



OPEN POWER FOR A BRIGHTER FUTURE!
WE EMPOWER SUSTAINABLE PROGRESS.

**Condotta d'impresa responsabile:
l'approccio di Enel ai diritti umani**



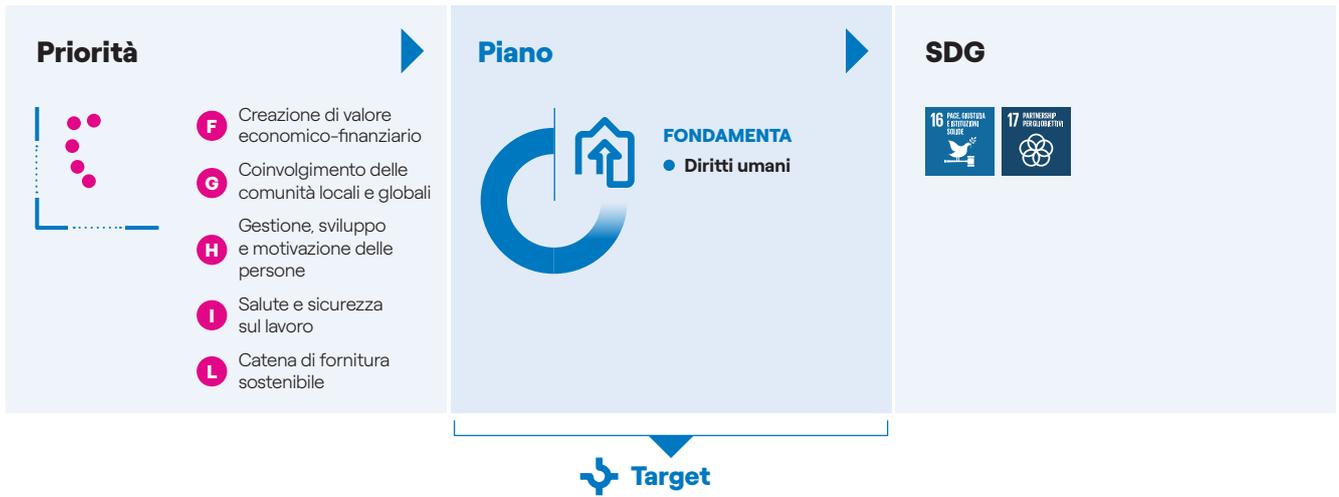


OPEN POWER
FOR A BRIGHTER FUTURE.
WE EMPOWER SUSTAINABLE PROGRESS.





**Condotta d'impresa
responsabile: l'approccio
di Enel ai diritti umani**



Attività	Target 2021-2023	Risultati 2021	Avanzamento	Target 2022-2024	Tag	SDG
Due diligence sui diritti umani <ul style="list-style-type: none"> Esecuzione della nuova fase di due diligence sul sistema di gestione dei diritti umani Realizzazione della due diligence di asset strategici nei Paesi di presenza 	<ul style="list-style-type: none"> Nel 2021: applicazione della metodologia di due diligence di sito presso gli impianti pilota identificati durante l'analisi del 2020 Nel 2022: estensione dell'applicazione della metodologia di due diligence di sito; revisione della due diligence sul sistema di gestione dei diritti umani al fine di consentire l'utilizzo della nuova piattaforma IT durante il processo Nel 2023: completamento della revisione della due diligence sul sistema di gestione dei diritti umani 	Due diligence di sito⁽¹⁾: <ul style="list-style-type: none"> Lanciato il tool per la Valutazione di Impatto sui Diritti Umani a Livello di Asset Identificati gli asset nei Paesi pilota (Italia, Iberia, Cile, Colombia) 	<input type="checkbox"/>	Definizione del quadro strategico relativo alla gestione dei diritti umani nell'operatività di business, implementazione dei derivanti piani di azione, analisi risultati ed elaborazioni degli input per aggiornamento quadro strategico anche alla luce dell'evoluzione del quadro internazionale	S G	16 17

(1) Attività legate alla due diligence di sito in ritardo, a causa della pandemia da Covid-19.

