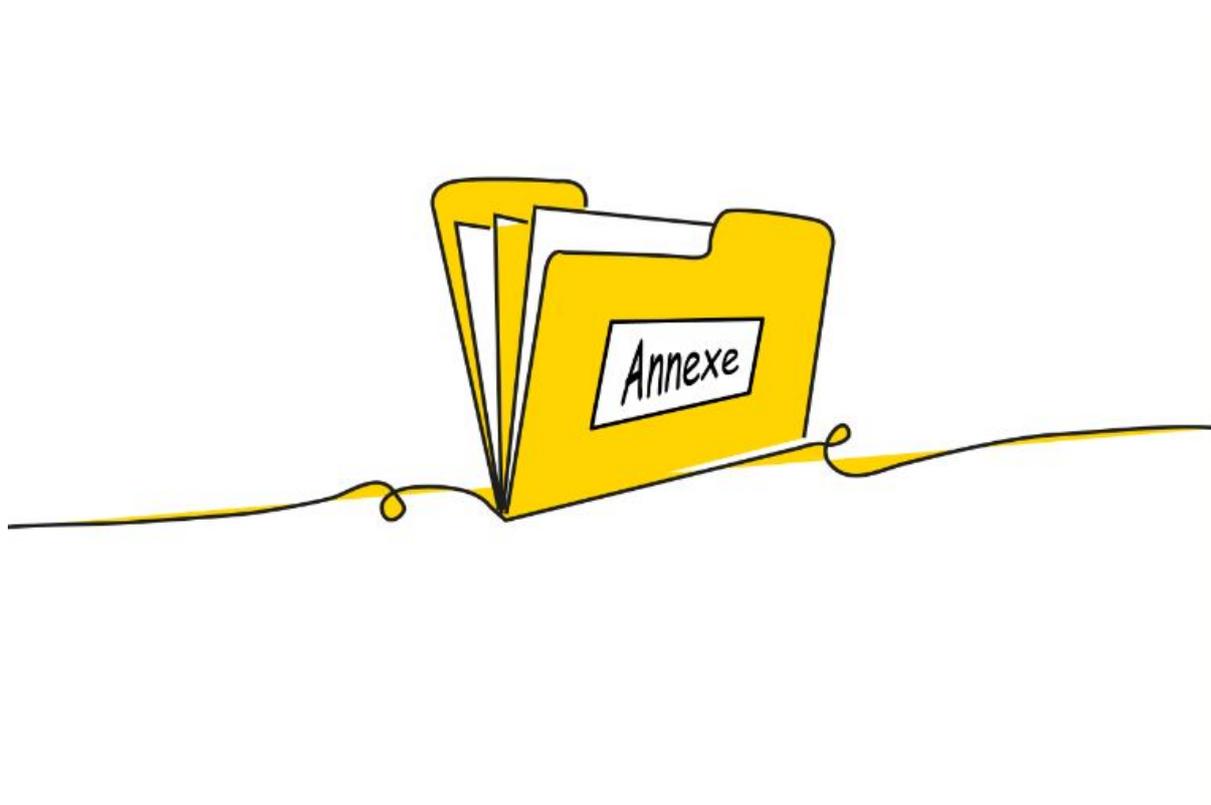


# Management System Guideline

Système de contrôle interne et de gestion des risques

## Annexe E | Eni contre la violence et le harcèlement au travail



**21 décembre 2021**

All. msg-scr-eni spa-E\_fra\_r01

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



# SOMMAIRE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. INTRODUCTION</b>   | <b>3</b>  |
| 1.1 Objectifs du document  | 3         |
| 1.2 Champ d'application  | 3         |
| 1.3 Modalité de transposition  | 3         |
| 1.4 Rôle des sociétés contrôlées   | 3         |
| <b>2. RÉFÉRENCES</b>   | <b>4</b>  |
| 2.1 Références internes  | 4         |
| 2.2 Références externes  | 4         |
| <b>3. DÉFINITIONS GÉNÉRALES</b>  | <b>5</b>  |
| 3.1 Légende des rôles des sociétés contrôlées  | 5         |
| <b>4. DÉFINITIONS DE LA VIOLENCE, DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL ET DES COMPORTEMENTS INTERDITS</b> | <b>6</b>  |
| 4.1 Violence et harcèlement au travail   | 6         |
| 4.2 Violence et harcèlement  | 7         |
| 4.3 Violence et harcèlement fondés sur le genre  | 7         |
| 4.4 Harcèlement sexuel   | 8         |
| <b>5. POLITIQUE DE TOLÉRANCE ZÉRO : PRINCIPES GÉNÉRAUX</b>                                     | <b>9</b>  |
| <b>6. PROGRAMME DE PRÉVENTION</b>  | <b>10</b> |
| <b>7. PROMOTION D'UNE CULTURE FONDÉE SUR LE RESPECT : FORMATION ET SENSIBILISATION</b>         | <b>10</b> |
| <b>8. SIGNALEMENTS, ENQUÊTES INTERNES ET HELPLINE</b>  | <b>11</b> |
| 8.1 Signalements   | 11        |
| 8.2 Outils de soutien  | 11        |

## 1. INTRODUCTION

---

### 1.1 Objectifs du document

L'objectif de la présente annexe est de définir, conformément aux principes exprimés dans le Code éthique, les principes de référence généraux et incontournables et les conduites interdites pour garantir un environnement de travail exempt de violence et de harcèlement de toute forme ou type, auquel doivent s'engager tous les membres des organes d'administration et de contrôle de la société et tous les employés d'Eni.

