

Etikai Kódex

ENI

2008. április

Etikai Kódex

Jóváhagyta az Eni S.p.A. Igazgatósága 2008. március 14-én

A szöveg az olasz nyelvű hivatalos „etikai kódex” fordítása. A két verzió közötti bármilyen probléma vagy eltérés esetén az olasz szöveg az irányadó.

TARTALOMJEGYZÉK

Bevezető	6
I. Általános elvek: fenntarthatóság és vállalati felelősségvállalás	7
II. Viselkedési szabályok és az érintett felekkel való kapcsolattartás	8
1. Etika, átláthatóság, tisztesség, szakértelem	8
2. Kapcsolattartás a részvényesekkel és a piaccal	9
2.1. A részvényesek számára fontos értékek, hatékonyság, átláthatóság	9
2.2. Belső szabálykódex	9
2.3. Vállalati információk	10
2.4. Védett információk	10
2.5. Média	10
3. Kapcsolattartás intézményekkel, egyesületekkel és a helyi közösségekkel	10
3.1. Hatóságok és hivatalos intézmények	10
3.2. Politikai szervezetek és szakszervezetek	11
3.3. Helyi közösségek fejlesztése	11
3.4. Non-profit tevékenységek előmozdítása	11
4. Kapcsolattartás az ügyfelekkel és a szállítókkal	12
4.1. Ügyfelek és fogyasztók	12
4.2. Szállítók és külső együttműködő partnerek	12
5. Az Eni vezetősége, munkavállalói és együttműködő partnerei	13
5.1. Az emberi erőforrás fejlesztése és védelme	13
5.2. Tudásmenedzsment	14
5.3. Vállalati biztonság	15
5.4. Munkahelyi zaklatás	15
5.5. Alkohol, drog és dohányzás	16
III. Az etikai kódex alkalmazásának eszközei	16
1. A belső ellenőrzés rendszere	16
1.1. Érdekelletétek	17
1.2. A könyvelés átláthatósága	18
2. Egészség, munkabiztonság, környezet- és polgárvédelem	19
3. A kutatás, az innováció és a szellemi tulajdon védelme	19
4. Titoktartás	19
4.1. Az üzleti titok védelme	19
4.2. Személyes adatok védelme	20
4.3. Egyesületi tagság, kezdeményezésekben, rendezvényeken és találkozókön való részvétel	21

IV. Az etikai kódex alkalmazási köre és rendszere	21
1. A kódex kötelező ismerete és lehetséges megsértésének jelentése	22
2. Viszonyrendszer és felügyelet	22
2.1. Az etikai Kódex etikai biztosa	23
2.2. A Kódex elterjesztéséért felelős csapat	24
3. A Kódex felülvizsgálata	24
4. A Kódex szerződésértéke	24

Etikai Kódex

BEVEZETŐ

Az Eni¹ nemzetközi ipari csoport, amely tisztában van azzal, hogy mérete és az általa végzett tevékenységek fontossága következtében jelentős szerepet tölt be azon a piacon, ahol jelen van, valamint az Eni alkalmazottak, a vállalattal együttműködő partnerek és a vele kapcsolatban lévő közösségek gazdasági fejlődését és jólétét illetően.

Tekintettel az Eni által kifejtett tevékenység összetett voltára, a fenntartható fejlődés kihívásaira és minden érintett fél (stakeholder) jogos érdekeire elengedhetetlenül fontos azon értékek világos meghatározása, amelyeket az Eni elismer, elfogad, és amelyekkel azonosul és egyetért, amelyek révén az Eni részt vállal egy mindannyiunk számára jobb jövő felépítésében.

Ezért került kidolgozásra az Eni új etikai Kódexe (Kódex vagy etikai Kódex), melynek betartása az Eni igazgatói, auditorai, vezetői és alkalmazottai, valamint mindazok részéről, akik saját munka- illetve felelősségi körükön belül, Olaszországban és külföldön egyaránt az Eni céljainak eléréséért dolgoznak (az „Eni emberei”) alapvető fontosságú – az Enivel való kapcsolatokat szabályozó jogszabályok és szerződések értelmében és hatálya alatt is – az Eni hatékonysága, megbízhatósága és megítélése szempontjából, amelyek a vállalat sikerét és a működésével összefüggő társadalmi kontextus fejlesztését tekintve meghatározó értéket képviselő tényezők.

Az Eni kötelezi magát, hogy megkönnyíti és elősegíti a Kódex megismerését az „Eni emberei” és a többi érintett fél számára, valamint nyitottan fogadja a Kódex elveihez és tartalmához való konstruktív hozzájárulásukat. Az Eni vállalja, hogy figyelembe veszi az érintett felek Kódexre vonatkozó javaslatait és megjegyzéseit.

Az Eni nagy figyelmet fordít a Kódex előírásainak betartására, ezért létrehozta a megfelelő információs, megelőző és ellenőrző eszközöket, és biztosítja a megvalósított intézkedések és viselkedések áttekinthetőségét, valamint a szükség esetén megteszi a megfelelő korrekciós intézkedéseket is.

Az etikai Kódex etikai biztosának feladatát (etikai biztos) minden egyes Eni vállalatnál a felügyeleti szerv tölti be.

A Kódexet mindenkivel megismertetik, akivel az Eni üzleti kapcsolatban áll.

¹ Eni alatt az Eni S.p.A-t, valamint az olaszországi és külföldi, közvetlen vagy közvetett irányítása alatt álló leányvállalatait értjük.

I. Általános elvek: fenntarthatóság és vállalati felelősségvállalás

A törvények, a hatósági előírások, az alapszabályi rendelkezések, a belső szabálykódexek betartása, az erkölcsi feddhetetlenség és a korrektség minden Eni alkalmazott számára állandó kötelezettséget jelent, amely jellemző a teljes szervezet működésére.

Az Eni üzleti és ügyviteli tevékenységének az *áttekinthetőség, őszinteség, korrektség* és *jóhiszeműség* elvét kell követnie, a versenytalmai szabályok mindenkorai tiszteletben tartásával.

Az Eni felvállalja, hogy egy olyan szabályozási rendszert tart fenn és fejleszt tovább, amely megfelel a nemzetközi „legjobb gyakorlat”-nak, illetve képes kezelni az Eni működését jellemző összetett helyzeteket és a fenntartható fejlődés kihívásait.

Az érintett felek bevonására rendszert működtet a *fenntarthatóság* és a *vállalati felelősségvállalás* tárgyában folytatott párbeszéd támogatására.

Tevékenysége során – mint nemzetközi vállalat és üzleti partner – az Eni kiáll az *emberi jogok* védelme és előmozdítása mellett, amelyek az ember elidegeníthetetlen alapjogai, az egyenlőségen, szolidaritáson, a háború elutasításán nyugvó társadalom, a polgári és politikai jogok, a szociális, gazdasági és kulturális jogok, és az úgy nevezett harmadik generációs jogok (az önrendelkezéshez, a békéhez, a fejlődéshez és a környezetvédelemhez való jog) pillérei.

