

enel

enel

Policy sui Diritti Umani

Human Rights Policy

Novembre 2021 / November 2021

Novembre 2021 / November 2021

INDICE

| | |
|--|---------|
| 1 L'IMPEGNO DI ENEL NEL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI | pag. 2 |
| 1.1 Quadro di riferimento internazionale | |
| 1.2 Quadro di riferimento interno | |
| 2 PRINCIPI | pag. 8 |
| 2.1 Pratiche di lavoro | |
| 2.1.1 Rifiuto del lavoro forzato o obbligatorio e del lavoro minorile | |
| 2.1.2 Rispetto per le diversità e non-discriminazione | |
| 2.1.3 Libertà di associazione e contrattazione collettiva | |
| 2.1.4 Salute, sicurezza e benessere | |
| 2.1.5 Condizioni di lavoro giuste e favorevoli | |
| 2.2 Comunità e società | |
| 2.2.1 Ambiente | |
| 2.2.2 Rispetto dei diritti delle comunità | |
| 2.2.3 Rispetto dei diritti delle comunità locali | |
| 2.2.4 Rispetto dei diritti delle popolazioni indigene e tribali | |
| 2.2.5 Integrità: tolleranza zero alla corruzione | |
| 2.2.6 Privacy | |
| 2.2.7 Comunicazione | |
| 3 ATTUAZIONE E MONITORAGGIO | pag. 22 |
| 3.1 Segnalazioni degli stakeholder | |
| 3.2 Compiti dei comitati consiliari di Enel SpA | |
| 3.3 Compiti dell'unità Sustainability Planning & Performance Management (sppm) & Diritti Umani | |
| 4 REVISIONE | pag. 26 |
| 5 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE | pag. 26 |
| 6 DEFINIZIONI | pag. 26 |

Tutti gli stakeholder di Enel possono segnalare ogni violazione o sospetto di violazione della Policy sui Diritti Umani con le seguenti modalità:

- tramite web o numero verde come indicato alla pagina web del Codice Etico Enel;
 - tramite lettera all'indirizzo: Enel - Funzione Audit - Codice Etico Via Dalmazia, 15 - 00198 Roma
- Le segnalazioni possono anche essere inviate ai canali di contatto specifici locali delle società del Gruppo.

TABLE OF CONTENTS

| | |
|---|---------|
| 1 ENEL'S COMMITMENT TO RESPECTING HUMAN RIGHTS | pag. 2 |
| 1.1 International references | |
| 1.2 Internal references | |
| 2 PRINCIPLES | pag. 8 |
| 2.1 Employment practices | |
| 2.1.1 Rejection of forced or compulsory labor and child labor | |
| 2.1.2 Respect for diversity and non-discrimination | |
| 2.1.3 Freedom of association and collective bargaining | |
| 2.1.4 Health, safety and well-being | |
| 2.1.5 Just and favourable working conditions | |
| 2.2 Communities and society | |
| 2.2.1 Environment | |
| 2.2.2 Respecting the rights of communities | |
| 2.2.3 Respecting the rights of local communities | |
| 2.2.4 Respecting the rights of indigenous and tribal peoples | |
| 2.2.5 Integrity: zero tolerance of corruption | |
| 2.2.6 Privacy | |
| 2.2.7 Communications | |
| 3 IMPLEMENTATION AND MONITORING | pag. 22 |
| 3.1 Stakeholders grievance | |
| 3.2 Tasks of the board committees of Enel SpA | |
| 3.3 Tasks of the Sustainability Planning & Performance Management (sppm) & Uman Rights unit | |
| 4 REVISION | pag. 26 |
| 5 COMMUNICATION AND TRAINING | pag. 26 |
| 6 DEFINITIONS | pag. 26 |

Enel stakeholders believing a violation might have occurred may resort to the following contact channels:

- web or toll-free number shown on the Enel Code of Ethics web page;
- by writing to: Enel SpA - Audit Function - Code of Ethics. Via Dalmazia, 15 - 00198 Rome, ITALY.

Reports can also be submitted to the relevant local channels of Enel companies

1 L'IMPEGNO DI ENEL NEL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

Enel punta alla creazione di un valore sostenibile e condiviso con tutti i propri stakeholder, interni ed esterni, innovando e perseguendo l'eccellenza e facendo leva sul rispetto della diversità lungo l'intera catena del valore dei business in cui opera.

L'innovazione e la sostenibilità sono un binomio inscindibile della nostra strategia, unitamente allo spirito di servizio e all'attenzione per il benessere delle persone e della società. Siamo parte del territorio e componente essenziale nella vita delle persone, delle aziende e della società nel suo insieme.

La nostra storia è iniziata promuovendo l'accesso all'energia a un numero sempre crescente di persone: ci siamo poi aperti a nuove tecnologie, nuovi servizi, nuovi modi di usare l'energia, nuovi modelli di partnership, coinvolgendo il più possibile tutti i nostri stakeholder per creare insieme un futuro più sostenibile.

La strategia sostenibile e un modello di business integrato permettono di contribuire al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite e di bilanciare i rischi.

Abbiamo posto al centro l'SDG 13 "Lotta al cambiamento climatico". Come leader della transizione energetica, che è un vero processo di trasformazione, intendiamo: decarbonizzare il mix energetico con la crescita della capacità rinnovabile (SDG 7 "Energia pulita e accessibile"); elettrificare i consumi, grazie al potenziamento di infrastrutture resilienti ed efficienti (SDG 9 "Industria, innovazione e infrastrutture") e piattaforme e servizi digitali (SDG 11 "Città e comunità sostenibili").

Una transizione giusta e inclusiva è quella che non lascia indietro nessuno e tiene in considerazione le esigenze di tutti gli stakeholder, con particolare riferimento ai più vulnerabili.

A tal fine, ci impegniamo a:

- considerare proattivamente i bisogni e le priorità delle persone e della società perché ciò permette di innovare processi e prodotti, aspetto chiave per un modello di business sempre più competitivo, inclusivo e sostenibile, anche attraverso l'adozione di principi di circolarità, di protezione del capitale naturale e della biodiversità;
- promuovere il coinvolgimento dei principali stakeholder esterni e interni al fine di aumentare la loro consapevolezza e sviluppare un dialogo costruttivo che possa fornire un prezioso contributo all'ideazione di soluzioni per mitigare i cambiamenti climatici.

1 ENEL'S COMMITMENT TO RESPECTING HUMAN RIGHTS

Enel is focused on creating sustainable value shared with all its internal and external stakeholders, innovating, and pursuing excellence and leveraging the respect of diversity throughout the entire value chain of the businesses in which it operates.

Innovation and sustainability are inseparable parts of our strategy, together with the spirit of service and care for the well-being of people and the society in which we operate. We belong to the territory, and we are an essential element in the lives of people, businesses, and society at large.

