabilité de l'impact.

INTEGRATED Le Modèle de due diligence d'Eni en matière de droits humains fonctionne de manière intégrée avec d'autres domaines, notamment l'éthique des affaires, la lutte contre la corruption, la lutte contre le blanchiment d'argent, les sanctions et la protection des consommateurs. Cela permet d'exploiter les synergies avec d'autres systèmes, de rendre le processus plus efficace et de maximiser le rendement.

COMPLIANCE-MINDED Le respect des droits humains est une valeur éthique et une responsabilité morale et sociale pour Eni, qui ne peut subir de dérogation, quel que soit le contexte réglementaire dans lequel elle opère.

CONTEXTUAL Le Modèle de due diligence d'Eni en matière de droits humains est spécifique au contexte dans lequel Eni opère et est intégré dans sa réalité opérationnelle (il ne s'agit pas d'un modèle unique ou d'un exercice de type « case à cocher »).

DYNAMIC / ONGOING Le Modèle de due diligence en matière de droits humains est en constante évolution sur la base de divers développements réglementaires en cours, de changements dans les scénarios géopolitiques qui posent de nouveaux risques, de développements dans le secteur et de nouveaux projets entrepris, en particulier en ce qui concerne la Just Transition d'Eni.

Les Salient Issue d'Eni en matière de droits humains

Conformément aux Principes directeurs des Nations Unies et aux Lignes directrices de l'OCDE, l'engagement d'Eni, le modèle de gestion et les activités conduites en matière de droits humains sont développés en priorité sur ce que l'on appelle les questions essentielles en matière de droits humains (« Salient Issue »), c'est-à-dire les questions considérées comme les plus importantes pour Eni, définies sur la base des activités commerciales menées, des contextes dans lesquels Eni opère et du partage avec les parties prenantes locales et internationales concernées, en adoptant une approche basée sur les risques.

Les salient issue identifiés par Eni font l'objet d'une révision et d'une mise à jour périodiques et, au moment de la publication de la présente Policy ECG, elles sont regroupées en quatre catégories principales détaillées ci-dessous.



Les conditions de l'engagement d'Eni à l'égard des salient issue sont exposées ci-dessous.

LES DROITS HUMAINS SUR LE LIEU DE TRAVAIL	
<p>Eni s'engage à respecter et à appliquer les principes énoncés dans la déclaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, qui comprend les droits fondamentaux au travail inscrits dans la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que les droits énoncés dans les instruments internationaux du travail pour la promotion de conditions de travail décentes⁷. Plus particulièrement :</p>	
<p>LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET CONVENTION COLLECTIVE Eni garantit et promeut le droit des travailleurs et des employeurs de former des organisations syndicales de leur propre gré, ainsi que le droit à la convention collective⁸. En outre, Eni s'engage à interdire toute forme de discrimination à l'encontre des représentants des travailleurs dans le cadre de leurs activités de représentation syndicale⁹. Conformément aux lois nationales et aux contrats collectifs applicables, Eni s'engage à coopérer de bonne foi et à s'abstenir de toute activité antisyndicale, ainsi qu'à rester neutre par rapport à la préférence des travailleurs d'adhérer ou non à un syndicat de leur choix. Eni s'engage également à mettre à la disposition des représentants des travailleurs les moyens prévus pour leur permettre d'exercer leurs fonctions de manière opportune et efficace.</p>	<p>CONDITIONS DE TRAVAIL DÉCENTES Eni s'engage à promouvoir la dignité des travailleurs, hommes et femmes, tout au long de la chaîne de valeur. Conformément aux lois nationales et aux contrats applicables, Eni s'engage à respecter les réglementations en matière de protection du travail et à exiger le respect de ces réglementations dans l'ensemble de sa chaîne de valeur. Eni adopte également une série de mesures et d'initiatives visant à garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que le bien-être organisationnel.</p>
<p>SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL Eni s'engage à garantir un environnement de travail sûr et sain en respectant les normes internationales les plus strictes en matière de santé et de sécurité, ainsi que les lois et les règlement spécifiques des pays dans lesquels elle opère. Eni assure une gestion de la santé et de la sécurité au travail fondée sur les principes de précaution, de prévention, de protection et de gestion des risques, notamment en intégrant une perspective de genre dans ses modèles d'exploitation¹⁰. Eni opère dans une optique d'amélioration continue et de</p>	<p>FORMATION ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL Eni reconnaît et encourage le développement des aptitudes et des compétences des employés sans aucune discrimination et sur une base égalitaire. Elle s'engage également à promouvoir la valorisation du professionnalisme des personnes et adopte un modèle de développement professionnel et de progression de ses travailleurs qui favorise le potentiel de ses personnes, dans des conditions d'égalité et de non-discrimination. Eni reconnaît également que la formation est un levier fondamental pour le développement des connaissances, ainsi qu'un élément stratégique pour la réalisation des objectifs de l'entreprise, et fournit donc à ses employés les moyens d'acquérir, de maintenir et de développer leurs compétences.</p>

⁷ Cet engagement est prévu dans l'Accord-cadre mondial sur les relations industrielles internationales et la responsabilité sociale des entreprises, signé par Eni et IndustriALL.

⁸ Comme le prévoient les Conventions OIT n° 87 sur la liberté d'association et la protection du droit syndical et n° 98 sur le droit d'organisation et de convention collective.

⁹ Comme le prévoit la Convention OIT n° 135.

¹⁰ Comme le prévoient les Conventions OIT n° 155 et 187.

responsabilisation à tous les niveaux de l'entreprise.