A vállalat elutasítja a megkülönböztetés, a korrupció, a kényszer- illetve gyermekmunka bármely formáját. Különös figyelmet fordít az *emberi méltóság, szabadság*, az emberek közötti *egyenlőség* elismerésére és tiszteletben tartására, a *munkavédelemre*, a *szakszervezeti mozgalom szabadságára*, a munkahelyi *egészségre*, a *biztonságra*, a *környezetvédelemre* és *biodiverzitásra*, valamint az átláthatóság, energiahatékonyság és a fenntartható fejlődés nemzetközi intézmények és egyezmények által megfogalmazott értékrendszerére.

A fentiek értelmében az Eni működése során az ENSZ Emberi Jogok Nyilatkozatának, az ILO – Nemzetközi Munkaügyi Szervezet – alapegyezményének és az OECD multinacionális vállalatokra vonatkozó irányelveinek megfelelően működik.

Tevékenysége és viselkedése során, saját munka- és felelősségi körét illetően minden Eni alkalmazott feltétel és kivétel nélkül köteles alkalmazkodni a Kódex alapelveihez és tartalmához, annak tudatában, hogy a Kódex betartása lényegi részét képezi saját munkája minőségének és szakmai teljesítményének. Az Eni emberei közötti együttműködést minden szinten az *őszinteségnek*, a *tisztességnek*, az *együttműködésnek*, a *lojalitás* és a *kölcsönös tiszteletnek* kell jellemeznie.

A Kódex elveinek és tartalmának – még részben történő – megsértése sem igazolható – semmilyen módon – azzal, hogy az adott személy saját meggyőződése szerint az Eni javára ill. érdekében jár el.

II. Viselkedési szabályok és az érintett felekkel való kapcsolattartás

1. Etika, átláthatóság, tisztesség, szakértelem

Az Eni az üzleti kapcsolatokban az ügylet fontosságától függetlenül a becsületesség, korrektség, áttekinthetőség, hatékonyság és a versenypiac elveit tartja irányadónak.

Minden elvégzett tevékenységnek, műveletnek vagy tárgyalásnak, és általában véve az Eni dolgozói által tanúsított viselkedésnek teljes mértékben a maximális korrektségen, az információk teljességén és áttekinthetőségén, a formai és lényegi jogszerűsége, a könyvelési bizonylatok egyértelműségén és valóságán kell alapulnia, a hatályos vonatkozó jogszabályok és vállalati belső eljárások szerint.

A vállalatban belül minden tevékenységet a legnagyobb gondossággal és szakmai igényességgel kell végezni. Minden dolgozó köteles a saját munka- és felelősségi körének megfelelő szakmai szinten végezni a munkáját, és az Eni presztízsének és jó hírnevének megóvásával kell eljárnia. A vállalati célok, a projektek, beruházások és tevékenységek előterjesztésének és megvalósításának a vállalati eszközök, a működés, a technológiai és a tudásszint hosszú távú fejlesztését, valamint érték létrehozását és az érintett felek érdekét és javát kell szolgálniuk.

Tilos a korrupció, a jogtalan előnyök nyújtása, az összejátszás, a nyomásgyakorlás – sem közvetlenül, sem harmadik személyek bevonásával – személyes vagy szakmai előnyök megszerzésére saját vagy mások részére, bármilyen kivétel nélkül.

Sem közvetlenül, sem közvetett módon nem megengedett pénz ill. bármilyen mértékű anyagi juttatás vagy egyéb előny nyújtása vagy felajánlása harmadik személyek, kormányhivatalnokok, magán- vagy közszolgálati alkalmazottak részére hivatali tevékenységük befolyásolása illetve díjazása céljából.

Az üzleti szívélyesség keretébe tartozó megnyilvánulások, például kisebb ajándékok vagy vendéglátás kizárólag akkor megengedettek, ha csekély értékűek és egyik fél tisztességét illetve jó hírét sem befolyásolják hátrányosan, és ha azokat egy pártatlan szemlélő nem tekintheti jogtalan előnyök megszerzésére szolgáló eszköznek. Az ilyen típusú kiadásokat minden esetben engedélyeztetni kell a belső eljárásokban meghatározott funkciót betöltő személlyel, és megfelelően dokumentálni kell.

Tilos pénzt elfogadni az Enivel üzleti kapcsolatban álló, vagy kapcsolatba lépni szándékozó egyénektől vagy vállalatoktól. Az a dolgozó, aki olyan ajándékot kap, illetve olyan kedvező elbánásban vagy vendéglátásban részesül, amely meghaladja a szokásos szerény üzleti figyelmesség szintjét, vagy harmadik személy ilyet kér tőle, vissza kell utasítania, és haladéktalanul tájékoztatnia kell róla a felettestét vagy azt a szervezetet, amelyhez tartozik, és a etikai biztost.

Az Eni megfelelően tájékoztatja a harmadik személyeket a Kódex által előírt feladatokról és kötelezettségekről, megkövetelni tőlük azon kötelezettségek betartását, amelyek közvetlenül az ő tevékenységükhöz kapcsolódnak, valamint meghozza a szükséges belső, illetve – ha saját hatáskörébe tartozik – a külső intézkedéseket is, amennyiben harmadik személyek részéről a felsoroltak betartása elmarad.

2. Kapcsolattartás a részvényesekkel és a piaccal

2.1 A részvényesek számára fontos értékek, hatékonyság, átláthatóság

Az Eni belső felépítésére és a működésében közvetlenül vagy közvetett módon részt vevő felekkel való kapcsolat megszervezésére olyan szabályok szerint került sor, amelyek révén biztosítható a vezetőség megbízhatósága, a vezetőségi jogkörök közötti méltányos egyensúly, valamint különösen a részvényesek és általában véve a többi érdekelt fél érdekei, valamint a vezetőségi határozatok és általában véve a társaság tagságával kapcsolatos események átláthatósága és megismerhetősége a piac számára, ami számottevően befolyásolhatja a kibocsátott pénzügyi eszközök árfolyamát.

A részvényesek érdekeinek maximalizálására és a vezetőség munkájának átláthatósága érdekében indított kezdeményezések keretében az Eni kidolgozott, bevezetett és folyamatosan továbbfejlesztett egy keretrendszert, amely a nemzeti és nemzetközi, legmagasabb szintű vállalati szabályozási rendszerek követelményeinek is eleget tevő, egyenrangú és homogén viselkedési szabályokat tartalmaz a szervezeten belüli, valamint a részvényesekkel és a harmadik felekkel fennálló kapcsolatok tekintetében, tudatában annak a ténynek, hogy a vállalatnak az a képessége, melynek köszönhetően eredményes és hatékony működési szabályokat hoz létre saját maga számára, alapvető fontosságú eszközt jelent a vállalat megbízhatóságára és átláthatóságára vonatkozó hírnevének, valamint az érdekelt felek bizalmának megerősítésére.