Our journey started by fostering access to electricity to an increasing number of people: we have then opened to new technologies, new services, new ways of using energy, new partnership models, engaging all our stakeholders as much as possible to create a more sustainable future together.

A sustainable strategy and an integrated business model enable contribution to the United Nations Sustainable Development Goals while balancing risks.

We have placed SDG 13 "Action to combat climate change" at the center. As a leader in the energy transition, which is a true transformation process, we would like to: decarbonize the energy mix and drive the growth of renewable capacity (SDG 7 "Clean and affordable energy"); electrify consumption, empower resilient and efficient infrastructure (SDG 9 "Industry, innovation and infrastructure") and digital platforms and services (SDG 11 "Sustainable cities and communities").

A fair and inclusive transition does not leave anyone behind and takes into account the needs of all the stakeholders, and, specifically, the most vulnerable ones.

To this end we:

- proactively consider the needs and priorities of people and wider society because this leads to process and product innovation which is key for a competitive, inclusive and sustainable business model, including the adoption of circularity principles, protection of natural capital and of biodiversity;
- promote the involvement of the main external and internal stakeholders to enhance awareness and develop a constructive dialogue that can provide a valuable contribution to the creation of solutions that mitigate climate change.

Riteniamo che le aziende abbiano la possibilità di produrre impatti positivi sulla società: il rispetto dei diritti umani, pertanto, è da considerarsi l'elemento fondante per perseguire un progresso sostenibile che va oltre il mero rispetto delle normative vigenti in materia.

Con questa Policy esprimiamo l'impegno a rispettare tutti i Diritti Umani, e specialmente quelli che assumono una stretta rilevanza per la nostra catena del valore, in linea con quanto emerso dalla consultazione dei nostri stakeholder (interni, società, fornitori, esperti di diritti umani, "think tank", ONG) condotta secondo i criteri elencati nella guida "Un Global Compact Guide for business: how to develop a Human Rights Policy".

Ci assumiamo l'impegno di vigilare sull'applicazione di questa policy (i) avvalendoci di un processo di "due diligence" specifico, ii) promuovendo comportamenti in linea con una transizione giusta e inclusiva e iii) comunicando in merito ai piani di azione sviluppati per prevenire e rimediare nei casi in cui si dovessero verificare delle criticità.

Questa Policy è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Enel SpA il 5 febbraio 2013 e successivamente aggiornata il 4 Novembre 2021 e stabilisce gli impegni e le responsabilità che tutti i nostri collaboratori (Enel SpA e le Società da essa controllate¹) assumono in relazione ai Diritti Umani, con particolare riferimento alla conduzione degli affari e delle attività aziendali, nonché gli standard a cui chiediamo che i nostri stakeholder aderiscano.

1.1 Quadro di Riferimento Internazionale

Questa Policy supporta i seguenti valori fondamentali di Diritto Internazionale e Europeo e ne applica i principi fondanti:

- 1** La Carta internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite (ONU)
 - a.** Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo
 - b.** Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici
 - c.** Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali
- 2** Le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) - n. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182 - e la dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro
- 3** La Convenzione dell'ONU sui Diritti dei Bambini
- 4** Le Convenzioni ILO n.107 e n.169 sui Diritti delle Popolazioni Indigene e Tribali
- 5** La Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo

¹ Di seguito si indicheranno con "Enel", Enel SpA e tutte le Società da essa controllate, direttamente e/o indirettamente.

We believe that business has the capability to contribute to positive impacts in society: the respect of Human Rights is a fundamental element to empower sustainable progress beyond pure compliance to existing regulations.

Through the Policy hereof we commit to respect all Human Rights, and specifically the ones more strictly connected to our value chain, following the outcome of our stakeholders consultation (internal stakeholders, companies, suppliers, human rights experts, think tanks, NGOs) held in line with the "UN Global Compact Guide for business: how to develop a Human Rights Policy".

We commit to monitor the implementation of the policy hereof i) through a specific due diligence process, ii) the promotion of practices in line with a just and inclusive transition, and iii) by reporting evidence of action plans developed to prevent and remedy should critical issues occur.

The policy hereof was approved by the Board of Directors of Enel SpA on February 5, 2013, and subsequently amended on November 4, 2021, and sets out the commitment and responsibilities that all the people working in our corporation (Enel SpA and its subsidiaries¹) undertake in relation to Human Rights, and especially those applicable to our business activities and corporate operations, as well as the standards that our stakeholders should abide by.

1.1 International References

This Policy supports the following fundamental values of International and European Law and applies their founding principles:

- 1** The International Bill of Human Rights of the United Nations (UN)
 - a.** Universal Declaration of Human Rights
 - b.** International Covenant on Civil and Political Rights
 - c.** International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights
- 2** The core conventions of the International Labor Organization (ILO) - n. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182 - and the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work
- 3** The United Nations Convention on the Rights of the Child
- 4** ILO Conventions n. 107 and n. 169 on the Rights of Indigenous and Tribal Peoples
- 5** The European Convention on Human Rights

¹ "Enel" refers to Enel SpA and all of its direct and indirect subsidiaries

Inoltre, sono stati presi in considerazione i seguenti standard del settore privato e iniziative volontarie nelle loro edizioni più aggiornate:

- 1** I 10 principi del Global Compact dell'ONU
- 2** Le Linee Guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) per le Imprese Multinazionali
- 3** La Dichiarazione Tripartita di Principi sulle Imprese Multinazionali e la Politica Sociale dell'ILO
- 4** I Principi Guida su Business e Diritti Umani: attuare il quadro dell'ONU "proteggere, rispettare e rimediare"
- 5** Dichiarazione delle Nazioni Unite sui diritti delle Popolazioni Indigene
- 6** Modern Slavery Act del Regno Unito 2015
- 7** Standard n. 5 dei "Performance standards on Environmental and Social Sustainability" dell'International Finance Corporation

1.2 Quadro di Riferimento Interno

I seguenti documenti interni sono collegati ai principi elencati in questa Policy e ne supportano l'attuazione:

- 1** Codice Etico
- 2** Piano Tolleranza Zero alla Corruzione
- 3** Enel "Global compliance program"
- 4** Modello di Organizzazione e di Gestione ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ("Modello 231") e altri Modelli di prevenzione dei rischi penali a livello globale
- 5** Global Framework Agreement con le federazioni sindacali mondiali
- 6** Applicazione della "General Data Protection Regulation" (EU regulation 2016/679) del 25/05/2018
- 7** Policy Salute n. 179 del 12/02/2014
- 8** Policy globale Diversità e Inclusione, n. 27 del 21/09/2015
- 9** Policy globale contro le molestie, n. 431 dell'11/06/2019
- 10** Dichiarazione del Gruppo Enel sulle molestie, 2020
- 11** Policy di accessibilità digitale, n. 1142 del 04/06/2021
- 12** Policy ambientale, Aggiornamento febbraio 2018
- 13** Policy biodiversità n. 474 del 20/12/2019

