



Eni Deutschland GmbH

Eni Ethikkodex

Genehmigt durch die Geschäftsführung der Eni Deutschland am 29.03.2018

Eni Ethikkodex

Vorwort

Eni¹ ist ein international tätiger Konzern, der aufgrund seiner Größe und der Bedeutung seiner Aktivitäten eine entscheidende Rolle im Hinblick auf Marktgeschehen, Wirtschaftsentwicklung und Wohlergehen der Menschen, die für Eni tätig sind oder mit Eni zusammenarbeiten, sowie der Gemeinschaften, in denen er vertreten ist, ausübt.

Die Komplexität der Situationen, in denen Eni tätig ist, die Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung und die Notwendigkeit, die Anforderungen aller berechtigterweise interessierten Parteien gegenüber der Geschäftstätigkeit („**Stakeholder**“) zu berücksichtigen, machen eine klare Definition der Werte und Verpflichtungen, die Eni anerkennt, akzeptiert, teilt und annimmt und die zu einer besseren Zukunft für alle beitragen, unerlässlich.

Aus diesem Grund wurde der neue Eni Ethikkodex („**Kodex**“ oder „**Ethikkodex**“) ausgearbeitet. Die Einhaltung des Kodex durch die Vorstände, die Aufsichtsräte, das *Management* und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Eni sowie aller, die in Italien und im Ausland jeweils im Rahmen ihrer Funktionen und Zuständigkeiten zur Erreichung der Ziele von Eni tätig sind („**Mitarbeiter von Eni**“), ist von grundlegender Bedeutung, auch im Sinne der gesetzlichen Regelungen und Verträge, die das Verhältnis zu Eni bestimmen, für die Effizienz, die Zuverlässigkeit und das Ansehen von Eni - Faktoren, die eine ausschlaggebende Grundlage für den Erfolg des Unternehmens und für die Verbesserung des gesellschaftlichen Kontextes, in dem Eni tätig ist, darstellen.

Eni verpflichtet sich, die Kenntnis des Ethikkodex unter den Mitarbeitern von Eni und den weiteren *Stakeholdern* sowie deren konstruktiven Beitrag in Bezug auf seine Grundsätze zu fördern. Eni verpflichtet sich, von den *Stakeholdern* eingebrachte Vorschläge und Anmerkungen zu berücksichtigen, um den Kodex zu verifizieren oder zu ergänzen.

Eni überwacht sorgfältig die Einhaltung des Kodex, indem der Konzern adäquate Mittel und Verfahren zur Information, Prävention und Kontrolle bereit- sowie die Transparenz von Handlungen und Verhaltensweisen sicherstellt und, falls nötig, korrigierend eingreift. Das Überwachungsorgan von Eni S.p.A. fungiert als Beauftragter des Ethikkodex („**Garant**“).

Der Kodex wird jedem, zu dem Eni Geschäftsbeziehungen unterhält, zur Kenntnis gebracht.

¹ Unter „Eni“ sind die Eni S.p.A. und die direkten und indirekten Tochtergesellschaften in Italien und im Ausland zu verstehen.

I. Allgemeine Grundsätze: Nachhaltigkeit und unternehmerische Verantwortung

Die Einhaltung von Rechtsvorschriften, Verordnungen, Satzungsbestimmungen, Selbstregulierungsmechanismen sowie moralische Integrität und Lauterkeit stellen eine ständige Verpflichtung und Aufgabe aller Mitarbeiter von Eni dar und kennzeichnen die Verhaltensweisen der gesamten Organisation.

Die Ausübung der Geschäftstätigkeiten von Eni muss in einem *transparenten, ehrlichen, integren* und *redlichen* Rahmen und unter vollständiger Einhaltung der Wettbewerbsregeln erfolgen.

Eni verpflichtet sich zur Beibehaltung und Stärkung eines *Governance*-Systems, das an den internationalen *Best Practice*-Standards ausgerichtet und in der Lage ist, die komplexen Situationen, in denen Eni tätig ist, zu bewältigen und sich den Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung zu stellen.

Es werden systematische Methoden zur Einbeziehung der *Stakeholder* angewendet; so wird der Dialog auf die Themen Nachhaltigkeit und unternehmerische Verantwortung ausgeweitet.

Im Rahmen der Entwicklung sowohl der eigenen, internationalen Geschäftstätigkeiten, als auch derer in Zusammenarbeit mit den Partnern, sind der Schutz und die Förderung der *Menschenrechte* ein Anliegen von Eni. Die Menschenrechte stellen unveräußerliche und unabdingbare Vorrechte des Menschen dar und sind das Fundament für die Errichtung von Gesellschaften, die auf den Prinzipien der Gleichberechtigung, der Solidarität, der Ablehnung von Krieg und dem Schutz von bürgerlichen, politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Rechten sowie von den sogenannten Rechten der dritten Generation (Selbstbestimmungsrecht, Recht auf Freiheit, auf Entwicklung und auf Schutz der Umwelt) gründen.

Jede Form von Diskriminierung, Korruption, Zwangarbeit oder Kinderarbeit wird abgelehnt. Besondere Beachtung gilt der Anerkennung und dem Erhalt der Würde, der Freiheit und der *Gleichberechtigung* des Menschen, dem Schutz der *Arbeit* und der *Freiheit der Gewerkschaften*, der *Gesundheit*, der *Sicherheit*, der *Umwelt* und der *biologischen Vielfalt* sowie dem Wertesystem und den Grundsätzen in Bezug auf Transparenz, Energieeffizienz und nachhaltige Entwicklung, wie sie von internationalen Einrichtungen und Konventionen vertreten werden.

Diesbezüglich ist Eni im Bezugsrahmen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, der grundlegenden Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen tätig.

Alle Mitarbeiter von Eni passen ohne Unterschied und Ausnahme ihre eigenen Handlungen und Verhaltensweisen den Grundsätzen und den Inhalten des Kodex im Rahmen der eigenen Funktionen und Zuständigkeiten an, in dem Bewusstsein, dass die Beachtung des Kodex einen wesentlichen Bestandteil der Qualität ihrer Arbeitsleistung und ihrer Professionalität darstellt. Die Beziehungen zwischen den Mitarbeitern von Eni müssen – auf allen Ebenen – auf *Ehrlichkeit, Integrität, Zusammenarbeit, Loyalität* und *gegenseitigem Respekt* beruhen.

Die Überzeugung, zum Vorteil oder im Interesse von Eni zu handeln, kann in keiner Weise Verhaltensweisen rechtfertigen, die im Gegensatz zu den Grundsätzen und den Inhalten des Kodex stehen.

II. Verhaltensregeln und Beziehungen zu den Stakeholdern

1. Moral, Transparenz, Lauterkeit, Professionalität

In Geschäftsbeziehungen befolgt und orientiert sich Eni an den Grundsätzen der Loyalität, der Lauterkeit, der Transparenz, der Effizienz und der Marktöffnung, unabhängig von der Wichtigkeit des Geschäfts.

Alle vorgenommenen Handlungen, Transaktionen, Verhandlungen und, allgemein gesehen, Verhaltensweisen der Mitarbeiter von Eni bei der Ausübung ihrer Arbeit orientieren sich an den Prinzipien äußerster Lauterkeit, der Vollständigkeit und Transparenz von Informationen, der formalen Rechtmäßigkeit und der Verständlichkeit und dem Wahrheitsgehalt der Geschäftsbücher gemäß geltender Rechtsvorschriften und interner Verfahren.

