

AMERICAN AGIP CO. INC.

CODE DE CONDUITE

Approuvé par le Conseil d'administration d'American Agip le 26 Avril, 2007

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|----|
| <i>Introduction</i> | 3 |
| <i>Préambule</i> | 4 |
| 1. Principes généraux..... | 5 |
| 1.1 <i>Application du Code</i> | 5 |
| 1.2 <i>Engagements d’American Agip</i> | 7 |
| 1.3 <i>Devoirs des employés</i> | 7 |
| 1.4 <i>Devoirs des gestionnaires</i> | 8 |
| 1.5 <i>Application aux tiers</i> | 8 |
| 1.6 <i>Structures de référence, application et contrôle (Garants)</i> | 9 |
| 1.7 <i>Portée contraignante du Code</i> | 10 |
| 2. Comportement dans les affaires | 10 |
| 2.1 <i>Rapports avec les clients</i> | 13 |
| 2.2 <i>Rapports avec les fournisseurs</i> | 13 |
| 3. Transparence de la comptabilité et contrôles internes..... | 14 |
| 3.1 <i>Registres comptables</i> | 14 |
| 3.2 <i>Contrôles internes</i> | 15 |
| 4. Politiques des ressources humaines | 15 |
| 4.1 <i>Ressources humaines</i> | 16 |
| 4.2 <i>Harcèlement sexuel et harcèlement psychologique</i> | 17 |
| 4.3 <i>Abus d’alcool ou de drogue</i> | 19 |
| 4.4 <i>Tabagisme</i> | 19 |
| 5. Santé, sécurité et environnement | 19 |
| 6. Confidentialité | 20 |
| 7. Rapports avec les tiers | 21 |
| 7.1 <i>Rapports avec les institutions publiques</i> | 22 |
| 7.2 <i>Rapports avec les organisations politiques et syndicales</i> | 22 |
| 7.3 <i>Rapports avec les médias</i> | 22 |
| 7.4 <i>Communication des objectifs, activités, résultats ou points de vue d’American Agip</i> | 23 |
| 7.5 <i>Initiatives à but non-lucratif</i> | 23 |

Introduction

Dans le développement de ses activités d'entreprise internationale, American Agip s'inspire de la protection des droits de l'homme, du travail, de l'environnement, ainsi que du système de valeurs et principes en matière de transparence et honnêteté, rendement énergétique, développement durable, tels qu'affirmés par les Institutions et par les Conventions internationales.

A cet égard, American Agip œuvre dans le cadre de référence confirmé de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, des conventions fondamentales de l'OIL – Organisation internationale du Travail – et des lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales, sur les thèmes particuliers de la protection des droits du travail, des libertés syndicales, de la condamnation de toute forme de discrimination et du travail des mineurs, de toute forme de corruption, de la protection de la dignité, de la santé, de la sécurité sur les lieux de travail, du respect des biodiversités naturelles et de la protection de l'environnement.

En outre, American Agip s'engage à contribuer concrètement à la promotion de la qualité de la vie et au développement socio-économique des communautés où le Groupe est présent et à la formation de capital humain et de capacités locales, en effectuant en même temps ses activités d'affaires, sur les marchés intérieurs et extérieurs, selon des modalités compatibles avec une pratique commerciale saine.

Toutes les activités d'American Agip sont effectuées en ayant conscience de la responsabilité sociale que le Groupe a vis-à-vis de tous ses partenaires (salariés, actionnaires, clients, fournisseurs, communautés, partenaires commerciaux et financiers, institutions, associations de catégorie, représentations syndicales, etc.), dans la conviction que les capacités de dialogue et d'interaction avec la société civile représentent un actif important pour l'entreprise.

Par conséquent, American Agip s'engage à diffuser la connaissance des valeurs et principes de l'entreprise à l'intérieur et à l'extérieur du Groupe et à instituer des procédures de contrôles appropriées.

Exonération de responsabilité

Rien dans le présent Code de conduite n'a pour effet d'assujettir ses employés aux lois ou à la compétence des tribunaux Italiens. American Agip Co. Inc. est une personne morale constituée en vertu des lois du Canada qui mène ses opérations au Canada et à ce titre est assujettie aux lois du Canada ainsi qu'aux lois de toute province du Canada dans laquelle elle conduit ses opérations. Conséquemment, tout employé d'American Agip Co. Inc., peu importe sa nationalité, devra se conformer aux lois et règlements applicables.

PRÉAMBULE

American Agip Co. Inc. (ci-après la «Société») fait partie du GROUPE ENI et poursuit ses activités conformément aux standards éthiques du GROUPE ENI.

Eni est un groupe industriel à vocation internationale qui, de par ses dimensions et l'importance de ses activités, joue un rôle important par rapport au marché, au développement économique et au bien-être des communautés dans lesquelles il est présent.

