

HUMAN RIGHTS POLICY

1. Vorwort

Die ERG-Gruppe hat im Lauf des Jahres 2017 einen tiefgreifenden Wandel von einem bedeutenden privaten italienischen Betrieb in der Erdölindustrie zu einem primären unabhängigen Player in der Stromerzeugung aus erneuerbaren Quellen (Windkraft, Solarenergie und Wasserkraft) mit einer wachsenden Präsenz im Ausland hinter sich gebracht.

In Übereinstimmung mit ihrer 80-jährigen Industriegeschichte hat auch bei diesem Wandel die Einhaltung der Menschenrechte für ERG ein wesentliches und unverzichtbares Element ihrer Art und Weise der Unternehmensführung dargestellt. Dies auch, weil ERG fest daran glaubt, dass die Menschenrechte die Grundlage aller Beziehungen der Zivilgesellschaft sind, da sie unterschiedslos für alle Individuen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur menschlichen Rasse unveräußerliche Rechte sind.

Die Menschenrechte basieren auf der Anerkennung der Würde, der Freiheit und der Gleichheit der Menschenwesen und wurden von der UNO 1948 zum ersten Mal in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte als „Grundlage der Freiheit, der Gerechtigkeit und des Friedens auf der Welt“ festgelegt. In der Folge wurden diese in der Erklärung über die Prinzipien und Grundrechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und in den Zehn Prinzipien des Global Compact wieder aufgenommen.

2. Ziele und Anwendungsgebiet

Die Einhaltung dieser Richtlinie wird von allen verlangt, die mit der ERG-Gruppe zusammenarbeiten, sowohl als Angestellte, als auch als Lieferanten, Auftragnehmer, oder Handelspartner. Aus diesem Grund fördert ERG deren Verbreitung und Anwendung im Rahmen der Beziehungen zu ihren Akteuren.

Obschon sich ERG in gleichem Maß um die Einhaltung aller Menschenrechte ohne irgendeinen Unterschied bemüht, wurde diese Richtlinie mit spezifischem Bezug auf den Kontext von Geschäft und Lokalisierung der von den Gesellschaften der Gruppe ausgeübten Aktivitäten verfasst.

3. Richtlinie

Diese Richtlinie nimmt außer auf die Angaben, die in der Allgemeinen Menschenrechtserklärung, in der Erklärung über die Prinzipien und in den Grundrechten bei der Arbeit und in den Zehn Prinzipien des Global Compact enthalten sind, auch auf die Prinzipien Bezug, die im Ethikkodex der Gruppe, in den Modellen für Organisation und Leitung im Sinne des GvD 231/2001 sowie in der Gesetzgebung bezüglich der Arbeitsverträge ausgedrückt sind, welche in den Ländern gelten, in denen ERG tätig ist. Die ERG-Gruppe insbesondere

- duldet keine Form von irregulärer Arbeit, von „Schwarzarbeit“ und umso weniger Arbeit von Minderjährigen, oder Zwangsarbeit, oder brutale Vorgangsweisen;
- verpflichtet sich, gesunde und hygienische Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, keine übermäßigen Arbeitsleistungen hinsichtlich Arbeitszeiten und Arbeitstage zu verlangen und angemessene Ruhezeiten zu garantieren. Der Mindestlohn der Angestellten darf nicht niedriger als der sein, der von den Kollektivverträgen und von den in den verschiedenen Ländern geltenden gesetzlichen und normativen Bestimmungen festgelegt ist;