Alle Aktivitäten von Eni müssen mit professionellem Engagement und Genauigkeit ausgeführt werden sowie mit der Verpflichtung, einen professionellen Beitrag entsprechend der Funktion und der zugeteilten Zuständigkeiten zu liefern und derart zu handeln, dass das Ansehen und der Ruf von Eni gewahrt werden. Die Unternehmensziele, das Vorschlagen und Verwirklichungen von Projekten, Investitionen und Handlungen müssen stets auf den langfristigen Zuwachs von Vermögens-, Geschäfts-, Technologie- und Erkennungswerten des Unternehmens sowie auf die Wertschöpfung und das Wohlergehen aller *Stakeholder* gerichtet sein.

Korruptionspraktiken, rechtswidrige Gefälligkeiten, Absprachen sowie Aufforderungen, welche direkt und/oder durch Dritte auf den eigenen persönlichen oder karrierebezogenen Vorteil oder den anderer Personen abzielen, sind ohne Ausnahme untersagt.

Es ist untersagt, direkt oder indirekt Zahlungen, materiellen Nutzen und andere Vorteile jeglicher Art an Dritte oder an Regierungsvertreter, Amtsträger und öffentliche oder private Bedienstete zu zahlen oder anzubieten, um sie zu beeinflussen oder eine Gegenleistung der Behörde zu verlangen.

Geschäftliche Gefälligkeiten wie Geschenke oder jede Art von Bewirtung sind ausschließlich nur dann gestattet, wenn sie einen geringen Wert haben und die Integrität und den Ruf keiner der beiden Seiten beeinflussen und von einem neutralen Beobachter nicht als Mittel zur Erlangung von Vorteilen auf unangemessene Art und Weise interpretiert werden können. In jedem Fall müssen derartige Ausgaben immer von der in den internen Verfahren definierten, zuständigen Stelle genehmigt und entsprechend dokumentiert werden.

Die Annahme von Geldgeschenken von Personen oder Unternehmen, die zu Eni Geschäftsbeziehungen pflegen oder dies vorhaben, ist untersagt. Derjenige, dem Geschenke, Gefälligkeiten oder Bewirtungen angeboten werden, die nicht als geschäftliche Gefälligkeiten mit niedrigem Wert anzusehen sind, oder der von Dritten zur Erbringung solcher Gefälligkeiten auffordert wird, muss diese ablehnen und unverzüglich seinen Vorgesetzten oder das Gremium, dem er angehört, sowie den Garanten informieren.

Eni muss dafür Sorge tragen, dass Dritte über die Rechte und Pflichten des Kodex informiert sind. Eni fordert von Dritten die Beachtung der Grundsätze, die deren Tätigkeit direkt betreffen und ergreift die erforderlichen internen und, wenn es im Zuständigkeitsbereich von Eni liegt, auch externen Maßnahmen im Falle der Nichterfüllung durch Dritte.

2. Beziehungen zu den Aktionären und zum Markt

2.1. Wert für die Aktionäre, Effizienz, Transparenz

Die interne Struktur von Eni und die Beziehungen zu den Personen, die direkt oder indirekt an den Tätigkeiten des Konzerns beteiligt sind, unterliegen Regeln, welche die Zuverlässigkeit des *Managements* gewährleisten und für einen angemessenen Ausgleich zwischen den Befugnissen des *Managements* und den Interessen der Aktionäre im Besonderen und der *Stakeholder* im Allgemeinen sorgen sowie die Markttransparenz von Geschäftsentscheidungen und allgemeinen Unternehmensmaßnahmen gewährleisten, die erheblichen Einfluss auf den Kurs der ausgegebenen Wertpapiere nehmen können.

Im Rahmen der Initiativen, die auf die Wertmaximierung für die Aktionäre gerichtet sind und die Transparenz der Managementhandlungen gewährleisten sollen, definiert, verwirklicht und passt Eni stufenweise ein umfassendes, einheitliches System von Verhaltensregeln an, das sowohl den eigenen internen Organisationsaufbau, die Beziehungen zu den Aktionären als auch die Beziehungen zu Dritten entsprechend den höchsten Standards der *Corporate Governance* im nationalen und internationalen Kontext betrifft. Dies geschieht im Bewusstsein der Tatsache, dass die Fähigkeit des Unternehmens, sich wirksame und effiziente Grundregeln aufzuerlegen, ein unabdingbares Instrument zur Stärkung des Ansehens im Hinblick auf Zuverlässigkeit, und Transparenz sowie des Vertrauens der *Stakeholder* darstellt.

Eni hält es für notwendig, dass die Aktionäre an für sie relevanten Entscheidungen Anteil nehmen und bewusste Entscheidungen treffen können. Eni verpflichtet sich daher bei der Kommunikation von Informationen an die Aktionäre und den Markt, auch über die Internetseite des Unternehmens, zu maximaler Transparenz und Aktualität, im Einklang mit den anwendbaren Vorschriften für börsennotierte Gesellschaften.

Darüber hinaus verpflichtet sich Eni, von den Aktionären geäußerte, berechtigte Hinweise gebührend zu berücksichtigen.

2.2. Kodex zur Selbstregulierung

Die Hauptregeln der *Corporate Governance* von Eni sind im Kodex zur Selbstregulierung der börsennotierten Gesellschaften enthalten, welchen Eni befolgt und auf welchen hier sofern erforderlich verwiesen wird.

2.3. Geschäftsinformationen

Eni gewährleistet einen korrekten Umgang mit Geschäftsinformationen, insbesondere im Hinblick auf Insiderinformationen, durch geeignete Verfahren für das interne Management und die externe Kommunikation.

2.4. Insiderinformationen

Die Mitarbeiter von Eni müssen im Rahmen der zugeteilten Aufgaben verantwortungsbewusst mit Insiderinformationen umgehen und die betrieblichen Verfahren zum Thema *Marktmissbrauch* kennen und einhalten. Jedes Verhalten, das zu Marktmissbrauch führen oder dazu beitragen kann, ist strengstens verboten. Auf jeden Fall muss der Erwerb oder Verkauf von Eni-Aktien oder von Aktien externer Gesellschaften immer auf absoluter und transparenter Lauterkeit gründen.

2.5. Medien

Eni ist verpflichtet, Dritte mit wahrheitsgemäßen, rechtzeitigen, transparenten und genauen Informationen zu versorgen.

Der Umgang mit den Medien ist ausschließlich den bevollmächtigten Funktionen und Unternehmensverantwortlichen vorbehalten; alle Mitarbeiter von Eni müssen mit der zuständigen Einheit von Eni im Vorfeld abstimmen, welche Informationen an Medienvertreter geliefert werden dürfen bzw. müssen.

3. Beziehungen zu Institutionen, Verbänden, lokalen Gemeinschaften

Eni fördert den Dialog mit den Institutionen und organisierten Verbänden in allen Ländern, in denen der Konzern tätig ist.

3.1. Behörden und öffentliche Einrichtungen

Das Personal von Eni arbeitet aktiv und umfassend mit den Behörden zusammen.