Eni oeuvre dans une multitude de contextes institutionnels, économiques, politiques, sociaux et culturels en évolution continue et rapide. Toutes les activités d'Eni doivent se dérouler dans le respect de la loi, dans un cadre de concurrence loyale, avec honnêteté, intégrité, correction et bonne foi, dans le respect des intérêts légitimes des clients, salariés, actionnaires, partenaires commerciaux et financiers et des collectivités dans lesquelles Eni est présente. Tous les employés, sans distinction ni exception, sont obligés de respecter et de faire respecter ces principes dans le cadre de leurs fonctions et responsabilités. En aucun cas la conviction d'agir au profit d'Eni ne peut justifier l'adoption de comportements contraires à ces principes.

Du fait de la complexité des situations dans lesquelles Eni exerce ses activités, il est important de définir clairement l'ensemble des valeurs qu'Eni reconnaît, accepte et partage et l'ensemble des responsabilités que la société assume au niveau intérieur et envers l'extérieur. Pour ce motif il a été rédigé un Code de Conduite ("Code"), dont le respect par les salariés est fondamental pour le bon

fonctionnement, la fiabilité et la réputation d'Eni, facteurs qui constituent un patrimoine décisif pour le succès de l'entreprise.

Les salariés d'American Agip, outre à satisfaire aux devoirs généraux de loyauté, correction, exécution de leur contrat de travail de bonne foi, doivent s'abstenir d'exercer des activités concurrentielles aux activités de la Compagnie, respecter les règles de l'entreprise et s'en tenir aux principes du Code, dont le respect est exigé, également au sens et à l'effet des dispositions législatives.

Chaque salarié est tenu de connaître le Code, de contribuer activement à son application et d'en signaler les carences éventuelles. La Société s'engage à faciliter et à encourager la connaissance du Code par ses salariés et leur contribution à l'élaboration de ses contenus. Tout comportement contraire à la teneur et à l'esprit du Code sera sanctionné comme prévu par ledit Code.

La Société surveillera attentivement que le Code soit respecté, en prévoyant des outils d'information, de prévention et de contrôle appropriés et en garantissant la transparence des opérations et des comportements mis en oeuvre et en intervenant, s'il y a lieu, avec des actions correctives.

Le Code est communiqué à toutes les personnes avec lesquelles American Agip entretient des relations d'affaires.

1. Principes généraux

1.1 Application du Code

L'intégrité morale est un devoir constant de toutes les personnes qui travaillent pour American Agip et il caractérise les comportements de toute son organisation.

Les règles du Code s'appliquent sans exception aux salariés d'American Agip et à toutes les personnes qui oeuvrent pour la réalisation des objectifs d'American Agip.

La direction d'American Agip est tenue à respecter les principes du Code lors de la proposition et de la réalisation de projets, d'actions et investissements utiles à l'accroissement, à long terme, des valeurs de bilan, de gestion et technologiques de l'entreprise, au rendement pour les actionnaires et au bien-être, à long terme, des salariés et de la collectivité.

Lorsque les membres des Conseils d'administration fixent les objectifs de l'entreprise, ils s'inspirent des principes du Code.

En premier lieu, il appartient aux dirigeants de concrétiser les valeurs et principes du Code en assumant les responsabilités au niveau interne et envers l'extérieur et en renforçant la confiance, la cohésion et l'esprit de groupe.

Les salariés d'American Agip, dans le respect de la loi et de la réglementation en vigueur qui est déjà implicite, adapteront leurs actions et comportements aux principes, objectifs et engagements prévus par le Code.

Toutes les actions, opérations et négociations effectuées et, en général, les comportements mis en oeuvre par les salariés d' American Agip dans l'exercice de leur activité professionnelle, sont empreints de la correction maximale du point de vue de la gestion, du caractère complet et de la transparence des informations, de légitimité du point de vue formel et substantiel et de clarté et vérifiés en ce qui concerne les résultats comptables, conformément aux règles en vigueur et aux procédures internes.

American Agip, à travers ses salariés, coopère activement et pleinement avec les Autorités.

Toutes les activités en entreprise doivent être effectuées avec engagement et rigueur professionnelle. Chaque salarié doit fournir des apports professionnels adaptés aux responsabilités attribuées et doit agir de façon à sauvegarder le prestige d'American Agip.

Les rapports entre les salariés, à tous les niveaux, doivent être basés sur des critères et comportements de correction, collaboration, loyauté et respect mutuel.

Pour le plein respect du Code, chaque salarié pourra s'adresser, outre à ses supérieurs, directement aux fonctions internes spécifiques concernées.