Az Eni úgy ítéli meg, hogy a részvényesek számára lehetővé kell tenni a kompetenciájukba tartozó döntésekben történő részvételt, illetve azt, hogy tudatos döntést hozhassanak. Az Eni ezért vállalja, hogy a részvényesek és a piac felé biztosítja az információk lehető legnagyobb átláthatóságát és aktualitását – beleértve a vállalat honlapjának használatát is – ezzel eleget téve a tőzsdén szereplő vállalatokra vonatkozó törvényeknek és előírásoknak. Az Eni ezen kívül a kellő mértékben figyelembe veszi a részvényesek megfelelő módon kifejezett jogos észrevételeit.

2.2 Belső szabálykódex

Az Eni fő vállalati szabályait tartalmazza az Eni S.p.A. Belső Szabálykódexe, amely a Borsa Italiana S.p.A. (olasz tőzsde) által bevezetett Kódex alapján készült, amelyre e szabálykódex indokolt esetben hivatkozik is.

2.3 Vállalati információk

Az Eni a megfelelő belső kezelési eljárások és a megfelelő külső kommunikáció révén biztosítja a vállalati információk helyes kezelését.

2.4 Védett információk

Minden Eni alkalmazottal szemben elvárás, hogy a rábízott feladatok elvégzése során megfelelően kezelje a védett információkat, értve ez alatt a piaci visszaélésekre vonatkozó vállalati előírások ismeretét és betartását. A bennfentes kereskedelem és bármely magatartás, ami bennfentes kereskedelemhez vezethet, kifejezetten tilos. Az Eni részvényeinek vagy az Enin kívüli vállalatok részvényeinek vételét vagy eladását mindig abszolút és átlátható korrektséggel kell megvalósítani.

2.5 Média

Az Eni által kifelé adott információknak valósaknak, időszerűeknek, áttekinthetőeknek és pontosaknak kell lenniük.

A médiával a kapcsolatot kizárólag az erre felhatalmazott funkciókat betöltők tarthatják; az Eni emberei kötelesek előzetesen egyeztetni az Eni Corporate illetékes egységével a média képviselőinek szolgáltatandó információkat, valamint az információszolgáltatásra tett ígéretet.

3. Kapcsolattartás intézményekkel, egyesületekkel és a helyi közösségekkel

Az Eni minden országban, ahol jelen van, támogatja a párbeszédet az intézményekkel és a helyi társadalmi szerveződésekkel.

3.1 Hatóságok és közigazgatás

Alkalmazottain keresztül az Eni aktívan és teljes mértékben együttműködik a hatóságokkal.

Az Eni alkalmazottai és az Enivel valamilyen módon kapcsolatba kerülő együttműködő partnereknek a közigazgatási szervek irányában mindenkor tisztességes, átlátható és nyomon követhető magatartást kell tanúsítaniuk. Ezen kapcsolattartásra kizárólag az erre felhatalmazott beosztást betöltők jogosultak, a jóváhagyott tervek és a vállalati eljárások betartásával.

A leányvállalatoknál az érintett funkciókat betöltők a megfelelő Eni Corporate szervezettel együttműködve dolgoznak a tervezett intézkedések előzetes elemzésén, az intézkedések egyeztetésén, végrehajtásán és szükséges nyomon követésén.

3.2 Politikai szervezetek és szakszervezetek

Az Eni sem közvetlenül, sem közvetve, semmilyen formában sem fizet hozzájárulást pártoknak, mozgalmaknak, bizottságoknak, politikai és szakszervezeti szervezeteknek, sem azok képviselőinek és jelöltjeinek, kivéve a specifikus jogszabályokban előírt hozzájárulásokat.

3.3 Helyi közösségek fejlesztése

Az Eni elkötelezte magát a működési területén lévő közösségek gazdasági és szociális fejlesztése, életminőségének javítása, a humánerőforrásuk és kapacitásuk tevőleges fejlesztése iránt, üzleti tevékenységét pedig a tisztességes kereskedelmi gyakorlatnak megfelelően folytatja.

Az Eni tevékenységét az összes érdekelt fél, különösen a működési területén lévő közösségek iránt fennálló társadalmi felelősségének tudatában végzi, abban a meggyőződésben, hogy a párbeszéd és a civil társadalommal való interakció képessége a vállalat egyik alapvető értéke. Az Eni tiszteletben tartja a működési területén lévő közösségek kulturális, gazdasági és társadalmi jogait, valamint a tőle telhető legnagyobb mértékben hozzájárul e jogok érvényre jutásához, különös tekintettel a megfelelő táplálkozáshoz, az ivóvízhez, az elérhető legmagasabb szintű testi és lelki egészséghez, a megfelelő lakáshoz és az oktatáshoz való jogra, illetve tartózkodik az olyan tevékenységektől, melyek gátolhatják vagy megakadályozhatják e jogok gyakorlását.

Az Eni vállalja, hogy a helyi közösségeket áttekinthető információkkal látja el, különös tekintettel az őket leginkább érdeklő kérdésekre. Ezen kívül folyamatos és tájékozott konzultációkra is sor kerülhet a megfelelő Eni struktúrákon keresztül, melyek célja a helyi közösségek jogos elvárásainak figyelembevétele a vállalati tevékenységek megtervezésében és véghezvitelében, valamint az, hogy a tevékenységekből származó nyereség megfelelő újraosztási mechanizmusait elősegítse.

Ezért az Eni felvállalja, hogy a vállalati értékeket és alapelveket megismerteti a saját szervezetén belül és a környezetével is, valamint megfelelő ellenőrző eljárásokat vezet be, és védi a helyi közösségek sajátos jogait, különös tekintettel a kultúrára, az intézményekre, a kötődésekre és az életstílusra.

Saját felelősségi körén belül minden Eni dolgozó köteles részt venni az Eni politikájával és beavatkozási programjaival összhangban lévő egyéni kezdeményezések megfogalmazásában, és ezek megvalósításában az abszolút átláthatóság ismerve alapján, és úgy kell azokat támogatnia, mint az Eni céljaihoz szervesen hozzá tartozó értéket.

3.4 Non-profit tevékenységek előmozdítása

Az Eni karitatív tevékenysége összhangban van a fenntartható fejlődésről kialakított elképzelésével és az arra fordított figyelemmel.

Ezért az Eni támogatja dolgozói körében a non-profit tevékenységeket, amelyek tanúsítják, hogy a vállalat elkötelezett és aktív részt vállal a működési területén lévő közösségek szükségleteinek a kielégítése érdekében.

4. Kapcsolattartás az ügyfelekkel és a szállítókkal

4.1 Ügyfelek és fogyasztók

Az Eni vállalati sikereit annak köszönheti, hogy a piacokon minőségi termékeket és szolgáltatásokat nyújt versenyképes áron, és betartja a tisztességes verseny védelmére bevezetett normák mindegyikét.