Obiettivi

I Industriali A Ambientali S Sociali G Governance T Tecnologici

+ Nuovo ↻ Ridefinito ↻ Superato

Avanzamento

Non in linea In linea Raggiunto

La gestione dei diritti umani



| 103-2 | 103-3 | 407-1 | 408-1 | 409-1 |
| 411-1 | 412-1 | 413-1 | 418-1 |

Il rispetto dei diritti umani è l'elemento fondante per perseguire un progresso sostenibile.

Il nostro modello di business si basa sulla generazione di valore sostenibile, insieme ai nostri stakeholder, interni o esterni, sulla continua innovazione, sulla ricerca dell'eccellenza e sul rispetto dei diritti umani lungo tutta la catena del valore. L'innovazione e la sostenibilità sono, quindi, un binomio inscindibile della nostra strategia, unitamente allo spirito di servizio e all'attenzione per il benessere delle persone e della società. Il coinvolgimento dei principali stakeholder interni ed esterni è per noi fondamentale sia per promuovere la conoscenza sia per sviluppare un dialogo costruttivo che possa contribuire fattivamente a fronteggiare le sfide poste dagli impatti sociali della decarbonizzazione dell'economia.

Siamo, infatti, parte del territorio e componente essenziale nella vita delle persone, delle aziende e della società nel suo insieme, e le loro necessità e priorità sono uno stimolo importante per l'innovazione di processo e di prodotto, elemento chiave per un modello di business competitivo, inclusivo e sostenibile che si ponga come obiettivo quello di stimolare impatti sociali positivi. Questo si traduce nel rifiuto di pratiche come la schiavitù moderna, il lavoro forzato, e il traffico di persone, e nella promozione della diversità, dell'inclusione, del pari trattamento, di opportunità, e nella garanzia che le persone vengano trattate degnamente e valutate per la loro unicità, siano esse all'interno dell'Azienda o lungo la catena del valore in cui operiamo.

I principali standard internazionali di riferimento cui si ispira il nostro impegno sono il framework delle Nazioni Unite "Proteggere, Rispettare, Rimediare", delineato nei principi guida su imprese e diritti umani, e le linee guida destinate alle imprese multinazionali dell'OCSE.

Il nostro impegno è riflesso in maniera chiara nella nostra politica sui diritti umani elaborata e adottata già nel 2013.

Nel 2021 abbiamo aggiornato tale documento per tenere in considerazione l'evoluzione dei framework internazionali di riferimento e dei nostri processi operativi, organizzativi e di gestione. Il documento rafforza ed espande gli impegni già presenti in altri nostri codici di condotta come il Codice Etico, il Piano Tolleranza Zero alla Corruzione e i modelli globali di compliance. L'aggiornamento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Enel SpA e poi adottato dalle società controllate.

Il dialogo con gli stakeholder, fondamentale per tutte le attività di Enel, ha portato all'aggiornamento della politica: abbiamo infatti condotto una consultazione basata sui criteri elencati nella guida "UN Global Compact Guide for business: how to develop a Human Rights Policy", coinvolgendo le persone che lavorano all'interno della nostra organizzazione, nonché fornitori, esperti di diritti umani, think tank, ONG, altre società.

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

I principi inclusi nell'aggiornamento sono 12 e sono suddivisi in due macro-tematiche – pratiche di lavoro e relazioni con le comunità e società – e introducono il concetto dell'interconnessione tra degrado ambientale, cambiamento climatico e diritti umani, in quanto l'attuazione di misure che mitigano gli effetti dei primi due non può avvenire senza tener conto del loro impatto sociale.

I principi sono stati identificati in base alla rilevanza che assumono nell'ambito delle nostre attività e relazioni di business e del risultato della consultazione degli stakeholder menzionata in precedenza.