L'annexe fournit également des orientations sur l'interdiction de la violence et du harcèlement au travail, qui répondent à la réglementation contenue dans la loi n° 4 du 15 janvier 2021 portant ratification et application de la convention n° 190 de l'Organisation internationale du travail sur l'élimination de la violence et du harcèlement au travail.

---

### 1.2 Champ d'application

La présente annexe s'applique :

- À Eni SpA
- Aux sociétés contrôlées, directement ou indirectement, en Italie et à l'étranger, après transposition selon les modalités décrites au paragraphe 1.3.

La présente Annexe s'applique également aux Tiers, tels que définis ci-dessous, ainsi qu'à toutes les Personnes qui exercent des activités professionnelles au sein d'Eni, quel que soit leur statut contractuel, à la fois en tant que Personnes protégées et en tant que personnes tenues de respecter la présente Annexe dans l'exécution et selon les formulations prévues dans les dispositions/états contractuels appropriés.

---

### 1.3 Modalité de transposition

La présente annexe prend effet immédiatement pour Eni SpA.

Les sociétés contrôlées assurent une transposition rapide de la présente annexe et quoi qu'il en soit non au-delà du 31 mars 2022, selon les modalités décrites par la MSG Système normatif.

---

### 1.4 Rôle des sociétés contrôlées

Dans cette Annexe, le Process Owner a clairement identifié les passages qui prévoient un rôle de la part des filiales selon la classification reportée ci-dessous:

- Information: la filiale doit garantir certains flux d'informations à Eni SpA et vice versa concernant l'activité en question;
- Autorisation: la filiale doit demander une autorisation préalable à Eni SpA concernant l'activité en question;
- Réglementation Eni SpA: concernant l'activité en question, la filiale doit opérer dans le cadre du processus de référence tel que réglementé par Eni SpA;
- Contrat de service: Eni SpA (ou un autre centre de compétence Eni) fournit les activités aux filiales sur la base de contrats de service.

Les rôles décrits ci-dessus sont identifiables dans l'annexe au moyen des symboles indiqués au paragraphe 3.1.

## 2. RÉFÉRENCES

La présente annexe a été formulée sur la base des indications contenues dans les références et sources suivantes, internes et externes à Eni.

