

Policy ECG

Respeto de los Derechos Humanos en Eni

11 de septiembre de 2023
policy ecg-du-eni spa_en_r01



■ ÍNDICE

A. DIRECTRICES FUNDAMENTALES	3
■ A.1 INTRODUCCIÓN	3
A.1.1 El compromiso de Eni	3
A.1.2 Ámbito de aplicación y modalidades de transposición	6
■ A.2 PRINCIPIOS DE REFERENCIA Y SALIENT HUMAN RIGHT ISSUE	7
■ A.3 FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES	13
B. MODALIDADES DE APLICACIÓN	14
■ B.1 HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE MODEL	14
STAKEHOLDER ENGAGEMENT	14
TOP-LEVEL COMMITMENT & EMBEDDING	14
EL PROCESO DE HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE	15
<i>Compliance Risk Assessment & Salient Issue Mapping</i>	15
<i>Identificación y evaluación de impactos adversos reales o potenciales (“identify & assess”)</i>	16
<i>Prevención, mitigación y cese de los efectos adversos (“prevent, mitigate and cease”)</i>	16
<i>Test&Track: Monitoreo de la aplicación del modelo y evaluación de su eficacia</i>	17
<i>Planning e reporting</i>	18
<i>Acceso a mecanismos de reclamación/canales de denuncia y remediación</i>	18
■ B.2 REFERENCIAS REGLAMENTARIAS EXTERNAS	20
■ B.3 DEFINICIONES, ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS	21

El texto en español es una traducción del inglés. En caso de conflicto o discrepancia entre ambos textos, prevalecerá el texto en inglés.

A. DIRECTRICES FUNDAMENTALES

■ A.1 INTRODUCCIÓN

A.1.1 El compromiso de Eni

La visión de Eni sobre los Derechos Humanos se basa en el respeto de la dignidad de todo ser humano y en la responsabilidad de las empresas de contribuir al bienestar de las personas. Si bien se compromete a contribuir activamente al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, Eni también apoya una transición energética low carbon y socialmente justa en consonancia con los principios sobre transición justa establecidos en el Acuerdo de París y las Directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 2015.

Como se establece en su Código de Ética, Eni se compromete a garantizar un entorno de trabajo libre de cualquier forma de discriminación o abuso y a establecer relaciones laborales que se caractericen por la equidad, la igualdad, la no discriminación, el enfoque y el respeto por la dignidad de la persona.

Eni se adhiere a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP), las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable (Directrices de la OCDE), los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y las International Finance Corporation Performance Standards. En consecuencia, Eni se abstendrá de infringir los Derechos Humanos y abordará cualquier impacto adverso sobre los Derechos Humanos que pudiera derivarse de su actividad.

Dicho compromiso surgió de un commitment voluntario expresado en 2007 a través de las Directrices de Eni para la Protección y Promoción de los Derechos Humanos y, posteriormente, a través de la Declaración de Eni sobre el Respeto de los Derechos Humanos aprobada por el Consejo de Administración de Eni SpA en 2018. En la actualidad, el citado compromiso se mantiene y se refuerza aún más con la evolución normativa relativa a la due diligence y a las responsabilidades de las empresas en materia de Derechos Humanos. Eni se adhiere a estos esfuerzos y los apoya, ya que adapta rápidamente sus procesos y sistemas de gestión a los requisitos de las normas emitidas o redactadas y utiliza su influencia (c.d. "leverage") para exigir y animar a terceros a adoptar conductas acordes con estos principios y valores.

Eni se compromete a cooperar activamente con las Autoridades Estatales y Entidades Gubernamentales en la implementación de programas de Derechos Humanos. En su calidad de operador principal en varios países, Eni se esfuerza, mediante el respeto de los derechos humanos en sus actividades y relaciones, por contribuir a fomentar el respeto de los Derechos Humanos, al aumentar la concienciación colectiva sobre la importancia de estos principios, y por expresar su preocupación por cualquier cuestión de Derechos Humanos que pueda surgir en los países en los que opera.

En caso de que la aplicación de la presente Policy Ethics, Compliance and Governance (en lo sucesivo, la "Policy ECG") se vea obstaculizada por conflictos entre las leyes locales de los países en los que opera Eni y sus propias normas operativas, Eni se esforzará por desarrollar medidas alternativas destinadas a garantizar y promover el respeto de los Derechos Humanos en sus operaciones directas e indirectas.

El compromiso de Eni se traduce en actividades específicas descritas a continuación, que implican una acción continua por parte de las Funciones de Eni y sus Subsidiarias.

STAKEHOLDER ENGAGEMENT

La participación de los Stakeholders (c.d. stakeholder engagement) es necesaria para garantizar la eficacia del sistema de gestión de los derechos humanos. Para ello, Eni identifica e involucra, tanto a nivel central como local, a las Partes Interesadas afectadas por sus proyectos/operaciones. Eni lleva a cabo un proceso de stakeholder engagement que se caracteriza por ser continuo y estructurado, dirigido a prestar la debida atención, comprender y gestionar las necesidades, expectativas y demandas de los Stakeholders, a través de herramientas y metodologías adecuadas (stakeholder management system, etc.).

Eni contribuye a iniciativas, redes y grupos de trabajo que se ocupan de los derechos humanos a escala local, nacional e internacional y desarrolla partnership público-privadas sobre estos temas. Eni valora profundamente la participación en iniciativas de múltiples Stakeholders, incluidas las iniciativas de advocacy sobre cuestiones críticas, especialmente las que se centran en la igualdad de género y el empowerment de las mujeres.

HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE

Eni se compromete a llevar a cabo la Diligencia Debida en Materia de Derechos Humanos en sus actividades y ha adoptado un modelo que identifica y evalúa los riesgos relacionados con la posible violación de los derechos humanos desde una doble perspectiva:

- El riesgo de causar (o contribuir a causar) impactos adversos reales o potenciales sobre los Derechos Humanos con referencia a los UNGP y las Directrices de la OCDE ¹.
- El riesgo de incurrir en sanciones, pérdidas financieras significativas o daños a la reputación (el llamado riesgo de cumplimiento).



Eni evalúa los impactos potenciales y reales de sus actividades en materia de Derechos Humanos de manera continua e identifica estrategias y soluciones específicamente adaptadas en el contexto de un esfuerzo continuo por mejorar la prevención y mitigación de tales impactos.

Eni lleva a cabo evaluaciones independientes de los posibles impactos adversos sobre los Derechos Humanos relacionados con las actividades realizadas directamente por la propia Eni, sus subsidiarias o terceros con los que trata. A través de estas evaluaciones, Eni identifica, analiza, evalúa y gestiona los efectos adversos que la implementación de un Proyecto Industrial u otras actividades de la empresa pueden tener sobre el disfrute de los Derechos Humanos por parte de los right-holder (como los trabajadores y los miembros de las comunidades locales), incluso a través de su implicación directa en dicho proyecto/actividad. Los resultados de estas evaluaciones se comparten con la dirección y se incorporan a planes de acción específicos o se integran en los sistemas de gestión existentes, y sus avances y eficacia se monitorean a lo largo del tiempo.

ACCESO A MECANISMOS DE RECLAMACIÓN/CANALES DE DENUNCIA Y REMEDIACIÓN

Se ponen a disposición de la empresa mecanismos de reclamación y otros canales de información para mejorar las oportunidades de identificar e investigar rápidamente los impactos potenciales y reales sobre los Derechos Humanos y tomar las medidas adecuadas.