Az Eni tiszteletben tartja a fogyasztók azon jogát, hogy ne kapjanak az egészségükre és testi épségükre veszélyes terméket, valamint hogy a nekik szánt termékekről teljes körű információ álljon a rendelkezésükre.

Az Eni elismeri, hogy a vállalat sikere szempontjából elsődleges fontosságú azok tiszteletben tartása, akik igényt tartanak termékeire és szolgáltatásaira. Az üzleti szabályzatok célja az, hogy a termékek és szolgáltatások minőségét, biztonságosságát és a kellő óvatosság elvének való megfelelést garantálják. Ezért az Eni dolgozói:

- az ügyfelekkel és fogyasztókkal való kapcsolattartás során kötelesek betartani a belső eljárásokat;
- a szerződéses keretek között kötelesek hatékonyan és udvariasan olyan magas minőségű termékeket szolgáltatni, amelyek megfelelnek az ügyfelek végfelhasználók ésszerű elvárásainak és igényeinek;
- kötelesek pontos és kimerítő információt szolgáltatni a termékekről és szolgáltatásokról, valamint a reklámokban és egyéb közleményekben kötelesek ragaszkodni az igazsághoz, hogy az ügyfelek és a végfelhasználók tudatos döntéseket hozhassanak.

4.2 Szállítók és külső együttműködő partnerek

Az Eni olyan beszállítók és együttműködő partnerek kiválasztására törekszik, akik megfelelő szakértelemmel rendelkeznek, és elkötelezetten vállalják a Kódexben megfogalmazott elveket és tartalmakat. A teljesítmény folyamatos javítása érdekében hosszú távú kapcsolatok kialakítására törekszik, a Kódex elveinek és tartalmának betartásával és szorgalmazásával.

A versenytárgyalások, beszerzések ill. általában véve az áruk és/vagy szolgáltatások szállítására vonatkozóan és a külső közreműködőkkel (beleértve a tanácsadókat, ügynököket, stb.) kialakult kapcsolatokban az Eni dolgozói:

- kötelesek betartani a szállítók és a külső munkatársak kiválasztására és a velük való kapcsolattartásra vonatkozó belső eljárásokat, és a megkövetelt jellemzőkkel

rendelkezők közül senkitől sem tagadhatják meg a lehetőséget, hogy részt vegyen az Eninek történő szállítás megszerzéséért folytatott versenyben; a kiválasztás során kizárólag bejelentett és áttekinthető feltételeknek megfelelő, objektív értékelési kritériumokat alkalmazhatnak;

- kötelesek együttműködést kialakítani a szállítókkal és a külső munkatársakkal annak biztosítására, hogy az Eni ügyfeleinek és fogyasztóinak a minőségre, árra és szállítási határidőre vonatkozó jogos igényei az elvárásaiknak megfelelő szinten kielégítésre kerüljenek;
- a vonatkozó törvények és a kapcsolódó partnerekkel folytatott ügyletekre vonatkozó törvényességi ismérvek betartásával a lehető legnagyobb mértékben kötelesek hasznosítani az Eni tagvállalatai által versenyképes piaci feltételek mellett nyújtott termékeket és szolgáltatásokat;
- kötelesek belefoglalni a szerződésekbe a Kódex megismerésének igazolását és a kifejezett kötelezést az abban foglalt elvek betartására;
- kötelesek betartatni és betartatni a szerződésbe foglalt feltételeket;
- a jó kereskedelmi szokásoknak megfelelően a szállítókkal és alvállalkozókkal kötelesek őszinte és nyílt párbeszédet fenntartani; kötelesek azonnal tájékoztatni közvetlen feletteseiket és a etikai biztost, ha a Kódex megsértésének lehetősége felmerül;
- kötelesek tájékoztatni a megfelelő Eni szervezeti egységet a szállítókkal vagy külső munkatársakkal kapcsolatban fellépő jelentős problémákról, hogy a lehetséges következményeket Eni szinten mérlegelni lehessen.

A fizetendő díjnak a szerződésben jelzett szolgáltatással teljesen arányban kell lennie, és a fizetésnek sem történhet a másik szerződéses félről különböző személy részére, sem a szerződő felek országától vagy a szerződés teljesítési országától eltérő országban.

5. Az Eni vezetősége, munkavállalói és együttműködő partnerei

5.1 Az emberi erőforrás fejlesztése és védelme

Az emberek a vállalat létezéséhez elengedhetetlenül szükségesek. A vezetőség és az alkalmazottak elkötelezettsége és szakmai felkészültsége meghatározó értékek és feltételek az Eni által kitűzött célok megvalósulásában.

Az Eni vállalja a vezető és nem vezető beosztású dolgozók képességeinek és felkészültségének a fejlesztését, hogy munkavégzésük során energiájuk, egyéni kreativitásuk teljes mértékben teret kaphasson, valamint vállalja a megfelelő munkakörülmények biztosítását a dolgozók lelki és testi épységének, illetve méltóságának a védelme érdekében. Az indokolatlan befolyásolás és a méltatlan körülmények nem megengedettek, hanem olyan munkakörülmények a kívánatosak, amelyek hozzájárulnak a dolgozó személyiségének és szakértelmének a fejlődéséhez.

Az Eni a vonatkozó jogszabályok és szerződéses feltételek teljes tiszteletben tartásával minden dolgozójának azonos lehetőségeket nyújt, biztosítja a tisztességes, törvényes bérezési feltételeket, mely kizárólag a nyújtott teljesítménytől és szakértelemtől függ, és semmilyen megkülönböztetést nem tartalmaz. Az illetékes beosztásban dolgozóknak:

- kizárólag szakmai érdemeken és (szigorúan szakmai) felkészültségen alapuló kritériumokat kell alkalmazniuk a dolgozókkal kapcsolatos bármilyen döntés meghozatalánál;
- a dolgozókat diszkrimináció alkalmazása nélkül kell kiválasztaniuk, felvenniük, képezniük, javadalmazniuk és irányítaniuk;
- az Eni dolgozói számára olyan derűs munkahelyi környezetet kell teremteniük, amelyben a személyes tulajdonságok és irányultságok nem vezetnek diszkriminációhoz.

Az Eni elvárja, hogy a dolgozók minden szinten együttműködjenek azért, hogy a vállalat légkörére mindig az emberi méltóság, a becsület és a jó hírnév kölcsönös tiszteletben tartása legyen jellemző. Az Eni mindent megtesz azért, hogy a sértő, diszkriminatív vagy rágalmazó jellegű viselkedést megakadályozza. Ebbe beleértendők a munkahelyen kívül tanúsított közösséget különösen sértő viselkedésformák is.

A fizikai illetve erkölcsi erőszak bármilyen megnyilvánulási formája minden esetben, kivétel nélkül tilos.