1.2 Engagements d'American Agip

American Agip garantira, également en désignant des fonctions internes spécifiques ("Garant" et "Comité pour le Code de conduite") :

- la diffusion maximale du Code auprès des salariés et partenaires,
- l'approfondissement et la mise à jour du Code, afin de l'adapter à l'évolution de la sensibilité civique et de la réglementation ayant de l'importance aux fins du Code ;
- la mise à disposition de tous les outils de connaissance et d'éclaircissement possibles pour l'interprétation et l'application des règles du Code ;
- le déroulement des vérifications concernant toute information de violation des règles du Code ou des normes de référence ;
- l'évaluation des faits et successivement la mise en œuvre, en cas de violation constatée, des sanctions appropriées ;
- que personne ne puisse subir des représailles de quelque type que ce soit pour avoir fourni des informations sur d'éventuelles violations du Code ou des normes de référence.

1.3 Devoirs des employés

Il est demandé à chaque salarié de connaître les règles du Code et les normes de référence qui régissent les activités exercées dans le cadre de ses fonctions.

Les salariés d'American Agip sont tenus à :

- s'abstenir de tout comportement contraire auxdites règles ;
- s'adresser à leur supérieur ou au Garant en cas de besoin d'éclaircissements sur les modalités d'application de ces règles ;
- rapporter en temps utile à leur supérieur ou au Garant :

- toute information, constatée directement ou rapportée par des tiers, relatives à des violations éventuelles desdites règles ;
- toute demande de violation de ces dernières lui ayant été adressée ;
- collaborer avec les structures destinées à vérifier les éventuelles violations.

Si après avoir été informé d'une éventuelle violation, le salarié considère que la question n'a pas été dûment affrontée ou considère avoir subi des représailles, il pourra s'adresser au Comité pour le Code de conduite.

Le salarié ne pourra pas effectuer des enquêtes personnelles ni rapporter les informations à des personnes autres que son supérieur, le Garant ou le Comité pour le code de conduite.

1.4 Devoirs des gestionnaires

Chaque directeur de la Société est tenu à :

- représenter un exemple pour ses salariés par son comportement ;
- pousser les salariés à respecter le Code de conduite et leur demander de soulever des problèmes et questions eu égard aux normes ;
- oeuvrer afin que les salariés comprennent que le respect des règles du Code constitue une partie essentielle de la qualité de la prestation de travail ;
- sélectionner attentivement, dans la mesure de ses compétences, les salariés et collaborateurs externes afin d'empêcher que des missions soient confiées à des personnes n'étant pas pleinement fiables quant à leur engagement à respecter les règles du Code ;
- rapporter en temps utile, à son supérieur ou au Garant, ses propres constats et des informations fournies par des salariés sur les éventuels cas de violation des règles ;
- prendre des mesures correctives immédiates quand la situation l'exige ;
- empêcher tout type de représailles.

1.5 Application aux tiers

Vis-à-vis les tiers, tous les salariés d'American Agip, en fonction de leurs compétences, se chargeront de :

- les informer dûment des engagements et obligations imposées par le Code;
- exiger le respect des obligations concernant directement leur activité ;
- adopter les initiatives internes nécessaires et, si elles relèvent de leur compétence, les mesures externes en cas de non-respect par des tiers de leur obligation de se conformer aux règles du Code.

1.6 Structures de référence, application et contrôle (Garants)

American Agip a institué la fonction de "Garant du code de conduite", ayant les missions suivantes et, une fois que le Garant ait été établi, tous les salariés doivent avoir conscience de ses missions et les modalités pour communiquer directement avec lui (lignes téléphoniques, fax, courrier électronique, etc.) :

- fixer les critères et procédures destinés à réduire le risque de violation du Code ;
- promouvoir l'établissement de lignes directrices et de procédures opérationnelles en participant, avec les unités compétentes, à leur définition;
- préparer des programmes de communication et de formation des salariés finalisés à une meilleure connaissance des objectifs du Code ;
- promouvoir et vérifier la connaissance et l'application du Code à l'intérieur et à l'extérieur d'American Agip;
- examiner les informations relatives à d'éventuelles violations du Code, en promouvant les vérifications les plus appropriées ;
- communiquer à la Direction Ressources Humaines les résultats des vérifications importantes pour l'adoption d'éventuelles mesures disciplinaires ;
- informer les structures compétentes des résultats des vérifications importantes pour que soient prises les mesures appropriées ;
- proposer au Conseil d'administration, avec le Comité pour le code de conduite, les initiatives utiles pour la plus grande diffusion et la mise à jour du Code ;
- entendu le Comité pour le code de conduite, avec le Conseil d'administration, un rapport annuel sur l'application du Code au sein d'American Agip.

American Agip a institué le "Comité pour le code de conduite", qui a pour mission de:

- exprimer son avis sur les propositions du Garant eu égard à la diffusion et à la mise à jour du Code ;
- examiner le rapport annuel sur l'application du Code, en proposant au Conseil d'administration, les initiatives considérées appropriées afin d'éviter que les violations constatées ne se répètent ;
- intervenir sur le signalement du salarié en cas d'informations d'éventuelles violations du Code considérées comme n'ayant pas été dûment affrontées ou de représailles subies par le salarié à la suite du signalement d'informations.