### 2.1 Références internes

- Code éthique
- Politique — « *Nos personnes* »
- Déclaration d'Eni sur le respect des Droits de l'Homme
- MSG Sécurité
- MSG Système Normatif
- Annexe C de la MSG Système de contrôle interne et de gestion des risques — « *Rapports, y compris anonymes, reçus par Eni SpA et ses sociétés contrôlées en Italie ou à l'étranger* »
- Annexe B de la MSG Ressources humaines — « *Flux d'informations en rapport avec des comportements illicites présumés suite à des enquêtes sur des rapports, des activités d'audit interne ou des violations du Modèle 231 communiquées par l'Organisme de surveillance des sociétés* »

### 2.2 Références externes

- Convention n° 190 de l'Organisation internationale du travail sur l'élimination de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail, adoptée à Genève le 21 juin 2019 lors de la 108e session de la Conférence générale de l'Organisation internationale du travail (ci-après dénommée « *Convention 190* »)
- Recommandation 206 sur l'élimination de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail (ci-après dénommée « *Recommandation 206* »)
- Loi n° 4 du 15 janvier 2021 portant ratification et application de la convention n° 190 de l'Organisation internationale du travail sur l'élimination de la violence et du harcèlement au travail
- Décret législatif n° 196/2003 et suivants et le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (Règlement Général sur la Protection des Données ou RGPD)
- Décret législatif n° 198/2006 et modifications ultérieures (Code de l'égalité des chances)
- Décret législatif n° 81/2008 et modifications ultérieures (Loi consolidée sur la santé et la sécurité)
- Accord interconfédéral du 25 janvier 2016 — « *Accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail* »
- CCNL énergie et pétrole
- Accords-cadres mondiaux sur les relations industrielles internationales et la responsabilité sociale des entreprises, signés par Eni avec IndustriALL Global Union et les syndicats sectoriels italiens FILCTEM CGIL FEMCA CISL UILTEC UIL le 21 juin 2019
- Directives INAIL — « *Reconnaître et prévenir le harcèlement et la violence sur le lieu de travail* » (2021)
- UN Global Compact and UN Women, Women's Empowerment Principles (and Gender-Based Violence and Harassment at Work Policy Template)

### 3. DÉFINITIONS GÉNÉRALES

**Bystander** : une personne qui assiste ou est informée par la victime d'un acte de violence ou de harcèlement au travail mais n'y prend pas part, ou une personne qui intervient dans une situation où se déroule un acte de violence ou de harcèlement au travail.

**Événement de sécurité** : toute action ou événement intentionnel ou négligent susceptible de causer un dommage réel ou potentiel aux ressources humaines et aux actifs matériels et immatériels de l'entreprise ;

**Personne Eni** : tous les employés d'Eni et les membres des organes d'administration et de contrôle de la société.

**Personne agressée** : la personne contre laquelle est dirigée la violence ou le harcèlement au travail.

**Personnes protégées** : cette catégorie comprend toutes les Personnes Eni, ainsi que toutes les Personnes qui travaillent pour Eni indépendamment de leur statut contractuel, les Tiers, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs dont la relation de travail a été résiliée en raison d'incidents survenus pendant la période où ils travaillaient pour Eni, les candidats qui entrent dans le processus de sélection d'Eni, et toute autre personne qui entre en contact avec les Personnes Eni ou les Tiers dans l'exercice de leurs activités professionnelles

**Personne déclarante** : personne qui signale un comportement ou un incident de violence ou de harcèlement au travail.

**Rapport** : rapport d'un comportement ou d'un incident de violence ou de harcèlement au travail.

**Tiers** : tout tiers qui collabore ou travaille pour le compte ou dans l'intérêt d'Eni, comme les clients, les fournisseurs, les entrepreneurs, les partenaires commerciaux et industriels.

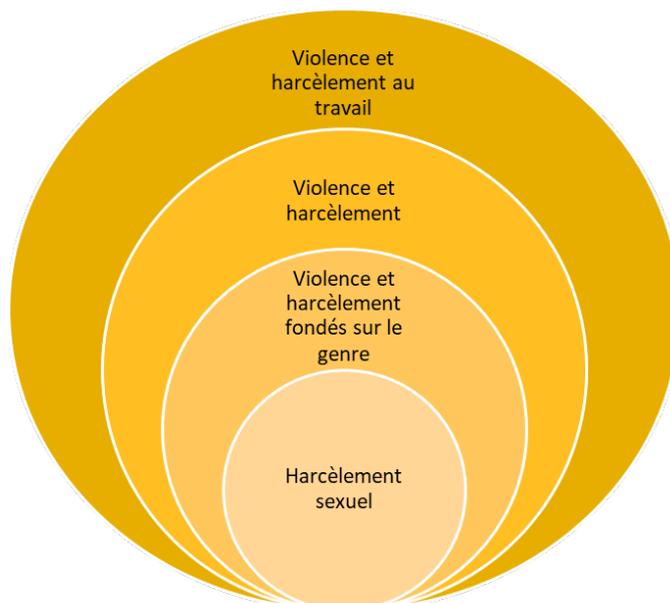
#### 3.1 Légende des rôles des sociétés contrôlées