The latest versions of the following business standards and voluntary initiatives have also been taken into consideration:

- 1** The UN Global Compact principles
- 2** The Guidelines of the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) for Multinational Enterprises
- 3** The ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy
- 4** The "UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework"
- 5** UN Declaration on Indigenous People
- 6** The UK Modern Slavery Act 2015
- 7** International Finance Corporation Standard no. 5 of "Performance standards on Environmental and Social Sustainability"

1.2 Internal References

The following internal documents are linked to and support the principles set out in this Policy:

- 1** Code of Ethics
- 2** Zero Tolerance of Corruption Plan
- 3** Enel "Global compliance program"
- 4** The Organization and Management Model pursuant to Legislative Decree no. 231 of 8 June 2001 ("231 Model") and other global corporate criminal risk prevention models
- 5** Global Framework Agreement with Global Unions
- 6** Application of the General Data Protection Regulation (EU regulation 2016/679) 25/05/2018
- 7** Health policy n° 179 of 12/02/2014
- 8** Global Diversity and Inclusion Policy, n. 27, September 21, 2015
- 9** Global Harassment Policy n. 431, June 11, 2019
- 10** Enel Statement against harassment (2020)
- 11** Digital Accessibility Policy, n. 1,142, June 4, 2021
- 12** Environmental policy, February 2018 update
- 13** Biodiversity policy, n. 474, December 20, 2019

2 PRINCIPI

I principi inclusi in questa sezione tengono conto della rilevanza che questi assumono nell'ambito delle nostre attività e relazioni di business e del risultato del processo di consultazione degli stakeholder menzionato in precedenza.

Ci impegniamo a rispettare tali principi in ogni paese in cui operiamo, pur in considerazione delle diversità locali di tipo culturale, sociale ed economico richiedendo che ogni nostro stakeholder adotti una condotta in linea con questi principi, prestando particolare attenzione ai contesti ad alto rischio o interessati da conflitti.

Per stakeholder si intendono tutti coloro che hanno un interesse diretto o indiretto nelle attività del Gruppo quali, ad esempio, i clienti, i dipendenti, di qualunque ordine e grado, i fornitori, gli appaltatori, i partner, altre imprese e le associazioni di categoria, la comunità finanziaria, la società civile, le comunità locali e le popolazioni indigene e tribali, le istituzioni nazionali e internazionali, i media, nonché le organizzazioni e Istituzioni che li rappresentano.

In particolare, oltre a garantire i necessari standard qualitativi, le prestazioni dei fornitori devono andare di pari passo con l'impegno di adottare le migliori pratiche in termini di diritti umani e condizioni di lavoro (tra cui orari di lavoro adeguati, lavoro forzato o minorile, rispetto per la dignità personale, non-discriminazione e inclusione delle diversità, libertà di associazione e contrattazione collettiva), salute e sicurezza sul lavoro, responsabilità ambientale e rispetto della privacy by design e by default.

Con il nostro impegno, puntiamo a un progresso sostenibile, per rendere la nostra azienda e le comunità in cui operiamo più ricche, inclusive e resilienti, senza lasciare indietro nessuno.

2 PRINCIPLES

We have selected the principles hereafter based on their relevance to our business activities and relationships, and on the outcome of the stakeholders' consultation process mentioned before.

We commit to respect such principles in any country where we operate, with due regard for the cultural, social, and economic diversities from one country to another and require that each stakeholder deals with us in accordance with them, with a particular attention to conflict affected and high-risk contexts.

By stakeholders, we refer to any party with a direct or indirect interest in Enel Group's business, such as customers, people working in the corporation, whether they are executives or employees, suppliers, contractors, partners, other companies and trade associations, the financial community, civil society, local, and indigenous and tribal communities, national and international institutions, the media, and the organizations and institutions that represent them.

Specifically, in addition to guaranteeing the necessary quality standards, suppliers are requested to adopt best practices in terms of human rights and working conditions (including adequate hours worked, forced or child labor, respect for personal dignity, non-discrimination and inclusion of diversity, freedom of association and collective bargaining), occupational health and safety, environmental responsibility, and respect for data protection by design and by default.

With our commitment we are striving for sustainable progress, to make our company and the communities in which we operate more prosperous, more inclusive and more resilient, without leaving anyone behind.

2.1 Pratiche di Lavoro

2.1.1

Rifiuto del lavoro forzato o obbligatorio e del lavoro minorile

Rifiutiamo l'uso di qualsiasi tipo di lavoro forzato o obbligatorio² e ogni forma di schiavitù e traffico umano - così come definito dalla Convenzione n. 29 dell'ILO - e non confisciamo denaro o documenti di identità allo scopo di trattenere il lavoratore contro la propria volontà. Riteniamo che i bambini e i lavoratori minorenni costituiscano una categoria a rischio, ecco perché prestiamo estrema attenzione al rispetto dei loro diritti lungo la catena del valore delle nostre attività.

Rifiutiamo l'impiego del lavoro minorile, come definito dalla legislazione vigente nel Paese di esecuzione delle attività. In ogni caso, l'età non deve essere inferiore all'età minima stabilita dalla Convenzione n. 138 dell'ILO.

2.1.2

Rispetto per le diversità e non-discriminazione³

Promuoviamo i principi di diversità, inclusione, pari trattamento e opportunità e ci impegniamo a garantire il diritto a condizioni lavorative rispettose della dignità di ogni persona nonché a creare un ambiente di lavoro nel quale le persone siano trattate con equità e valorizzate per la propria unicità.

Ci impegniamo a tutelare l'integrità fisica e psicologica e l'individualità di ciascuna persona e ci opponiamo a qualsiasi forma di comportamento che causi discriminazione riguardo a genere, età, disabilità, nazionalità, orientamento sessuale, etnia, religione, opinioni politiche e ogni altra forma di diversità individuale o che sia lesivo della persona, delle sue convinzioni o preferenze. Parimenti, promuoviamo la libertà di espressione.

Non tolleriamo molestie fisiche, verbali, visive, psicologiche, a carattere discriminatorio o sessuale, che creano un ambiente di lavoro denigrante, ostile, umiliante, intimidatorio, offensivo o non sicuro.

Ci impegniamo per una transizione energetica "giusta per tutti" anche attraverso l'offerta di servizi innovativi e inclusivi per clienti di ogni età, fasce deboli, indigenti, emarginati, famiglie vulnerabili, con un'attenzione particolare alle persone con disabilità.

² Per lavoro forzato o obbligatorio si intende: ogni lavoro o servizio estorto a una persona sotto minaccia di una punizione o per il quale detta persona non si sia offerta spontaneamente (Cfr. art. 2 par. 1, Convenzione n. 29 dell'ILO).