Dans ce contexte, Eni promeut la santé et le bien-être psychophysique et social de son personnel, grâce à un système de gestion qui comprend la médecine du travail et l'hygiène industrielle, les soins de santé et la gestion des urgences médicales, la promotion de la santé, en garantissant l'adoption d'une perspective de genre, ainsi qu'une attention particulière aux situations de plus grande fragilité. Eni promeut une culture de la santé et l'accès à des services de santé adéquats.

ABOLITION EFFECTIVE DU TRAVAIL DES ENFANTS

Sur la base des dispositions de la réglementation internationale du travail et conformément à la réglementation nationale applicable, Eni s'engage à respecter l'âge minimum d'accès à l'emploi, qui ne peut être inférieur à l'âge requis pour l'achèvement de la scolarité obligatoire et, en tout état de cause, ne peut être inférieur à 15 ans. Les mineurs et les adolescents de moins de 18 ans ne peuvent être employés à des travaux dangereux. Eni s'engage également à respecter les mesures prévues par les réglementations internationales et nationales applicables en matière de travail des enfants, y compris le travail des enfants sous ses pires formes¹¹.

NON-DISCRIMINATION ET ÉGALITÉ DES CHANCES

Toute forme de discrimination, de distinction, d'exclusion ou de préférence fondée sur des identifiants personnels (origine, nationalité, religion, orientation sexuelle, appartenance politique, diversité mentale et physique, état de santé, âge et toute autre donnée personnelle) sans rapport avec les exigences nécessaires à l'exécution du travail, qui a pour effet de supprimer ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession est interdite¹³. Eni s'engage également à respecter le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, sur la base de critères objectifs¹⁴. Afin de promouvoir des mesures de soutien à la parentalité, Eni protège la maternité et reconnaît des conditions non inférieures à celles prévues par les réglementations internationales en la matière,

ÉLIMINATION DU TRAVAIL FORCÉ ET OBLIGATOIRE

Eni rejette toute forme de travail forcé ou obligatoire¹² ainsi que toute pratique d'exploitation du travail, y compris, par exemple, la traite des êtres humains, la restriction de la liberté de mouvement et la saisie des documents d'identité.

VIOLENCE ET HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Les pratiques ou comportements, ou la menace de tels comportements, qui visent à causer un préjudice physique, psychologique, sexuel ou économique, ne sont tolérés dans aucun lieu de travail et qui se produisent à l'occasion du travail, en relation avec le travail ou découlent du travail. Cela inclut la violence fondée sur le genre et le harcèlement perpétré contre des personnes en raison de leur sexe ou de leur genre, que ce soit à l'égard de l'individu ou du groupe, y compris le harcèlement sexuel.

Consciente des inégalités entre les hommes et les femmes dans l'exécution des tâches de soins, Eni promeut des mesures visant à soutenir les travailleurs masculins et féminins ayant des responsabilités familiales¹⁶. Eni cherche des solutions pour soutenir ses propres employés souffrant de graves problèmes de santé et de handicaps en privilégiant des solutions opérationnelles qui leur permettent d'utiliser un poste de travail qui leur permet de travailler. Eni accorde également la possibilité de périodes temporaires continues de prestation professionnelle flexible (à distance), à convenir avec son responsable et la fonction Ressources Humaines pour des cas particuliers.

¹¹ Comme le prévoit la Convention OIT n° 138. Les formes de travail des enfants sont définies dans la Convention OIT n° 182.

¹² Comme le prévoient les Conventions OIT n° 29 sur le travail forcé et n° 105 sur l'abolition du travail forcé.

¹³ Comme le prévoit la Convention OIT n° 111 sur la discrimination (emploi et profession).

¹⁴ Comme le prévoit le principe « À travail égal, salaire égal » et la Convention OIT n° 100.

¹⁶ Conformément à la Convention OIT n° 156.

ainsi que la durée et l'indemnisation des congés de maternité et de paternité pour son personnel dans tous les pays où elle opère¹⁵ et promeut des mesures supplémentaires qui facilitent la parentalité, en s'engageant également à garantir le droit à la non-discrimination pour les personnes ayant des responsabilités familiales .

LES DROITS HUMAINS DANS LES RELATIONS AVEC LES TIERS

Eni implique ses tiers dans la prévention ou l'atténuation des impacts négatifs sur les droits humains que leurs activités, produits ou services peuvent provoquer ou auxquels ils peuvent contribuer, ou auxquels ils sont directement liés.

Eni s'engage, dans la mesure du possible et en déployant tous les efforts raisonnables, à s'assurer que les principes inclus dans cette Policy ECG sont incorporés dans les réglementations internes des sociétés détenues et non contrôlées et des autres entités « non exploitées » (par exemple, les joint ventures contractuelles, les consortiums, etc.).

Dans ce contexte, le respect des droits humains dans la **chaîne d'approvisionnement** est une exigence essentielle pour Eni, protégée par un processus d'approvisionnement qui comprend l'adoption d'un modèle d'évaluation axé sur les droits humains.

Eni adopte des processus visant à prévenir les violations des droits humains et évalue ses fournisseurs au moyen d'un modèle basé sur les risques, en demandant des actions correctives si nécessaire et en contrôlant leur transposition. Les fournisseurs d'Eni ont l'**obligation contractuelle** de s'engager à respecter les principes contenus dans les réglementations et instruments nationaux et internationaux applicables, les lignes directrices et les meilleures pratiques visant à prévenir les violations des droits humains, y compris les Principes directeurs des Nations Unies, les Lignes directrices de l'OCDE et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que le Code éthique et le Code de conduite des fournisseurs d'Eni. Si des problèmes critiques apparaissent ou si les normes minimales d'acceptabilité ne sont pas respectées comme prévu, Eni limite ou empêche les appels d'offres des fournisseurs et/ou évalue l'adoption d'éventuelles mesures à l'égard du fournisseur ainsi que l'éventualité d'un retrait du contrat.