¹ El proceso de diligencia debida se diseña y aplica para garantizar la integración de una perspectiva de género en todas las fases y con especial atención a la participación de las mujeres en los procesos de relacionamiento, así como a la identificación y gestión de los impactos específicos de género.

Eni también coopera con otros mecanismos de recurso no judiciales, como el previsto y regulado por las Directrices de la OCDE y establecido en los Puntos Nacionales de Contacto de la OCDE.

Eni se compromete a verificar y proporcionar reparación, incluso a través de la cooperación con Terceras Partes, en caso de impactos adversos sobre los Derechos Humanos que pueda haber causado (o contribuido a causar) a trabajadores y comunidades, y a hacer todo lo posible para lograr este objetivo en los casos en que el impacto esté directamente relacionado con sus operaciones, productos o servicios. Eni no impide en modo alguno el acceso a mecanismos judiciales o no judiciales o a mecanismos institucionales. Eni también se compromete a ejercer su influencia sobre Terceros para garantizar que se remedie cualquier impacto adverso directamente relacionado con sus actividades.

En consecuencia, Eni prohíbe y actúa para prevenir las represalias contra los trabajadores y otras stakeholder que planteen preocupaciones en materia de Derechos Humanos. Asimismo, Eni no tolera ni contribuye a las amenazas, intimidaciones, represalias o ataques (tanto físicos como a través de demandas judiciales) contra los defensores de los Derechos Humanos y las Partes Interesadas afectadas en relación con sus operaciones. Por último, Eni se compromete a colaborar con los defensores de los human rights defender para crear oportunidades de compromiso y debate a escala local e internacional.

EXPECTATIVAS HACIA LAS EMPRESAS PARTICIPADAS Y TERCEROS

Eni tiene en cuenta los posibles impactos adversos sobre los Derechos Humanos derivados de las actividades de empresas y entidades (como joint venture, consorcios, etc.) en las que, respectivamente, posee una participación minoritaria o no participa predominantemente en la gestión de las operaciones (las denominadas "non operated"), y de Terceros en general, incluidos sus propios proveedores, en la gestión de las relaciones comerciales, promoviendo también medidas para prevenir, mitigar y poner fin al impacto. A su vez, Eni espera que estas entidades se comprometan y observen los principios establecidos en esta Policy ECG² y los compromisos específicos que Eni ha asumido.

De hecho, Eni se compromete a utilizar su influencia, en la medida en que sea razonable según las circunstancias, para garantizar que estas entidades operan en cumplimiento con los principios esbozados en la presente Policy ECG, así como a hacer todo lo posible para utilizar su "leverage" sobre ellas de manera efectiva mediante la adopción de medidas de control destinadas a identificar y prevenir las violaciones de los Derechos Humanos en sus cadenas de valor³.

Las Directrices Fundamentales de la presente Policy ECG fueron aprobadas por el Consejo de Administración de Eni SpA el 14 de septiembre de 2023.

² Por lo tanto, se presta especial atención a la expectativa de Eni hacia Terceros de asegurarse de que dichas partes se comprometen a cumplir el Convenio sobre la Jornada Laboral de la OIT (núm. 1, 14 y 106) y las normas del Derecho Internacional Humanitario (DIH) con respecto a las actividades de seguridad.

³ Los ejemplos de medidas de influencia de Eni con respecto a dichas empresas o entidades pueden ser: actividades de promoción, negociación de cláusulas de Derechos Humanos, solicitudes de información y acciones correctivas cuando existan riesgos de violación de los Derechos Humanos, y -en función de las circunstancias- solicitudes de adopción de un código de conducta/declaración interna de compromiso en línea con el contenido de la presente Policy ECG y con las leyes que rigen el negocio en el país donde la empresa o entidad está establecida o donde se basan sus actividades, en lo que respecta al respeto de los Derechos Humanos.

A.1.2 **Ámbito de aplicación y modalidades de transposición**

Esta Policy ECG es de aplicación inmediata por Eni SpA y se aplica a sus subsidiarias⁴ tras su transposición, tal y como se describe en la Policy del Sistema Regulatorio.

En particular:

- las subsidiarias que no cotizan en bolsa y sus subsidiarias garantizan la transposición sin posibles excepciones⁵ con prontitud y, en cualquier caso, a más tardar el 30 de abril de 2024;
- las subsidiarias con acciones cotizadas en bolsa (en lo sucesivo, las "subsidiarias cotizadas") y sus subsidiarias reciben este documento y transponen las Directrices Fundamentales, sin exención posible⁶. Además, utilizan las Modalidades de Aplicación y podrían eventualmente ajustarlas a sus propias necesidades, previa comunicación al Process Owner pertinente, a la luz de las limitaciones reglamentarias específicas y de las funciones y responsabilidades de la empresa.

Esta Policy ECG anula y sustituye al siguiente documento de Eni SpA:

- Anexo F "Respeto y promoción de los derechos humanos en las actividades de Eni" del MSG "Empresa Responsable y Sostenible" emitido el 17 de marzo de 2020.

⁴ Según se define en la Policy de "Sistema Regulatorio"

⁵ Salvo que se exija específicamente a empresas de sectores regulados que estén sujetas a la supervisión de autoridades específicas y en caso de conflicto con la normativa local.

⁶ Salvo que se exija específicamente a empresas de sectores regulados que estén sujetas a la supervisión de autoridades específicas y en caso de conflicto con la normativa local.

■ A.2 PRINCIPIOS DE REFERENCIA Y SALIENT HUMAN RIGHTS ISSUE

PRINCIPIOS DE REFERENCIA

Las actividades reguladas por el presente documento deberán desarrollarse en cumplimiento con el Código de Ética, con las normas generales de transparencia y las normas específicas de control establecidas en el Modelo 231 de Eni, así como los Modelos de Cumplimiento en materia de responsabilidad administrativa empresarial para las subsidiarias de Eni, los principios transversales de referencia establecidos en la Policy del Sistema Regulatorio, y los principios y compromisos específicos de referencia asumidos por Eni, que se enumeran a continuación:

EMBEDDED Los Derechos Humanos son relevantes desde múltiples perspectivas y para distintos ámbitos empresariales. Por ello, el Modelo de Due Diligence en materia de Derechos Humanos adopta un enfoque "embedded". Es decir, integra las cuestiones de Derechos Humanos en todas las líneas de negocio y en las relaciones externas con Terceros.

VALUE AND PEOPLE-CENTRED el Human Rights Due Diligence Model no solo representa un modelo sobre cómo gestionar el riesgo de impactos adversos sobre los Derechos Humanos, sino que también representa el sistema de valores de Eni (establecido en el Código de Ética) y su compromiso de respetar los derechos de las personas, también a través de la adopción de la perspectiva de los rights-holder

RISK-BASED En línea con las mejores prácticas internacionales, el proceso de gestión y prevención de impactos adversos sobre los Derechos Humanos adopta un enfoque risk-based. En otras palabras, prioriza las acciones basadas de criterios como el nivel de riesgo que se evalúa en función de la gravedad y la probabilidad del impacto.