³ Il termine discriminazione comprende sia quella diretta che quella indiretta, rispettivamente:
a) ogni distinzione, esclusione o preferenza fondata sulla razza, il colore, il sesso, l'orientamento sessuale, la religione, l'opinione politica, la discendenza nazionale o l'origine sociale, che ha per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione;
b) ogni altra distinzione, esclusione o preferenza che abbia per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione. (Cfr. art. 1 par. 1, Convenzione n. 111 dell'ILO).

2.1 Employment Practices

2.1.1

Rejection of forced or compulsory labor and child labor

We reject the use of any form of forced or compulsory labor² and any form of slavery and human trafficking - as defined by ILO Convention n. 29 - and we do not confiscate either money or identity papers to retain workers against their will. We consider children and young workers as groups mostly likely affected, that is why we take the utmost care in respecting their rights across all the activities connected to the value chain.

We reject the use of child labor. Workers' minimum age is defined by the existing legislation in the country where the activities are conducted, and in any case should not be lower than the minimum age established by ILO Convention n. 138.

2.1.2

Respect for diversity and non-discrimination³

We promote principles of diversity, inclusion, and equal treatment and opportunity, and we are committed to guaranteeing the right to working conditions that are respectful of personal dignity, as well as creating a working environment where people are treated fairly and valued for their uniqueness.

We are committed to protecting the physical and psychological integrity and individuality of each person, and we oppose all forms of behavior that result in discrimination in relation to gender, age, disability, nationality, sexual orientation, ethnicity, religion, political opinions, and all other forms of individual diversity, or that is detrimental to the person and their convictions or preferences. Accordingly, we promote people's freedom of expression.

We do not tolerate physical, verbal, visual, sexual, or psychological harassment such that results in a working environment that is denigrating, hostile, humiliating, intimidating, offensive, or unsafe.

We are committed to provide a just energy transition for everyone also through the offer of innovative and inclusive services for our customers, regardless of their age, for weak, destitute, marginalized, vulnerable people, paying particular attention to people with disabilities.

² Forced or compulsory labour means: all work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily (See Art. 2.1 of ILO Convention n. 29).

³ The term discrimination includes both direct and indirect discrimination, respectively:
a) any distinction, exclusion or preference based on race, colour, sex, age, sex orientation, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation;
b) any distinction, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation. (See Art. 1.1 of ILO Convention no. 111).

Ci impegniamo a dare sempre riscontro ai suggerimenti e ai reclami da parte dei clienti e delle associazioni a loro tutela, avvalendoci di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi (per esempio, servizi di call center, indirizzi di posta elettronica), e a considerare tutte le necessità dei clienti, con particolare riguardo per le persone con disabilità.

2.1.3

Libertà di associazione e contrattazione collettiva

Proteggiamo il diritto dei nostri dipendenti di costituire o prender parte a organizzazioni finalizzate alla difesa e alla promozione dei loro interessi. Allo stesso modo, rispettiamo altresì il loro diritto di essere rappresentati, all'interno delle diverse unità produttive, da organismi sindacali o da altre forme di rappresentanza elette secondo le legislazioni e le prassi vigenti nei diversi Paesi in cui lavorano.

Riteniamo che la contrattazione collettiva sia lo strumento privilegiato per determinare le condizioni contrattuali dei nostri dipendenti nonché per la regolazione dei rapporti tra la direzione d'azienda e le organizzazioni sindacali.

2.1.4

Salute, sicurezza e benessere

Consideriamo la salute, la sicurezza e il benessere psicologico, relazionale e fisico delle persone il bene più prezioso da tutelare in ogni momento della vita, al lavoro come a casa e nel tempo libero.

Ci impegniamo a sviluppare e diffondere una solida cultura della salute, della sicurezza e del benessere in tutto il nostro perimetro aziendale, in modo da garantire un ambiente di lavoro privo di rischi per la salute e la sicurezza e a promuovere comportamenti orientati al "work-life integration". Ci impegniamo attivamente a favorire il benessere personale e organizzativo quali fattori abilitanti del coinvolgimento e delle potenzialità innovative delle persone.

In questo modo, ci proponiamo di promuovere la consapevolezza dei rischi e comportamenti responsabili da parte di tutti.

Coinvolgiamo anche le ditte appaltatrici e i nostri fornitori nei programmi di sviluppo e sensibilizzazione: ogni persona deve sentirsi responsabile della propria salute e sicurezza e di quella degli altri.

Il nostro impegno si estrinseca anche nell'integrare la salute e la sicurezza nei processi e nelle attività di training, nella selezione e gestione rigorosa dei fornitori/ditte appaltatrici, nella condivisione delle informazioni e nell'attività costante di benchmarking con l'esterno.

We undertake to always respond to suggestions and complaints made by customers and consumer associations, making use of appropriate and timely communication systems (e.g., call center services and e-mail addresses), and to consider the needs of all our customers, paying particular attention to people with disabilities.

2.1.3

Freedom of association and collective bargaining

We protect the right of the people working with us to form or take part in organizations aimed at defending and promoting their interests. Likewise, we respect their right to be represented, within the various working units, by unions or other forms of representation elected in accordance with the legislations and practices in force in the varying countries where they work.

Collective bargaining is for us the favored instrument for setting contractual conditions of the people working with us as well as regulating relations between management and unions.

2.1.4

Health, safety, and well-being

We consider the health, safety, and psychological, relational, and physical well-being of individuals the most precious asset to be protected in any moment, at work, as well as at home and during leisure time.

We are committed to developing and disseminating a robust health, safety, and well-being culture throughout our Group to ensure that workplaces are free from health and safety hazards and to promoting behaviors oriented towards work-life integration.

We are actively involved in promoting personal and organizational well-being as an enabler of the engagement and innovative potential of people.

By doing so, we aim at increasing awareness of risks and promoting responsible behaviors. Our suppliers and contractors are an integral part in our development and awareness programs: each person must feel that they are responsible for their own health and safety as well as for the others.

Our commitment also unfolds in integrating health and safety in processes and in training activities, in a rigorous selection and management of suppliers/contractors, in sharing knowledge and in constantly benchmarking our practices.

2.1.5

Condizioni di lavoro giuste e favorevoli

Chiunque lavori con noi, lungo l'intera filiera del valore, ha diritto a condizioni che rispettino la salute, la sicurezza, il benessere e la dignità, il numero massimo di ore lavorative, i periodi di riposo durante il giorno e durante la settimana e un periodo di ferie retribuite all'anno.