Die Mitarbeiter von Eni sowie die freien Mitarbeiter, deren Handlungen mit Eni in Verbindung gebracht werden können, müssen in ihrem Umgang mit der öffentlichen Verwaltung ordnungsgemäße, transparente, lautere und nachvollziehbare Umgangsformen pflegen. Dieser Umgang ist in Übereinstimmung mit den verabschiedeten Regelungen und unternehmensinternen Verfahren ausschließlich den zuständigen Funktionen und Positionen vorbehalten.

Die entsprechenden Organisationseinheiten der betroffenen Tochtergesellschaften koordinieren ihre Arbeit mit der zuständigen Einheit von Eni, um umzusetzende Maßnahmen präventiv zu bewerten und um Aktivitäten abzustimmen, umzusetzen und zu überwachen.

Es ist untersagt, den Behörden unwahre Erklärungen abzugeben oder dies zu veranlassen beziehungsweise zu fördern.

3.2. Politische Organisationen und Gewerkschaften

Eni leistet in keiner Form direkte oder indirekte Beiträge an Parteien, Bewegungen, Ausschüsse und politische Organisationen und Gewerkschaften oder an deren Vertreter und Kandidaten.

3.3. Entwicklung lokaler Gemeinschaften

Es zählt zum Engagement von Eni, zur Förderung der Lebensqualität und der sozialwirtschaftlichen Entwicklung der Gemeinschaften, in denen der Konzern präsent ist, sowie zur Bildung von Humankapital und örtlichen Kapazitäten tatkräftig beizutragen und dabei gleichzeitig seine Geschäftstätigkeiten in einer mit einem korrekten Geschäftsgebaren zu vereinbarenden Art und Weise durchzuführen.

Alle Aktivitäten von Eni erfolgen im Bewusstsein der sozialen Verantwortung, die der Konzern gegenüber allen seinen Stakeholdern und besonders gegenüber den lokalen Gemeinschaften, in denen der Konzern tätig ist, trägt, und in der Überzeugung, dass die Fähigkeit zum Dialog und die Interaktion mit den Bürgerinnen und Bürgern einen Grundwert des Unternehmens darstellen. Eni respektiert die kulturellen, wirtschaftlichen und sozialen Rechte der lokalen Gemeinschaften, in denen der Konzern tätig ist, und trägt, wenn möglich, zu de-

ren Realisierung bei, insbesondere im Hinblick auf das Recht auf angemessene Ernährung, auf sauberes Trinkwasser, auf das Höchstmaß an physischer und mentaler Gesundheit, auf eine anständige Unterkunft und auf Bildung, und enthält sich jeglicher Handlungen, welche die Realisierung dieser Rechte be- oder verhindern könnten.

Eni fördert die Transparenz der für die lokalen Gemeinschaften bestimmten Informationen, vor allem in Bezug auf für sie wichtige Themen. Darüber hinaus werden Formen dauerhafter und ununterbrochener Konsultationen durch die zuständigen Einrichtungen von Eni gefördert, um die rechtmäßigen Erwartungen der lokalen Gemeinschaften bei der Planung und Durchführung der Geschäftstätigkeiten angemessen zu berücksichtigen und um Mechanismen einer angemessenen Umverteilung der aus den Tätigkeiten stammenden Gewinne zu begünstigen.

Eni verpflichtet sich daher die Werte und Grundsätze des Unternehmens auch unter Einsatz angemessener Kontrollverfahren unternehmensintern und gegenüber Dritten zu fördern und die spezifischen Rechte der lokalen Bevölkerung mit besonderer Rücksichtnahme auf ihre Kultur, Institutionen und Lebensweisen sowie auf ihren Kontext zu schützen.

Die Mitarbeiter von Eni müssen sich im Rahmen ihrer jeweiligen Aufgaben an der Definition der einzelnen Initiativen gemäß der Richtlinien und den Maßnahmenplänen von Eni beteiligen, sie mit absoluter Transparenz umsetzen und sie als wesentlichen Bestandteil der Unternehmensziele von Eni unterstützen.

3.4. Förderung von Non-Profit-Aktivitäten

Die philanthropische Tätigkeit von Eni steht im Einklang mit der Vision des Konzerns und einer nachhaltigen Entwicklung.

Eni verpflichtet sich daher, *Non-Profit-Initiativen* zu unterstützen und diese auch unter den Mitarbeiter von Eni zu fördern, welche das Engagement des Unternehmens belegen, sich aktiv der Bedürfnisse der Gemeinschaften, in denen der Konzern tätig ist, anzunehmen.

4. Beziehungen zu Kunden und Lieferanten

4.1. Kunden und Verbraucher

Eni verfolgt den Erfolg des Unternehmens auf den Märkten durch das Anbieten von qualitativ hochwertigen Produkten und Dienstleistungen zu wettbewerbsfähigen Konditionen und im Einklang mit den Vorschriften zum Schutz des lauteren Wettbewerbs.

Eni verpflichtet sich, das Recht der Verbraucher zu achten, keine Produkte zu erhalten, die ihre Gesundheit und physische Unversehrtheit schädigen könnten sowie über vollständige Informationen zu den angebotenen Produkten zu verfügen.

Eni erkennt an, dass die Wertschätzung von Interessenten an Produkten oder Dienstleistungen von größter Wichtigkeit für den Erfolg des Unternehmens ist. Die Geschäftspolitik zielt darauf ab, die Qualität der Güter und Dienstleistungen sowie die Sicherheit und die Einhaltung der Vorsichtsgrundsätze sicherzustellen. Daher sind die Mitarbeiter von Eni verpflichtet:

- die internen Verfahren für die Pflege der Geschäftsbeziehungen mit den Kunden und Verbrauchern zu beachten;
- im Rahmen der vertraglichen Vorgaben und mit Effizienz und Höflichkeit qualitativ

hochwertige Produkte zu liefern, welche die berechtigten Ansprüche und Bedürfnisse der Kunden und Verbraucher erfüllen;

- genaue und ausführliche Informationen zu den Produkten und Diensten bereitzustellen und sich in Werbemittelungen oder Ähnlichem an die Wahrheit zu halten, sodass die Kunden und Verbraucher bewusste Entscheidungen treffen können.

4.2. Lieferanten und freie Mitarbeiter

Eni verpflichtet sich, Lieferanten und freie Mitarbeiter mit geeigneter Professionalität und Engagement zu wählen, welche die im Ethikkodex festgelegten Grundsätze und Inhalte teilen, und setzt sich für den Aufbau von langfristigen Beziehungen mit dem Ziel einer fortschreitende Verbesserung der Leistung im Bereich des Schutzes und der Förderung der Grundsätze und Inhalte des Kodex ein.