INTEGRATED El Modelo de Due Diligence en materia de Derechos Humanos de Eni se aplica de forma integrada con otras áreas, incluida la ética empresarial, anticorrupción, prevención del lavado de dinero, sanciones y protección de los consumidores. Esta metodología se beneficia de la sinergia con otros sistemas, por efecto de la cual todo el proceso se vuelve más eficaz y se maximiza el rendimiento.

COMPLIANCE-MINDED El respeto de los Derechos Humanos es un valor ético y una responsabilidad moral y social irrenunciable para Eni independientemente del contexto regulatorio aplicable.

CONTEXTUAL El Human Rights Due Diligence Model de Eni está específicamente adaptado al contexto en el que opera Eni y está integrado en su realidad operativa (no se basa en un planteamiento de "one size fits all" ni en un "tick box exercise").

DYNAMIC / ONGOING El Modelo de Due Diligence en Materia de Derechos Humanos está en constante evolución en respuesta a la evolución normativa en curso, los cambios en los escenarios geopolíticos que plantean nuevos riesgos, los avances en los ámbitos pertinentes y los proyectos de reciente adopción, en particular con respecto al procedo de Just Transition de Eni.

Las Salient Human Rights Issue de Eni

De acuerdo con los UNGPs y las Directrices de la OCDE, el compromiso, el modelo de gestión y las actividades de Eni en materia de Derechos Humanos se desarrollan, prioritariamente, con base en los c.d. Salient Human Rights Issue ("Salient Issue"), es decir, temas calificados como los más significativos para Eni, que se identifican en función de las actividades empresariales, los contextos en los que opera Eni y la puesta en común con las partes interesadas locales e internacionales pertinentes, mediante la adopción de un enfoque risk-based.



Las Salient Human Rights Issue identificadas por Eni están sujetas a revisión y actualización periódicas y, en el momento de la publicación de la presente Policy ECG, se agrupan en cuatro categorías principales, tal y como se detalla a continuación.

A continuación, se expone el compromiso de Eni con las Salient Issue

DERECHOS HUMANOS EN EL LUGAR DE TRABAJO

Eni se compromete a respetar y aplicar los principios establecidos en la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la política social de la OIT, que incluye los **derechos fundamentales** sobre el trabajo consagrados en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como los derechos establecidos en los instrumentos laborales internacionales para la **promoción de condiciones de trabajo dignas**⁷. En particular:

FREEDOM OF ASSOCIATION AND COLLECTIVE BARGAINING

Eni garantiza y promueve el derecho de los trabajadores y empresarios a constituir organizaciones sindicales por voluntad propia, así como el derecho a la negociación colectiva⁸. Además, Eni se compromete a prohibir cualquier discriminación de los representantes de los trabajadores en relación con sus actividades de representación sindical⁹. En cumplimiento con la legislación nacional y los convenios colectivos aplicables, Eni se compromete a cooperar de buena fe y a abstenerse de cualquier actividad antisindical, así como a permanecer neutral con respecto a la preferencia de los empleados de afiliarse (o no afiliarse) a un sindicato de su elección. Eni también se compromete a poner a disposición de los representantes de los trabajadores todas las facilidades necesarias para que puedan desempeñar sus funciones de manera oportuna y eficaz.

HEALTH AND SAFETY AT WORK

Eni se compromete a garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable mediante el cumplimiento de las normas internacionales más estrictas en materia de salud y seguridad y las leyes y reglamentos específicos de los países en los que opera. Eni garantiza que gestiona la salud y la seguridad en el trabajo basándose en los principios de precaución, prevención, protección y gestión de riesgos, incluso por medio de una perspectiva de género, que integra en sus modelos operativos¹⁰. Eni trabaja con la vista puesta en la mejora continua y la capacitación de todos los niveles de la empresa.

En este contexto, Eni promueve la salud y el bienestar psicofísico y social de sus personas, a través de un sistema de gestión que incluye medicina del trabajo e higiene industrial, asistencia sanitaria y gestión de emergencias médicas y promoción de la salud,

DECENT WORKING CONDITIONS

Eni se compromete a promover la dignidad de los trabajadores y trabajadoras en toda su cadena de valor. De acuerdo con las leyes nacionales y los contratos aplicables, Eni se compromete a cumplir las normas de protección laboral y a exigir su cumplimiento en toda su cadena de valor. Eni también adopta una serie de medidas e iniciativas destinadas a garantizar el equilibrio entre la vida laboral y personal (work-life balance) y el bienestar dentro de la organización.

TRAINING AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Eni reconoce y promueve el desarrollo de las capacidades de los empleados sin discriminación alguna y en igualdad de condiciones. También se compromete a promover la mejora de las competencias profesionales de las personas y adopta un modelo de desarrollo y progresión profesional que fomenta el potencial del individuo, en condiciones de igualdad y no discriminación. Eni también reconoce la formación como una herramienta esencial para el desarrollo del conocimiento, así como un elemento estratégico para la consecución de los objetivos empresariales, por lo que proporciona a sus empleados los medios para adquirir, mantener y desarrollar sus competencias.

ELIMINATION OF FORCED AND COMPULSORY

LABOUR Eni rechaza cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio¹², así como cualquier práctica de explotación laboral que incluya, por ejemplo: el tráfico de seres humanos, la restricción de la libertad de movimiento y la confiscación de documentos de identidad.

⁷ Estos compromisos están incluidos en el Acuerdo Marco Internacional sobre Relaciones Industriales Internacionales y Responsabilidad Social de las Empresas, firmado por Eni e IndustriALL.

⁸ Tal y como se consagra en los Convenios de la OIT núm. 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación y núm. 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.

⁹ Consagrado en el Convenio núm. 135 de la OIT.

¹⁰ Tal y como se consagra en los Convenios núm. 155 y 187 de la OIT.

¹² Tal y como se consagra en los Convenios núm. 29 sobre el Trabajo Forzoso y núm. 105 para la Abolición del Trabajo Forzoso de la OIT.

garantizando la aplicación de una perspectiva de género, así como una especial atención a las situaciones de mayor vulnerabilidad. Eni promueve una cultura de la salud y el acceso a servicios sanitarios adecuados.

EFFECTIVE ABOLITION OF CHILD LABOUR

Sobre la base de lo dispuesto en las normas internacionales del trabajo, y en cumplimiento con las leyes nacionales aplicables, Eni se compromete a respetar la edad mínima de acceso al empleo, que no puede ser inferior a la edad en que el niño termina la escolaridad obligatoria y, en cualquier caso, no inferior a los 15 años de edad. Los menores de 18 años no pueden realizar trabajos peligrosos. Eni también se compromete a cumplir las medidas establecidas en las normas internacionales y nacionales aplicables sobre el trabajo infantil y el empleo de menores, incluidas las peores formas de trabajo infantil¹¹.

NON-DISCRIMINATION AND EQUAL OPPORTUNITIES

Se prohíbe cualquier forma de discriminación, distinción, exclusión o preferencia basada en identificadores personales (origen, nacionalidad, religión, orientación sexual, filiación política, diversidad psíquica y física, estado de salud, edad y cualquier otro dato personal) no relacionados con los requisitos necesarios para desempeñar un determinado puesto de trabajo, que anule o menoscabe la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación¹³. Eni también se compromete con la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor basada en criterios objetivos¹⁴. En el marco de la promoción de medidas de apoyo a crianza y cuidado familiar, Eni protege la maternidad, y reconoce no menos garantías que las previstas en la normativa internacional sobre la materia y sobre la duración y compensación de los permisos de maternidad y paternidad de sus empleados en todos los países en los que opera¹⁵ y promueve también medidas adicionales de ayuda a la crianza y cuidado familiar, entre ellas las destinadas a garantizar el derecho a la no discriminación que tienen las personas con responsabilidades familiares.