La remunerazione dei dipendenti del Gruppo prende in considerazione il principio di giusto compenso per il lavoro e dell'uguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale, basato su una valutazione obiettiva nei lavori da effettuare (Convenzione n. 100 dell'ILO). La retribuzione minima dei dipendenti del Gruppo non può essere inferiore a quella stabilita dai contratti collettivi e dai trattamenti legislativi e normativi vigenti di riferimento in forza nei diversi Paesi, in linea con quanto disposto dalle Convenzioni ILO.

Riteniamo inoltre che l'orientamento e la formazione professionale siano importanti per lo sviluppo delle persone e delle loro competenze, in particolare in situazioni interessate dalla transizione energetica e nelle quali il nostro approccio abbraccia i principi di circolarità promuovendo la riqualificazione ed il potenziamento delle professionalità attraverso l'attuazione di specifici programmi di reskilling e upskilling al fine di favorire una giusta transizione.

2.2

Comunità e Società

2.2.1

Ambiente

Riteniamo che la sfida rappresentata dai cambiamenti climatici rappresenti l'ostacolo più forte a che le persone possano godere dei propri diritti.

La protezione dell'ambiente e delle risorse naturali, la lotta ai cambiamenti climatici, e il contributo per uno sviluppo economico sostenibile sono fattori strategici nella pianificazione, nell'esercizio e nello sviluppo delle nostre attività. A questo si unisce il nostro impegno più generale di accelerare i processi legati alla decarbonizzazione e all'elettrificazione per consentire il raggiungimento degli obiettivi di contenimento del riscaldamento globale in linea con l'Accordo di Parigi e contribuire al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite.

2.1.5

Just and favorable working conditions

Every person working with us, along the entire value chain, has the right to conditions that respect their health, safety, well-being and dignity, maximum working hours, daily and weekly rest periods and an annual period of paid leave.

Remuneration of the people we employ is based on fair reward principles as well as respecting pay equality for men and women carrying out the same job (ILO Convention n. 100). Minimum compensation cannot be lower than the minimum living wage set in the collective labor contracts and law regulations in force in each country in accordance with the provisions of the ILO Conventions.

We also believe in the importance of professional orientation and training for the development of our people and their skills, even the more so in situations impacted by the energy transition and that prompt us to adopt a circularity-based approach which translates into requalifying and enhancing existing potential by way of reskilling and upskilling programs to foster a just transition.

2.2

Communities and Society

2.2.1

Environment

We believe the current challenge posed by climate change phenomena is the main impediment to people's enjoying their own rights.

Protection of the environment and natural resources, climate action, and contribution to a sustainable economic development are strategic factors in the planning, performance, and development of our operations, alongside our broader commitment to accelerate the decarbonization and electrification processes to allow the global warming containment objectives in accordance with the Paris Agreement while at the same time driving achievement of the United Nations Sustainable Development Goals.

A testimonianza del nostro impegno, i quattro principi fondamentali (unitamente ai 10 obiettivi strategici) della nostra politica ambientale:

- 1** Proteggere l'ambiente prevenendo gli impatti;
- 2** Migliorare e promuovere la sostenibilità ambientale di prodotti e servizi;
- 3** Creare valore condiviso per l'Azienda e le parti interessate;
- 4** Soddisfare gli obblighi legali di conformità e gli impegni volontari, promuovendo condotte ambiziose di gestione ambientale.

La politica ambientale include un impegno specifico al rispetto della biodiversità.

2.2.2

Rispetto dei diritti delle comunità

Siamo consapevoli dell'influenza, anche indiretta, che le nostre attività possono avere sulle comunità in cui operiamo: per tale motivo le relazioni responsabili con le comunità costituiscono un pilastro della nostra strategia.

Le condizioni individuali, lo sviluppo economico e sociale e il benessere generale della collettività sono strettamente connessi: per questo motivo intendiamo condurre i nostri investimenti in maniera sostenibile e promuovere iniziative di valore culturale, sociale ed economico, nel rispetto delle comunità locali e nazionali in modo da favorire l'inclusione sociale, grazie a istruzione, formazione e accesso all'energia.

Ci impegniamo, inoltre, affinché i nostri prodotti e servizi siano progettati in modo da essere accessibili a tutti e da non compromettere la salute e l'integrità fisica dei nostri clienti, per quanto ragionevolmente prevedibile.

2.2.3

Rispetto dei diritti delle comunità locali

Ci impegniamo a rispettare i diritti delle comunità locali e a contribuire alla loro crescita economica e sociale.

Collaboriamo, altresì, con fornitori, ditte appaltatrici e partner rispettosi dei Diritti Umani e che contribuiscono allo sviluppo socio-economico delle comunità in cui operiamo.

Realizziamo tutto questo anche, ma non solo, mediante la promozione di attività di consultazione preventiva, libera e informata e azioni di inclusione sociale (manodopera locale, formazione in materia di salute e sicurezza, sviluppo di progetti locali - anche in partnership con organizzazioni del luogo). Infatti, la conoscenza delle necessità locali specifiche e una costante attività di ascolto delle comunità ci permette di implementare delle azioni solide anche in condizioni di emergenza imprevedibili e senza precedenti.

Our commitment is testified by the four key principles (alongside the 10 strategic objectives) of our environmental policy:

- 1** Protecting the environment by preventing impacts to it;
- 2** Improving and promoting the environmental sustainability of products and services;
- 3** Creating shared value for the Company and stakeholders;
- 4** Complying with legal obligations and voluntary commitments, promoting ambitious environmental management practices.

Our environmental policy also includes a specific commitment on respecting biodiversity.

2.2.2

Respecting the rights of communities

We are aware that our activities can have a direct or indirect influence on the communities where we operate: that is why responsible community relations constitute a pillar of our strategy.

Individual conditions, economic and social development, and general well-being of collectivity are strictly connected: we therefore commit to conducting our capital expenditure in a sustainable manner and to promoting cultural, social and economic initiatives for the local and national communities involved to advance social inclusion through education, training and access to energy.

We also commit to ensuring that our products and services are designed to be accessible for all and do not compromise the safety and physical integrity of our customers, as far as reasonably foreseeable.

2.2.3

Respecting the rights of local communities

We are committed to respecting the rights of local communities and to contribute to their economic and social growth.

Likewise, we collaborate with suppliers, contractors and partners that respect Human Rights and contribute to the social-economic development of the communities where we operate.

This goes through and is not limited to promoting free, prior, and informed consultation activities and implementing social inclusion actions (local manpower, health and safety training, development of local projects - also in partnership with local organizations). Indeed, knowledge of the specific local requirements and a continuous listening to the communities needs allow us to develop robust actions also in unexpected and unprecedented emergency conditions.

In particolar modo, nell'ideazione e realizzazione dei progetti infrastrutturali, ci impegniamo a tenere in dovuta considerazione, all'interno di opportune valutazioni di impatto ambientale e sociale, della loro impronta ambientale e del rispetto dei Diritti Umani nell'area dove il progetto è previsto.