Le variazioni principali riguardano:

- l'aggiunta di un paragrafo introduttivo che richiama i punti di correlazione con la strategia industriale e una specifica più dettagliata delle categorie di stakeholder più direttamente correlate alla nostra catena del valore, e precisamente: tutti coloro che hanno un interesse diretto o indiretto nelle attività del Gruppo quali, per 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;
- il rafforzamento dei principi "Rispetto per le diversità e non-discriminazione" e "Salute e sicurezza". Quest'ultimo è diventato "Salute, sicurezza e benessere" per accogliere il riferimento al rispetto del benessere psico-fisico e il richiamo alla promozione di comportamenti orientati alla work-life integration;
- l'aggiunta di alcuni principi nella sezione "Comunità e Società", e, più precisamente:
 - "Ambiente" perchè un ambiente sicuro, sano, pulito e sostenibile è parte integrante del pieno godimento di altri diritti umani. Il principio è in linea con la nostra politica ambientale e comprende anche il rispetto della biodiversità;
 - "Rispetto dei diritti delle comunità locali" e "Rispetto dei diritti delle popolazioni indigene e tribali" (quest'ultimo in linea con la Convenzione ILO 169) in precedenza uniti in un principio unico denominato "Rispetto dei diritti delle Comunità";
 - suddivisione del principio "Privacy e comunicazione" in due principi separati "Privacy" e "Comunicazione" e rafforzamento dei contenuti di entrambi anche in relazione ai diritti dei clienti.

In linea con quanto previsto dai principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, abbiamo istituito appositi canali di segnalazione a disposizione di qualunque stakeholder, interno o esterno, attraverso i quali segnalare ogni violazione o sospetto di violazione della Politica sui Diritti Umani.

L'analisi delle segnalazioni è responsabilità della Funzione Audit che ascolta l'autore e il responsabile della presun-

ta violazione, garantendo parità di trattamento a livello di Gruppo, in osservanza delle nostre politiche e della legislazione locale.

L'eventuale accertamento di una violazione dei principi contenuti nella nostra politica fa attivare la medesima procedura prevista nel Codice Etico.

Agiamo in modo da proteggere i segnalanti da qualsiasi tipo di ritorsione, assicurando la riservatezza della loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge.

Le segnalazioni di presunta violazione possono essere inviate sia attraverso il canale digitale sia attraverso il canale fisico⁽¹⁰⁾, entrambi utilizzati anche per le segnalazioni di sospette violazioni del Codice Etico.

In aggiunta, per garantire l'accesso a tale meccanismo a tutti gli stakeholder interessati nella loro lingua, abbiamo istituito dei canali di contatto locali specifici. Per maggiori dettagli sulle statistiche 2021, consultare la sezione "Segnalazioni degli stakeholder" all'interno del paragrafo "Valori e pilastri dell'etica aziendale" del presente capitolo.

Vigiliamo sull'applicazione della politica (i) avvalendoci di un processo di due diligence⁽¹¹⁾ specifico, (ii) promuovendo comportamenti in linea con una transizione giusta e inclusiva e (iii) riferendo in merito alle azioni incluse nei piani di miglioramento e indirizzate a prevenire e rimediare nei casi in cui si dovessero verificare delle criticità.

Il processo di due diligence dei diritti umani (descritto successivamente), è in linea con quanto richiesto dalle linee guida delle Nazioni Unite e dalla Guida dell'OCSE sul dovere di diligenza per la condotta d'impresa responsabile e valuta l'intera catena del valore nei diversi Paesi in cui operiamo con l'obiettivo di chiarire se le procedure e i processi operativi richiedano un piano di miglioramento per rafforzare i sistemi a presidio dei principi contenuti nella Politica sui Diritti Umani.

Ci impegniamo a sostenere una maggiore responsabilità delle imprese anche in seno a organismi europei di riferimento, quali l'associazione di settore Eurelectric, attraverso la quale nel corso del 2021 abbiamo preso parte alla consultazione pubblica circa la proposta di direttiva europea sull'obbligo per le imprese di svolgere una due diligence ambientale e sui diritti umani, e sempre attraverso la quale continueremo anche nel 2022 a fornire un attivo contributo alla finalizzazione.