VIOLENCE AND HARASSMENT AT WORK

No se toleran en ningún lugar de trabajo ni en ningún otro contexto prácticas o comportamientos, o amenazas de tales actos, dirigidos a causar daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos, cuando se produzcan en relación con las obligaciones laborales, en conexión con las tareas laborales o si se derivan de compromisos laborales. Esto incluye la violencia de género y el acoso perpetrado contra las personas por razón de su sexo o género, ya sea hacia el individuo o hacia el grupo como tal, incluido el acoso sexual.

Consciente de las desigualdades de género que sufren los cuidadores, Eni promueve medidas de apoyo a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares¹⁶. Eni busca soluciones para apoyar a las personas con problemas graves de salud y con discapacidad, fomentando soluciones operativas que les permitan utilizar un puesto de trabajo adecuado que les permita trabajar. En casos especiales, Eni también ofrece la posibilidad de períodos temporales continuos de trabajo flexible (a distancia) que se acordarán con el responsable del empleado y la función de Recursos Humanos.

¹¹ Consagrado en el Convenio núm. 138 de la OIT. Las formas de trabajo infantil se identifican en el Convenio núm. 182 de la OIT.

¹³ Tal y como se consagra en el Convenio núm. 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación).

¹⁴ Tal como se consagra en el principio "A igual trabajo, igual salario" y en el Convenio núm. 100 de la OIT.

¹⁵ Se aplican las disposiciones del Convenio núm. 183 de la OIT.

¹⁶ En cumplimiento con el Convenio núm. 156 de la OIT.

DERECHOS HUMANOS EN LAS RELACIONES CON TERCEROS

Eni involucra a sus Terceros en la prevención y mitigación de cualquier impacto adverso sobre los Derechos Humanos que sus operaciones, productos o servicios puedan causar, contribuir a causar o con los que puedan estar directamente relacionados.

En la medida de lo posible, Eni realiza todos los esfuerzos razonables para garantizar que los principios incluidos en la presente Policy ECG se integren en los reglamentos internos de las empresas participadas y no controladas y otras entidades "non operated" (por ejemplo, joint venture, consorcios, etc.).

Eni concibe el respeto de los Derechos Humanos en la **cadena de suministro** como un elemento esencial y lo salvaguarda a través de un proceso de contratación que implica la adopción de un modelo de evaluación centrado en los Derechos Humanos.

Eni adopta procesos para prevenir las violaciones de los Derechos Humanos y evalúa a sus proveedores mediante un modelo risk-based que, en caso necesario, prevé la aplicación de medidas correctivas y su seguimiento. Los proveedores de Eni tienen la **obligación** contractual de cumplir los principios contenidos en las leyes e instrumentos nacionales e internacionales aplicables, las directrices y las mejores prácticas destinadas a prevenir las violaciones de los Derechos Humanos, incluidos los Principios Rectores de las Naciones Unidas, las Directrices de la OCDE y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como el Código de Ética y el Código de Conducta para Proveedores de Eni. En caso de que surjan problemas críticos o de que no se cumplan las normas mínimas de aceptabilidad, Eni limita o impide la capacidad del proveedor para presentarse a licitaciones y/o evalúa la adopción de medidas contra el proveedor, incluida la terminación del contrato. Además, Eni exige que las actividades subcontratadas se lleven a cabo de acuerdo con los requisitos mencionados. Eni también lleva a cabo actividades de comunicación y sensibilización en relación con sus proveedores y, además, les pide que promuevan el respeto de los Derechos Humanos en sus propias cadenas de suministro.

Al estar consciente de los crecientes índices de esclavitud y trata de seres humanos en las economías mundiales, Eni se compromete a **mantener y mejorar los procesos que emplea para identificar y combatir estas violaciones de los derechos humanos en toda su cadena de suministro**.

DERECHOS HUMANOS EN LAS COMUNIDADES LOCALES QUE ACOGEN ACTIVIDADES DE ENI

Eni respeta los **derechos de las personas y las comunidades locales de los países en los que opera**, con especial referencia a la **biodiversidad**, la **protección del medio ambiente**, la salvaguarda de zonas culturalmente sensibles (c.d. "culturally sensitive"), los derechos de propiedad y uso de **la tierra** y los **recursos naturales**, el **derecho al agua** y el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

Eni no tolera ninguna forma de **Acaparamiento de tierras ("Land Grabbing")** y opera según criterios avanzados de **protección del medio ambiente** y **la seguridad pública**.

Se presta especial atención a los derechos de los **Grupos Vulnerables**, con especial atención a los niños, las minorías nacionales o étnicas, las minorías religiosas y lingüísticas, las personas con discapacidad, los trabajadores migrantes y sus familias. En particular, Eni se compromete a respetar los derechos de las mujeres y las niñas en las comunidades en las que opera y verifica la presencia de pueblos indígenas en la zona afectada por el proyecto en cuestión, garantizando su participación efectiva durante toda la duración de las operaciones, incluso mediante el uso de servicios especializados externos y de la asistencia técnica de la función de sostenibilidad de Eni.

Eni respeta los **derechos específicos de los pueblos indígenas**, con especial referencia a sus culturas, estilos de vida, instituciones, vínculos con su tierra natal y modelos de desarrollo, de acuerdo con las normas internacionales, el Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales de la OIT (núm. 169) y la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (DNUDPI).

Eni informa e implica a las comunidades locales a través de **consultas libres, previas e informadas** con las personas afectadas para tener en cuenta sus expectativas legítimas en relación con la planificación y la ejecución de las actividades empresariales, incluidas las inversiones comunitarias. En este contexto y con el fin de respetar los Derechos Humanos, la consulta a las Comunidades Locales es de particular importancia si se trata de Grupos Vulnerables¹⁷ ya que estas minorías pueden no tener acceso a las formas tradicionales de consulta previstas por la normativa local y sus necesidades pueden no identificarse adecuadamente por medios ordinarios.

¹⁷ Por lo tanto, en la fase de identificación de las partes interesadas, es necesario verificar la presencia de dichos grupos vulnerables (incluso mediante el empleo de fuentes secundarias y la consulta de ONG que operen sobre el terreno) y adoptar herramientas eficaces, como metodologías de consulta previa culturalmente apropiadas y lingüísticamente accesibles, aptas para la identificación de sus representantes reales y sus demandas prioritarias.

Eni participa en la **creación de oportunidades** de crecimiento y **mejora de las competencias de las personas y empresas** de los territorios en los que opera, ya que fomenta la transferencia de conocimientos y el **desarrollo de competencias profesionales** a nivel local.

De igual forma, Eni coopera en la puesta en marcha de iniciativas destinadas a garantizar un **desarrollo local autónomo**, duradero y sostenible, ya que permite crear amplias redes de competencias y conocimientos, compartir recursos y capacidades y trabajar en colaboración con las comunidades, las organizaciones locales y los promotores del desarrollo.

En los territorios donde opera, Eni trabaja en cooperación con las autoridades sanitarias locales para proteger y promover el derecho a la salud reforzando los sistemas sanitarios locales, las infraestructuras, el desarrollo de capacidades y la concienciación de la comunidad.