- fördert die berufliche Entwicklung und die Anerkennung der Arbeitsergebnisse als grundlegende Prinzipien, auf die sich die Beziehung zu ihren Mitarbeitern gründet.
- ist sich der Wichtigkeit bewusst, angemessenen Schutz den Personen zu gewährleisten, die von Verarbeitungen von personenbezogenen Daten betroffen sind und respektiert das Recht aller Akteure auf Privatsphäre, indem sie sich zur korrekten Nutzung der gelieferten Daten und Informationen verpflichtet;
- garantiert die Versammlungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts auf Abschluss von Kollektivverträgen und teilt mit den Gewerkschaftsorganisationen ein System von industriellen Beziehungen auf Basis einer ständigen und konstruktiven Konfrontation;
- respektiert die Grundrechte der Menschen und schützt deren moralische Integrität, wobei sie Chancengleichheit garantiert. Sowohl in den internen wie auch in den externen Beziehungen sind keine Verhaltensweisen zulässig, die einen diskriminierenden Inhalt haben wegen politischen und gewerkschaftlichen Meinungen, Religion, Rasse, Nationalität, Alter und Geschlecht, sexueller Orientierung, Gesundheitszustand und im allgemeinen wegen irgendeinem intimen Merkmal der menschlichen Person. Die Unterschiedlichkeit wird als eine Chance auf kultureller, menschlicher und beruflicher Ebene mittels des Dialogs und des Austausches von Meinungen, Ideen und Erfahrungen betrachtet;
- schützt das Recht auf Leben sowohl ihrer Mitarbeiter als auch von Dritten, die an ihren Aktivitäten beteiligt sind und stellt den Schutz der Gesundheit und der Sicherheit an den Arbeitsorten in den Mittelpunkt ihrer Aufmerksamkeit. Die Gruppe arbeitet nicht nur in Übereinstimmung mit der Gesetzgebung, sondern wendet die Managementsysteme für Gesundheit und Sicherheit gemäß den internationalen Normen an und fördert eine Politik der Vorbeugung, die auf die Weiterentwicklung der Sicherheitskultur auf allen Unternehmensebenen mit hohen Standards für Bewertung, Vorbeugung und Management der betreffenden Risiken hin orientiert ist.

Für den Schutz der natürlichen Umwelt fördert und wendet ERG ein Umweltmanagementmodell an, das auf ständige Verbesserung abzielt, die Verbreitung von sicheren Technologien entwickelt und ermutigt, welche die Auswirkung auf die Umwelt minimieren und umweltverträgliche Geschäftslösungen und Initiativen für eine nachhaltige Entwicklung anbietet.

ERG verpflichtet sich, die Korruption zu verhindern, die auch auf die Menschenrechte starke Auswirkungen haben kann, dies mit einer Reihe von spezifischen Aktionen, von Kontrollinstrumenten und -verfahren, die sie in ihr Modell für Organisation und Leitung gem. GvD 231/2001 eingefügt hat. Die Mitarbeiter der ERG-Gruppe müssen sich dessen enthalten, etwas anzubieten, zu versprechen, zu geben, anzunehmen, zu erlassen, zu fordern, oder bewusst Vorteil aus direkten und/oder indirekten Korruptionspraktiken, gesetzwidrigen Gefälligkeiten, Machenschaften, oder Inanspruchnahmen bei der Abwicklung der Unternehmenstätigkeiten zu ziehen. ERG versichert sich außerdem, dass ihre Angestellten keine persönlichen oder beruflichen Vorteile für sich oder für andere durch Korruptionspraktiken, gesetzwidrige Gefälligkeiten und Machenschaften ziehen.

4. Umsetzung und Überwachung

Die Überwachung der effektiven Umsetzung dieser Richtlinie und die Handhabung der Meldungen über ihre Nichteinhaltung werden für die gesamte Gruppe dem Human Capital Committee übertragen, zu dem über den Chief Human Capital Officer, der als Sekretär des Committee tätig ist, Kontakt aufgenommen werden kann.

Das Human Capital Committee überprüft und stellt sicher, dass diejenigen, die eine Meldung in

gutem Glauben machen, nicht Gegenstand von Vergeltungsakten, Diskriminierung, oder Strafbarkeit werden und sorgt dafür, dass die Geheimhaltung ihrer Identität gewahrt wird, außer es bestehen gesetzliche Verpflichtungen, oder wenn es um den Schutz der Rechte der Gesellschaft oder von Personen geht, die falsch und/oder böswillig beschuldigt wurden.

Das Human Capital Committee bewertet die eingegangenen Meldungen mit Professionalität und Verantwortungsbewusstsein; es kann den Urheber der Meldung bzw. den für die mutmaßliche Verletzung Verantwortlichen anhören und begründet schriftlich den Grund der eventuellen selbständigen Entscheidung, das Verfahren nicht weiter zu führen. Eventuelle sachlich begründete anonyme Meldungen (welche alle objektiven Elemente enthalten, die für die nachfolgende Prüfungsphase notwendig sind) werden vom Human Capital Committee zur Vertiefung berücksichtigt.