- I A : Activités d'information
- A A : Activités à autoriser
- P R : Processus réglementé par Eni SpA
- S C : Contrat de service

## 4. DEFINITIONS DE LA VIOLENCE, DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL ET DES COMPORTEMENTS INTERDITS

- Sans préjudice du contenu de la présente annexe, tout comportement de violence et de harcèlement sur le lieu de travail ne sera pas toléré, car en conflit avec les valeurs et l'engagement d'Eni.
- La section suivante présente un périmètre des comportements interdits par la présente annexe<sup>1</sup>.

### Comportement relevant du champ d'application de la présente annexe :



### 4.1 Violence et harcèlement au travail

La violence et le harcèlement entrant dans le champ d'application de la présente annexe sont la violence et le harcèlement au travail, entendus comme la violence et le harcèlement dont sont victimes les Personnes Protégées à l'occasion, en relation avec ou issus du travail.

La violence et le harcèlement au travail sont donc considérés comme étant ceux qui se produisent, à titre d'exemple mais sans s'y limiter :

- Sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et privés lorsqu'il s'agit de lieux de travail ou de lieux liés au travail<sup>2</sup>;
- Dans les lieux destinés aux pauses ou aux pauses déjeuner, ou dans les lieux où l'on utilise des toilettes ou des vestiaires ;
- Lors de voyages ou de déplacements professionnels, de formations, d'événements ou d'activités, y compris sociales<sup>3</sup>, liés au travail ;

<sup>1</sup> Le même comportement peut également constituer un Événement de sécurité.

<sup>2</sup> Il s'agit, par exemple, de ceux qui découlent des contacts avec les communautés locales.

<sup>3</sup> Cela comprend celles qui découlent des entretiens d'embauche/des activités de recrutement ainsi que des activités sociales en dehors du lieu de travail ou, par exemple, pendant une conférence d'Eni lors d'un événement ou d'un cours universitaire.

- d) À la suite ou au cours de communications professionnelles, y compris celles rendues possibles par les technologies de l'information et de la communication<sup>4</sup>;
- e) Dans les logements fournis par les employeurs ;
- f) Lors des déplacements entre le domicile et le lieu de travail.

## 4.2 Violence et harcèlement

Par violence et harcèlement, on entend tout comportement – exprimé sous forme physique, verbale ou non verbale – ou la menace d'une telle conduite, que ce soit à une seule occasion ou de manière répétée, qui vise à, fait ou peut entraîner un préjudice physique, psychologique ou économique.

La violence et le harcèlement à titre d'exemple mais sans s'y limiter :

- Expressions verbales ou visuelles abusives, offensantes ou impliquant une confidentialité malvenue qui ne correspond pas à la nature du lien avec l'interlocuteur.
- Les expressions verbales ou visuelles qui s'avèrent dénigrantes ou offensantes ou qui font référence à des identifiants personnels (ethnie, nationalité, religion, affiliation politique, diversité mentale et physique, état de santé, âge et toute autre donnée personnelle).
- Actes d'intimidation, de harcèlement moral ou de comportement susceptible de provoquer un changement négatif constant et permanent de la situation de travail, affectant le droit à la santé (c'est-à-dire « *straining* »), ou toute autre forme de manipulation ou d'abus psychologique.
- L'établissement d'une relation de confiance et d'un lien émotionnel dans le but de manipuler, d'exploiter ou d'abuser d'une autre personne (c'est-à-dire « *grooming* »).
- La violence physique ou la menace de violence physique.
- Cyberharcèlement et stalking numérique/en ligne.
- Violence et harcèlement fondés sur le genre (définis ci-dessous).