Eni se compromete a tomar medidas para evitar el **reasantamiento de las Comunidades Locales**. En caso de que no se puedan evitar dichos reasentamientos, Eni lleva a cabo consultas libres, previas e informadas con las personas afectadas para llegar a acuerdos conjuntos, compensaciones justas y mejoras en las condiciones de vida, en línea con las Normas de Desempeño de la CFI.

Eni desarrolla y aplica **mecanismos de reclamación** adecuados como parte de sus esfuerzos para fomentar el diálogo con las Comunidades Locales sobre el desarrollo de los proyectos y sus posibles impactos; dichos mecanismos de reclamación se rigen por un instrumento regulatorio interno apropiado.

Por último, Eni se compromete a gestionar **las actividades de desmantelamiento ("decommissioning")** en cumplimiento con su compromiso más amplio de respetar los Derechos Humanos, especialmente en lo que se refiere a las Comunidades Locales.

LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS ACTIVIDADES DE SEGURIDAD

Eni protege a sus personas y activos de cualquier amenaza derivada de conductas delictivas de terceros que puedan causar daños directos o indirectos, mediante la implantación de un sistema de gestión de riesgos de seguridad (security risk management), en cumplimiento de la normativa, los Derechos Humanos y los más altos estándares internacionales (Voluntary Principles on Security and Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials de las Naciones Unidas) al considerar las **necesidades específicas de los países en los que opera**. Todo el personal de seguridad que proteja al personal y las instalaciones de Eni debe respetar estos principios.

Eni también se compromete a cumplir las **normas del derecho humanitario internacional** y a minimizar el impacto de los dispositivos de seguridad en las comunidades locales.

Por ejemplo, Eni promueve la inclusión de cláusulas de Derechos Humanos en el Memorandum of Understanding que firma con las autoridades locales y en los contratos que suministran servicios de seguridad y conserjería en sus instalaciones en Italia y en el extranjero. Además, Eni imparte **programas de formación específicos sobre Derechos Humanos a las fuerzas de seguridad públicas y privadas** de sus Subsidiarias en los países en los que opera de acuerdo con los objetivos de sensibilización identificados por la Iniciativa de los Voluntary Principles Initiative. Por último, Eni adopta un enfoque risk-based para priorizar el riesgo de impactos adversos que puedan causar sus actividades de seguridad y establece la adopción de reparaciones adecuadas cuando sea necesario.

OTROS ÁMBITOS DE COMPROMISO

Además de los Salient Issues, Eni también está comprometida con cuestiones transversales que considera de vital importancia.

Diversity & Inclusion

Eni se compromete a promover una visión multicultural con un enfoque en la mejora de la diversidad de las personas, cuya aportación cultural enriquece la identidad de Eni. Esto se refleja en la creación de un ambiente laboral basado en los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades.

En particular, en lo que respecta a la igualdad de género y el empowerment de las mujeres en el trabajo, Eni aplica una perspectiva de género a sus procesos y a todas sus actividades en todas sus prácticas empresariales y en sus relaciones con las comunidades de los países en los que opera, desde el desarrollo de productos y servicios hasta los proyectos de desarrollo local, incluida la realización de evaluaciones específicas. Eni también se asegura de que sus iniciativas de comunicación, incluidas las comerciales, promuevan una visión multicultural de la propia empresa y eviten el uso de estereotipos de género.

Clima y Derechos Humanos

Eni reconoce los retos que plantea el cambio climático y su impacto en la sociedad; ha asumido compromisos voluntarios de descarbonización, comunica de forma transparente sus avances, dialoga con los stakeholders y participa activamente en iniciativas sectoriales dirigidas a crear sinergias y a promover soluciones conjuntas en respuesta a los retos climáticos.

Además, Eni supervisa cuidadosa y activamente la evolución normativa y las prácticas del mercado relativas a los compromisos voluntarios sobre el clima y los Derechos Humanos con vistas a alinearse con las best practice internacionales y las normas aplicables.

Derecho a la información

Eni se compromete a proporcionar a los Stakeholders información periódica adecuada sobre sus actividades.

■ A.3 FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

A continuación, se enumeran las principales funciones y responsabilidades de los sujetos afectados por la presente Policy ECG "Respeto de los Derechos Humanos en Eni", en relación con las cuestiones reguladas en el presente documento:

<p>Consejo de Administración de Eni SpA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ guía a la empresa persiguiendo el éxito sostenible en la creación de valor a largo plazo en beneficio de los accionistas al tomar en cuenta los intereses de otros Stakeholders que puedan ser relevantes para la empresa.
<p>Comité de Sostenibilidad y Escenarios de Eni SpA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ actúa como órgano proponente, consultivo y de proceso preliminar del Consejo de Administración de Eni SpA en relación con los escenarios y la sostenibilidad, entendiendo por tales los procesos, iniciativas y actividades destinados a supervisar el compromiso de Eni con el desarrollo sostenible en toda la cadena de valor.
<p>Función Integrada y de Cumplimiento de Eni SpA</p> <p>Función de Sostenibilidad de Eni SpA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ ("función integrada de cumplimiento" y "función de sostenibilidad") aseguran, cada una por su área de incumbencia, la identificación e implementación del presente instrumento regulatorio y su seguimiento, garantizando, a través de un enfoque denominado "incorporado" ("embedded"), la integración del tema de los Derechos Humanos en el diseño de todos los procesos corporativos, incluyendo las relaciones con Terceros y Stakeholders externos.
<p>Funciones Responsable de procesos afectados por los Salient Issues de Eni SpA¹⁸</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ evalúa, cada uno por su área de interés y en relación con áreas específicas de compromiso, los impactos adversos reales o potenciales que Eni pueda causar, o contribuir a causar. Asimismo, identifica e implementa las medidas de mitigación y cese pertinentes en cumplimiento con las directrices metodológicas identificadas por las funciones integradas de cumplimiento y sostenibilidad.
<p>Función de Cumplimiento Empresarial</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ garantiza, en coordinación con las funciones integradas de cumplimiento y sostenibilidad de Eni, el apoyo necesario para la implementación y el seguimiento de las actividades cubiertas por la presente Policy y que se exigen a cada Subsidiaria.
<p>Función Local Responsable de la Sostenibilidad</p>	
<p>Superior Inmediato</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ asegura, en lo que les concierne, la ejecución y el seguimiento de las actividades englobadas en la presente Policy, incluidas las relaciones con Terceros y Stakeholders externos.

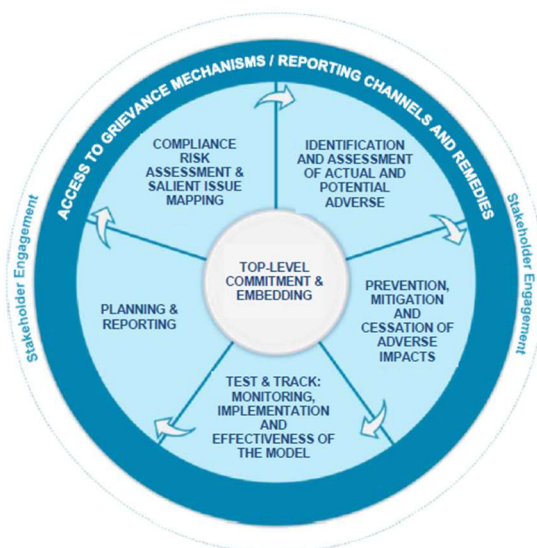
¹⁸ " Process Owner" según el Sistema Regulatorio de Eni.