5.2 Tudásmenedzsment

Az Eni támogatja szervezeti keretein belül a tudás elterjesztésének kultúráját és az erre irányuló kezdeményezéseket, a szakmacsoportok innovációs értékeinek, elveinek, hozzáállásának és hozzájárulásának a kiemelését, amelyek összefüggésbe hozhatók az üzletfejlesztéssel és a vállalat fenntartható fejlődésével.

Az Eni vállalja, hogy eszközöket biztosít a szakmacsoportok tagjai, a munka- és projektcsoportok közötti interakciókhoz, a koordinációhoz és a *know-how*-hoz való hozzáféréshez, valamint felkarolja saját szervezeti rendszerén belül az alapkompenciákhoz tartozó tudás bővítésére, terjesztésre és rendszerezésére irányuló kezdeményezéseket, melyek a működési konzisztenciát garantáló keretrendszer meghatározását célozzák.

Az Eni embereinek a felelősségi körükbe tartozó tevékenységek során aktívan hozzá kell járulniuk a tudásmenedzseléshez az ismereteket közössé tevő és az egyének között megosztást szolgáló rendszerének az optimalizálása érdekében.

5.3 Vállalati biztonság

Az Eni elkötelezte magát olyan stratégiák, politikák és működési tervek tanulmányozása, fejlesztése és megvalósítása mellett, amelyek célja az Eni embereinek és/vagy anyagi és immateriális erőforrásainak közvetlen vagy közvetett károsodását okozó, szándékos vagy nem szándékos magatartásformák megelőzése illetve kiküszöbölése. Előnyben részesítendőek azok a megelőző és védő intézkedések, amelyek az embereket és a javakat érintő fenyegetésre adandó – természetesen mindig a fenyegetés mértékével arányos – aktív válasz szükségességének minimalizálását célozzák.

Minden Eni alkalmazottnak aktívan részt kell vennie az optimális vállalati biztonsági színvonal fenntartásában, tartózkodniuk kell a jogosulatlan vagy veszélyes viselkedéstől, és jelenteniük kell feletteseiknek vagy saját szervezeti egységüknek, valamint a megfelelő Eni Corporate szervnek minden olyan, harmadik személyek által folytatott tevékenységet, amely az Eni eszközeinek vagy emberi erőforrásának sérelmére irányulhat.

Szigorúan követni kell az Eni által kiadott vonatkozó utasításokat minden, a személyi biztonságot érintő esetben, és tartózkodni kell a saját vagy mások testi épségét veszélyeztető magatartástól, továbbá azonnal jelenteni kell a közvetlen felettesnek a saját illetve mások biztonságát veszélyeztető helyzeteket.

5.4 Munkahelyi zaklatás

Az Eni támogatja minden olyan munkamódszer bevezetését, amely a nagyobb szervezeti komfort elérésére irányul.

Az Eni megköveteli, hogy ne kerüljön sor olyan viselkedésre, amely zaklatásnak minősíthető, sem a vállalaton belüli, sem a vállalaton kívüli munkakapcsolatok során. Az ilyen viselkedésformák kivétel nélkül mind tilosak. Ilyennek minősül például:

- megfélemlítő, ellenséges munkahelyi légkör kialakítása, vagy az egyén, illetve dolgozók csoportjainak az elszigetelése;
- indokolatlan interferenciák létrehozása más munkájának az elvégzésével;
- mások egyéni munkahelyi perspektíváinak akadályozása pusztán saját vagy más dolgozók versengése miatt.

Az erőszak vagy zaklatás bármely formája – legyen az szexuális zaklatás, illetve személyes vagy kulturális másság miatti zaklatás – tilos. Ilyen zaklatás például:

- a munkahelyi élet szempontjából fontos körülmények alárendelése szexuális kapcsolatoknak, személyes vagy kulturális másságnak;
- a betöltött pozícióval visszaélve szexuális szolgáltatásra rávenni saját munkatársat;
- magánkapcsolatra vonatkozó ajánlattétel, annak ellenére, hogy a másik fél nemtetszésének adott hangot, illetve a nemtetszése nyilvánvaló;

- fogyatékosagra, fizikai vagy pszichológiai károsodásra, illetve kulturális, vallási vagy szexuális másságra való célzás.

5.5 Alkohol, drog és dohányzás

Minden alkalmazottnak személyesen hozzá kell járulnia a kölcsönös tiszteleten alapuló munkahelyi kultúra erősítéséhez és fenntartásához, különös tekintettel a mások érzékenységét tiszteletben tartó feltételekre.

Az Eni a fenti körülmények fenntartása tudatos veszélyeztetésének tekinti, ha valaki a munkavégzés során, illetve a munkahelyen valaki alkohol, kábítószer, vagy más hasonló hatást kiváltó szerek hatása alatt áll. Amikor az ilyen szerektől való krónikus függés, ha a munkahelyi teljesítmény rovására megy, szerződésese következményeket von maga után, és összevetjük a korábbi esetekkel. Az Eni támogatja a társadalmi fellépést, amelyekre a munkaszerződések megkötések is kitérnek.

Tilos:

- munkavégzés alatt és a munkahelyen kábítószert és hasonló hatású anyagokat birtokolni, fogyasztani, bárkinek ajánlani vagy adni bármilyen okból;
- a munkavégzés helyén dohányozni. Az Eni támogatja a dolgozók önkéntes kezdeményezéseit a dohányzásról való leszokásra, a dohányzó helyek kijelölésénél különösen odafigyel arra, ha valakinek a munkavégzés bizonyos helyzeteiben esetleg jelenlévő dohányfüst fizikai kellemetlenséget okoz és elvárja, hogy saját munkahelyén ne kelljen „passzív dohányzást” folytatnia.

III. Az etikai kódex alkalmazásának eszközei

1. A belső ellenőrzés rendszere

Az Eni olyan belső ellenőrzőrendszert fejleszt és tart fenn, amely tartalmazza mindazon eszközök összességét, amelyek szükségesek vagy hasznosak a vállalat tevékenységének orientálásához, irányításához és ellenőrzéséhez, melynek célja a törvények és a vállalati eljárások betartásának biztosítása, a vállalat javainak védelme, a tevékenységek hatékony és optimális irányítása, illetve pontos és hiánytalan könyvelési és pénzügyi adatszolgáltatás.

A hatékony belső ellenőrzőrendszer létrehozásáért az Eni szervezeti felépítésének minden szintje együttesen felel; tehát az Eni minden dolgozója, a saját munka- és felelősségi körén belül felel a belső ellenőrzőrendszer létrehozásáért és megfelelő működtetéséért.

Az Eni politikájának részét képezi egy olyan vállalati kultúra és olyan eljárások megszilárdítása a szervezet minden szintjén, amelyek tudatosítják az ellenőrzések létezését és megteremtik a tudatos és önkéntes ellenőrzése elvégzésére irányuló mentalitást. Következésképpen, elsősorban az Eni vezetőségének, illetve minden Eni dolgozónak hozzá kell járulnia és részt kell vennie a belső ellenőrzésben, és saját pozitív hozzáállásával be kell vonnia saját partnereit is.