En outre, Eni demande à ses fournisseurs de veiller à ce que les activités sous-traitées soient également exécutées conformément aux mêmes exigences. De plus, Eni mène des activités de communication et de sensibilisation auprès de ses fournisseurs et leur demande de promouvoir le respect des droits humains également au sein de leur chaîne d'approvisionnement.

Consciente de l'importance croissante de l'esclavage et de la traite des êtres humains dans les économies mondiales, Eni s'est engagée à maintenir et à améliorer ses procédures de détection et de lutte contre ces violations des droits humains dans sa chaîne d'approvisionnement. Consciente de l'importance croissante de l'esclavage et de la traite des êtres humains dans les économies mondiales, Eni s'est engagée à **maintenir et à améliorer ses procédures de détection et de lutte contre ces violations des droits humains dans sa chaîne d'approvisionnement.**

DROITS HUMAINS DANS LES COMMUNAUTÉS LOCALES ACCUEILLANT LES ACTIVITÉS

Eni respecte les **droits des personnes et des communautés locales** dans les **pays où elle opère**, en particulier en ce qui concerne la **biodiversité**, la protection de l'**environnement**, la sauvegarde des zones dites « culturellement sensibles », le droit à la propriété et à l'utilisation des **terres** et des **ressources naturelles**, le **droit à l'eau** et le droit au meilleur niveau possible de santé physique et mentale.

Eni ne tolère aucune forme d'**Accaparement des terres** et opère selon des normes avancées en matière de protection de l'**environnement** et de **sécurité publique**.

Une attention particulière est accordée aux droits des **Groupes vulnérables**, notamment les mineurs, les minorités nationales ou ethniques, religieuses et linguistiques, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et leurs familles. En particulier, Eni s'engage à respecter les droits des femmes et

¹⁵ Application des dispositions de la Convention OIT n° 183.

des filles dans les communautés où elle opère et vérifie la présence des peuples autochtones dans la zone du projet, en s'assurant de leur engagement effectif tout au long de la durée des opérations, en faisant également appel à des services spécialisés externes et à l'assistance technique de la fonction Durabilité d'Eni.

Eni respecte les **droits spécifiques des peuples autochtones**, en particulier leurs cultures, leurs modes de vie, leurs institutions, leurs liens avec leurs terres d'origine et leurs modèles de développement, conformément aux normes internationales, à la Convention sur les peuples tribaux (OIT169) et à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (UNDRIP).

Eni informe et implique les communautés locales, en menant des **consultations préalables, libres et informées** avec les parties prenantes afin de prendre en compte leurs attentes légitimes dans la conception et la mise en œuvre de ses activités commerciales, y compris les projets de développement local. Dans ce contexte et aux fins du respect des droits humains, la consultation des communautés locales revêt une importance particulière en présence de groupes vulnérables¹⁷ qui, en tant que minorités, peuvent ne pas avoir accès aux formes traditionnelles de consultation prévues par la réglementation locale et dont les besoins peuvent ne pas être correctement identifiés par des moyens ordinaires.

Eni participe à la **création d'opportunités** de croissance et à la valorisation **des compétences des personnes et des entreprises** dans les territoires où elle opère, en favorisant le transfert de connaissances et le **développement du professionnalisme** local.

Eni coopère à la mise en œuvre d'initiatives visant à assurer un **développement local autonome**, durable et viable, en activant de vastes réseaux de compétences et de connaissances, en partageant des ressources et des capacités et en travaillant en partenariat avec les communautés, les organisations locales et les acteurs du développement.

Dans les territoires où elle est présente, Eni travaille en coopération avec les autorités sanitaires locales pour protéger et promouvoir le droit à la santé, en renforçant les systèmes de santé locaux, les infrastructures, le développement des compétences et la sensibilisation des communautés.

Eni s'engage à prendre des mesures pour éviter le **déplacement des Communautés locales**. Lorsque cette option ne peut être évitée, Eni mène des consultations libres, informées et préalables avec les personnes affectées afin d'établir des accords conjoints, garantissant une compensation équitable et l'amélioration des conditions de vie, conformément aux normes de performance de la SFI (*International Finance Corporation* - IFC).

Dans ce contexte et afin de promouvoir le dialogue avec les communautés locales sur le développement des projets et leurs impacts potentiels, Eni élabore et met en œuvre des **mécanismes de réclamation**, qui sont régis par l'instrument normatif interne spécifique en matière de mécanisme de réclamation.

Enfin, Eni s'engage à gérer les **activités de démantèlement** conformément à son engagement plus général de respecter les droits humains, en particulier ceux des communautés locales.

LES DROITS HUMAINS DANS LES ACTIVITÉS DE SÉCURITÉ

Eni protège son personnel et ses biens de toute menace dérivant d'un comportement criminel de tiers qui pourrait causer des dommages directs ou indirects, grâce à la mise en œuvre d'un système de gestion du risque en matière de sûreté, conformément aux règles, aux droits humains et aux normes internationales de référence les plus élevées (Voluntary Principles on Security and Human Rights et Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials des Nations Unies), en tenant compte des **exigences des pays dans lesquels l'entreprise opère**. Tout le personnel impliqué dans la sûreté chargé de protéger les personnes et les installations d'Eni doit respecter ces principes.

Eni s'engage également à respecter les **règles du droit humanitaire international** et à minimiser l'impact des dispositifs de sécurité sur les communautés locales.

