

HUMAN RIGHTS POLICY

1. Préambule

C'est au cours de l'année 2017 que le Groupe ERG a achevé la transformation radicale qui lui a permis de passer du statut d'une des plus grandes sociétés pétrolières privées italiennes à celui de principal opérateur indépendant sur le marché de l'électricité produite à partir de sources renouvelables (énergie éolienne, solaire et hydroélectrique) avec une présence accrue à l'étranger.

Dans la lignée de ses 80 ans d'activité, le respect des droits de l'Homme fut pour le Groupe un élément essentiel et indispensable de sa philosophie dans ce processus de transformation. Parce qu'ERG croit fermement que les droits de l'Homme sont la base de tous les rapports de la société civile, car ce sont des droits inaliénables de tous les individus, sans distinction, par le seul fait qu'ils appartiennent au genre humain.

Les droits de l'Homme se fondent sur la reconnaissance de la dignité, de la liberté et de l'égalité des êtres humains. Ils ont été consacrés pour la première fois en 1948 par l'ONU dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme comme « fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde ». Ils ont ensuite été repris dans la Déclaration sur les principes et droits fondamentaux du travail émise par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et dans les dix principes du Pacte mondial.

2. Objectifs et champ d'application

Qu'il s'agisse de salariés, de fournisseurs, de contractants ou de partenaires commerciaux, tous ceux qui traitent avec le Groupe ERG se doivent de respecter la politique en matière de respect des droits de l'Homme qu'ERG s'efforce de diffuser et de faire appliquer dans ses relations avec les parties prenantes.

Bien qu'ERG soit globalement engagé dans le respect des droits de l'Homme en général, sa politique en la matière est spécifiquement adaptée au contexte professionnel et à la localisation des activités exercées par les sociétés du Groupe.

3. Politique

Au-delà des indications contenues dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme, dans la Déclaration sur les principes et droits fondamentaux du travail et dans les dix principes du Pacte mondial, la présente politique se réfère également aux principes exprimés dans le Code éthique du Groupe, dans les Modèles d'organisation et de gestion conforme au décret législatif 231/2001, ainsi qu'à la législation relative aux contrats de travail applicables dans les pays où ERG opère.

Plus spécifiquement, le Groupe ERG :

- ne tolère aucune forme de travail non déclaré, de travail dissimulé et encore moins le travail des enfants, forcé ou brutal ;
- s'engage à garantir des conditions de travail saines et hygiéniques, à ne pas demander des prestations excessives en termes d'horaires et de journées travaillées, à garantir un repos adéquat. La rémunération minimum des salariés ne peut être inférieure à celle fixée par les conventions collectives et par les règlements et lois en vigueur dans les différents pays ;
- favorise le développement professionnel et la reconnaissance des résultats du travail comme principes fondamentaux sur lesquels baser la relation avec ses collaborateurs ;
- est conscient de l'importance de garantir une protection adéquate des données personnelles

qui sont traitées dans le respect de la vie privée de toutes les parties intéressées. Il s'engage à utiliser correctement les données et informations collectées ;

- garantit la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective en partageant avec les organisations syndicales un système de relations industrielles basées sur le débat continu et constructif ;
- respecte les droits fondamentaux des personnes en protégeant leur intégrité morale et en leur garantissant les mêmes opportunités. Dans les relations tant internes qu'externes, aucun comportement à caractère discriminatoire basé sur les opinions politiques et syndicales, la religion, la race, la nationalité, l'âge et le sexe, l'orientation sexuelle, l'état de santé et en général toute caractéristique intime de l'être humain n'est admis. La diversité est considérée comme une opportunité sur le plan culturel, humain et professionnel à travers le dialogue et l'échange des opinions, idées et expériences ;
- protège le droit à la vie de ses collaborateurs et des tiers impliqués dans ses activités, en plaçant au centre de son attention la protection de la santé et la sécurité au travail. Non seulement le Groupe agit conformément à la législation, mais il applique également les systèmes de gestion de la santé et de la sécurité conformes aux standards internationaux et encourage une politique de prévention orientée vers le développement de la culture de la sécurité à tous les niveaux de l'entreprise avec des standards d'évaluation, de prévention et de gestion des risques élevés.

Pour la protection de l'environnement, ERG promeut et utilise un modèle de gestion environnementale qui vise à l'amélioration continue, développe et encourage la diffusion de technologies sûres qui minimisent l'impact environnemental, propose des solutions éco-compatibles et des initiatives de développement durable. ERG s'engage à prévenir la corruption, qui peut avoir des impacts significatifs sur les droits de l'Homme notamment, avec un ensemble d'actions ciblées, d'outils de contrôle et de procédures, qu'il a intégré dans son Modèle d'organisation et de gestion conforme au décret législatif 231/2001. Les collaborateurs du Groupe ERG sont tenus de ne pas offrir, promettre, donner, accepter, exempter, exiger ou tirer sciemment avantage de pratiques de corruption, faveurs illégales, comportements collusifs, sollicitations, directes et/ou indirectes, dans le déroulement des activités de l'entreprise. ERG s'assure en outre que ses salariés ne tirent pas d'avantages personnels et de carrière pour eux-mêmes ou pour autrui par le biais de pratiques de corruption, faveurs illégales et comportements collusifs.

4. Mise en œuvre et suivi

Le suivi de la mise en œuvre effective de cette politique et la gestion des signalements de non-respect sont du ressort, pour l'ensemble du Groupe, du Comité Human Capital, qui peut être contacté à travers son directeur et secrétaire.

Le Comité Capital Humain s'assure que la personne qui effectue de bonne foi un signalement ne fait pas l'objet d'une quelconque forme de rétorsion, discrimination ou pénalisation et fait en sorte que son identité ne soit pas divulguée, sans préjudice des obligations légales et de la protection des droits de la société ou des personnes accusées à tort et/ou de mauvaise foi.

Le Comité Capital Humain apprécie les signalements reçus avec professionnalisme et responsabilité. Il peut entendre l'auteur du signalement et/ou le responsable de la violation alléguée et motiver par écrit la raison de son éventuelle décision de ne pas poursuivre. Les éventuels signalements anonymes circonstanciés (contenant tous les éléments objectifs permettant d'effectuer des vérifications) seront pris en compte par le Comité Capital Humain afin d'être approfondis.