Le Garant d'Eni S.p.A. coordonne l'activité des Garants des sociétés contrôlées. Une copie du rapport annuel examiné par le conseil d'administration de secteur, se rapportant à tout le secteur, et des sociétés en participation directe par Eni S.p.A. non encadrées dans des secteurs, sera transmise au Garant d'Eni S.p.A.

1.7 Portée contraignante du Code

Le respect des règles du Code doit être considéré comme partie essentielle des obligations contractuelles des salariés d'American Agip. Tel qu'énoncé au Code, rien dans les présentes ne sera considéré comme un engagement de maintenir l'emploi d'un employé ou sera assimilé à un engagement ou obligation contractuelle de semblable nature de la part d'American Agip.

2. Comportement dans les affaires

Dans les rapports d'affaires, American Agip s'inspire des principes de loyauté, correction, transparence, performance et ouverture au marché.

Les salariés d'American Agip et les collaborateurs externes dont les actions peuvent en quelque sorte se rapporter à American Agip, devront suivre des comportements corrects dans les affaires concernant les intérêts d'American Agip et dans les rapports avec l'administration publique, indépendamment de la compétitivité du marché et de l'importance de l'affaire traitée.

La corruption, le favoritisme, les comportements collusoires, les demandes, directes et/ou par le biais de tiers, d'avantages personnels et de carrière pour soi ou pour d'autres, sont interdits.

American Agip reconnaît et respecte le droit de ses salariés à participer à des investissements, affaires ou activités d'autre type en dehors de ceux effectués dans l'intérêt d'American Agip, à condition qu'il s'agisse d'activités autorisées par la loi et compatibles avec les engagements pris en qualité de salariés.

Dans tous les cas, les salariés d'American Agip doivent éviter toutes les situations et toutes les activités pouvant donner lieu à un conflit d'intérêts avec l'entreprise ou susceptibles d'interférer avec leur capacité de prendre des décisions, de façon impartiale, dans l'intérêt de l'entreprise et dans le plein respect des règles du Code de conduite. Toute situation pouvant constituer ou déterminer un conflit d'intérêt doit être communiquée au supérieur.

En particulier, tous les salariés d'American Agip sont tenus à éviter des conflits d'intérêt entre les activités économiques personnelles et familiales et leurs fonctions au sein de la structure à laquelle ils appartiennent. A titre d'exemple, des situations qui entraînent des conflits d'intérêt sont :

- les intérêts économiques et financiers du salarié et/ou de sa famille dans les activités de fournisseurs, clients et concurrents ;
- l'utilisation de sa position dans l'entreprise ou des informations acquises dans le cadre de son travail susceptibles de créer des conflits entre ses intérêts personnels et ceux de l'entreprise ;
- l'exercice d'une activité professionnelle, de quelque type que ce soit, auprès de clients, fournisseurs et concurrents ;
- l'acceptation d'argent, de faveurs ou d'avantages et/ou facilités de toute nature de personnes ou entreprises qui ont des relations ou qui ont l'intention d'entrer dans des relations d'affaires avec American Agip ;
- l'achat ou la vente d'actions de sociétés d'Eni ou externes lorsque le salarié, du fait des fonctions qu'il exerce chez American Agip, connaît des informations importantes n'étant pas notoires. Dans tous les cas, la négociation de titres de sociétés d'Eni devra toujours être guidée par un sens

de correction absolue et transparente à l'égard, non seulement de la société d'émission et du Groupe, mais aussi des investisseurs et, quoi qu'il en soit, ne devra engendrer aucun alarmisme ni aucune erreur d'évaluation des tiers.

Il n'est pas permis de payer ni d'offrir, directement ou indirectement, des sommes ou des bénéfices matériels d'une quelconque importance à des tiers, fonctionnaires publics ou privés, pour influencer ou compenser un acte de sa charge. Les actes de courtoisie commerciale, comme les hommages ou formes d'hospitalité, sont permis quand ils ont une valeur modeste et qu'ils ne sont de toute façon pas susceptibles de compromettre l'intégrité ou la réputation d'une des parties et de ne pas être interprétés, par un observateur impartial, comme visant à acquérir des avantages de façon impropre. Quoi qu'il en soit, ce type de dépense doit toujours être autorisé par la position définie par les procédures et dûment documentée.

Le salarié qui reçoit des hommages ou des traitements de faveur qui ne peuvent être attribués, directement ou indirectement, à des relations de courtoisie devra en informer son supérieur.