## 4.3 Violence et harcèlement fondés sur le genre

La violence et le harcèlement fondés sur le genre désignent la violence et le harcèlement (tels que définis ci-dessus) dirigés contre des personnes en raison de leur sexe ou de leur genre, ou qui affectent des personnes d'un sexe ou d'un genre spécifique, y compris le harcèlement sexuel. La violence et le harcèlement fondés sur le genre comprennent, sans s'y limiter, les éléments suivants :

- La violence perpétrée, sous forme physique et/ou psychologique, contre une personne en raison de son genre, de son identité de genre ou de son orientation sexuelle<sup>5</sup>, y compris la violence contre les femmes et les personnes LGBTQIA+<sup>6</sup>, et les actes de persécution, appelés « persécutions » ou « *stalking* ».
- La diffusion d'images intimes.
- Le harcèlement sexuel (défini ci-dessous) et la violence sexuelle, qu'ils soient tentés ou réels.

<sup>4</sup> Cela inclut les échanges de communication également en dehors des heures de travail.

<sup>5</sup> Le terme « *genre* » désigne 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 est à distinguer de « *sexe* », entendu plutôt comme le sexe attribué à la naissance, c'est-à-dire l'ensemble des caractéristiques physiques et biologiques qui distinguent les femmes, les hommes et les personnes intersexuées. En effet, l'identité de genre d'une personne (comprise comme l'expérience subjective de se percevoir comme appartenant à un genre) ne correspond pas nécessairement au sexe assigné à la naissance : lorsque l'identité de genre ne correspond pas au sexe assigné, on parle de personnes trans/transgenres. L'« *orientation sexuelle* » désigne l'attraction physique, romantique et/ou émotionnelle d'une personne pour d'autres personnes, y compris, mais sans s'y limiter, l'homosexualité, l'hétérosexualité et la bisexualité.

<sup>6</sup> LGBTQIA+ est l'acronyme de lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, queers, intersexes et asexuels. Le « + » est un symbole d'inclusion indiquant l'inclusion de toutes les orientations sexuelles et des identités de genre non hétéro-conformes.

#### 4.4 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est un sous-ensemble du harcèlement fondé sur le sexe et comprend tout comportement de nature sexuelle, qu'il soit exprimé physiquement, verbalement ou non verbalement, ou la menace d'un tel comportement, que ce soit à une seule occasion ou de manière répétée, qui vise à causer, ou cause, ou pourrait être perçu comme causant, une violation de la dignité de la personne harcelée ou la création d'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Il s'agit d'une circonstance aggravante si le harcèlement sexuel est accompagné de menaces implicites ou explicites ou de chantage de la part de supérieurs hiérarchiques ou de personnes qui peuvent influencer de quelque manière que ce soit l'établissement, le déroulement et la fin de la relation de travail (*harcèlement dit « de contrepartie »*).

Les exemples de harcèlement sexuel incluent, mais ne sont pas limités à :

- Regarder d'une manière sexuellement suggestive ou faire des gestes sexuels inappropriés
- Utiliser des anecdotes, des blagues ou des histoires à caractère sexuel ou lascif qui mettent l'interlocuteur mal à l'aise.
- Exprimer à la personne des appréciations sur la sexualité ou l'attirance physique, ou faire des commentaires sexuels sur l'apparence, les vêtements ou les parties du corps.
- Faire des commentaires désobligeants ou dégradants sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne, ou utiliser des insultes à connotation sexuelle ou de genre.
- Contacter une personne de manière répétée (par exemple, appels téléphoniques ou messages persistants) ou demander un rendez-vous de manière répétée.
- Faire des avances sexuelles non désirées
- Envoyer des communications sexuellement suggestives, quel que soit le format, ou partager ou montrer des images ou des vidéos sexuellement inappropriées, quel que soit le format.
- Attouchements non désirés, y compris le fait de pincer, de caresser, de frotter ou de frôler une autre personne de manière intentionnelle
- Promettre des avantages de toute nature – personnels ou professionnels – en échange de faveurs sexuelles.
- Menacer de représailles ou de conséquences négatives de toute nature – personnelles ou professionnelles – en cas de refus d'accorder des faveurs sexuelles.