Minden alkalmazott felelős a munkavégzése során használt vállalati (tárgyi és immateriális) eszközök megőrzéséért. Egyetlen dolgozó sem használhatja jogtalanul, vagy engedheti meg másoknak az Eni tulajdonát képező rábízott javak és források használatát.

Kivétel nélkül tilos minden olyan tevékenység és viselkedésforma, amely csalás elkövetésével vagy az abban való segédkezéssel hozható összefüggésbe.

Az ellenőrző és felügyeleti szervek, az Eni Belső Ellenőrzése és a megbízott könyvvizsgáló cégek szabadon hozzáférhetnek azokhoz az adatokhoz, bizonylatokhoz és információkhoz, amelyek vizsgálati tevékenységük végzéséhez szükségesek.

1.1 Érdekellentétek

Az Eni elismeri és tiszteletben tartja dolgozóinak azt a jogát, hogy részt vegyenek beruházásokban, ügyletekben és más jellegű olyan tevékenységekben, amelyek kívül esnek az Eni érdekeltségi körébe tartozó tevékenységeken, törvényesen engedélyezettnek és a munkavállalói minőségben vállalt kötelezettségekkel összeegyeztethetőek. Az Eni S.p.A. Önszabályozó Kódexe irányadó az Eni S.p.A. ügyvezetőivel és felügyelő bizottsági tagjaival kapcsolatos érdekellentét esetén.

Az Eni vezetői és alkalmazottai kötelesek elkerülni és jelenteni minden olyan helyzetet és tevékenységet, amelyeknél érdekellentét léphet fel a vállalati és személyes vagy családi gazdasági tevékenységük között. Mindenki köteles felfedni különösen saját gazdasági vagy pénzügyi érdekeltségeit (tulajdonos vagy tag), rokonai vagy azok házastársának illetve élettársának gazdasági vagy pénzügyi érdekeltségeit második rokonsági fokig, amennyiben ismeri ezeket, a beszállítók, ügyfelek, versenytársak, harmadik szerződő felek, ellenőrzést gyakorló cégek vagy leányvállalatok vonatkozásában, valamint azt is be kell jelenteni, ha ezekben igazgatósági, ellenőrző vagy vezető beosztást töltenek be.

Ezen kívül érdekellentétet eredményeznek az alábbi helyzetek is:

- pozícióval való visszaélés, a munka során megszerzett információk vagy üzleti lehetőségek saját maga vagy más számára jogtalan előnyhöz jutásra való felhasználása;
- Eni alkalmazott és/vagy családtagjai bármilyen munkavégzése szállítóknál, alvállalkozóknál vagy konkurenseknél.

Az Eni vezetői és alkalmazottai kötelesek elkerülni minden olyan helyzetet és tevékenységet, amelyeknél érdekellentét léphet fel a vállalattal, vagy amelyek befolyásolhatnák azt a képességüket, hogy pártatlanul és vállalat legjobb érdekeinek megfelelően hozzák meg döntéseiket, teljes mértékben betartva a Kódexben megfogalmazott elveket, vagy tágabb értelemben a betöltött feladatkör felelősségteljes ellátását. Minden olyan helyzetről, amely érdekellentétet jelent, vagy ahhoz vezethet, azonnal tájékoztatni kell a vezető beosztású felettest, vagy a szervezeti egység vezetőjét, valamint a etikai biztost. Az érintett félnek pedig haladéktalanul ki kell vonnia magát az operatív/döntési folyamatból; az illetékes vezető vagy testület feladata viszont a következő:

- az adott esetre vonatkoztatva meghatározza azokat az operatív megoldásokat, amelyek biztosítják a tevékenység végzése során az átláthatóságot és a tisztességes viselkedést;
- az érintett feleknek – valamint tájékoztatásul a saját felettesének és a etikai biztosnak – továbbítja a szükséges írásbeli utasításokat;
- irattárba helyezi a megkapott, illetve a továbbított dokumentumokat.

1.2 A könyvelés átláthatósága

A könyvelés áttekinthetősége a könyvelés alapjául szolgáló információk valódiságán, pontosságán és teljességén alapszik. A társaság testületi tagjai, a vezetőségi tagok és a beosztottak saját hatáskörükben kötelesek együttműködni annak érdekében, hogy az ügymenettel kapcsolatos tények pontosa és haladéktalanul megjelenjenek a könyvelési bizonylatok között.

Tilos a pénzügyi jelentések átláthatóságát és visszakövethetőségét károsan befolyásoló hozzáállást tanúsítani.

Minden művelet esetében meg kell őrizni a végzett tevékenységre vonatkozó megfelelő bizonylatokat annak érdekében, hogy:

- a könyvelés könnyen elvégezhető és pontos legyen;
- a különböző felelősségi, felosztási és szegregációs szinteket meg lehessen határozni;
- az esemény pontosan rekonstruálható legyen, többek között a tárgyi illetve értelmezési tévedések elkerülése érdekében.

Minden könyvelési tételnek pontosan vissza kell tükröznie a háttér-bizonylatok tartalmát. Az Eni minden dolgozójának gondoskodnia kell arról, hogy a bizonylatok könnyen megtalálhatóak legyenek, és logikai sorrendben kerüljenek iktatásra.

Azon Eni alkalmazottak, akik tudomást szereznek a könyveléssel, illetve a könyvelés alapjául szolgáló bizonylatokkal kapcsolatos mulasztásról, hamisításról, hanyagságról, kötelesek azt jelezni a saját felettesüknek vagy a szervezeti egységüknek és a etikai biztosnak.

2. Egészség, munkabiztonság, környezet- és polgárvédelem

Az Eni tevékenységét a vonatkozó foglalkozás-egészségügyi, munkabiztonsági, környezet- és polgárvédelmi egyezmények, nemzetközi szabványok és törvények, rendelkezések, adminisztratív előírások és nemzeti szabályok betartásával végzi.

Az Eni aktívan szorgalmazza a tudományos és műszaki fejlesztést a környezet és természeti erőforrások védelme érdekében. A működés során alkalmazni kell a fejlett környezetvédelmi és energiatakarékosági eljárásokat, hogy javuljanak a munkakörülmények, védve a munkavállalók egészségét, biztonságát és a környezetet.

Az Eni dolgozói saját munkakörükön belül aktív részt vállalnak a kockázatok kialakulásának megelőzésében, a környezetvédelemben, a polgárvédelemben, az egészség és a biztonság megőrzésében saját magukat, kollégáikat és harmadik személyeket illetően is.

3. Kutatás, innováció és a szellemi tulajdon védelme

Az Eni támogatja a vezetők és beosztottal munka- és hatáskörükön belül végzett innovációs tevékenységét. Az e tevékenységből származó szellemi termékek összessége az Eni vagyonának fontos és nélkülözhetetlen része.