Im Umgang mit Aufträgen, der Beschaffung und Lieferung von Gütern und/oder Dienstleistungen allgemein und mit den externen Mitarbeitern (einschließlich Berater, Agenten etc.) sind die Mitarbeiter von Eni verpflichtet:

- die internen Verfahren für die Auswahl und das Management von Geschäftsbeziehungen zu den Lieferanten und freien Mitarbeitern einzuhalten und niemanden mit den geforderten Voraussetzungen daran zu hindern, sich um Aufträge von Eni zu bewerben; bei der Auswahl ausschließlich objektive Kriterien gemäß deklarierten und transparenten Modalitäten anzuwenden;
- auf die Mitwirkung der Lieferanten und freien Mitarbeiter im Hinblick auf die Sicherstellung der kontinuierlichen Bedürfnisbefriedigung der Kunden und Verbraucher in einer ihren rechtmäßigen Erwartungen bezüglich der Qualität, der Kosten und der Lieferzeiten angemessenen Art und Weise hinzuwirken;
- in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und in einem rechtmäßigen Umgang mit nahestehenden Unternehmen/Personen möglichst viele Produkte und Dienstleistungen einzusetzen, die von Eni-Unternehmen zu Wettbewerbs- und Marktbedingungen geliefert wurden;
- die Bestätigung der Kenntnisnahme des Kodex und die ausdrückliche Pflicht zur Einhaltung der dort genannten Grundsätze in die Verträge aufzunehmen;
- die Erfüllung der vertraglich vorgesehenen Bedingungen einzuhalten und einzufordern;
- einen offenen und ehrlichen Dialog mit den Lieferanten und freien Mitarbeitern im Einklang mit den guten geschäftlichen Gepflogenheiten zu pflegen; dem Vorgesetzten und dem Garanten mögliche Verstöße gegen den Kodex rechtzeitig mitzuteilen;
- die zuständige Einheit von Eni über relevante Probleme, die mit einem Lieferanten oder freien Mitarbeiter entstanden sind, zu informieren, sodass die für Eni möglichen Konsequenzen beurteilt werden können.

Die auszuzahlende Vergütung darf ausschließlich an der im Vertrag angegebenen Leistung bemessen werden und die Zahlungen dürfen auf keinen Fall an eine andere, von der Vertragspartei abweichende Person, oder in einem anderen Land, als dem der Parteien oder in dem die Ausübung des Vertrags erfolgt, getätigten werden².

² Dieses Verbot gilt nicht für diejenigen Drittstaaten, in welchen das Unternehmen / die Einrichtung, welche Vertragspartner von Eni ist, sein zentrales Finanzwesen und/oder seinen Firmensitz, Niederlassungen oder Arbeitsstätten, welche für die Ausübung des Vertrages notwendig sind, ganz oder teilweise etabliert hat. Unbeschadet hiervon sind alle weiteren, von den internen Regelungen für die Auswahl von Vertragspartnern und Leistung von Zahlungen vorgesehenen Kontrollverfahren.

5. Management, Beschäftigte und Mitarbeiter von Eni

5.1. Entwicklung und Schutz der Mitarbeiter

Menschen bilden die Grundlage der Unternehmensexistenz. Die Hingabe und die Professionalität des *Managements* und der Mitarbeiter sind grundlegende Werte und Bedingungen zur Verwirklichung der Unternehmensziele von Eni.

Eni verpflichtet sich, die Fähigkeiten und Kompetenzen des *Managements* und der Mitarbeiter zu fördern, damit sich die Tatkraft und die Kreativität jedes Einzelnen im Zuge seiner Arbeitsleistung zur Realisierung des eigenen Potenzials voll entfalten können, und die Arbeitsbedingungen sowohl im Bereich des Schutzes der seelischen und körperlichen Unversehrtheit des Mitarbeiters als auch im Einklang mit seiner Würde zu wahren. Unzulässige Beeinflussung oder übermäßige Belastungen sind untersagt; Arbeitsbedingungen, die für die persönliche und professionelle Entwicklung des Menschen förderlich sind, werden unterstützt.

Eni verpflichtet sich unter vollständiger Einhaltung der gesetzlichen und vertraglichen Vorschriften, allen Mitarbeitern die gleichen Möglichkeiten zu bieten, sodass alle die gleiche normative und gehaltliche Behandlung genießen können, die ausschließlich auf Leistungen und Qualifikation beruht und ohne jegliche Diskriminierung ist. Die zuständigen Stellen müssen:

- in jeder Situation Leistungs- und Qualifikationskriterien (im streng beruflichen Sinne) bei allen Entscheidungen bezüglich der Mitarbeiter anwenden;
- die Auswahl, Einstellung, Fortbildung, Vergütung und Verwaltung von Mitarbeitern ohne jegliche Diskriminierung vornehmen;
- ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem persönliche Eigenarten und Orientierungen keine Diskriminierungen nach sich ziehen und eine gute Betriebsatmosphäre für alle Mitarbeiter von Eni gefördert wird.

Eni erwartet von den eigenen Mitarbeitern auf allen Ebenen, dass sie ein Klima des gegenseitigen Respekts im Hinblick auf die Würde, die Ehre und den Ruf von jedem Einzelnen schaffen. Eni wird Maßnahmen ergreifen, um beleidigendes, diskriminierendes oder verleumderisches Verhalten zu verhindern. Zu diesem Zweck wird auch ein großes Augenmerk auf Verhaltensweisen außerhalb der Arbeit gelegt, sofern diese in besonderem Maße verletzend für öffentliche Befindlichkeiten sind.

In jedem Fall sind Verhaltensweisen, die physische oder psychische Gewalt darstellen, ohne Ausnahme untersagt.

5.2. Wissensmanagement

Eni fördert eine Kultur und Initiativen zum unternehmensinternen Wissensaustausch und zur Verdeutlichung der Werte, Grundsätze, Verhaltensweisen sowie der innovativen Beiträge durch die unterschiedlichen Berufsgruppen in Bezug auf Themen wie Geschäftsentwicklung und nachhaltiges Unternehmenswachstum.

Eni verpflichtet sich, Instrumente für den Austausch zwischen den Berufsgruppen, den Arbeitsgruppen und den *Communities of Practice* sowie für die Koordinierung und den Zugang zu *Know-how* anzubieten und fördert Initiativen zum Wachstum, zur Verbreitung und zur Systematisierung des Wissens in Bezug auf die *Kernkompetenzen* der eigenen Organisationseinheiten. Dazu definiert Eni einen geeigneten Referenzrahmen, der zur Gewährleistung

einheitlicher betrieblicher Abläufe geeignet ist.

Alle Mitarbeiter von Eni sind angehalten, innerhalb ihrer Zuständigkeitsbereiche aktiv zum *Wissensmanagement* beizutragen, um Wissenstransfer und -austausch unter den einzelnen Mitarbeitern zu verbessern.

5.3. Unternehmenssicherheit

Eni engagiert sich bei der Erforschung, Entwicklung und Umsetzung von Strategien, Politiken und Plänen zur Vorbeugung und Bewältigung jeglicher fahrlässiger und vorsätzlicher Verhaltensweisen, die den Mitarbeitern von Eni und/oder dem materiellen und immateriellen Vermögen des Unternehmens direkten oder indirekten Schaden zufügen könnten. Präventiv- und Schutzmaßnahmen, welche die Notwendigkeit eines aktiven Eingriffs bei der Bedrohung von Personen und Gütern auf ein Minimum beschränken – immer im Verhältnis der Bedrohung - werden gefördert.