## 5. POLITIQUE DE TOLERANCE ZERO : PRINCIPES GENERAUX

Le code éthique d'Eni rejette expressément tout comportement constituant une violence physique ou psychologique, une constriction, un harcèlement (y compris le harcèlement à caractère sexuel, quelle que soit la manière dont il est exercé), une intimidation ou des attitudes en tout cas assimilables à des pratiques de harcèlement moral et de harcèlement. Conformément aux dispositions du Code d'éthique, Eni **interdit sans exception** toute forme de violence et de harcèlement sur le lieu de travail au sein de l'entreprise. La « *politique de tolérance zéro* » d'Eni est basée sur les principes généraux et indispensables suivants :

1. La **culture d'entreprise** d'Eni est **fondée sur le respect, le professionnalisme, la non-discrimination et l'égalité des chances**.
2. Eni **interdit la commission d'actes de violence ou de harcèlement au travail**, tels que définis dans la présente annexe, à l'encontre des Personnes Protégées. Les Personnes Eni sont censées respecter et promouvoir les principes contenus dans cette « *politique de tolérance zéro d'Eni* ».
3. Les Personnes protégées **ont le droit** à un lieu de travail exempt de violence et de harcèlement. Les Personnes Eni ont la **responsabilité** de travailler ensemble pour créer un environnement de travail basé sur le respect, de soutenir autant que possible ceux qui signalent des comportements ou des épisodes de violence et de harcèlement et de coopérer aux enquêtes pertinentes. La **direction et les employeurs d'Eni sont responsables de la promotion d'une culture de tolérance zéro** à l'égard de la violence et du harcèlement au travail et d'un environnement de travail exempt de violence et de harcèlement, ainsi que de la **mise à disposition de canaux de signalement appropriés pour le traitement rapide** des situations signalées. Chaque responsable est chargé de veiller à ce que son personnel respecte l'annexe, de diffuser ses principes et de prendre des mesures pour prévenir, identifier et signaler les violations potentielles.
4. Les personnes protégées sont **encouragées à signaler** les incidents/épisodes de violence ou de harcèlement au travail dont elles ont connaissance, en suivant les voies de signalement décrites à la section 8. Ces rapports doivent être faits de bonne foi, sans crainte de représailles, en veillant à ce qu'aucun dénonciateur ne fasse l'objet d'une discrimination ayant un effet sur les conditions de travail liées au rapport.
5. Les personnes protégées ont **droit à la vie privée et à la confidentialité**. Les informations rapportées et révélées lors d'une éventuelle enquête resteront confidentielles. Ce droit doit être concilié avec le droit d'être informé de tout danger sur le lieu de travail.
6. Tout acte de **représailles ou de victimisation** à l'encontre des dénonciateurs, des personnes harcelées, des spectateurs, des témoins ou des informateurs est interdit.
7. Les comportements des Personnes Eni qui, à la suite d'une enquête, sont considérés comme relevant de la définition de la violence et du harcèlement au travail telle qu'elle est énoncée dans la présente annexe feront l'objet de **mesures appropriées pour faire cesser ces comportements et seront sanctionnés conformément aux dispositions des instruments réglementaires applicables, y compris sur le plan disciplinaire**. Toutes les mesures et actions seront prises en tenant compte de la protection de la personne harcelée. Des recours contractuels seront également exercés contre les Tiers, ainsi que contre toutes les Personnes travaillant pour Eni quel que soit leur statut contractuel, qui violent les dispositions de la présente Annexe qui leur sont applicables selon les dispositions contractuelles, y compris la suspension, la résiliation du contrat, l'interdiction d'entretenir des rapports commerciaux avec Eni et les demandes de dommages et intérêts.