Prendendo come riferimento i Principi Volontari su Sicurezza e Diritti Umani, ci impegniamo a garantire che le forze di sicurezza private che operano a protezione del personale e delle proprietà del Gruppo nelle aree di attività, agiscano in modo coerente con le leggi nazionali applicabili e le regole e gli standard internazionali.

2.2.4

Rispetto dei diritti delle popolazioni indigene e tribali⁴

Dedichiamo particolare attenzione alle comunità più vulnerabili, come quelle indigene e tribali, e ci impegniamo a rispettare la Dichiarazione delle Nazioni Unite sui diritti delle Popolazioni Indigene.

Nello sviluppo dei nostri progetti ci impegniamo a coinvolgere tutti gli stakeholder rilevanti, tra cui le comunità indigene e tribali, perché crediamo che il coinvolgimento attivo delle comunità nel processo sia fondamentale.

2.2.5

Integrità: tolleranza zero alla corruzione

Rifiutiamo la corruzione in tutte le sue forme dirette e indirette in quanto la riconosciamo come uno dei fattori minanti le istituzioni e la democrazia, i valori etici e la giustizia, il benessere e lo sviluppo delle società.

Per questo portiamo avanti il nostro impegno attraverso il programma di lotta alla corruzione denominato "Piano Tolleranza Zero alla Corruzione" che è uno dei pilastri su cui sia articola il nostro Sistema di Gestione Anti-corruzione.

2.2.6

Privacy

Rispettiamo la riservatezza e il diritto alla privacy dei nostri stakeholder e ci impegniamo al corretto utilizzo dei dati e delle informazioni che ci vengono fornite dalle persone che lavorano con noi, dai clienti e dagli altri stakeholder.

⁴ Questi termini si riferiscono rispettivamente a:

a) i popoli tribali nei Paesi indipendenti che si distinguono dalle altre componenti della comunità nazionale per le loro condizioni sociali, culturali ed economiche, e che vivono totalmente o parzialmente secondo le consuetudini o tradizioni proprie, o secondo leggi o norme speciali;
b) i popoli nei Paesi indipendenti che sono considerati indigeni per il fatto di discendere dalle popolazioni che abitavano nel Paese, o in una regione geografica a cui il Paese appartiene, all'epoca della conquista, della colonizzazione o dell'istituzione delle attuali frontiere dello Stato, e che, qualunque sia il loro status giuridico, conservano in tutto o in parte le proprie istituzioni sociali, economiche, culturali e politiche.
(Cfr. art. 1 par. 1, Convenzione n. 169 dell'ILO).

More specifically, in the designing and construction of infrastructure projects, we commit to taking due account, within proper environmental and social impact assessments, of their environmental footprint and of the respect of Human Rights in the areas where the projects will be developed.

Taking as a reference the Voluntary Principles on Security and Human Rights, we require that private security forces protecting Group's personnel and assets in operating areas act in the same manner and in a way consistent with the applicable national law and regulation and international standards.

2.2.4

Respecting the rights of indigenous and tribal peoples⁴

We pay particular attention to the most vulnerable communities, such as indigenous and tribal ones, and commit to respect the United Nations Declaration of the rights of Indigenous Peoples.

In developing our projects, we commit to engage all the relevant stakeholders, including indigenous and tribal communities as we believe active community engagement throughout the process is essential.

2.2.5

Integrity: zero tolerance of corruption

We reject corruption in all its forms, both direct and indirect, since we believe it is one of the factors undermining institutions and democracy, ethical values and justice, and the well-being and development of society.

To this end, we reiterate our commitment to fight corruption through a plan called "Zero Tolerance of Corruption" which is one of the pillars on which our Anti-bribery Management System is grounded.

2.2.6

Privacy

We respect the confidentiality and right to privacy of our stakeholders and we are committed to the correct use of the information and data relating to the people working in our organization, to our customers and to any other stakeholder.

⁴ These terms refer to:

a) tribal peoples in independent countries whose social, cultural and economic conditions distinguish them from other sections of the national community, and whose status is regulated wholly or partially by their own customs or traditions or by special laws or regulations;
b) peoples in independent countries who are regarded as indigenous on account of their descent from the populations which inhabited the country, or a geographical region to which the country belongs, at the time of conquest or colonization or the establishment of present state boundaries and who, irrespective of their legal status, retain some or all of their own social, economic, cultural and political institutions. (See Art. 1.1 of ILO Convention no. 169)

La tutela e il trattamento dei dati personali rappresentano per noi una sfida importante nell'era della digitalizzazione e della globalizzazione dei mercati.

Trattiamo i dati personali rispettando tutti i diritti fondamentali e osserviamo le libertà e i principi riconosciuti dalla legge, in particolare il rispetto della vita privata e familiare, del domicilio e delle comunicazioni, la protezione dei dati personali, la libertà di pensiero, di coscienza e di religione, la libertà di espressione e di informazione.

La "Privacy by design" (cioè, incorporata a partire dalla progettazione di un processo aziendale) e "by default" (cioè, il trattamento dei dati personali nella misura necessaria e sufficiente per le finalità previste e per il periodo strettamente necessario) sono parte integrante dei nostri processi di digitalizzazione, così come l'analisi del rischio e la tutela dei dati sensibili.

La privacy delle persone è tutelata adottando standard internazionali e le modalità di trattamento e conservazione dei dati personali sono definite con il supporto del Data Protection Officer (DPO) nel rispetto delle policy aziendali e delle varie normative europee e nazionali.

Ci impegniamo anche a monitorare tutte le società terze che possono trovarsi nella condizione di utilizzare i dati personali dei clienti. A tal fine sono previste clausole dedicate nei contratti con i partner che usano i dati personali per effettuare attività specifiche, per esempio servizi di vendita o rilevazioni della soddisfazione dei clienti.

2.2.7

Comunicazione

Ci impegniamo a una comunicazione istituzionale e commerciale non discriminatoria e rispettosa delle diverse culture e che allo stesso tempo presti particolare attenzione a non influenzare negativamente il pubblico più vulnerabile, come i bambini e gli anziani.

Inoltre, richiediamo che i contratti e le comunicazioni inviate ai nostri clienti siano:

- chiare e semplici, formulate con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori;
- conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette;
- complete, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente;
- disponibili sui siti internet aziendali;
- rese accessibili, in modo da non trascurare eventuali diverse abilità.

Data protection and processing are an important challenge for us in the era of digitalization and market globalization.

We process personal data in compliance with the fundamental rights of data subjects and we abide by the rights and principles recognized in law, notably respect for private and family life, home location details and communications, personal data protection, freedom of thought, conscience and religion, freedom of expression and information.