Alle Mitarbeiter von Eni müssen aktiv zur Aufrechterhaltung eines optimalen unternehmerischen Sicherheitsstandards beitragen, indem sie unerlaubtes oder gefährliches Verhalten vermeiden und ihrem Vorgesetzten oder dem Gremium, dem sie angehören, sowie der zuständigen Organisationseinheit bei Eni mögliche, von Dritten verursachte Schäden am Vermögen oder Humankapital von Eni zu melden.

In jedem Kontext, der eine besondere Aufmerksamkeit hinsichtlich der eigenen Sicherheit erfordert, ist jeder dazu verpflichtet, die von Eni bereitgestellten Anweisungen gewissenhaft zu befolgen und Verhaltensweisen, welche die eigene Unversehrtheit oder die anderer Personen einem Risiko aussetzen, zu vermeiden und rechtzeitig den Vorgesetzten über jede Situation, die die eigene Sicherheit oder die anderer Personen gefährdet, zu informieren.

5.4. Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Eni fördert Initiativen zur Umsetzung von Arbeitsbedingungen, die zu einer verbesserten Organisation beitragen.

Eni fordert, dass es in den internen und externen Arbeitsbeziehungen zu keiner Belästigung oder einem Verhalten kommt, das auf Mobbing zurückzuführen ist, was ohne Ausnahme untersagt ist. Darunter fallen folgende Verhaltensweisen:

- Schaffung einer einschüchternden, feindseligen, isolierenden oder diskriminierenden Arbeitsatmosphäre gegenüber einzelnen Personen oder Mitarbeitergruppen;
- grundlose Störung der Arbeit anderer Personen;
- das Behindern von beruflichen Perspektiven anderer Personen aufgrund rein persönlichen Wettbewerbsmotiven oder der anderer Mitarbeiter.

Jegliche Form von Gewalt oder Belästigung, die auf sexuellen, persönlichen oder kulturellen Unterschieden basiert, ist untersagt. Darunter fallen folgende Verhaltensweisen:

- jegliche Entscheidung, die hinsichtlich des Arbeitslebens des Betroffenen von Bedeutung ist, von sexuellen Gegenleistungen oder persönlichen und kulturellen Unterschieden abhängig machen;
- die eigenen Mitarbeiter durch Ausnutzung der eigenen Stellung zu sexuellen Handlungen zwingen;
- private Unternehmungen vorschlagen, trotz einer vorherigen, ausdrücklichen oder offenkundigen Ablehnung;
- auf Behinderungen, physische oder psychische Beeinträchtigungen oder auf kulturelle, religiöse oder sexuelle Unterschiede anspielen.

5.5. Alkohol- oder Drogenmissbrauch und Rauchverbot

Alle Mitarbeiter von Eni müssen persönlich zur Förderung und Einhaltung eines Klimas des gegenseitigen Respekts am Arbeitsplatz beitragen; besondere Aufmerksamkeit wird auf den Respekt vor den Gefühlen anderer Personen gelegt.

Aus diesem Grund wird den Personen, die während der Arbeit oder am Arbeitsplatz unter dem Einfluss von Alkohol, Drogen oder anderen Mitteln mit vergleichbaren Wirkungen stehen, bewusst gemacht, dass sie ein Risiko für ihr Arbeitsumfeld darstellen. Chronische Abhängigkeiten von diesen Substanzen müssen, wenn sie sich auf das Arbeitsumfeld auswirken – aufgrund vertragsrechtlicher Folgen – mit den zuvor genannten Fällen gleichgestellt werden; Eni verpflichtet sich, die auf diesem Gebiet in den Arbeitsverträgen vorgesehenen sozialen Maßnahmen zu fördern.

Es ist untersagt:

- sich im Besitz jeglicher Art von Drogen oder drogenähnlichen Stoffen zu befinden, sie zu konsumieren oder sie bei der Arbeit oder am Arbeitsplatz anzubieten;
- am Arbeitsplatz zu rauchen. Eni unterstützt freiwillige Initiativen für Personen, die mit dem Rauchen aufhören möchten, und berücksichtigt bei der Festlegung von Raucherberreichen die Situation von Personen, die körperliches Unbehagen wegen möglichem Rauch am Arbeitsplatz verspüren und eine Abschaffung des „Passivrauchens“ am Arbeitsplatz fordern.

III. Instrumente zur Anwendung des Ethikkodex

1. Internes Kontroll- und Risikomanagementsystem

Eni verpflichtet sich, ein angemessenes internes Kontroll- und Risikomanagementsystem zu fördern und aufrechtzuerhalten, indem der Konzern alle notwendigen Maßnahmen ergreift und umsetzt, um die Unternehmenstätigkeiten derart zu lenken, zu regeln und zu überprüfen, dass die Einhaltung von Gesetzen und Unternehmensverfahren sichergestellt, das Unternehmensvermögen geschützt, die Tätigkeiten optimal und effizient ausgeführt und Buchhaltungs- und Finanzdaten genau und vollständig vorgelegt werden. Ferner wird hierdurch ein regelgerechter Prozess zur Feststellung, Bewertung, Lenkung und Überwachung der wesentlichen Unternehmensrisiken sichergestellt.

Die Verantwortung, ein effizientes internes Kontroll- und Risikomanagementsystem zu verwirklichen, ist auf jeder Ebene der Organisationsstruktur von Eni vorhanden; daher sind alle Mitarbeiter von Eni gemäß ihrer Funktionen und Verantwortungen verpflichtet, das interne Kontroll- und Risikomanagementsystem festzulegen und sich aktiv an dessen korrektem Funktionieren zu beteiligen.

Eni fördert auf allen Ebenen die Verbreitung einer Unternehmenskultur sowie von Verfahren, welche von dem Bewusstsein der Existenz von Kontrollen und von einer auf eine bewusste und freiwillige Ausübung von Kontrollen ausgerichteten Mentalität geprägt sind; daher sind vor allem das *Management*, aber auch alle weiteren Mitarbeiter von Eni, in jedem Fall angehalten, am internen Kontroll- und Risikomanagementsystem mitzuwirken und mit positiver Einstellung dazu beizutragen, die eigenen Mitarbeiter in dieser Hinsicht miteinzubeziehen.

Jeder Mitarbeiter ist für die (materiellen oder immateriellen) Unternehmensgüter verantwortlich, die er zur Verrichtung seiner Tätigkeiten benötigt. Kein Mitarbeiter darf von den Gütern und den Vermögenswerten von Eni unsachgemäß Gebrauch machen oder dies anderen Personen gestatten.

Praktiken und Verhaltensweisen, die auf die Durchführung von oder die Beteiligung an betrügerischen Machenschaften zurückzuführen sind, sind ohne Ausnahme untersagt.

Die Kontroll- und Überwachungsorgane, das Internal Audit von Eni und die beauftragten Prüfungsgesellschaften haben freien Zugang zu Daten, Unterlagen und Informationen, die für die Durchführung ihrer entsprechenden Tätigkeiten notwendig sind.

1.1. Interessenskonflikte

Eni respektiert und erkennt das Recht der Mitarbeiter auf finanzielle Beteiligungen, Geschäfte oder andere, außerhalb der im Interesse von Eni liegenden Tätigkeiten an, vorausgesetzt es handelt sich dabei um Tätigkeiten, die vom Gesetz erlaubt und mit den Pflichten Eni gegenüber vereinbar sind. Eni führt interne Regelungsinstrumente ein, welche die Transparenz und Lauterkeit, grundlegend und verfahrensorientiert, hinsichtlich der Regelungen der Transaktionen von Interesse für Verwaltungsrats- und Aufsichtsratsmitglieder und Transaktionen mit nahestehenden Unternehmen/Personen gewährleisten.