## 6. PROGRAMME DE PREVENTION

La Convention 190 reconnaît que la violence et le harcèlement au travail « affectent la santé psychologique, physique et sexuelle d'une personne, sa dignité et son environnement familial et social ». C'est pourquoi la convention exige, entre autres, que les dangers et les risques liés à la violence et au harcèlement au travail soient identifiés et que des mesures soient prises pour les prévenir et les contrôler. Ces mesures doivent être appropriées et proportionnées au niveau de contrôle respectif de la société, et doivent inclure des objectifs mesurables.

Pour cette raison, Eni s'engage à établir des programmes de prévention de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail, dans le cadre desquels les dangers et les risques, les mesures et les objectifs sont évalués, conformément aux instruments réglementaires internes applicables.

## 7. PROMOTION D'UNE CULTURE FONDEE SUR LE RESPECT : FORMATION ET SENSIBILISATION

Tous les collaborateurs d'Eni sont tenus de s'engager à agir, dans le cadre de leur activité professionnelle, dans le respect du Code d'éthique et des valeurs et principes qu'il contient.

Les Personnes Eni sont informées et formées sur le contenu de la présente annexe, du Code éthique d'Eni et des réglementations applicables en la matière, ainsi que sur la responsabilité partagée des Personnes Eni de promouvoir une culture de travail fondée sur le respect mutuel et la dignité humaine.

À cette fin, Eni veillera à ce que le contenu de la présente annexe soit inclus dans les programmes de formation et d'information qui sont régulièrement dispensés à l'ensemble des Personnes Eni, tels que, à titre d'exemple et sans limitation :

- Une formation périodique sur le code d'éthique, qui est obligatoire pour tous les employés, y compris les nouvelles recrues, avec la signature consécutive de la déclaration de conformité ;
- Des initiatives de formation spécifiques liées au code d'éthique et aux questions de durabilité ;
- Des initiatives d'information pour sensibiliser à la question ;
- Les programmes de formation en matière de santé et de HSE, pour ce qui les concerne;
- Initiatives de communication liées à des événements/récurrents spécifiques (par exemple : journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, workshops organisés par la fonction de conformité intégrée sur les questions de valeur).

La participation à la formation sur le Code éthique et sur les questions de durabilité constitue, pour les employés d'Eni, une bonne exécution de leur obligation contractuelle.

Le processus de formation des ressources humaines est régi par la MSG Ressources humaines et les documents détaillés correspondants. En application du présent règlement, un en application de ces réglementations, un programme de formation Eni a été défini, qui prévoit la fourniture de cours en ligne (e-learning) et d'événements de formation en classe/à distance avec des tests éventuels pour vérifier l'apprentissage.

Le contenu de la formation est élaboré par les départements de conformité intégrée et de ressources humaines, en collaboration avec d'autres départements de l'entreprise concernés, tels que HSE et santé, D&I, Sécurité et Durabilité. Les contenus de la formation développée seront diffusés par les lignes de l'employeur, en cohérence avec les risques spécifiques impliqués dans l'évaluation des risques. Lors de la définition et de la mise en œuvre du programme de

formation, la fonction de conformité intégrée compétente fournit à la fonction des ressources humaines des indications sur les plans de formation, les méthodes, la durée (également prévue par la loi) et les exigences en matière de certification de l'apprentissage, en partageant les méthodes de mise en œuvre.

Le programme de formation sera défini et mis en œuvre conformément à une approche fondée sur les risques et en tenant également compte des résultats du suivi des rapports reçus.

En ce qui concerne les Tiers, ainsi que toutes les Personnes effectuant un travail pour Eni à quelque titre que ce soit, ils seront tenus, selon des dispositions contractuelles spécifiques, de sensibiliser leurs employés au contenu de la présente Annexe.

## 8. SIGNALEMENTS, ENQUETES INTERNES ET HELPLINE

### 8.1 Signalements

Eni adopte et recommande à son personnel d'adopter une approche à l'égard des personnes victimes de harcèlement ou de violence au travail, libre de tout préjugé, afin de créer un environnement de travail dans lequel les personnes peuvent signaler en toute confidentialité et sécurité tout épisode.

Toute personne protégée qui estime avoir fait l'objet d'une conduite pouvant constituer une violence ou un harcèlement au travail, ainsi que tout Bystander, est invité à le signaler par les voies mises à disposition par l'entreprise.