B. MODALIDADES DE APLICACIÓN

■ B.1 HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE MODEL

El Human Rights Due Diligence Model adoptado por Eni aplica las normas internacionales pertinentes, en particular los UNPGs y las Directrices de la OCDE, así como las best practice relativas a los programas de cumplimiento.

A continuación, se ofrece una breve explicación del Human Rights Due Diligence Model.



STAKEHOLDER ENGAGEMENT

La participación significativa de las partes interesadas es crucial en todas las fases del proceso de due diligence. Esta actividad implica una colaboración activa, por ejemplo, mediante reuniones, audiencias o procedimientos de consulta, y una colaboración preventiva, es decir, puesta en marcha antes de que se adopten las decisiones. En concreto, la función de sostenibilidad gestiona el stakeholder engagement a nivel central¹⁹, mientras que las funciones que se ocupan de los procesos afectados por las Salient Issue y los Superiores Inmediatos garantizan la participación de las partes interesadas en todas las actividades que son de su responsabilidad.

TOP-LEVEL COMMITMENT & EMBEDDING

La aprobación de la presente Policy ECG por parte del Consejo de Administración de Eni demuestra el compromiso de toda la alta dirección en la materia y constituye la referencia más inmediata en el contexto del respeto de los Derechos Humanos por parte de Eni. Las funciones integradas de cumplimiento y sostenibilidad garantizan que los principios expresados en la presente Policy ECG se apliquen e integren adecuadamente ("embedded") en los diversos instrumentos regulatorios aplicables a todas las funciones empresariales pertinentes.

¹⁹ Por ejemplo, mediante la participación de organizaciones líderes en materia de empresas y derechos humanos.

Por lo tanto, las cuestiones relativas a los Derechos Humanos se incluyen en todos los procesos que, como resultado de una evaluación de riesgos adecuada, se considera que conllevan un riesgo potencial de impacto sobre los Derechos Humanos, con el fin de garantizar que el respeto de los Derechos Humanos constituya una parte integral de la conducta empresarial de Eni ("policy coherence").

Además, se ha incluido en el plan de gestión de desempeño la contribución a la implementación del Human Rights Due Diligence Model y su difusión.

EL PROCESO DE DUE DILIGENCE EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

El proceso de Due Diligence en Materia de Derechos Humanos que desarrolló Eni puede calificarse de:

- **multidisciplinar:** el análisis considera los aspectos sociales, sanitarios, medioambientales y jurídicos que podrían verse afectados;
- **multinivel:** el análisis se consolida a nivel central, tiene en cuenta a Eni en su conjunto, y también a nivel de cada función/proyecto, al centrarse en las funciones/proyectos que podrían estar más expuestos a la cuestión destacada y que se identifican mediante un enfoque risk-based;
- **integrado en las actividades de Eni:** desde las fases iniciales de cada proyecto/actividad, se realiza un análisis ponderado según criterios específicos para determinar su nivel de criticidad.

Compliance Risk Assessment & Salient Issue Mapping

La Evaluación de Riesgos de Cumplimiento (Compliance Risk Assessment)²⁰ y el Mapeo de Salient Issues encarnan el conjunto de actividades destinadas a identificar y analizar los riesgos y los impactos asociados sobre los Derechos Humanos que las actividades de Eni pueden causar. Eni evalúa el riesgo relativo a los Derechos Humanos bajo un doble perfil: el riesgo de causar (o contribuir a causar) impactos adversos reales o potenciales sobre los Derechos Humanos y el riesgo de cumplimiento (de incurrir en sanciones, pérdidas financieras o daños a la reputación), también con el fin de identificar posibles acciones de tratamiento del riesgo (risk treatment).

En particular, la función de sostenibilidad contribuye a la definición de la metodología en cuanto al riesgo de impactos sobre los Derechos Humanos que Eni pueda causar o contribuir a causar, y la función integrada de cumplimiento identifica formas específicas de evaluar los riesgos de cumplimiento relativos a los Derechos Humanos. Esta amplia evaluación se lleva a cabo anualmente y cada vez que se materializan nuevos riesgos significativos de impactos adversos y se realiza teniendo en cuenta la posible evolución de las normas nacionales e internacionales de Derechos Humanos y otras normas aplicables.

En cuanto al riesgo de que Eni cause impactos adversos en los Derechos Humanos, la función de sostenibilidad también realiza una gap analysis, al menos cada tres años, con el objetivo de verificar la coherencia entre el Human Rights Due Diligence Model de Eni, los instrumentos adoptados por las funciones responsables de los procesos impactados, según

²⁰ Se hace referencia al instrumento regulatorio aplicable relativo al ámbito de cumplimiento.

corresponda, y las principales normas internacionales. Además, la función de sostenibilidad actualiza periódicamente la lista de Salient Issues, mapeando todas las áreas de negocio de Eni en las que el riesgo de impactos adversos sobre los Derechos Humanos parece ser más crítico y elevado, con el apoyo de la función integrada de cumplimiento²¹.

Identificación y evaluación de impactos adversos reales o potenciales (“identify & assess”)

La función de sostenibilidad determina las directrices metodológicas para la identificación y la evaluación del riesgo de que las actividades, productos o servicios de Eni puedan causar, o contribuir a causar, impactos adversos reales o potenciales sobre los Derechos Humanos. La función integrada de cumplimiento contribuye a definir los métodos de aplicación de dichas actividades y evalúa la idoneidad del diseño de los controles de cumplimiento.

Con respecto a la naturaleza específica de cada Salient Issue y sin perjuicio de lo anterior, cada función responsable de los procesos afectados por los Salient Issue desarrolla y actualiza metodologías específicamente adaptadas para el análisis de riesgos e impactos con el fin de identificar y priorizar los riesgos de violación de los Derechos Humanos, de acuerdo con las funciones integradas de cumplimiento y sostenibilidad. Una vez identificadas las áreas y operaciones de riesgo, cada una de dichas funciones evalúa la naturaleza y el alcance de los riesgos mencionados, así como el papel real o potencial de Eni en causar, contribuir a causar o estar directamente relacionada con el posible impacto adverso.

Por lo que respecta a los proyectos, la función de sostenibilidad llevará a cabo Evaluaciones de Impacto sobre los Derechos Humanos (Human Rights Impact Assessment) de acuerdo con un criterio basado en prioridades con el fin de identificar, analizar, evaluar y gestionar los efectos adversos que las actividades empresariales pertinentes puedan tener sobre el disfrute de los Derechos Humanos por parte de los titulares de derechos (right-holders).

Prevención, mitigación y cese de los efectos adversos (“prevent, mitigate and cease”)

La fase de prevención, mitigación y cese del impacto adverso tiene como objetivo identificar y aplicar medidas de prevención/mitigación de riesgos y mitigación/cese del impacto. Algunas medidas son de carácter más general, mientras que otras representan el resultado de la actividad de identificación y evaluación descrita anteriormente.

Prevención

Estas medidas las define la función integrada en cumplimiento con la función de sostenibilidad y las funciones responsables de los procesos afectados por las Salient Issue, en lo que les concierne, y se describen en los instrumentos regulatorios que establecen las reglas aplicables a cada proceso, en particular los relativos a las áreas de sostenibilidad, recursos humanos, adquisiciones, seguridad y los procesos de exploración y desarrollo.