A kutatás és innováció fókuszában különösen az energiahatékonyságot, környezeti terhelés csökkentését, a munkavállalók, az ügyfelek, az Eni működési területén lévő közösségek egészségét és biztonságát előtérbe helyező termékek, eszközök, eljárások és viselkedések fejlesztése, és általában a vállalat fenntartható működés áll.

Az Eni dolgozói saját hatáskörükön belül kötelesek aktívan hozzájárulni a szellemi tulajdon fejlesztéséhez, védelméhez és értékének növeléséhez.

4. Titoktartás

4.1 Az üzleti titok védelme

Az Eni által végzett tevékenységek folyamatosan megkövetelik az olyan információkkal, iratokkal és tárgyalásokkal, adminisztratív eljárásokkal, pénzügyi műveletekkel, *know-how*-val (szerződések, okiratok, jelentések, feljegyzések, tanulmányok, tervek, fényképek, szoftver, stb.) kapcsolatos egyéb adatok beszerzését, tárolását, feldolgozását, közlését és terjesztését, melyeket szerződéses kötelek miatt nem lehet kiadni, illetve amelyek nem megfelelő vagy rossz időpontban történő nyilvánosságra hozatala sérthetné a vállalat érdekeit.

A tevékenység átláthatósága és a hatályos adatszolgáltatási kötelem mellett az Eni minden dolgozója köteles a munkakörében a tudomására jutott minden információ esetében a titoktartásra, az adott körülmények által megkövetelt módon.

Az alkalmazottak által munkavégzésük során megszerzett vagy feldolgozott adatok az Eni tulajdonát képezik, és a felettes vezetőségi tag hozzájárulása nélkül nem használhatók fel, nem adhatók meg, illetve nem terjeszthetők, az idevágó szabályok szerint.

4.2 Személyes adatok védelme

Az Eni kötelezi magát, hogy védi a dolgozóira és harmadik személyekre vonatkozó információkat, amelyekhez a vállalaton belül és az üzleti kapcsolatok keretében jut hozzá, és elejét veszi ezen információk illetéktelen felhasználásának.

Az Eni garantálni kívánja, hogy a szervezeti rendszerén belül kezelt személyes adatok kezelése során tiszteletben tartja az alapvető jogokat és szabadságokat, az érintett felek méltóságát, a hatályos jogszabályoknak megfelelően.

A személyes adatokat minden esetben jogszerűen és tisztességesen kell kezelni, adatokat gyűjteni és tárolni kizárólag adott célra, jogos okokból lehet. Az adatot csak a gyűjtés céljához feltétlenül szükséges ideig szabad tárolni.

Az Eni megfelelő biztonsági óvintézkedéseket foganatosít minden adatbázis vonatkozásában, amelyben a személyes adatok tárolása és őrzése történik, hogy megelőzze ezekkel az intézkedésekkel az adatromlást, adatvesztést, valamint az illetéktelen hozzáférést és feldolgozást.

Minden Eni dolgozó:

- kizárólag a saját munkájához szükséges és hasznos, illetve csak a saját beosztásával kapcsolatos adatokat szerezheti meg és dolgozhatja fel;
- az adatokat csak a specifikus eljárások keretein belül szerezheti meg és kezelheti, és ezeket az adatokat oly módon köteles tárolni, hogy illetéktelenek ne férhessenek hozzájuk;
- az adatokat úgy köteles bemutatni és rendezni, hogy a hozzáférési jogokkal rendelkező személyek bármelyike könnyen, a lehető legpontosabb, kimerítő és megbízható képet kapjon róluk;
- a specifikus eljárások keretein belül vagy a felettesek külön engedélye alapján az adatokat úgy köteles megadni, hogy előtte minden esetben meggyőződik a kérdéses adatok terjeszthetőségéről, valamint arról, hogy nem állnak fenn abszolút vagy relatív korlátok az Enivel bármilyen kapcsolatban álló harmadik személyeket illetően, és szükség esetén előzetesen beszerezni a szükséges hozzájárulást.

4.3 Egyesületi tagság, kezdeményezésekben, rendezvényeken és találkozókban való részvétel

Az Eni támogatja alkalmazottainak munkájukkal és szakmai tevékenységükkel összeegyeztethető egyesületi tagságát, rendezvényeken vagy külső találkozókban való részvételét. A következők értendők tagság és részvétel alatt:

- egyesületi tagság, konferenciákon, kongresszusokon, szemináriumokon és tanfolyamokon való részvétel;
- cikkekben, értekezésekben és kiadványokban történő publikáció általánosan;
- nyilvános rendezvényeken való megjelenés általánosan.

Az Eni azon dolgozói, akik felelősek azért, hogy a kívülállók ismertessék az Eni célkitűzéseit, tevékenységét, eredményeit és szempontjait, a piaci visszaélésekre vonatkozó vállalati előírások betartásán kívül kötelesek az érintett szervezeti egység vezetőjével engedélyeztetni a megjelentetni kívánt szöveget vagy előadást, valamint a tartalmat is egyeztetniük kell az Eni Corporate megfelelő szervével.

IV. Az etikai kódex alkalmazása és rendszere

A Kódex előírásai kivétel nélkül vonatkoznak az Eni összes dolgozójára és mindazokra, akik az Eni célkitűzéseinek a megvalósításán dolgoznak.

Minden, a tőzsdén jegyzett vagy a gáz és elektromosság üzletághoz tartozó leányvállalatnak meg kell kapnia a Kódexet, be kell vezetniük, és amennyiben szükséges, hozzá kell igazítaniuk azt saját vállalatuk jellemzőihez, vállalatirányítási autonómiájukkal összhangban.

Kompetenciájuk keretein belül az Eni által kijelölt testületi képviselőknek a Kódex elveit és tartalmát a többségi tulajdonú vállalatoknál, a konzorciumoknál és a vegyes vállalatoknál szorgalmazniuk kell.

Elsősorban az igazgatók és vezetők feladata, hogy megvalósuljanak a Kódexben meghatározott értékek és elvek; mindezért felelősséget vállalnak a vállalatban belül és kifelé is, javítva a bizalmat, az összetartó erőt és a csoportszellemet, valamint példát mutatva beosztottaknak a Kódex betartását illetően, biztatva őket kérdések és javaslatok megfogalmazására az egyes rendelkezéseket illetően.

A Kódex előírásainak teljes mértékű betartása érdekében bármelyik dolgozó közvetlenül is fordulhat a etikai biztoshoz.

1. A Kódex kötelező ismerete és lehetséges megsértésének jelentése

Minden dolgozónak ismernie kell a Kódexben foglalt szabályokat és azon előírásokat, amelyek a saját beosztásában végzett tevékenységet szabályozzák.