À cette fin, par exemple, Eni encourage l'inclusion de clauses relatives aux droits humains dans les Protocoles d'accord qu'elle signe avec les autorités locales et dans les contrats de fourniture de services de sécurité et de conciergerie sur les sites en Italie et à l'étranger. En outre, Eni organise des programmes de **formation** spécifiques **sur les droits humains à l'intention des forces de sécurité**

¹⁷ Dans la phase de cartographie des parties prenantes, il est donc nécessaire de vérifier la présence de ces groupes vulnérables - en utilisant également des recherches à partir de sources secondaires et en consultant des ONG opérant sur le terrain - et d'adopter des outils efficaces, tels que des modalités de préconsultation culturellement appropriées et linguistiquement accessibles, permettant d'identifier leurs représentants réels et leurs demandes prioritaires.

publiques et privées des filiales dans les pays où elle opère, conformément aux objectifs de sensibilisation définis par l'initiative des principes volontaires. Enfin, Eni adopte une approche fondée sur le risque pour hiérarchiser le risque d'impact négatif de ses activités de sécurité et prévoit l'adoption de mesures correctives.

AUTRES DOMAINES D'ENGAGEMENT

Parallèlement aux Salient Issue, Eni manifeste son engagement à l'égard de thèmes transversaux qu'elle considère comme primordiaux.

Diversité et inclusion

Eni s'engage à promouvoir une vision plurielle, attentive à la valorisation de la diversité des personnes, dont l'apport culturel enrichit l'identité d'Eni. Cela se traduit par la création d'un environnement de travail fondé sur les principes de non-discrimination et d'égalité des chances.

En particulier, en ce qui concerne l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au travail, dans les pratiques commerciales et dans les relations avec les communautés dans les pays où elle opère, en intégrant une perspective de genre dans ses processus et dans toutes les activités qu'elle promeut, depuis le développement de produits et de services jusqu'aux projets de développement local, y compris par la mise en œuvre d'évaluations spécifiques. Eni veille également à ce que ses initiatives de communication, y compris commerciales, promeuvent une vision plurielle de la Société elle-même et évitent l'utilisation de stéréotypes de genre.

Climat et droits humains

Eni reconnaît les défis posés par le changement climatique et leur impact sur la société, en prenant des engagements volontaires en faveur de la décarbonisation, en communiquant de manière transparente ses progrès, en engageant un dialogue avec les parties prenantes et en participant activement aux initiatives du secteur visant à créer des synergies et à promouvoir des solutions partagées en réponse aux défis climatiques.

Eni suit également de près et activement l'évolution des réglementations et des pratiques du marché en ce qui concerne les engagements volontaires en matière de climat et de droits humains, afin de s'aligner sur les meilleures pratiques internationales, ainsi que sur les réglementations applicables.

Droit à l'information

Eni s'engage à fournir aux parties prenantes des informations périodiques adéquates sur ses activités.

■ A.3 RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Ci-après les principaux rôles et responsabilités des parties concernées dans la Policy ECG « Respect des droits humains chez Eni », par rapport à ce qui est réglementé dans le présent document :

<p>Conseil d'administration d'Eni SpA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ guide la société en poursuivant son succès durable dans la création de valeur à long terme au profit des actionnaires, en tenant compte des intérêts des autres parties prenantes concernées par la société.
<p>Comité de durabilité et scénarios d'Eni SpA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ exerce des fonctions de proposition, de conseil et d'enquête vis-à-vis du Conseil d'administration d'Eni SpA en matière de scénarios et de durabilité, c'est-à-dire les processus, les initiatives et les activités visant à superviser l'engagement d'Eni en faveur du développement durable tout au long de la chaîne de valeur.
<p>Fonction Conformité Intégrée d'Eni SpA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ (« fonction Conformité Intégrée » et « fonction Durabilité ») assurent, dans la mesure de leurs compétences respectives, la définition et la mise en œuvre de cet instrument normatif et sa supervision, en garantissant, par une approche « incorporée », l'intégration de la question des droits humains dans la conception de tous les processus d'entreprise, y compris les relations avec les tiers et les parties prenantes externes.
<p>Fonction Durabilité d'Eni SpA</p>	
<p>Fonctions responsables des processus impactés par les Salient Issue d'Eni SpA¹⁸</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ évaluent, pour la partie relevant de leur compétence et en relation avec les domaines d'engagement spécifiques identifiés, conformément aux lignes directrices méthodologiques définies par les fonctions Conformité Intégrée et Durabilité, les impacts négatifs réels ou potentiels qu'Eni peut causer, ou contribuer à causer, ainsi qu'identifier et mettre en œuvre les mesures d'atténuation et de résiliation pertinentes.
<p>Fonction Conformité du business</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ assurent, en coordination avec les fonctions Conformité Intégrée et Durabilité d'Eni, le soutien nécessaire à la mise en œuvre et à la supervision des activités prévues dans le cadre de la mise en œuvre de la présente Policy et exigées de chaque filiale.
<p>Fonction Locale compétente en matière de durabilité</p>	
<p>Responsable de ligne</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ assure, dans la mesure de ses compétences, la mise en œuvre et la supervision des activités envisagées dans le cadre de la mise en œuvre de la présente Policy, y compris les relations avec les tiers et les parties prenantes externes.

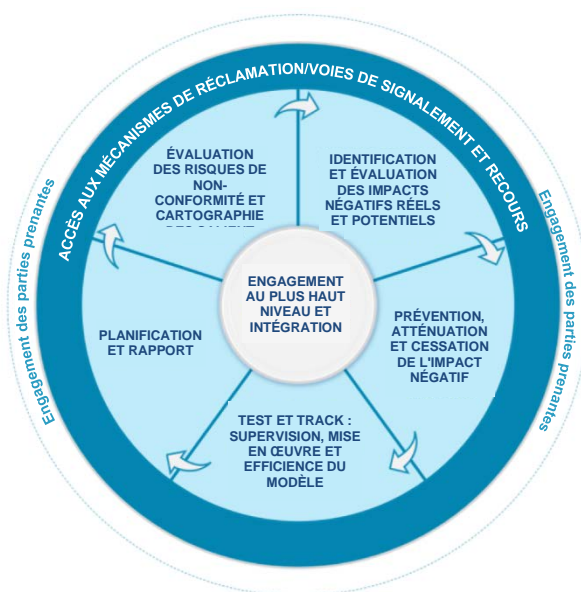
¹⁸« Process Owner » aux termes du Système normatif d'Eni.