Data protection by design (i.e., incorporated from the design of each corporate process), and by default (i.e., processing limited only to the strictly necessary extent and just to the period needed to perform data collection) are an integral part of our digitalization processes, as are risk analysis and the protection of sensitive data.

Privacy is assured by adopting international standards and the way data is processed and stored is defined with the support of the Data Protection Officer (DPO) in compliance with our policies and any European and national regulations.

We also strive to monitor all third-party companies that may be able to use the personal data of customers. To this end, dedicated clauses are included in contracts with partners who use personal data to carry out specific activities, such as sales services or customer satisfaction surveys.

2.2.7

Communications

We commit to ensuring that institutional and commercial communications are non-discriminatory and are respectful of different cultures, while also not adversely affecting the most vulnerable audiences, such as children and the elderly.

In addition, we require that contracts and communications addressed to our customers should:

- be clear and simple, drawn up using a language as close as possible to the one normally used by the people for which the message is intended to;
- abide by statutory legislation, without resorting to evasive or improper practices;
- be exhaustive and not omit any relevant item that might affect the customer's decision;
- be available on our websites;
- be accessible, in order to accommodate the needs of people with disabilities.

B ATTUAZIONE E MONITORAGGIO

L'attuazione e il monitoraggio degli impegni espressi nel presente documento è basato su appropriati processi di due diligence⁵.

La valutazione del rischio percepito, in combinazione con la gap analysis, consente di valutare il rischio residuale e di definire eventuali azioni di miglioramento. Vengono, quindi, sviluppati piani di azione specifici per ciascun Paese di presenza e un piano di miglioramento da gestire centralmente al fine di armonizzare e integrare a livello globale processi e politiche da applicare a livello locale. Le azioni di miglioramento evidenziate dal processo vengono incluse nel Piano di Sostenibilità del Gruppo.

I fornitori sono monitorati costantemente in termini di Diritti Umani utilizzando strumenti di intelligenza artificiale che consentono di intercettare preventivamente eventuali criticità e prendere le relative azioni conseguenti.

L'unità Sustainability Planning & Performance Management & Human Rights, all'interno della funzione Innovability, ha il compito di gestire il posizionamento sui diritti umani, nonché di integrare la politica in materia di diritti umani nei processi aziendali e di garantire l'esecuzione delle attività di due diligence.

Le unità di sostenibilità locali hanno il compito di integrare la politica sui diritti umani nel paese di appartenenza.

3.1 Segnalazioni degli stakeholder

Qualora gli stakeholder, siano essi interni o esterni, ritenessero che si sia verificata una violazione, possono segnalarlo o a specifici canali di segnalazione o alla Funzione Audit⁶. La Funzione Audit provvede a un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e

⁵ Nel contesto dei Principi Guida su Business e Diritti Umani (Principi 17-21), tale termine si riferisce a un sistema di gestione continua che un'azienda mette in atto in considerazione del settore in cui opera, i contesti operativi, le dimensioni dell'azienda e non solo, per assicurarsi di rispettare o di non essere complici in abusi sui diritti umani. Ciò implica "identificare, prevenire, mitigare e rendicontare" effetti negativi potenzialmente causati dall'impresa.

⁶ Questo è in linea con il terzo dei Principi Guida delle Nazioni Unite concernente l'accesso al rimedio. Principio 4.5 del Codice Etico.

B IMPLEMENTATION AND MONITORING

Implementation and monitoring of our commitment to the principles illustrated hereof relies on an appropriate due diligence process⁵.

The perceived risk assessment, together with the gap analysis, makes it possible to assess the residual risk and define any improvement actions required. Specific action plans are therefore developed for each country of presence, as well as a centrally managed improvement plan that has the objective of harmonizing and integrating, at global level, processes, and policies to be applied at local level. Any necessary remedy highlighted by such process is included in the Group Sustainability Plan.

Suppliers are constantly monitored insofar as Human Rights are concerned thanks to artificial intelligence tools that enable early identification of elements that might become critical and that prompt the development of the necessary ensuing actions.

Management of the positioning on human rights is entrusted to the Sustainability Planning & Performance Management & Human Rights unit within the Innovability function. The unit is also responsible for integrating the Policy on Human Rights in corporate processes and monitoring that due diligence activities are carried out properly.

Country sustainability units are in charge of implementing the Policy on Human Rights locally.

3.1 Stakeholders grievance

Stakeholders, whether internal or external, believing a violation might have occurred, may either resort to specific violation reporting channels or to the Audit Function⁶.

The Audit function analyzes the grievance, contacting the author, if necessary, and the person responsible of the alleged violation, ensuring uniform treatment at Group level, in

⁵ Within the Guiding Principles on Business and Human Rights (Principles 17-21), due diligence on human rights refers to a continuous management system that an enterprise implements according to the industry it operates in, its operating environments, the size of the enterprise and other factors, to ensure that it respects human rights and that it is not a party to the abuse of those rights. This involves "identifying, preventing, mitigating and accounting" the potential negative impacts generated by the enterprise

⁶ This is in line with the third Pillar of United Nations Guiding Principles regarding "Access to remedy"

il responsabile della presunta violazione, garantendo parità di trattamento a livello di Gruppo, in osservanza delle politiche della società e della legislazione locale.

Qualora a seguito di una segnalazione si accertasse una violazione dei principi contenuti in questa Policy, sarà attivata la medesima procedura prevista nel Codice Etico⁷.

Agiamo in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Le segnalazioni possono essere inviate con le seguenti modalità:

- tramite web o numero verde come indicato alla pagina web del Codice Etico Enel;
- lettera all'indirizzo: Enel SpA - Funzione Audit - Codice Etico. Via Dalmazia, 15 Roma, ITALIA.

Le segnalazioni possono essere inviate anche ai canali di contatto specifici locali delle società del Gruppo.

3.2 Compiti dei comitati consiliari di Enel SpA

Il Comitato Controllo e Rischi e il Comitato per la Corporate Governance e la Sostenibilità, avendo esaminato la presente Policy sui Diritti Umani e sottoposto il relativo aggiornamento all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, avranno il compito di valutarne ogni ulteriore modifica e integrazione e di proporla al Consiglio di Amministrazione.

3.3 Compiti dell'unità Sustainability Planning & Performance Management (SPPM) & Human Rights

L'unità SPPM-Diritti Umani ha il compito di:

- programmare e coordinare l'implementazione del processo di due diligence, congiuntamente con le altre funzioni interessate, per quanto di rispettiva competenza;
- riportare al Comitato Controllo e Rischi e al Comitato per la Corporate Governance e la Sostenibilità sull'implementazione del processo di due diligence;
- rendicontare annualmente, all'interno del Bilancio di Sostenibilità del Gruppo, la performance di Enel rispetto agli impegni assunti nel presente documento.

⁷ Principio 4.5 del Codice Etico.

compliance with company policies and local regulations.