Az Eni dolgozói:

- kötelesek tartózkodni a fenti szabályokkal ellentétes viselkedési formáktól;
- amennyiben jogkörükbe tartozik, kötelesek körültekintően kiválasztani a külső munkatársakat, és be kell velük tartatniuk a Kódexet;
- kötelesek megkövetelni az Enivel kapcsolatba kerülő harmadik személyektől is a Kódex ismeretének visszaigazolását;
- azonnal jelezniük kell felettesüknek vagy szervezeti egységük vezetőjének és a etikai biztosnak, ha közvetlenül, vagy az érdekelt felektől kapott információból tudomást szereznek a Kódex esetleges megszegéséről, vagy az arra irányuló kérésről; az erről szóló jelentést az Eni S.p.A. felügyelő bizottsága és felügyeleti szerve által meghatározott operatív feltételek betartásával kell elküldeni;
- kötelesek együttműködni a vonatkozó eljárásoknak megfelelően a etikai biztosval és a szabályok esetleges megszegésének vizsgálatával megbízott tisztségviselőkkel;
- szükség esetén kötelesek azonnali korrekciós intézkedéseket alkalmazni, és egyébként megakadályozni bármilyen jellegű retorziót.

A dolgozó egyéni vizsgálatokat nem folytathat, illetve nem adhat tájékoztatást saját felettesein, a etikai biztoson és az etikai Kódex Bizottságon kívül senkinek, azonban ha esetleges szabályszegés jelzését követően a dolgozó úgy érzi, hogy ennek következtében retorziók érték, közvetlenül a etikai biztoshoz fordulhat.

2. Viszonyrendszer és felügyelet

Az Eni a etikai biztos kijelölése révén is biztosítja az alábbiakat:

- a Kódex lehető legszélesebb körű terjesztését az Eni dolgozói és a többi érdekelt fél között, és a lehető legtöbb eszközt rendelkezésre bocsátja a Kódex megértéséhez, értelmezéséhez és alkalmazásához, valamint a Kódexnek a vonatkozó törvények és a társadalmi érzékenység változása miatt szükségessé váló aktualizálásához;
- a Kódexben foglalt szabályok megszegésére vonatkozó minden értesülés kivizsgálása; az esetek mérlegelése és a szabályszegés bizonyítása esetén a szankciók meghatározása; továbbá annak biztosítása, hogy senkinek ne származzon kára abból, hogy a Kódex és a vonatkozó eljárások megszegését jelezte.

2.1 Az etikai Kódex etikai biztosa

Az etikai Kódex többek közt az Eni S.p.A. által bevezetett Szervezeti, vezetési és ellenőrzési modell kötelező alapelve, amely a 2001. június 8-i 231. számú, az intézmények adminisztratív törvénysértésekhez kapcsolódó felelősségéről szóló olasz törvényerejű rendelet szellemében készült.

Az Eni S.p.A. létrehozta a etikai biztos funkciót a fenti Modellnek megfelelően létrehozott felügyeleti szervre bízva. Minden Olaszországban vagy külföldön lévő, közvetlen vagy közvetett irányítás alatt álló leányvállalat formális társasági testületi okirattal saját felügyeleti szervét bízza meg a etikai biztos funkcióval.

A etikai biztost az alábbi feladatokkal bízzák meg:

- a Kódex alkalmazásának előmozdítása, a vonatkozó eljárások kiadása, a Kódex szélesebb körű elterjesztésére és megismertetésére vonatkozó hasznos javaslatok jelentése és előterjesztése a vállalat csúcsvezetői felé, a Kódex ismételt megszegésének megakadályozása érdekében is;
- tájékoztató és specifikus képzési programok kidolgozása az Eni vezetői és alkalmazottai számára;
- a Kódex esetleges megszegésével kapcsolatos jelentések vizsgálata a megfelelő eljárás szorgalmazásával; a megfelelő lépések megtétele, ha jelzés érkezik az Eni dolgozótól arra vonatkozóan, hogy a Kódex megsértése nem megfelelő módon lett kivizsgálva, illetve ha a bejelentő retorziót szenvedett el;
- a megfelelő szervek értesítése a vizsgálat eredményéről a lehetséges büntető intézkedések alkalmazása érdekében; a megfelelő vonal/terület tájékoztatása a vizsgálat eredményéről és a szükséges intézkedések alkalmazása érdekében.

Ezen kívül az Eni S.p.A. etikai biztosa féléves jelentést készít a Kódex alkalmazásáról és aktualizálásának esetleges szükségességéről a Belső Ellenőrzési Bizottság, a Felügyelő Bizottság, valamint az elnök és az ügyvezető igazgató részére, akik erről beszámolnak az Igazgatótanácsnak.

Feladatainak végzése során az Eni S.p.A. etikai biztosa az „Eni S.p.A. 231-es Felügyeleti Szerv Technikai Titkárságának a közreműködését veszi igénybe, amely az ő irányítása alá tartozik. A Technikai Titkárság a megfelelő Eni S.p.A. szervtől kap támogatást; ezen kívül megfelelő jelentési és kommunikációs csatornát alakít ki a leányvállalatok etikai biztosival.

Minden információ a következő elektronikus postafiókba küldendő:

organismo_di_vigilanza@eni.it

2.2 A Kódex terjesztéséért felelős csapat

A Kódex a vonatkozó előírások értelmében elérhető az Eni dolgozói számára, ezen kívül az Eni S.p.A. és leányvállalatai internetes és intranetes honlapjain is hozzáférhető.

A Kódex ismeretének elmélyítésére és az alkalmazásának megkönnyítésére létrejött a Kódex Terjesztéséért felelős Csapat, amely az Eni S.p.A. etikai biztosának számol be. A Csapat az Enin belül elérhetővé tesz minden olyan eszközt, amely segíti a Kódex megértését, jelentésének értelmezését és alkalmazását.

A Csapat tagjait az Eni S.p.A. etikai biztosának a javaslata alapján az Eni S.p.A. ügyvezető igazgatója nevezi ki.

3. A Kódex felülvizsgálata

A Kódex felülvizsgálatát a Felügyelő Bizottság véleményének figyelembevételével az Igazgatótanács elnökének egyetértésével, az ügyvezető igazgató javaslata alapján az Eni S.p.A. Igazgatótanácsa fogadja el.

A javaslat az érdekelt felek részéről a Kódex elveire és tartalmára vonatkozóan benyújtott értékelés figyelembevételével készül el, ami elősegíti aktív közreműködésüket és az esetleges hiányosságok általuk történő jelzését.

4. A Kódex szerződésértéke

A Kódex előírásainak betartása az Eni dolgozók szerződéses kötelezettségeinek lényegi részét képezi, a vonatkozó törvényeknek megfelelően.

A Kódexben megfogalmazott elveknek a megszegése a munkaviszonnyal kapcsolatos alapvető kötelezettségek megszegését vagy fegyelmi vétséget jelenthet, az ezzel járó törvényes következményekkel, beleértve a munkaviszony megszüntetését, illetve az előírások megszegéséből származó károk megtérítését is.