B. MODALITES D'APPLICATION

■ B.1 MODÈLE DE DUE DILIGENCE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS

Le Modèle de due diligence en matière de droits humains adopté par Eni reflète les normes internationales pertinentes, notamment les Principes directeurs des Nations Unies et les Lignes directrices de l'OCDE, ainsi que les meilleures pratiques en matière de programmes de conformité.

Ci-après une représentation graphique du Modèle de due diligence en matière de droits humains.



STAKEHOLDER ENGAGEMENT

L'implication significative des parties prenantes est pertinente à tous les stades de l'ensemble du processus de due diligence. Cette activité implique une collaboration active, qui peut avoir lieu, par exemple, dans le cadre de réunions, d'auditions ou de procédures de consultation, et une collaboration préventive, c'est-à-dire mise en œuvre avant que les décisions ne soient prises. En particulier, la fonction Durabilité s'occupe de l'engagement des parties prenantes au niveau central¹⁹, tandis que les fonctions responsables des processus touchés par les Salient Issue et les Responsables de ligne veillent à l'engagement des parties prenantes, chacun dans le cadre des activités relevant de sa compétence.

¹⁹ Par exemple, en impliquant des organisations de premier plan dans le domaine des entreprises et des droits humains.

TOP-LEVEL COMMITMENT & EMBEDDING

L'approbation par le Conseil d'administration d'Eni de cette Policy ECG témoigne de l'engagement de l'ensemble de la direction sur cette question et constitue le premier point de référence pour le respect des droits humains par Eni. Les fonctions Conformité Intégrée et de Durabilité veillent à ce que les principes exprimés dans la présente Policy ECG soient appliqués et intégrés de manière appropriée (« incorporée ») dans les divers instruments normatifs applicables aux différentes fonctions d'entreprise concernées. Les aspects relatifs aux droits humains sont donc inclus dans tous les processus pour lesquels l'évaluation des risques a révélé un risque d'impact sur les droits humains, afin de garantir que le respect des droits humains fait partie intégrante de la conduite régulière des activités chez Eni (« cohérence de la Policy »).

En outre, la contribution à la mise en œuvre du Modèle de due diligence en matière de droits humains et à sa diffusion est incluse dans le plan de performance de la direction.

LE PROCESSUS DE DUE DILIGENCE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS

Le processus de due diligence en matière de droits humains mis au point par Eni est le suivant :

- **multidisciplinaire** : l'analyse prend en compte les dimensions sociales, sanitaires, environnementales et juridiques susceptibles d'être affectées ;
- **multiniveaux** : l'analyse est consolidée au niveau central, en considérant Eni dans son ensemble, et au niveau de chaque fonction/projet, en se concentrant sur ceux qui sont les plus exposés au problème, selon une approche basée sur les risques ;
- **intégré aux activités d'Eni** : dès les premières étapes de chaque projet/activité, une analyse pondérée est effectuée selon des critères spécifiques afin de déterminer son niveau de criticité.

Compliance Risk Assessment & Salient Issue Mapping

Évaluation des risques de non-conformité²⁰ et cartographie des Salient Issue est l'ensemble des activités visant à identifier et à analyser les risques et les impacts connexes sur les droits humains que les activités d'Eni peuvent entraîner. Dans ce contexte, Eni évalue le risque lié aux droits humains selon un double profil : le risque de causer (ou de contribuer à causer) des impacts négatifs réels ou potentiels sur les droits humains et le risque de conformité (d'encourir des sanctions, des pertes financières ou une atteinte à la réputation), également afin d'identifier d'éventuelles actions de traitement du risque.

En particulier, la fonction Durabilité contribue à la définition de la méthodologie concernant le risque d'impact sur les droits humains que Eni peut causer ou auquel elle peut contribuer, et la fonction Conformité Intégrée identifie des moyens spécifiques d'évaluer les risques de conformité liés aux droits humains. Cette évaluation générale est répétée chaque année et chaque fois que de nouveaux risques d'impact négatif apparaissent. Elle est réalisée en tenant compte de l'évolution possible des réglementations nationales et internationales en matière de droits humains et d'autres normes de référence.

En ce qui concerne le risque pour Eni d'avoir un impact négatif sur les droits humains, au moins tous les trois ans, la fonction Durabilité effectue également une analyse des écarts visant à vérifier la cohérence entre le Modèle de due diligence d'Eni en matière de droits humains, les outils mis en œuvre par les fonctions responsables des processus impactés dans les domaines d'engagement spécifiques, et les principales normes de référence internationales en la matière.

²⁰ Il est fait référence à l'instrument normatif en matière de conformité applicable.

En outre, la fonction Durabilité, avec le soutien de la fonction Conformité Intégrée, met périodiquement à jour la liste des Salient Issue, qui répertorie tous les domaines d'activité d'Eni dans lesquels le risque d'impact négatif sur les droits humains est le plus élevé et le plus significatif²¹.

Identification et évaluation des impacts négatifs réels ou potentiels (« identifier et évaluer »)

La fonction Durabilité définit les lignes directrices méthodologiques pour l'identification et l'évaluation des risques que les activités, produits ou services d'Eni puissent causer ou contribuer à des impacts négatifs réels ou potentiels sur les droits humains. La fonction Conformité Intégrée contribue à définir la manière dont les activités d'identification et d'évaluation des risques doivent être menées et évalue l'adéquation de la conception des contrôles de conformité.