Il est demandé aux collaborateurs externes (y compris les consultants, représentants, intermédiaires, agents, etc.) de se conformer aux principes du Code. A cet effet, chaque salarié, suivant ses fonctions, aura soin de :

- respecter les principes et procédures internes de sélection et gestion du rapport avec les collaborateurs externes ;
- sélectionner uniquement des personnes et entreprises qualifiées et ayant bonne réputation ;
- tenir dûment compte des indications de toute provenance quant à l'opportunité de faire appel à des collaborateurs externes déterminés ;
- rapporter en temps utile à son supérieur ou au Garant ses doutes concernant d'éventuelles violations du Code par des collaborateurs externes ;
- inclure dans les contrats de collaboration externe, quand cela est prévu par les procédures, l'obligation expresse de se conformer aux principes du Code.

Dans tous les cas, la rétribution à verser devra être uniquement proportionnelle à la prestation indiquée au contrat et les paiements ne pourront pas être effectués à

une personne autre que le contractant ni dans un pays tiers différent de celui des parties ou du pays d'exécution du contrat.

2.1 Rapports avec les clients

American Agip poursuit son succès d'entreprise sur les marchés à travers l'offre de produits et services de qualité à des conditions compétitives et dans le respect de toutes les règles de protection de la concurrence loyale.

American Agip reconnaît que l'appréciation de la personne qui demande les produits ou services est d'une importance primordiale pour le succès de l'entreprise. Les salariés d'American Agip ont l'obligation de :

- respecter les procédures internes pour la gestion des rapports avec les clients;
- fournir, avec efficacité et courtoisie, dans les limites des prévisions contractuelles, des produits de haute qualité qui satisfont ou dépassent les attentes et besoins raisonnables du client;
- fournir des informations sérieuses et exhaustives sur les produits et services de façon à ce que le client puisse prendre des décisions en toute connaissance de cause;
- s'en tenir à la vérité dans les communications publicitaires ou d'autre type.

2.2 Rapports avec les fournisseurs

Dans les rapports d'appels d'offres, d'approvisionnement et, en général, de fournitures de biens et/ou services, les salariés d'American Agip ont l'obligation de :

- respecter les procédures internes de sélection et gestion des rapports avec les fournisseurs;
- ne priver aucune entreprise fournisseur possédant les conditions requises de la possibilité de concourir pour s'adjuger une fourniture à American Agip, en adoptant, lors de la sélection, des critères d'évaluation objectifs, selon des modalités déclarées et transparentes;

- obtenir la collaboration des fournisseurs pour assurer constamment la satisfaction des exigences des clients d'Eni, en termes de qualité, coût et délais de livraison, dans des limites répondant au moins à leurs attentes;
- utiliser le plus possible, dans le respect des lois en vigueur, des produits et services fournis par des entreprises du Groupe Eni, à des conditions compétitives;
- respecter les conditions prévues au contrat;
- conserver un dialogue franc et ouvert avec les fournisseurs, en harmonie avec les bonnes coutumes commerciales;
- informer la Département des Achats de l'Entreprise d'Eni S.p.A. des problèmes importants qui sont apparus avec un fournisseur, de façon à pouvoir évaluer les conséquences pour Eni.

3. Transparence de la comptabilité et contrôles internes

3.1 Registres comptables

La transparence comptable repose sur la vérité et le caractère sérieux et complet des informations de base concernant les enregistrements comptables correspondants. Chaque salarié est tenu à collaborer pour que les éléments de gestion soient représentés correctement et en temps utile dans la comptabilité.

Pour chaque opération, une documentation de support appropriée de l'activité effectuée est conservée dans les archives, afin de permettre :

- un enregistrement comptable facile;
- l'identification des différents niveaux de responsabilité;
- une reconstruction consciencieuse de l'opération, également pour réduire la probabilité d'erreurs d'interprétation.

- Chaque enregistrement doit refléter exactement ce qui ressort de la documentation de support. Il incombe à chaque salarié de faire en sorte que la documentation soit facile à repérer et classée selon des critères logiques.

Les salariés d'American Agip qui auraient connaissances d'omissions, de falsifications, négligences comptables ou de la documentation sur laquelle se

basent les enregistrements comptables, sont tenus à en informer leur supérieur ou le Garant.

3.2 Contrôles internes

La politique d'American Agip est de diffuser à tous les niveaux une culture caractérisée par la conscience qu'il existe des contrôles et par l'adoption d'une mentalité orientée vers l'exercice du contrôle. L'attitude envers les contrôles doit être positive car ces contrôles contribuent à l'amélioration de la performance.

L'on entend par contrôles internes tous les outils nécessaires ou utiles pour orienter, gérer et vérifier les activités de l'entreprise dans le but de garantir le respect des lois et des procédures de l'entreprise, de protéger les biens de cette dernière, de gérer efficacement les activités et de fournir des données comptables et financières précises et complètes.