Whenever, following a grievance, a violation of the principles contained in the Policy hereof is ascertained, the relevant procedure provided for in the Code of Ethics shall be implemented⁷.

We ensure that whistleblowers are not subject to any acts of retaliation and that their identity remains confidential, unless otherwise required by the law.

Whistleblowers may resort to the following contact channels:

- web or toll-free number shown on the Enel Code of Ethics web page;
- by writing to: Enel SpA - Audit Function - Code of Ethics. Via Dalmazia, 15 - 00198 Rome, ITALY.

Grievances can also be submitted to the relevant local channels of Enel companies.

3.2 Tasks of the board committees of Enel SpA

The Control and Risk Committee and the Corporate Governance and Sustainability Committee, having examined the Human Rights Policy hereof and having submitted its amendments to the approval of the Board of Directors, will evaluate any further amendments or integrations thereof and propose them to the Board of Directors.

3.3 Tasks of the Sustainability Planning & Performance Management (SPPM) & Human Rights

The SPPM-Human Rights unit has the following duties:

- planning and coordinating the implementation of the due diligence process, in conjunction with the other relevant functions involved, to the extent of the areas of their responsibility;
- reporting to the Control and Risk Committee and to the Corporate Governance and Sustainability Committee on the implementation of the due diligence process;
- reporting annually within the Group's Sustainability Report on Enel's performance with respect to the commitments stated in the document hereof.

⁷ Principle 4.5 of the Code of Ethics

4 REVISIONE

Sulla base delle proposte del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per la Corporate Governance e la Sostenibilità, la presente Policy sarà oggetto di revisione periodica, in considerazione della sua adeguatezza ed effettività di attuazione.

Qualsiasi revisione sarà oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Enel SpA.

5 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

La Policy sui Diritti Umani è portata a conoscenza degli stakeholder interni ed esterni mediante attività di comunicazione dedicate. Allo scopo di assicurare la corretta comprensione della Policy da parte di tutti i collaboratori di Enel viene predisposto un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi in essa contenuti.

6 DEFINIZIONI

Lavoro forzato o obbligatorio

Ogni lavoro o servizio estorto a una persona sotto minaccia di una punizione o per il quale detta persona non si sia offerta spontaneamente. (Art. 2 Par. 1, Convenzione n. 29 dell'ILO)

Rapporti d'affari

I rapporti con i partner in affari, le imprese della catena del valore come pure qualunque altra entità statale o non statale direttamente collegata alle attività, ai prodotti o ai servizi dell'impresa". (Principio 13, "I Principi Guida Business e Diritti Umani: attuare il quadro dell'ONU "proteggere, rispettare e rimediare")

4 REVISION

Based on the Control and Risk Committee and Corporate Governance and Sustainability Committee proposal, this Policy will be revised periodically to ensure its adequacy and effective implementation.

All revisions shall be subject to approval by the Board of Directors of Enel SpA.

5 COMMUNICATION AND TRAINING

The Human Rights Policy shall be circulated to internal and external stakeholders through specific communication initiatives. Training initiatives will be carried out to ensure that the Policy is properly understood by all Enel employees.

6 DEFINITIONS

Forced and compulsory labor

All work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily. (Art. 2 Par. 1, ILO Convention n. 29)

Business relationships

Relationships with business partners and enterprises in the value chain, as well as any other government or non-government entity, directly linked to the operations, products, or services of the enterprise.

(Principle 13 "Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework)

Discriminazione

Il termine comprende sia quella diretta che quella indiretta, rispettivamente:

- a.** ogni distinzione, esclusione o preferenza fondata sulla razza, il colore, il sesso, l'orientamento sessuale, la religione, l'opinione politica, la discendenza nazionale o l'origine sociale, che ha per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione;
- b.** ogni altra distinzione, esclusione o preferenza che abbia per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione.
(Art. 1 Par. 1, Convenzione n. 111 dell'ILO)

Popolazioni Indigene e Tribali

Questi termini si riferiscono rispettivamente a:

- a.** i popoli nei Paesi indipendenti che sono considerati indigeni per il fatto di discendere dalle popolazioni che abitavano nel Paese, o in una regione geografica a cui il Paese appartiene, all'epoca della conquista, della colonizzazione o dell'istituzione delle attuali frontiere dello Stato, e che, qualunque sia il loro status giuridico, conservano in tutto o in parte le proprie istituzioni sociali, economiche, culturali e politiche;
- b.** i popoli tribali nei Paesi indipendenti che si distinguono dalle altre componenti della comunità nazionale per le loro condizioni sociali, culturali ed economiche, e che vivono totalmente o parzialmente secondo le consuetudini o tradizioni proprie, o secondo leggi e norme speciali. (Art. 1 Par. 1, Convenzione n. 169 dell'ILO)

Due diligence

Nel contesto dei Principi Guida su Business e Diritti Umani (Principi 17-21), tale termine si riferisce a un sistema di gestione continua che un'azienda mette in atto in considerazione del settore in cui opera, i contesti operativi, le dimensioni dell'azienda e non solo, per assicurarsi di rispettare o di non essere complici in abusi sui diritti umani. Ciò implica "identificare, prevenire, mitigare e rendicontare" effetti negativi potenzialmente causati dall'impresa.

Partner

Persone fisiche o giuridiche che hanno un interesse verso Enel per lo sviluppo congiunto di nuovi progetti (Codice Etico Gruppo Enel).

Discrimination

The term discrimination includes both direct and indirect discrimination, respectively:

- a.** any distinction, exclusion or preference based on race, colour, sex, age, sex orientation, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation;
- b.** any distinction, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation.
(Art. 1 Par.1, ILO Convention n. 111)

Indigenous and Tribal Peoples

These two terms refer to, respectively:

- a.** peoples in independent countries who are regarded as indigenous on account of their descent from the populations which inhabited the country, or a geographical region to which the country belongs, at the time of conquest or colonization or the establishment of present state boundaries and who, irrespective of their legal status, retain some or all of their own social, economic, cultural and political institutions;
- b.** tribal peoples in independent countries whose social, cultural, and economic conditions distinguish them from other sections of the national community, and whose status is regulated wholly or partially by their own customs or traditions or by special laws or regulations. (Art. 1.1, ILO Convention n. 169)

Due diligence

Within the Guiding Principles on Business and Human Rights (Principles 17-21), the term due diligence on human rights refers to a continuous management system that an enterprise implements according to the industry it operates in, its operating environments, the size of the enterprise and other factors, to ensure that it respects human rights and that it is not a party to the abuse of those rights. This involves "identifying, preventing, mitigating and accounting" the potential negative impacts generated by the enterprise.

Partner

Natural persons or legal entities having an interest in Enel related to the joint development of new projects. (Enel Code of Ethics).