En ce qui concerne les spécificités des Salient Issue individuelles et sans préjudice de ce qui précède, chaque fonction responsable des processus touchés par les Salient Issue, pour la partie relevant de sa compétence, développe et met à jour des méthodologies spécifiques pour l'analyse des risques et des impacts visant à identifier et à hiérarchiser les risques de violation des droits humains, en accord avec les fonctions Conformité Intégrée et Durabilité. Après avoir identifié les domaines et les opérations à risque, chaque fonction responsable des processus concernés par les Salient Issue évalue la nature et l'étendue de ces risques, ainsi que le rôle réel ou potentiel d'Eni dans la cause, la contribution ou le lien direct avec l'impact négatif potentiel.

Au niveau du projet, dans les cas prioritaires, l'évaluation de l'impact sur les droits humains sera effectuée par la fonction Durabilité et visera à identifier, analyser, évaluer et gérer les effets négatifs que les activités commerciales concernées peuvent avoir sur la jouissance des droits humains par les détenteurs de droits.

Prévention, atténuation et cessation de l'impact négatif (« identify & assess »)

La phase de prévention, d'atténuation et de cessation de l'impact négatif vise à formuler et à mettre en œuvre des mesures de prévention/atténuation des risques et d'atténuation/cessation des impacts. Certaines mesures sont de nature générale, d'autres découlent de l'activité d'identification et d'évaluation décrite ci-dessus.

Prévention

Ces mesures sont définies par la fonction Conformité Intégrée, la fonction Durabilité et les fonctions responsables des processus touchés par les Salient Issue, chacune pour la partie de sa compétence, et sont décrites dans les instruments normatifs de chaque processus, tels que notamment ceux dans les domaines de la durabilité, des ressources humaines, de l'approvisionnement, de la sécurité et des processus d'exploration et de développement.

Ces mesures préventives comprennent, par exemple :

- **Examen des contreparties** : pour vérifier l'existence éventuelle d'un comportement de la contrepartie potentielle en violation des droits humains et/ou lié à l'entreprise/activité qu'Eni s'apprête à acquérir.

²¹ Dans cette activité, des facteurs qualitatifs et quantitatifs sont pris en compte, tels que le secteur dans lequel Eni opère et le type d'activités et d'opérations, les zones géographiques concernées, le niveau relatif de protection et de jouissance des droits humains dans le contexte dans lequel elle opère, et les parties prenantes potentielles. Lors des activités d'identification des risques, une attention particulière est accordée à l'impact sur les personnes et les communautés à haut risque de vulnérabilité, en appliquant une perspective de genre.

- **Clauses contractuelles/contrats responsables** : mise en œuvre, par la fonction Conformité Intégrée, avec le soutien, le cas échéant, de la fonction Durabilité et des fonctions responsables des processus touchés par les Salient Issue, d'un système de clauses standard relatives aux droits humains pour les questions contractuelles d'Eni. Ces clauses contractuelles peuvent également prévoir que la contrepartie inclut à son tour des clauses similaires dans les contrats avec les sous-traitants et/ou les sous-fournisseurs (ce que l'on appelle la « cascade contractuelle ») et font également référence à la reconnaissance par les contreparties du contenu de la présente Policy, disponible à l'adresse suivante : www.eni.com.
- **Formation** : chaque fonction responsable des processus touchés par les Salient Issue mène des initiatives de formation spécialisée et donne, avec le soutien de la fonction Ressources Humaines, des instructions spécifiques à ses employés sur les droits humains, en commençant par le contenu de la présente Policy ECG, et mène des initiatives de sensibilisation à l'intention des tiers. Les fonctions Conformité Intégrée et de durabilité contribuent à la définition du contenu des sessions de formation.
- **Effet de levier vis-à-vis des contreparties** : chaque fonction responsable des processus touchés par les Salient Issue et chaque Responsable de ligne encouragent une sensibilisation ciblée et une supervision des actions des tiers.

Les fonctions compétentes peuvent, de temps à autre et lorsque le contexte l'exige, identifier des mesures préventives supplémentaires qui pourraient être nécessaires.

Atténuation

Lorsque la prévention est inefficace, Eni applique dans ses opérations et demande à ses contreparties de mettre en œuvre les mesures d'atténuation nécessaires des impacts négatifs sur les droits humains, identifiées au cas par cas. En ce qui concerne ses contreparties, ces mesures d'atténuation peuvent aller du renforcement des mesures préventives déjà prises et décrites ci-dessus à la suspension temporaire de l'activité ou de la relation d'affaires, en tenant compte des implications qu'une telle solution aurait pour les détenteurs de droits, des efforts d'atténuation mis en œuvre par les tiers et de l'adéquation de ces efforts pour permettre de mettre fin à l'impact négatif à l'avenir. En ce qui concerne ses travailleurs, Eni peut recommander des mesures d'atténuation spécifiques aux fonctions Ressources Humaines concernées.

Cessation

Les activités ou les relations qui causent ou contribuent à des impacts négatifs et qui, selon l'évaluation d'Eni, ne présentent pas la possibilité d'une atténuation adéquate, sont interrompues. La cessation d'une relation d'affaires ou d'une activité particulière est également évaluée sur la base de l'impact possible sur les détenteurs de droits. Lorsque l'activité ne peut être interrompue immédiatement, un plan d'action correctif est élaboré. La fonction responsable des processus touchés par les Salient Issue et le Responsable de ligne, dans la mesure de leurs compétences, définissent, en impliquant si nécessaire les fonctions Conformité Intégrée et de Durabilité, et mettent en œuvre les mesures de cessation²².