Oltre al processo di due diligence sul sistema di gestione, ci assicuriamo che le tematiche di sostenibilità e, quindi, il

(10) Tramite web o numero verde come indicato alla pagina web del Codice Etico Enel oppure tramite lettera all'indirizzo: Enel SpA - Funzione Audit - Codice Etico. Via Dalmazia, 15 - Roma, Italia.

(11) 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 proprie dimensioni, per assicurarsi di rispettare o di non essere complice di abusi sui diritti umani. Ciò implica "identificare, prevenire, mitigare e rendicontare" effetti negativi potenzialmente causati dall'impresa.

rispetto dei diritti umani, siano parte integrante dei processi decisionali aziendali grazie a un modello organizzativo e di corporate governance che definisce specifici compiti e responsabilità in capo ai principali organi di governo societario. Nello specifico:

- il Consiglio di Amministrazione, per il tramite del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per la Corporate Governance e la Sostenibilità che hanno funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, ha il compito di esaminare le principali regole e procedure aziendali che risultano avere rilevanza nei confronti degli stakeholder e sono connesse al Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi. Tra queste la Politica sui Diritti Umani, il Codice Etico, il Piano Tolleranza Zero alla Corruzione e i modelli globali di compliance. Entrambi i comitati valutano eventuali successive modifiche o integrazioni da sottoporre all'approvazione del Consiglio per recepire le migliori pratiche a livello internazionale o variazioni delle leggi e regolamenti vigenti;
- la Funzione Innovability®, e in particolare l'unità Sustai-

nability Planning and Performance Management and Human Rights, ha il compito di:

- gestire il posizionamento sui diritti umani e assicurarsi che sia riflesso correttamente nelle attività di comunicazione interna ed esterna;
- integrare il rispetto dei principi inclusi nella nostra politica in materia di diritti umani nei processi aziendali e programmare e coordinare l'adozione 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'adozione del processo di due diligence e sulla gestione in materia di attività correlate ai temi dei diritti umani;
- rendicontare una volta l'anno all'interno del Bilancio di Sostenibilità del Gruppo la performance di Enel rispetto agli impegni assunti in materia di diritti umani in linea con il reporting framework dei principi guida delle Nazioni Unite.



Il processo di due diligence sul sistema di gestione dei diritti umani

102-15

Il nostro processo si basa sulle Linee Guida destinate alle imprese multinazionali dell'OCSE e la successiva Guida sulla due diligence per una condotta d'impresa responsabile ed è articolato nelle fasi seguenti:

1. valutazione del rischio percepito dagli stakeholder chiave, a livello di singolo Paese con riferimento ai diritti del lavoro, delle comunità locali e all'ambiente;
2. gap analysis volta ad analizzare i sistemi organizzativi e di controllo a presidio dei rischi e identificare eventuali carenze;
3. elaborazione delle azioni per il piano di miglioramento teso a indirizzare le lacune identificate dalla fase precedente;
4. monitoraggio dell'avanzamento nell'adozione dei rimedi inclusi nel piano di miglioramento.

Attraverso l'attività di due diligence sul sistema di gestione, siamo in grado di valutare il 100% delle policy e procedure operative adottate al fine di identificare i rischi nelle nostre operazioni, dirette e indirette, relative all'intera catena del valore e all'instaurazione di nuovi rapporti di business (per esempio, acquisizioni, fusioni, joint venture ecc.).

Il processo è articolato in cicli di tre anni e il ciclo attuale è relativo al triennio 2020-2022. Alle attività in corso nel ciclo corrente è sotteso il testo della policy in vigore al momento in cui il processo è partito (versione 2013).