La responsabilité de la réalisation d'un système de contrôle interne efficace est commune à tous les niveaux de la structure organisationnelle ; par conséquent, tous les salariés d'American Agip, dans le cadre de leurs fonctions, sont responsables de la définition et du fonctionnement correct du système de contrôle.

Dans le cadre de leurs compétences, les dirigeants sont tenus à participer au système de contrôle de l'entreprise et à y faire participer leurs salariés. Chacun doit se sentir le gardien responsable des biens de l'entreprise (corporels et incorporels) qui sont utiles à l'activité exercée. Aucun salarié ne peut utiliser improprement les biens et ressources d'American Agip ni permettre à d'autres de le faire.

L'audit interne et les sociétés de révision des comptes mandatés ont libre accès aux données, à la documentation et aux informations utiles pour le déroulement de l'activité de révision.

4. Politiques des ressources humaines

4.1 Ressources humaines

Les ressources humaines sont un élément indispensable pour l'existence de l'entreprise. Le dévouement et la professionnalité des salariés sont des valeurs et des conditions déterminantes pour réaliser les objectifs d'American Agip.

American Agip s'engage à développer les capacités et compétences de chaque salarié afin que l'énergie et la créativité de chacun puissent s'exprimer pleinement pour la réalisation de son potentiel.

American Agip offre à tous les travailleurs les mêmes opportunités de travail, en faisant en sorte que tous puissent jouir d'un traitement équitable basé sur des critères de mérite, sans discrimination aucune. Les fonctions compétentes devront :

- adopter des critères de mérite, de compétence et, quoi qu'il en soit, étroitement professionnels pour toute décision concernant un salarié;
- se charger de sélectionner, embaucher, former, rétribuer et gérer les salariés sans aucune discrimination;
- créer un environnement de travail dans lequel les caractéristiques personnelles ne puissent donner lieu à des discriminations.

American Agip interprète son rôle d'entrepreneur tant dans la protection des conditions de travail que dans la protection de l'intégrité psychophysique du travailleur, dans le respect de sa personnalité morale, en évitant que celle-ci ne subisse des conditionnements illicites ou des gênes injustes. A cet effet, même les comportements extra professionnels offensants pour la sensibilité civique, qui rendent raisonnablement pénibles les contacts interpersonnels dans l'environnement de travail seront considérés importants.

American Agip s'attend à ce que les salariés, à chaque niveau, collaborent au maintien dans l'entreprise d'un climat de respect mutuel de la dignité, de l'honneur et de la réputation de chacun. American Agip interviendra pour empêcher des attitudes interpersonnelles injurieuses ou diffamatoires.

4.2 Harcèlement sexuel et psychologique

American Agip exige que les rapports de travail internes et externes ne donnent lieu à aucun harcèlement, en entendant par-là :

- la création d'un environnement de travail intimidateur, hostile ou d'isolement de travailleurs individuels ou groupes de travailleurs;
- l'interférence injustifiée avec l'exécution de prestations professionnelles d'autrui;
- l'entrave des perspectives de travail individuelles d'autrui pour de purs motifs de compétitivité personnelle.

American Agip Co. Inc. ne tolère aucune forme d'harcèlement psychologique. Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt d'harcèlement psychologique.

On entend par harcèlement psychologique une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Tout employé a le droit de porter plainte à l'interne auprès des autorités compétentes sans égard à son droit de porter plainte directement auprès de la Commission des normes du Québec et d'obtenir les redressements appropriés. American Agip Co. Inc. verra à prendre toutes les mesures qui s'imposent pour faire cesser le harcèlement et garantir un milieu de travail exempt de harcèlement.

American Agip Co. Inc. ne tolère aucune forme de harcèlement sexuel. L'harcèlement sexuel consiste généralement en des avances sexuelles, des demandes d'actes ou de faveurs sexuels, ou toute autre conduite physique ou verbale ou des visualisations à caractère sexuel notamment quand :

- la soumission à une telle conduite constitue explicitement ou implicitement une condition d'embauche et d'emploi (i.e. embauche, compensation, avancement, promotion ou conservation de son emploi);
- la soumission à une telle conduite ou son rejet par un individu est prise en compte dans les décisions concernant l'emploi de cet individu (i.e. traiter un employé favorablement pour avoir engagé dans une telle conduite ou défavorablement parce qu'il refuse de s'engager dans la conduite); ou
- une telle conduite a un impact défavorable sur le rendement d'un individu ou de créer pour ce dernier un environnement de travail intimidant, hostile ou blessant.

L'harcèlement sexuel n'inclut pas une conduite non-blessante ou occasionnelle à caractère socialement acceptable. Il se rapporte à une conduite fâcheuse qui est blessante à l'individu, moralement inacceptable, et qui nuit à la bonne conduite des affaires de l'entreprise.