Das *Management* und die Mitarbeiter von Eni müssen Interessenskonflikte zwischen den eigenen finanziellen Beteiligungen sowie der von Familienangehörigen und ihren Aufgaben in der internen Unternehmensstruktur oder dem Gremium, dem sie angehören, vermeiden und gegebenenfalls melden. Insbesondere muss jeder spezifische Situationen und Transaktionen melden, in denen er oder – soweit es in seiner Kenntnis liegt – die eigenen Verwandten oder

Verschwägerten bis zum zweiten Verwandtschaftsgrad oder Lebenspartner, Inhaber von wirtschaftlichen und finanziellen Interessen (Eigentümer oder Teilhaber) von Lieferanten, Kunden, Konkurrenten, anderen Vertragsparteien oder von deren Tochter- und Muttergesellschaften sind oder eine leitende Funktion in der Verwaltung, Kontrolle oder im Management eines solchen Unternehmens bekleiden.

Die folgenden Situationen stellen ebenso einen Interessenskonflikt dar:

- die Ausnutzung der eigenen Position im Unternehmen sowie die Verwendung von Informationen oder Geschäftsmöglichkeiten, die sich bei der Ausübung der eigenen Aufgaben ergeben, zum eigenen ungerechtfertigten Vorteil oder dem von Dritten;
- die Beschäftigung von Mitarbeitern von Eni oder ihren Familienmitgliedern bei Lieferanten, Subunternehmern oder Konkurrenten.

In jedem Fall müssen das *Management* und die Mitarbeiter von Eni alle Situationen und Tätigkeiten vermeiden, bei denen es zu einem Interessenskonflikt mit dem Unternehmen kommen könnte oder die ihre Fähigkeit beeinflussen könnten, unparteiische Entscheidungen im besten Interesse des Unternehmens und in voller Übereinstimmung mit den Grundsätzen und Inhalten des Kodex zu treffen, oder die generell die Ausübung ihrer bekleideten Funktionen und Zuständigkeiten stören könnten. Jede Situation, die einen Interessenskonflikt darstellen oder auslösen könnte, muss rechtzeitig einem Vorgesetzten in leitender Stellung oder dem zuständigen Gremium und dem Garanten mitgeteilt werden. Jede betroffene Person verzichtet ferner rechtzeitig auf ein Eingreifen in den Arbeitsablauf bzw. Entscheidungsprozess und der Vorgesetzte in leitender Stellung oder das Gremium müssen:

- die in einem solchen Sonderfall geeigneten praktischen Lösungen zur Wahrung der Transparenz und der Redlichkeit von Verhaltensweisen bei der Ausübung der Tätigkeiten festlegen;
- den betroffenen Parteien – und dem eigenen Vorgesetzten sowie dem Garanten zur Kenntnisnahme – die erforderlichen schriftlichen Anweisungen übermitteln;
- die erhaltenen und übermittelten Unterlagen archivieren.

1.2. Transparenz von Buchungen

Die Transparenz der Rechnungslegung beruht auf Wahrheit, Genauigkeit und Vollständigkeit der wesentlichen Informationen bezüglich der Buchungen. Jedes Mitglied der Gesellschaftsorgane, des *Managements* und jeder Mitarbeiter muss im Rahmen seiner eigenen Zuständigkeitsbereiche mitwirken, damit die Geschäftsvorfälle korrekt und rechtzeitig in den Buchungen enthalten sind.

Verhaltensweisen, die der Transparenz und Rückverfolgbarkeit der Bilanzabschlüsse schaden könnten, sind untersagt.

Für jeden Vorgang werden entsprechende Belege der getätigten Vorgänge aufbewahrt, um Folgendes zu ermöglichen:

- eine problemlose und pünktliche Buchung;
- die Bestimmung unterschiedlicher Verantwortungsstufen sowie die Aufteilung und Trennung von Aufgaben;
- die genaue Darstellung des Vorgangs, auch um die Häufigkeit von inhaltlichen und Interpretationsfehlern zu reduzieren.

Jede Buchung muss genau das widerspiegeln, was aus den Belegen hervorgeht. Alle Mitarbeiter von Eni sind zu einer leicht nachvollziehbaren und auf logischen Kriterien basierenden Dokumentation verpflichtet.

Die Mitarbeiter von Eni, die von Versäumnissen, Fälschungen oder Nachlässigkeiten in der Buchhaltung oder der zugrundeliegenden Dokumentation Kenntnis erlangen, müssen dies ihrem Vorgesetzten oder dem zuständigen Gremium und dem Garanten melden.

2. Schutz der Gesundheit, Sicherheit und Umwelt sowie der öffentlichen Unversehrtheit

Die Tätigkeiten von Eni müssen im Einklang mit den geltenden Bestimmungen hinsichtlich Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Umwelt und öffentliche Unversehrtheit sowie mit den entsprechenden internationalen Standards, den Gesetzen, den Vorschriften, der Verwaltungspraxis und den einzelstaatlichen Politiken der Länder, in denen Eni tätig ist, ausgeführt werden.

Eni trägt in geeignetem Rahmen aktiv zur Förderung der wissenschaftlichen und technologischen Entwicklung zur Erhaltung der Ressourcen und der Umwelt bei. Die Ausführung solcher Aktivitäten muss unter Einhaltung fortschrittlicher Vorgaben hinsichtlich des Umweltschutzes und der Energieeffizienz erfolgen, mit dem Ziel eine kontinuierliche Verbesserung der gesundheitlichen Bedingungen, der Arbeitssicherheit sowie des Umweltschutzes herbeizuführen.

Im Rahmen ihres Aufgabenbereichs beteiligen sich die Mitarbeiter von Eni aktiv an der Vorbeugung von Gefahren, am Schutz der Umwelt und der öffentlichen Unversehrtheit sowie am Schutz der Gesundheit und eigenen Sicherheit sowie der ihrer Kollegen und von Dritten.

3. Forschung, Innovation und Schutz des geistigen Eigentums

Eni fördert Forschungs- und Innovationstätigkeiten seitens des *Managements* und der Mitarbeiter im Rahmen ihrer jeweiligen Funktionen und Zuständigkeiten. Das aus diesen innovativen Tätigkeiten hervorgebrachte geistige *Kapital* stellt ein zentrales und unabdingbares Vermögen der Eni dar.

Die Forschungs- und die Innovationstätigkeiten sind insbesondere der Förderung von Produkten, Mitteln, Verfahren und Verhaltensweisen zur stetigen Verbesserung der Energieeffizienz, der Reduzierung der Umweltauswirkungen, der Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter, der Kunden sowie der lokalen Gemeinschaften, in denen Eni tätig ist, und allgemein der Nachhaltigkeit der Geschäftstätigkeiten gewidmet.

Die Mitarbeiter von Eni müssen im Rahmen ihrer jeweiligen Funktionen und Zuständigkeiten aktiv zur Steuerung des geistigen Eigentums beitragen, um es hierdurch zu fördern, zu schützen und zu nutzen.