Test et Track : supervision, mise en œuvre et efficacité du modèle

La phase de Test et Track fait partie des activités de contrôle de deuxième niveau prévues par le système de contrôle interne et de gestion des risques. La fonction Conformité Intégrée évalue et

²² En ce qui concerne la fonction Approvisionnement, elle définit et applique les mesures de cessation relevant de sa compétence, conformément à la mesure adoptée dans le cadre d'une équipe spécialisée dans l'évaluation des fournisseurs.

contrôle l'efficacité du Modèle de due diligence en matière de droits humains de manière périodique ou ad hoc lorsque cela est jugé nécessaire, sur la base d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs.

Grâce à un processus de supervision multifonctionnel, les initiatives sont évaluées au regard du respect et de la promotion des droits humains en sélectionnant de manière centralisée des indicateurs et des objectifs spécifiques.

Une telle supervision a lieu :

- sur le plan interne (en ce qui concerne les activités d'Eni SpA et de ses filiales) : par des initiatives de supervision périodique de la mise en œuvre des actions de prévention et d'atténuation identifiées dans les plans d'action préparés pour les domaines d'activité à risque plus élevé ;
- sur le plan externe (en ce qui concerne les activités des contreparties d'Eni) : au moyen d'évaluations périodiques sur papier et sur le terrain au moyen d'audits sur la gestion des aspects relatifs aux droits humains dans la gestion contractuelle du contractant principal, à réaliser également avec l'aide de conseillers externes.

Les résultats des processus de supervision sont pris en compte dans la mise à jour éventuelle de la présente Policy ECG et du Modèle de due diligence en matière de droits humains.

Planification et rapport

L'objectif de la phase de planification et de rapport est de définir les lignes directrices de la planification en matière de droits humains, dans le cadre du plan quadriennal, par la fonction Durabilité, qui consolide également les contributions reçues des fonctions responsables des processus touchés par les Salient Issue.

En outre, cette phase vise également à fournir une vue d'ensemble des activités et des performances en matière de droits humains en communiquant les résultats :

- sur le plan interne : la fonction Durabilité présente les actions réalisées et celles prévues à l'Administrateur Délégué d'Eni SpA, au Comité de durabilité et scénarios et au Conseil d'administration d'Eni SpA ;
- sur le plan externe : dans le but de répondre aux besoins d'information de ses parties prenantes de manière complète et opportune.

Le compte rendu à la fois obligatoire et volontaire.

Accès aux mécanismes de réclamation/canaux de signalement et recours

Eni dispose de mécanismes de réclamation et d'autres voies de signalement, tant au niveau central qu'au niveau des sites d'exploitation, visant à garantir que toute violation éventuelle des droits humains soit rapidement interceptée, analysée, traitée et - si elle est avérée - corrigée. En particulier, il existe deux instruments spécifiques, régis par le système normatif de l'entreprise, qui peuvent également être utilisés en cas de violation présumée des droits humains :

- le « Mécanisme de réclamation » qui consiste en l'ensemble des procédures définies par Eni pour l'envoi, sous forme écrite ou verbale, de plaintes ou de griefs relatifs aux activités menées, ainsi que pour leur gestion et leur résolution. Les réclamations en matière de droits humains classées comme « pertinentes » impliquent un processus spécifique d'analyse et de réponse ;

- les « Signalements » constitués de la possibilité pour toute personne, qu'il s'agisse d'employés ou de tiers, de signaler, même de manière confidentielle ou anonyme, des problèmes concernant le système de contrôle interne ou d'autres questions en violation du Code éthique, telles que l'éthique d'entreprise, les pratiques de harcèlement moral, le harcèlement, la discrimination et le respect des droits humains.²³

Eni ne tolérera pas les violations des principes énoncés dans la présente Policy ECG et sanctionnera tout comportement illicite, imputable aux Collaborateurs d'Eni et/ou à des tiers, qui pourrait apparaître à la suite d'activités de vérification interne ou de signalements.

Compte tenu de ce qui précède, Eni fera tous les efforts raisonnables pour (i) prévenir tout comportement susceptible de violer la présente Policy ECG ; (ii) interrompre et sanctionner un tel comportement de la part des employés d'Eni, conformément aux dispositions de la MSG « Ressources humaines » ; (iii) appliquer les recours contractuels, y compris, mais sans s'y limiter, la résiliation du contrat et la demande de dommages et intérêts, à l'encontre des tiers dont les actions s'avèrent violer les principes énoncés dans la présente Policy ECG et/ou les engagements de conformité énoncés dans les contrats concernés.

Pour le traitement des plaintes soumises aux points de contact nationaux impliquant Eni, la fonction Durabilité se coordonne avec la fonction Affaires Juridiques et Négociations Commerciales et implique les fonctions concernées.

²³ Dans le cadre de la gestion des Signalements, en particulier, la fonction Audit Interne active les flux d'information avec les fonctions Conformité Intégrée et Durabilité, pour les évaluations de compétence, afin d'identifier les dossiers de Signalement relatifs aux droits humains selon la méthodologie partagée et, le cas échéant, sous réserve d'une mise à jour périodique.

■ B.2 RÉFÉRENCES RÉGLEMENTATIONS EXTERNNES

- Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains (2011)
- Lignes directrices de l'OCDE destinées aux entreprises multinationales (2023)
- Déclaration tripartite de l'OIT de principes sur les entreprises multinationales et les politiques sociales (2023)
- Déclaration universelle des droits humains, Nations Unies (1948)
- Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966)
- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966)
- Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (2007)
- Dix principes du Pacte mondial des Nations Unies (2004)
- Principes des Nations Unies sur l'autonomisation des femmes (2015)
- Déclaration de l'OIT sur les principes et les droits fondamentaux au travail (1988)
- Lignes directrices de l'OIT pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous (2015)
- Principes de performance de la SFI en matière de durabilité environnementale et sociale (2012)

■ B.3 DÉFINITIONS, ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES

DÉFINITIONS

COMMUNAUTÉS LOCALES : communautés dans la zone géographique (génériquement homogène d'un point de vue administratif) où les activités d'Eni sont présentes.