L'harcèlement sexuel peut inclure une gamme de comportement subtils et/ou manifestes et peut affecter tous les individus, peu importe leur sexe. Selon les circonstances, ces comportements peuvent inclure notamment :

- les avances sexuelles non désirées;
- la pression subtile ou manifeste pour des faveurs sexuelles;
- les plaisanteries ou les insinuations sexuelles;
- les avances ou les propositions;
- l'abus verbal à caractère sexuel;
- des commentaires graphiques au sujet du corps d'un individu, de ses prouesses sexuelles ou insuffisance sexuelle;
- des regards concupiscent, des sifflements, des attouchements ou des pincements;
- la prise de décisions concernant l'emploi conditionnée par le refus ou l'acceptation par l'individu concerné d'une conduite non-désirée ou inacceptable sur le plan sexuel.

- des propositions de relations interpersonnelles privées qui sont répétées en dépit du refus clair du destinataire et qui, en raison de la situation spécifique, peuvent mettre le destinataire dans une situation difficile parce qu'elles provoquent des conséquences directes sur le travail du destinataire et sa carrière; l'affichage dans le lieu de travail d'objets ou images sexuellement suggestifs;
- poser des gestes ou tenir des propos de nature à créer un climat de travail intimidant ou dégradant sur le plan sexuel;

4.3 Abus d'alcool ou de drogue

American Agip s'attend à ce que chaque employé contribue au maintien d'un environnement de travail sain dans le respect de ses collègues de travail.

Il est strictement interdit de consommer de l'alcool ou de la drogue ou autre substances interdites sur les lieux du travail tout comme il est strictement interdit de se présenter sur les lieux du travail ou de travailler sous l'effet de l'alcool, d'une drogue ou d'une substance interdite autre qu'un médicament dûment prescrit par un professionnel de la santé.

4.4 Tabagisme

Conformément à la législation en vigueur dans la province de Québec, il est strictement interdit de fumer la cigarette ou le cigar ou autres produits dérivés du tabac sur les lieux du travail. Tout employé contrevenant à cette législation sera passible de mesures disciplinaires.

5. Santé, sécurité et environnement

Dans le cadre de ses activités, American Agip s'est engagé à contribuer au développement et au bien-être des communautés dans lesquelles le groupe travaille en poursuivant l'objectif de garantir la sécurité et la santé des salariés, des collaborateurs externes, des clients et des communautés concernées par ces activités et de réduire l'impact sur l'environnement.

American Agip, via Eni, contribue activement à la promotion du développement scientifique et technologique visant à protéger l'environnement et à sauvegarder les ressources.

Les activités industrielles d'American Agip doivent être gérées dans le plein respect de la réglementation en vigueur en matière de prévention et de protection.

La gestion des opérations doit faire référence à des critères de pointe de protection de l'environnement et de rendement énergétique en visant à améliorer les conditions de santé et de sécurité sur les lieux de travail.

La recherche et l'innovation technologique doivent être consacrées notamment à la promotion de produits et procédés toujours plus compatibles avec l'environnement et caractérisés par toujours plus d'attention pour la sécurité et la santé des salariés.

Dans le cadre de leurs fonctions, les salariés d'American Agip participent au processus de prévention des risques, de sauvegarde de l'environnement et de protection de la santé et de la sécurité vis-à-vis d'eux-mêmes, de leurs collègues et des tiers.

6. Confidentialité

Les activités d'American Agip exigent constamment l'acquisition, la conservation, le traitement et la diffusion d'informations, documents et autres données inhérentes à des négociations, procédures administratives, opérations financières, savoir-faire (contrats, actes, rapports, notes, études, plans, photographies, logiciels), etc..

Les banques de données d' American Agip peuvent contenir, entre autres, des données personnelles protégées par la réglementation sur la protection de la vie privée, des données qui, au titre d'accords négociés ne peuvent pas être diffusés à l'extérieur et des données dont la divulgation inappropriée ou inopportune pourrait causer des préjudices aux intérêts de l'entreprise.

Il est obligatoire que chaque salarié garantisse la confidentialité exigée par les circonstances pour toute information dont il aurait connaissance du fait de ses fonctions professionnelles.

American Agip s'engage à protéger les informations relatives à ses salariés et aux tiers, générées ou acquises à l'intérieur et dans les rapports d'affaires, et à éviter toute utilisation impropre de ces informations.

Les informations, connaissances et données acquises ou traitées par des salariés dans leur travail ou du fait de leurs fonctions appartiennent à American Agip et ne peuvent pas être utilisées, communiquées ou divulguées sans l'autorisation spécifique du supérieur.