²¹ Se tienen debidamente en cuenta factores cualitativos y cuantitativos, entre los que se incluyen: el sector específico en el que opera Eni y el tipo de actividades y operaciones que realiza, las zonas geográficas implicadas, el nivel asociado de protección y disfrute de los Derechos Humanos en el contexto pertinente y las partes interesadas potenciales. En las actividades de identificación de riesgos, se presta especial atención a los impactos sobre las personas y comunidades con alto riesgo de vulnerabilidad, también mediante la adopción de una perspectiva de género.

Las medidas de prevención incluyen, entre otras:

- **Screening de las contrapartes:** destinada a verificar la conducta de las contrapartes potenciales en violación de los Derechos Humanos y/o relacionada con negocios/actividades en los que Eni tiene previsto participar.
- **Cláusulas contractuales/ responsible contracting:** implementación, por parte de la función integrada de cumplimiento, con el apoyo, cuando sea necesario, de la función de sostenibilidad y de las funciones responsables de los procesos afectados por las Salient Issue, de un sistema de cláusulas estándar de Derechos Humanos para los contratos que celebra Eni. Dichas cláusulas contractuales también pueden requerir que las contrapartes incluyan cláusulas similares en los contratos que celebren con subcontratistas y/o subproveedores (lo que se denomina "cascada contractual" o "contractual cascading") y también hacen referencia al reconocimiento por parte de las contrapartes del contenido de la presente Policy, mismo que está disponible en el sitio web www.eni.com.
- **Capacitación:** cada función con responsabilidad en relación con los procesos afectados por las Salient Issue ofrece iniciativas de formación especializada e imparte formación específica en Derechos Humanos a sus empleados, que incluye también los contenidos de la presente Policy ECG, y lleva a cabo iniciativas de sensibilización de Terceros, con el apoyo de la función de Recursos Humanos. Las funciones integradas de cumplimiento y sostenibilidad contribuyen a enmarcar el contenido de esas sesiones de formación.
- **Leverage en las contrapartes:** cada función responsable de procesos afectados por Salient Issue y cada Superior Inmediato promueven actividades específicas de divulgación y supervisión de las operaciones de Terceros.

Las funciones competentes podrán, de vez en cuando y cuando sea necesario, determinar las medidas de prevención adicionales que se consideren necesarias.

Mitigación

Cuando la prevención se considera ineficaz, Eni aplica las medidas necesarias para mitigar los impactos adversos sobre los Derechos Humanos, tanto en el contexto de sus propias operaciones como en las de sus contrapartes, ya que les exige que apliquen igualmente dichas medidas, mismas que se identifican caso por caso. En lo que respecta a las contrapartes, dichas medidas de mitigación pueden ir desde el refuerzo de las medidas preventivas aplicadas previamente hasta la suspensión temporal de la actividad o la relación comercial pertinente, así como tendrían en cuenta las implicaciones que acarrearían para los rights-holder, los esfuerzos de mitigación aplicados por Terceros y la idoneidad de dichos esfuerzos para poner fin al impacto adverso en el futuro. Con respecto a sus propios trabajadores, Eni puede recomendar acciones específicas de mitigación a las funciones pertinentes de Recursos Humanos.

Cese

Las actividades o relaciones que causan o contribuyen a causar impactos adversos, y que no permiten ninguna mitigación adecuada (como resultado de la evaluación de Eni) se cesan. El cese de una relación comercial o de una determinada actividad también se evalúa en función del posible impacto que tendría sobre los rights-holder. Si la actividad no puede interrumpirse inmediatamente, se elabora un plan de medidas correctivas.

La función responsable de los procesos afectados por las Salient Issue y el Superior Inmediato identifican y aplican dichas medidas de cese, en lo que les concierne, e implican también a las funciones integradas de cumplimiento y sostenibilidad, cuando es necesario²².

Test&Track: Monitoreo de la aplicación del modelo y evaluación de su eficacia.

La fase de prueba y seguimiento (test&track) forma parte de las actividades de control de segundo nivel previstas por el sistema de control interno y gestión de riesgos. La función integrada de cumplimiento evalúa y supervisa la eficacia del Human Rights Due Diligence Model de forma periódica o cuando lo considera necesario sobre la base de indicadores cualitativos y cuantitativos.

Las iniciativas se evalúan en relación con el respeto y la promoción de los Derechos Humanos mediante la selección de indicadores y objetivos específicos a nivel central mediante un proceso de seguimiento multifuncional.

Este control se realiza de la siguiente manera:

- internamente (con respecto a las actividades de Eni SpA y sus Subsidiarias): mediante un seguimiento periódico de la aplicación de las medidas de prevención y mitigación identificadas en los planes de acción elaborados para las áreas de actividad que plantean mayores riesgos;
- externamente (con respecto a las actividades de las contrapartes de Eni): mediante evaluaciones periódicas paper-based y sobre el terreno destinadas a evaluar cómo se gestionan las cuestiones de Derechos Humanos por la gestión contractual del contratista principal, que también podrían llevar a cabo consultores externos.

Los resultados de los procesos de seguimiento se consideran para determinar si la actual Policy ECG y el Human Rights Due Diligence Model requieren una actualización.

Planning e Reporting

El objetivo de la fase de planificación e informe es identificar las directrices de planificación en materia de Derechos Humanos, en el marco del Plan Cuatrienal, por parte de la función de sostenibilidad, que también consolida las contribuciones recibidas de las funciones responsables de los procesos impactados por las Salient Issue.

Esta fase también tiene por objeto proporcionar un resumen de las actividades y actuaciones en materia de Derechos Humanos que comunique los resultados que se exponen a continuación:

- internamente: la función de sostenibilidad explica las acciones realizadas y previstas al Director Ejecutivo de Eni SpA, al Comité de Sostenibilidad y Escenarios y al Consejo de Administración de Eni SpA;
- externamente: con el objetivo de satisfacer las necesidades de información de sus Stakeholders de forma completa y puntual.

²² La función de adquisición define y aplica las medidas de cese que son de su responsabilidad de acuerdo con la medida adoptada en el seno de un equipo de evaluación de proveedores específicamente orientado.

Los informes son obligatorios y voluntarios.

Acceso a mecanismos de reclamación/canales de denuncia y remediación

Eni prevé mecanismos de reclamación y otros canales de información, tanto a nivel central como en los centros operativos con el fin de garantizar que cualquier posible violación de los Derechos Humanos se detecte, analice, gestione y, si se comprueba, se corrija rápidamente. En caso de presunta violación de los Derechos Humanos, el sistema regulatorio de la empresa prevé dos formas diferentes de proceder:

- "Mecanismo de Quejas" ("Grievance Mechanism"), entendido como el conjunto de procedimientos que Eni pone a disposición de las presuntas víctimas de dichas violaciones, que incluyen las opciones de presentar, de forma escrita o verbal, quejas o reclamaciones en relación con las actividades realizadas y sobre su gestión y resolución. Las quejas sobre derechos humanos calificadas de "significativas" conllevan un procedimiento específico para su análisis y respuesta;
- "Denuncia", que debe entenderse como la opción de que disponen los empleados o terceros para denunciar, incluso de forma confidencial o anónima, cuestiones relativas al Sistema de Control Interno u otros asuntos en presunto incumplimiento del Código de Ética, como la ética empresarial, el acoso moral, el acoso por razón de sexo, la discriminación y el respeto de los Derechos Humanos²³.