À cette fin, les canaux appropriés prévus par la procédure spécifique de l'Annexe C de la MSG Système de Contrôle Interne et de Gestion des Risques – « *Signalements, même anonymes, reçus par Eni SpA et par ses filiales en Italie et à l'étranger* », qui est la référence réglementaire pour leur gestion, sont mis à disposition. Les signalements d'éventuels actes de violence ou de harcèlement au travail seront traités par une équipe sensibilisée et formée à la question, sur la base d'un plan de formation préparé par les fonctions centrales concernées par la question.

Le processus de traitement des signalements garantit la protection équitable tant de la personne qui fait le signalement que de la personne signalée ; à cette fin, les signalements détaillent les faits, événements ou circonstances constituant les éléments de base du harcèlement ou de la violence allégués et sont suffisamment détaillés pour permettre en pratique, sur la base des outils d'enquête disponibles, de vérifier si les faits ou circonstances signalés sont fondés ou non.

Dans tous les cas, les activités et les instances menées par Eni sont autonomes par rapport aux activités ordinaires menées par les autorités compétentes ou d'autres structures de soutien externes, qui peuvent toujours être activées par les Personnes Harcelées.

### 8.2 Outils de soutien

Outre le canal de signalement, Eni met à disposition les outils énumérés ci-dessous pour aider et soutenir son personnel dans la gestion de toute situation de malaise, y compris la violence ou le harcèlement au travail, qui pourrait avoir un impact sur leurs performances professionnelles, leur vie et/ou leurs relations.

## HelpLine

Un service<sup>7</sup>, confidentiel et régi par le secret professionnel, géré par un prestataire qualifié, est à la disposition des Personnes Eni pour apporter un soutien psychologique aux personnes victimes de harcèlement ou de violences fondées sur le genre.

Le service est activé au moment de l'appel auquel un psychologue répond pour apporter un soutien et des conseils psychologiques.

Le service peut également fournir des informations pour aider les personnes à prendre les décisions les plus appropriées à leur situation et, le cas échéant, proposer une orientation sur le territoire, par le biais des structures et associations compétentes.

Le service d'assistance téléphonique informe la personne sur les outils de protection qu'Eni met à disposition par le biais des canaux prévus dans le Code d'éthique et dans la procédure spécifique de l'Annexe C de la MSG Système de contrôle interne et de gestion des risques – « *Signalements, même anonymes, reçus par Eni SpA et par ses filiales en Italie et à l'étranger* » et, le cas échéant, renvoie la personne au médecin compétent.

## Code d'éthique Mbx

Les Personnes Eni peuvent se référer au Code éthique Mbx, géré par la fonction de conformité intégrée, pour obtenir des informations et des clarifications concernant l'annexe, le Code éthique et les canaux de soutien et de signalement disponibles.

## Fonctions de soutien Ressources humaines, Sécurité et congés/consentement

La fonction Ressources Humaines est impliquée à l'issue des investigations du canal de signalement et, si le médecin compétent/médecin du travail (ML) est impliqué, selon les dispositions du règlement relatif au signalement et à la santé en ce qui concerne les relations avec les médecins compétents/médecins du travail.

Les Personnes Eni peuvent demander le soutien des fonctions de ressources humaines et de sécurité également pour signaler à la police les cas de violence et/ou de harcèlement au travail. Ceci est sans préjudice des modes de communications relatifs aux événements de sécurité prévus par les instruments réglementaires en vigueur.

En cas d'épisodes continus de violence impliquant des risques pour la sécurité personnelle, les Personnes Eni peuvent activer les mêmes canaux que ceux disponibles pour les urgences en matière de santé, de sûreté et de sécurité.

Les employés d'Eni peuvent bénéficier de congés conformément aux dispositions légales applicables et aux dispositions éventuelles de la convention collective concernée.

L'évaluation de l'octroi des congés (modalités et quantification des congés) par rapport à des cas spécifiques peut être effectuée par les RH avec le soutien d'autres fonctions pertinentes (par exemple, santé, HSE, etc.).

---

<sup>7</sup> Au moment de la publication de cet instrument, le service est disponible pour l'Italie.