4. Vertraulichkeit

4.1. Schutz des Geschäftsgeheimnisses

Die Tätigkeiten von Eni erfordern ständig die Erfassung, Aufbewahrung, Verarbeitung, Bekanntgabe und Verbreitung von Nachrichten, Dokumenten und anderen Angaben zu Verhandlungen, Verwaltungsverfahren, Finanzgeschäften, *Know-how* (Verträge, Akten, Berichte, Notizen, Studien, Zeichnungen, Fotografien, Software etc.), die aufgrund von vertraglichen Vereinbarungen nicht nach außen gelangen dürfen oder deren unangemessene oder ungelegene Verbreitung nachteilig für die Unternehmensinteressen sein könnte.

Unter Einhaltung der Transparenz der getätigten Geschäfte und der aufgrund von geltenden Vorschriften vorgeschriebenen Informationspflicht, sind die Mitarbeiter von Eni zu Diskretion

hinsichtlich ihres Aufgabengebiets verpflichtet.

Die während oder durch die Arbeit erhaltenen und erarbeiteten Informationen, Kenntnisse und Daten sind Eigentum von Eni und dürfen entsprechend der geltenden Verfahren nur mit ausdrücklicher Genehmigung durch einen Vorgesetzten in leitender Stellung verwendet, bekanntgemacht oder weitergegeben werden.

4.2. Schutz der Privatsphäre

Eni verpflichtet sich, Informationen über Mitarbeiter und Dritte, die intern oder im Zuge der Geschäftsbeziehungen entstanden sind und erworben wurden, zu schützen und ihren Missbrauch zu verhindern.

Eni stellt bei der unternehmensinternen Verarbeitung personenbezogener Daten die Beachtung der Grundrechte und –freiheiten sowie der Würde der Betroffenen, wie es von den geltenden Vorschriften vorgesehen ist, sicher.

Die Verarbeitung personenbezogener Daten muss auf zulässige und vorschriftsmäßige Weise erfolgen; es werden nur Daten gesammelt und gespeichert, die für festgelegte, eindeutige und gesetzlich zulässige Zwecke erforderlich sind. Die Aufbewahrung der Daten erfolgt nicht länger als für den Zeitraum, der für den Zweck der Erfassung erforderlich ist.

Eni verpflichtet sich zudem, für alle Datenbanken, in denen personenbezogene Daten gesammelt und aufbewahrt werden, angemessene und vorbeugende Sicherheitsmaßnahmen zu treffen, um das Risiko von Verlusten, unerlaubten Zugängen oder nicht zulässigen Verarbeitungen zu verhindern.

Die Mitarbeiter von Eni sind verpflichtet:

- nur für die in direkter Verbindung mit den jeweiligen Funktionen und Zuständigkeiten stehenden Zwecke notwendigen und erforderlichen Daten zu erheben und zu verarbeiten;
- die Daten selbst nur im Rahmen bestimmter Verfahren zu erheben und zu verarbeiten sowie derart aufzubewahren und zu archivieren, dass Unbefugte keinen Zugang zu ihnen haben;
- die Daten selbst derart darzustellen und anzuordnen, dass jede zum Zugang autorisierte Person sich eine möglichst genaue, vollständige und wahrheitsgemäße Übersicht verschaffen kann;
- diese Daten nur im Rahmen bestimmter Verfahren oder aufgrund ausdrücklicher Genehmigung des Vorgesetzten und auf jeden Fall nur nach der Überprüfung der Verfügbarkeit der betreffenden Daten weiterzugeben. Dies schließt auch die Berücksichtigung absoluter oder relativer Verpflichtungen gegenüber Dritten, die mit Eni auf irgend eine Art und Weise in Verbindung stehen, und gegebenenfalls ihre Zustimmung erteilt haben, mit ein.

4.3. Zugehörigkeit zu Verbänden, Teilnahme an Initiativen, Veranstaltungen oder auswärtigen Zusammenkünften

Die Zugehörigkeit zu Verbänden, die Teilnahme an Initiativen, Veranstaltungen oder auswärtigen Zusammenkünften wird von Eni gefördert, wenn es mit den Leistungen der beruflichen oder professionellen Tätigkeit vereinbar ist. Dazu zählt Folgendes:

- die Zugehörigkeit zu Verbänden, die Teilnahme an Tagungen, Kongressen, Seminaren, Kursen;

- die Abfassung von Artikeln, Aufsätzen und Publikationen im Allgemeinen;
- die Teilnahme an öffentlichen Veranstaltungen im Allgemeinen.

Zu diesem Zweck sind das *Management* und die Mitarbeiter von Eni, welche angefragt wurden, Daten oder Nachrichten bezüglich der Ziele, Tätigkeiten, Ergebnisse und Ansichten des Konzerns außerhalb des Unternehmens vorzustellen und zu erläutern, verpflichtet – neben der Einhaltung der unternehmensinternen Verfahren zum Thema Marktmissbrauch – die Genehmigung von einem Vorgesetzten in leitender Stellung für die geplante Kommunikationsstrategie, sowie für die verfassten Texte und Vorträge zu erhalten sowie die Inhalte mit der zuständigen Organisationseinheit von Eni abzustimmen.

IV. Anwendungsbereiche und Bezugsrahmen des Ethikkodex

Die Grundsätze und Inhalte des Kodex gelten für die Mitarbeiter und Tätigkeiten von Eni.

Die an der Börse notierten Tochtergesellschaften erhalten den Kodex und wenden ihn im Einklang mit ihrer Verwaltungsautonomie an, wobei sie ihn – falls notwendig – an die Besonderheiten des eigenen Unternehmens anpassen.

Die von Eni angegebenen Vertreter in den Gesellschaftsorganen der Beteiligungsunternehmen, Konsortien und *Joint Ventures* fördern im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeitsbereiche die Grundsätze des Kodex.

Es obliegt in erster Linie den Geschäftsführern und dem *Management*, die Grundsätze und Inhalte des Kodex mit Leben zu füllen, indem sie die Verantwortung nach innen und außen übernehmen und das Vertrauen, den Zusammenhalt und den Teamgeist stärken sowie durch das eigene Verhalten ein Vorbild für die eigenen Mitarbeiter sind und diese zur Einhaltung des Kodex anleiten und sie dazu ermutigen, Fragen und Anregungen zu den einzelnen Bestimmungen einzubringen.

Jeder Mitarbeiter kann sich zur vollständigen Einhaltung des Kodex auch direkt an den Garanten wenden.

1. Verpflichtung zur Kenntnis des Kodex und zur Meldung möglicher Verstöße

Der Kodex ist den Mitarbeitern von Eni gemäß den geltenden Standards zur Verfügung zu stellen und muss zudem auf Internet- und Intranetseiten der Eni S.p.A. und ihrer Tochtergesellschaften abrufbar sein.

Von jedem Mitarbeiter von Eni wird erwartet, dass er die Grundsätze und Inhalte des Kodex sowie mitgeltender Verfahren, welche die jeweiligen Funktionen und Zuständigkeiten regeln, kennt.