Eni no tolerará violaciones de los principios establecidos en la presente Policy ECG y sancionará cualquier comportamiento ilícito, atribuible a Personas de Eni y/o Terceros, que pueda surgir como resultado de las actividades o informes de auditoría interna.

En vista de lo anterior, Eni hará todos los esfuerzos razonables para (i) prevenir cualquier conducta que pueda violar la presente Policy ECG; (ii) rescindir y sancionar dichas conductas realizadas por empleados de Eni, en cumplimiento con lo dispuesto en la MSG de Recursos Humanos; (iii) aplicar recursos contractuales, incluyendo, de manera enunciativa mas no limitativa, los siguientes: terminación de contratos y reclamaciones por daños y perjuicios contra Terceros cuyas acciones se considere que infringen los principios establecidos en la presente Policy ECG y/o los compromisos de cumplimiento establecidos en los contratos aplicables, según proceda.

Para todos los casos que se presentan a los Puntos Nacionales de Contacto y que afectan a Eni, la función de sostenibilidad coopera con la función de Asuntos Jurídicos y Negociaciones Comerciales e implica a cualquier otra función afectada.

²³ En el contexto de la gestión de Denuncias, la función de auditoría interna activa flujos de información con las funciones integradas de cumplimiento y sostenibilidad, para las evaluaciones que son de su competencia, con el fin de identificar los expedientes de la Denuncia relativos a temas de Derechos Humanos de acuerdo con la metodología compartida y, en su caso, sometidos a actualización periódica.

■ B.2 REFERENCIAS REGLAMENTARIAS EXTERNAS

- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011)
- Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre la Conducta Empresarial Responsable (2023)
- Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT (2023)
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, Naciones Unidas (1948)
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007)
- Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2004)
- Principios de las Naciones Unidas para el Empoderamiento de las Mujeres (2015)
- Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1988)
- Directrices de la OIT para una Transición Justa hacia Economías y Sociedades Ambientalmente Sostenibles para Todos (2015)
- Principios de Desempeño de la CFI sobre Sostenibilidad Ambiental y Social (2012)

■ B.3 DEFINICIONES, ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

DEFINICIONES

COMUNIDADES LOCALES: comunidades del área geográfica (genéricamente homogénea desde una perspectiva administrativa) donde operan las actividades de Eni.

DERECHOS HUMANOS: derechos inalienables de toda persona por el hecho de pertenecer a la humanidad. Estos derechos se basan en el reconocimiento de la dignidad, libertad e igualdad inherentes a todos los seres humanos. Como mínimo, Eni identifica como Derechos Humanos básicos los recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en los posteriores Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

GÉNERO: conjunto de roles, comportamientos, actividades y atributos socialmente construidos que una sociedad determinada considera apropiados para las personas pertenecientes a un género determinado. Hay que distinguir el género del "sexo", que se define como el sexo asignado al nacer, es decir, el conjunto de características físicas y biológicas que distinguen a las mujeres, los hombres y las personas intersexuales.

HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE MODEL (MODELO DE DUE DILIGENCE EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS): un modelo adoptado por Eni que aborda los Derechos Humanos desde una doble perspectiva: el riesgo de cumplimiento para Eni (de incurrir en sanciones judiciales o administrativas, pérdidas financieras significativas o daños a la reputación) y el riesgo para Eni de causar (o contribuir a causar) impactos adversos reales o potenciales sobre los Derechos Humanos.

ADQUISICIÓN DE TIERRAS ("LAND GRABBING"): adquisición o concesión de tierras a gran escala que no implica un proceso de consulta participativa y/o el consentimiento libre, previo e informado de los usuarios de la tierra.

PROYECTO INDUSTRIAL: El proyecto de Eni en el contexto de las actividades desarrolladas por las distintas Áreas de Negocio, en todas las materias.

PUNTO NACIONAL DE CONTACTO (PNC): oficinas creadas por los gobiernos que se han adherido a las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre la Conducta Empresarial Responsable con el fin de fomentar su aplicación y contribuir a la resolución de las controversias que puedan surgir en relación con las Directrices (denominadas "instancias específicas") y que reciben el apoyo de las Partes Interesadas como mecanismo de reclamación no judicial.

TITULARES DE DERECHOS (RIGHTS-HOLDER): todas las personas y comunidades cuyos derechos humanos se ven afectados, aunque solo sea potencialmente, por los impactos de las actividades de la empresa. Esta categoría de partes interesadas puede ser importante y, en consecuencia, se le puede dar prioridad a la hora de gestionar sus reclamaciones y en las actividades de participación.

SUBSIDIARIAS: Empresas controladas directa y/o indirectamente en exclusiva por Eni SpA, en Italia y en el extranjero, enumeradas en el anexo "Subsidiarias" de las Cuentas Anuales y/o Semestrales.

Declaraciones. Por lo tanto, las empresas bajo control conjunto o las empresas afiliadas no se incluyen en la presente categoría, excepto las incluidas en la lista complementaria de empresas italianas controladas por Eni en cumplimiento con el artículo 2359(1)(1) y 2359(2) del Código Civil italiano, elaborada por la unidad de la función de Asuntos Corporativos y Gobierno de Eni SpA responsable del gobierno corporativo de las filiales, previa consulta con la unidad competente de la función de Administración e Información Financiera de Eni SpA, así como con otras funciones competentes. Dichas empresas están obligadas a aplicar el Sistema Regulatorio de Eni, aunque estén clasificadas como empresas controladas conjuntamente o asociadas a efectos de información financiera, siempre que no lo impidan cláusulas estatutarias u otros tratos o acuerdos con terceros accionistas relativos al Sistema Regulatorio o a asuntos específicos.

INDIVIDUOS O GRUPOS VULNERABLES: individuos o grupos sociales potencialmente desfavorecidos en relación con el resto de la población, en cuanto a su capacidad de adaptación a los cambios socioeconómicos o en cuanto a la obtención de beneficios derivados de la compensación/ayuda a la reubicación y los beneficios de desarrollo asociados. Dicha vulnerabilidad puede derivarse de condiciones que afectan a la capacidad de los individuos o grupos para acceder a recursos sociales, económicos, tecnológicos, institucionales y culturales esenciales para preservar sus propios medios de vida. La vulnerabilidad también puede deberse a factores como la edad, el sexo, la etnia, el nivel de ingresos o las discapacidades físicas o mentales.

STAKEHOLDER: personas o grupos que tienen una influencia directa o indirecta y/o que se ven influidos por las actividades de una organización, sus productos o servicios y por los resultados de rendimiento relacionados.

TERCEROS (identificados individualmente en este documento como "CONTRAPARTE"): la totalidad de:

- i. personas que colaboren o trabajen por cuenta o en interés de Eni;
- ii. empresas y entidades en las que Eni posee una participación no mayoritaria;
- iii. personas o entidades independientes de Eni y con las que Eni ya ha desarrollado o pretende desarrollar relaciones empresariales/comerciales.

Los terceros incluyen contrapartes como clientes, proveedores, subcontratistas, trabajadores contratados, socios comerciales e industriales, empresas conjuntas y consorcios, empresas bajo control conjunto o empresas afiliadas.