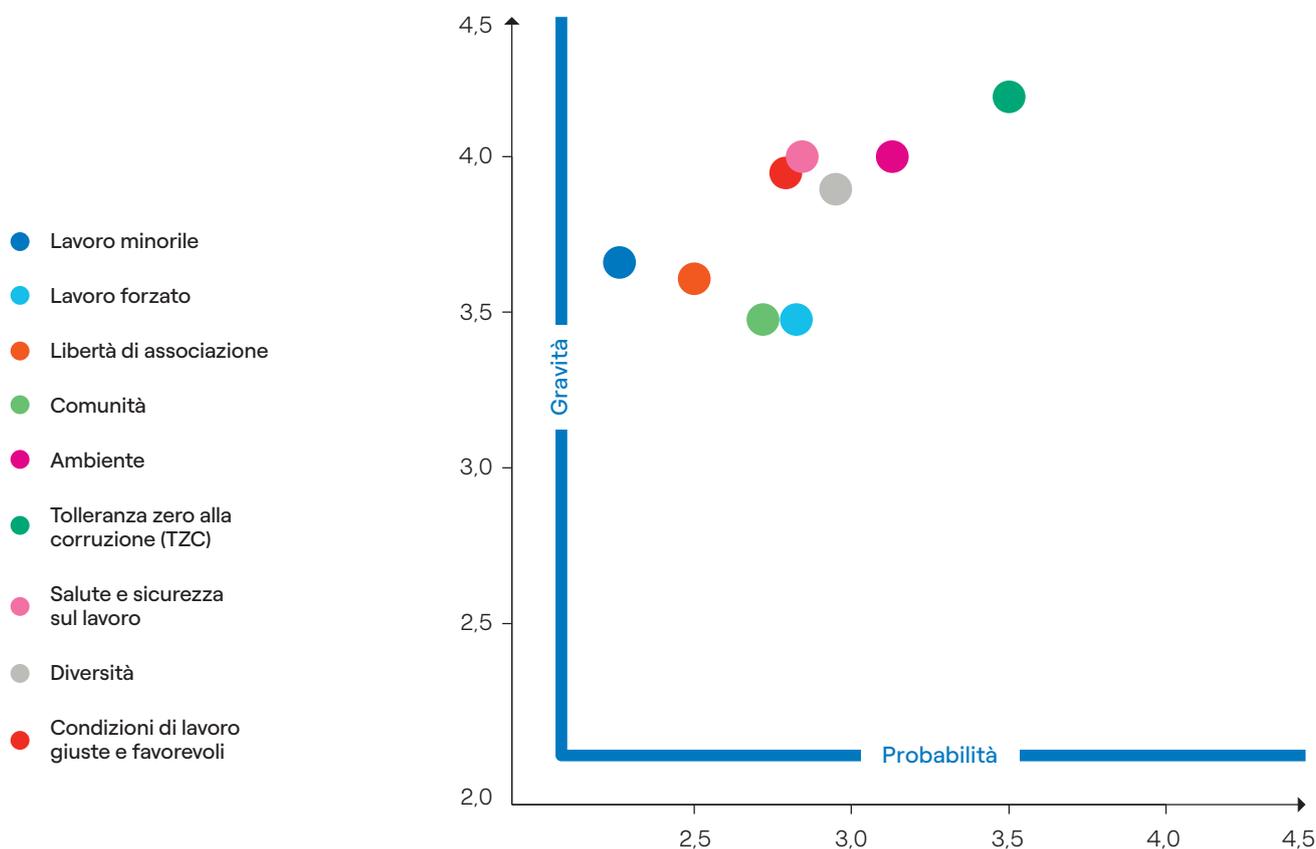
Di seguito, i risultati della fase 1 e 2 per il ciclo corrente:

1. Valutazione del rischio percepito

102-15

Nel 2020, abbiamo condotto un'analisi di contesto nei Paesi in cui operiamo attraverso la consultazione di stakeholder rilevanti ed esperti di diversi settori, quali società civile e isti-

tuzioni accademiche. Nello specifico, sono stati consultati i lavoratori diretti e indiretti, rappresentanti di popolazioni indigene e di comunità locali, sindacati e istituzioni locali.



I risultati della consultazione sono poi stati classificati in base alla gravità e alla probabilità che si verificasse una violazione⁽¹²⁾. Di seguito, una sintesi dei risultati più rilevanti:

- il rischio connesso alle tematiche relative a corruzione e impatti ambientali ha avuto una valutazione di "alta priorità";
- il rischio collegato alle pratiche di lavoro (libertà di associazione e contrattazione collettiva, rifiuto del lavoro

forzato e del lavoro minorile, condizioni di lavoro favorevoli, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, diversità e inclusione) e a potenziali impatti sulle comunità locali è risultato "da controllare". La tutela delle comunità locali è risultata di maggiore rilevanza nei Paesi dell'America Latina, in linea con quanto già emerso nel ciclo di valutazione precedente, data la maggiore diffusione di tali gruppi in quell'area geografica.