Jeder Mitarbeiter von Eni ist verpflichtet:

- Verhaltensweisen, die im Gegensatz zu diesen Grundsätzen, Inhalten und Verfahren stehen, zu vermeiden;
- die eigenen Mitarbeiter im Rahmen des eigenen Zuständigkeitsbereichs mit Bedacht auszuwählen und sie anzuhalten, den Kodex einzuhalten;
- von Dritten, mit denen Eni in Geschäftsbeziehungen tritt, eine Bestätigung zur Kenntnisnahme des Kodex einzuholen;
- rechtzeitig dem Vorgesetzten oder dem zuständigen Gremium und dem Garanten eigene Erkenntnisse oder Meldungen seitens der *Stakeholder* über mögliche Fälle von Verstößen gegen den Kodex oder Aufforderungen hierzu mitzuteilen; Berichte über mögliche Verstöße müssen unter Beachtung der in den vom Aufsichtsrat und dem Überwachungsorgan von Eni S.p.A. festgelegten Verfahren beschriebenen Modalitäten übermittelt werden;
- bei der Prüfung möglicher Verstöße mit dem Garanten und den in den relevanten Verfahren festgelegten, zuständigen Funktionen zusammenzuarbeiten;
- wenn es erforderlich sein sollte, sofort angemessene Korrekturmaßnahmen zu ergreifen und in jedem Fall Vergeltungsmaßnahmen zu verhindern.

Mitarbeiter von Eni sind weder dazu berechtigt, persönliche Untersuchungen durchzuführen, noch Informationen mit anderen Personen als ihren Vorgesetzten, dem zuständigen Gremium und dem Garanten auszutauschen. Ist ein Mitarbeiter der Auffassung, infolge

der Meldung eines vermeintlichen Verstoßes Opfer einer Vergeltungsmaßnahme geworden zu sein, kann er sich direkt an den Garanten wenden.

2. Bezugsrahmen und Überwachung

Eni ist verpflichtet, auch durch die Ernennung des Garanten, zu gewährleisten, dass:

- die Grundsätze und Inhalte des Kodex bei den Mitarbeitern von Eni und den weiteren *Stakeholdern* eine größtmögliche Verbreitung finden, jedes mögliche Mittel zur Erläuterung oder Auslegung und Anwendung des Kodex sowie zur Aktualisierung des Kodex gemäß der Entwicklung der öffentlichen Wahrnehmung und relevanten Vorschriften bereitgestellt wird;
- Überprüfungen im Hinblick auf jede Meldung eines Verstoßes gegen die Grundsätze und Inhalte des Kodex oder mitgeltender Prozeduren vorgenommen werden; dass die Fakten objektiv bewertet und im Falle eines nachgewiesenen Verstoßes angemessene Strafmaßnahmen umgesetzt werden; dass niemand, der Verstöße gegen den Ethikkodex oder mitgeltende Prozeduren gemeldet hat, unter Vergeltungsmaßnahmen zu leiden hat.

2.1. Garant des Ethikkodex

Der Ethikkodex stellt unter anderem einen nicht veränderbaren, allgemeinen Grundsatz des Organisations-, Management- und Kontrollmodells dar, welches von Eni S.p.A. gemäß der italienischen Verordnung zur „Verantwortlichkeit von Gesellschaften für gesetzeswidriges Verhalten von Vorständen/Geschäftsführern, Angestellten und (freien) Mitarbeitern und Beratern“, welche auf der Rechtsverordnung Nr. 231 vom 8. Juni 2001 basiert, erarbeitet wurde.

Das Überwachungsorgan der Eni S.p.A. hat die Funktion des Garanten des Ethikkodex inne.

Dem Garanten werden folgende Aufgaben zugewiesen:

- Förderung und Unterstützung zur Anwendung des Ethikkodex und die Ausarbeitung von mitgeltenden Verfahren; den zuständigen unternehmensinternen Organisationseinheiten Initiativen zur weiteren Verbreitung und Bekanntmachung des Kodex vorschlagen, auch um die Wiederholung festgestellter Verstöße zu vermeiden;
- Förderung der Kenntnis des Ethikkodex durch Kommunikations- und Fortbildungsmaßnahmen für das *Management* und die Mitarbeiter von Eni;
- Untersuchung möglicher Verstöße gegen den Kodex durch das Voranbringen geeigneter Prüfungen; einzutreten, auch infolge von Meldungen seitens der Mitarbeiter, falls Informationen über mögliche Verstöße gegen den Kodex nicht ausreichend nachgegangen wird oder im Falle von Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter im Anschluss an eingereichte Meldungen;
- Mitteilung der Ergebnisse der entsprechenden Überprüfungen an die zuständigen Organisationseinheiten, sodass etwaige Sanktionsmaßnahmen ergriffen werden können; die zuständigen Stellen der betreffenden Geschäftseinheiten über die wesentlichen Untersuchungsergebnisse im Hinblick auf erforderliche Maßnahmen informieren.

Darüber hinaus legt der Garant dem Kontroll- und Risiko-Komitee, dem Aufsichtsrat sowie dem Vorsitzenden des Verwaltungsrates und dem *Chief Executive Officer*, welche dem Verwaltungsrat darüber berichterstattet, einen Halbjahresbericht über die Umsetzung sowie über eventuell erforderliche Aktualisierungen des Kodex vor.

Bei der Ausübung der eigenen Aufgaben bedient sich der Garant der Struktur der integrierten Compliance-Organisationseinheit (Direzione Compliance Integrata), welche für fachspezifi-

sche Sekretariatsleistungen des Überwachungsorgans 231 der Eni S.p.A. zuständig ist.

Jeder Informationsfluss an den Garanten kann an folgende E-Mail-Adresse gesendet werden:
organismo_di_vigilanza@eni.com.

2.2. Förderung und Verbreitung des Kodex

Der Kodex ist für die Mitarbeiter von Eni unter Einhaltung der geltenden Vorschriften zugänglich und auf den Internet- und Intranetseiten von Eni S.p.A. und den Tochtergesellschaften abrufbar.

Der Garant fördert die Bereitstellung jedweder Mittel zur Erläuterung, Auslegung und Anwendung des Kodex.

3. Überarbeitung des Kodex

Die Änderung des Ethikkodex wurde vom Verwaltungsrat der Eni S.p.A., auf Vorschlag des *Chief Executive Officers* in Abstimmung mit dem Vorsitzenden des Verwaltungsrats, nach Anhörung des Aufsichtsrates genehmigt.

Der Vorschlag muss die Beurteilung der Grundsätze und Inhalte des Ethikkodex seitens der *Stakeholder* berücksichtigen, auch um den aktiven Beitrag und die Meldung eventueller Mängel zu fördern.

4. Vertraglicher Wert des Kodex

Die Einhaltung der Bestimmungen des Kodex ist ein wesentlicher Bestandteil der vertraglichen Pflichten aller Mitarbeiter von Eni gemäß und im Einklang mit geltenden Gesetzen.

Verstöße gegen die Grundsätze und Inhalte des Kodex können als Nichterfüllung der Hauptpflichten des Arbeitsverhältnisses oder als Disziplinarvergehen geahndet werden. Die Ahndung erfolgt in Übereinstimmung mit den geltenden Rechtsnormen. Das gilt sowohl im Hinblick auf die Auflösung des Arbeitsverhältnisses als auch für Schadenersatzforderungen, die aus Pflichtverletzungen resultieren.