Sans préjudice de l'interdiction de divulguer des informations inhérentes à l'organisation et aux méthodes de production de l'entreprise ou de les utiliser de façon à pouvoir lui causer un préjudice, chaque salarié d'American Agip devra :

- acquérir et traiter uniquement les données nécessaires et appropriées pour les finalités de l'Unité dont il relève et directement liées à ses fonctions;
- acquérir et traiter ces données uniquement dans le cadre de procédures spécifiques;
- conserver ces données de façon à empêcher que d'autres personnes non autorisées en prennent connaissance;
- communiquer ces données dans le cadre de procédures préétablies et/ou sur autorisation explicite des positions supérieures ou, quoi qu'il en soit, après s'être assuré que ces données, dans le cas spécifique, peuvent être divulguées;
- s'assurer qu'il ne subsiste pas de limites absolues ou relatives à la possibilité de divulgation des informations concernant les tiers liés à American Agip par un rapport de quelque nature que ce soit et, s'il y a lieu, obtenir leur accord;
- associer ces données selon des modalités qui permettent à toute personne autorisée à y accéder d'en tirer facilement un tableau qui soit le plus précis, le plus exhaustif et le plus vrai possible.

7. Rapports avec les tiers

7.1 Rapports avec les institutions publiques

Les rapports avec les institutions publiques visant à défendre les intérêts d'American Agip et liés à l'application de ses plans sont réservés uniquement aux fonctions et responsabilités mandatées à cet effet.

American Agip procèdera à une consultation préalable avec le département des communication et d'affaires publiques d'Eni afin de procéder à une évaluation du niveau de divulgation requise pour assurer le bon fonctionnement de ses opérations.

Les cadeaux et gratifications accordés à des représentants du gouvernement, des officiers publics ou des salariés du secteur public sont permis à condition d'être d'une valeur modeste et en tout état de cause, à la condition de ne pas compromettre l'intégrité ou la réputation d'une des parties en cause et qu'ils ne puissent pas être interprétés, par un observateur impartial, comme ayant été fait dans le but de retirer un avantage indu. Dans tous les cas, ce type de dépense doit être autorisé par les personnes indiquées dans la procédure et dûment documenté.

7.2 Rapports avec les organisations politiques et syndicales

American Agip n'accorde pas de contributions, directes ou indirectes, sous quelque forme que ce soit, à des partis, mouvements, comités et organisations politiques et syndicales, à leurs représentants et candidats, à l'exception de celles qui sont dues sur la base de réglementations spécifiques.

7.3 Rapports avec les médias

L'information destinée aux tiers doit être véridique et complète.

Dans la communication avec les médias, American Agip doit présenter un information crédible et constante. Les rapports avec les médias sont réservés uniquement aux employés de l'entreprise préalablement mandatés à cet effet par l'unité «Rapports avec les organes d'information d'Eni S.p.A».

Les employés d'American Agip ne peuvent divulguer aucune information aux représentants des médias ni s'engager à fournir de telles informations à moins qu'ils soient dûment autorisés par les responsables appropriés d'American Agip.

Les salariés d'American Agip ne peuvent offrir, d'aucune façon ni sous aucune forme, des paiements, cadeaux ou autres avantages finalisés à influencer l'activité professionnelle de fonctions des mass media ou pouvant raisonnablement être interprétés comme tels.

7.4 Communication des objectifs, activités, résultats ou points de vue d'American Agip

Les salariés d'American Agip appelés à illustrer ou fournir à l'extérieur des informations relatives à des objectifs, activités, résultats et points de vue d'American Agip, à travers, par exemple :

- la participation à des rencontres, congrès et séminaires;
- la rédaction d'articles, essais et publications en général;
- la participation à des interventions publiques;

Ceux-ci doivent être autorisés par le supérieur hiérarchique le plus élevée en grade de leur unité pour tout ce qui à trait aux textes, conférences ou prises de positions qu'elles prévoient rendre public; et leur contenu doivent également être préalablement approuvés par le département d'affaires publiques et de communications d'Eni SpA.

7.5 Initiatives à but non lucratif

American Agip, par l'intermédiaire d'Eni, soutient des activités sans but lucratif comme témoignage du respect de son engagement à satisfaire les besoins des communautés où elle conduit ses affaires.

Dans le cadre de leurs responsabilités respectives, les employés d'American Agip participent à la définition de telles initiatives individuelles dans le respect des politiques et des programmes d'American Agip, et ils les mettent à exécution selon des critères de transparence absolue et les soutiennent comme faisant partie intégrale des objectifs d'American Agip.

Les énoncés contenus dans le présent Code de conduite, en ce qu'ils ont trait aux intentions ou engagements d'American Agip, sont uniquement destinés à être le témoignage d'un désir et aucun énoncé des présentes est censé constituer ou doit être interprété comme constituant une offre ou un engagement contractuel ferme de la part d'American Agip envers un employé ou un ex-employé ou à l'endroit d'un tiers quel qu'il soit. American Agip se nie toute responsabilité à cet égard.