DROITS HUMAINS : droits inaliénables de toute personne en vertu de son appartenance à l'humanité. Ces droits sont fondés sur la reconnaissance de la dignité, de la liberté et de l'égalité inhérentes à tous les êtres humains. Nous considérons que les droits humains internationalement reconnus dans la Charte internationale des droits humains (Déclaration universelle des droits humains et les pactes internationaux ultérieurs sur les droits civils et politiques et sur les droits économiques, sociaux et culturels) et la Déclaration de l'Organisation internationale du travail sur les principes et droits fondamentaux au travail sont couverts au minimum.

GENRE : l'ensemble des rôles, comportements, activités et attributs socialement construits qu'une société donnée considère comme appropriés pour les personnes appartenant à un genre donné. Le genre doit être distingué du « sexe », entendu plutôt comme le sexe assigné à la naissance, c'est-à-dire l'ensemble des caractéristiques physiques et biologiques qui distinguent les femmes, les hommes et les personnes intersexuées.

MODÈLE DE DUE DILIGENCE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS (OU MODÈLE DE CONFORMITÉ AUX DROITS HUMAINS) : modèle adopté par Eni qui aborde les droits humains d'un double point de vue : le risque de conformité pour Eni (d'encourir des sanctions judiciaires ou administratives, des pertes financières importantes ou une atteinte à la réputation) et le risque pour Eni de causer (ou de contribuer à causer) des impacts négatifs réels ou potentiels sur les droits humains.

ACQUISITION DE TERRES : acquisition ou concession de terres à grande échelle en l'absence d'un processus participatif de consultation et/ou de consentement libre, préalable et éclairé des utilisateurs des terres.

PROJET INDUSTRIEL : projet d'Eni dans le cadre des activités menées par les différents Secteurs d'activité, dans tous les domaines.

POINT DE CONTACT NATIONAL (PCN) : sont des bureaux mis en place par les gouvernements qui ont adhéré aux Lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales (*OECD Guidelines for Multinational Enterprises*) et qui visent à promouvoir leur application et à contribuer à la résolution des litiges qui peuvent survenir en relation avec les Lignes directrices (appelées « instances spécifiques »), promues par les parties prenantes comme un mécanisme de recours non judiciaire.

DÉTENTEUR DE DROITS : toutes les personnes et communautés dont les droits humains sont, même potentiellement, affectés par les impacts des activités des entreprises. Cette catégorie de parties prenantes peut s'avérer pertinente et, par conséquent, être prioritaire dans la gestion de leurs demandes et de leurs activités d'engagement.

FILIALES : Il s'agit des sociétés contrôlées directement et/ou indirectement, sur une base autonome, par Eni SpA, en Italie et à l'étranger, énumérées dans l'annexe « Filiales » des états financiers annuels et/ou des états financiers semestriels. Par conséquent, les sociétés sous contrôle conjoint ou les sociétés affiliées ne sont pas incluses, à l'exception de celles qui figurent sur la liste supplémentaire des sociétés italiennes contrôlées par Eni conformément à l'article 2359, alinéa 1, n° 1, et alinéa 2, du code civil italien, préparée par l'unité de la fonction Affaires Sociétaires et Gouvernance d'Eni SpA responsable de la gouvernance d'entreprise des filiales, après consultation de l'unité compétente de la fonction Administration et bilan d'Eni SpA, ainsi que des autres fonctions compétentes. Celles-ci sont tenues à la transposition du Système Normatif Eni même si, pour les états financiers, elles sont classées comme des sociétés sous contrôle conjoint ou associées, lorsque cela n'est pas empêché par des clauses statutaires ou des engagements ou accords avec des actionnaires tiers concernant le Système normatif ou des matières spécifiques.

PERSONNES OU GROUPES VULNÉRABLES : individus ou groupes sociaux potentiellement désavantagés par rapport au reste de la population, en termes de capacité d'adaptation à des changements socio-économiques ou d'obtention d'avantages dérivant de l'assistance à la compensation/relocalisation et des bénéfices de développement associés. Cet état peut provenir de conditions qui influencent leur capacité à accéder à des ressources sociales, économiques, technologiques, institutionnelles et culturelles, essentielles pour maintenir les moyens de subsistance. Les sources de vulnérabilité peuvent être l'âge, le sexe, l'appartenance ethnique, le niveau de revenu, les handicaps physiques et/ou mentaux, entre autres.

PARTIES PRENANTES : personnes ou groupes qui influencent directement ou indirectement et/ou sont influencés par les activités d'une organisation, ses produits ou services et les résultats de performance correspondants.

TIERCES PARTIES (individuellement identifiées dans les présentes comme « CONTREPARTIE ») : l'ensemble des :

- i. personnes qui collaborent ou travaillent pour le compte ou dans l'intérêt d'Eni ;
- ii. sociétés et entités dans lesquelles Eni détient une participation minoritaire ;
- iii. personnes ou entités indépendantes d'Eni et avec lesquelles Eni a ou prévoit d'avoir des relations d'affaires/commerciales.

Il s'agit, par exemple, de contreparties telles que les clients, les fournisseurs, les sous-traitants, les contractants, les partenaires commerciaux et industriels, les joint ventures et les consortiums, les sociétés sous contrôle conjoint et les sociétés associées.