2. Gap analysis

Le pratiche e le politiche adottate a presidio dei diritti umani in tutti i Paesi di presenza sono poi state valutate alla luce del risultato della fase 1.

Ciò ha comportato la conduzione di interviste con il Top Management del Gruppo nonché una valutazione della catena del valore sulla base di più di 100 indicatori.

La valutazione ha considerato i quattro parametri dei principi operativi definiti dagli UNGP:

- impegno pubblico al rispetto dei diritti umani;

- adozione di un processo di due diligence sui diritti umani;
- elaborazione di piani di azione per rimediare a eventuali impatti identificati nel processo di due diligence;
- adeguamento al contesto e alle norme locali.

I risultati della due diligence hanno evidenziato che i meccanismi e i sistemi di gestione posti a presidio di possibili violazioni di diritti umani sono robusti e consentono di gestire adeguatamente i rischi identificati.

Tematiche	Rischio medio percepito	Sistema a presidio dei diritti umani	Principali politiche e procedure a presidio dei diritti umani	SDG
Pratiche di lavoro				
Libertà di associazione e contrattazione collettiva	da controllare	Robusto	Enel si impegna a rispettare la libertà di associazione e contrattazione collettiva dei propri dipendenti. In particolare, Enel riconosce loro il diritto di costituire o prendere parte a organizzazioni finalizzate alla difesa e alla promozione dei loro interessi; riconosce loro di essere rappresentati da organismi sindacali o da altre forme di rappresentanza contrastando qualsiasi azione di discriminazione nell'esercizio di tale diritto; riconosce loro il valore della contrattazione collettiva quale strumento privilegiato per la determinazione delle condizioni contrattuali e per la regolazione dei rapporti tra direzione aziendale e sindacati.	8
Rifiuto del lavoro forzato	da controllare	Robusto	I contratti regolano nella loro interezza le condizioni di lavoro definendo in modo chiaro i diritti dei lavoratori (orario di lavoro, retribuzione, lavoro straordinario, indennità, benefici). A ciascun lavoratore è garantito il contratto di lavoro tradotto nella propria lingua madre. I sistemi e le procedure di gestione delle risorse umane garantiscono l'assenza di minori nella forza lavoro.	8
Condizioni di lavoro giuste e favorevoli	da controllare	Robusto		8
Rifiuto del lavoro minorile	da controllare	Robusto		8
Diversità e inclusione	da controllare	Robusto	Per i dettagli consultare il capitolo "Le persone Enel".	5, 10
Salute e sicurezza	da controllare	Robusto	Per i dettagli consultare il capitolo "Salute e sicurezza sul lavoro".	3
Comunità e società				
Relazioni con le comunità	da controllare	Robusto	Per i dettagli consultare il capitolo "Le comunità locali e globali".	1, 3, 4, 5, 7, 9, 10
Impatti ambientali	alta priorità	Robusto	Per i dettagli consultare il capitolo "Verso un modello nature-based".	13
Corruzione	alta priorità	Robusto	Per i dettagli consultare il paragrafo "La lotta alla corruzione attiva e passiva".	16

Rischio medio percepito: media dei livelli di rischio percepito individuato nei Paesi oggetto dell'analisi.

Scala di riferimento rischi: 1 rischio alto; 2 rischio di alta priorità; 3 rischio da controllare; 4 rischio accettabile.

Scala di riferimento dei valori di performance: robusto (75%-100%); buono (50%-74%); sufficiente (25%-49%); da migliorare (0%-24%).

(12) I rischi sono catalogati in base alla seguente scala di valutazione: rischio accettabile (livello minimo), rischio da controllare, rischio di alta priorità, rischio alto (livello massimo).

3. I piani di miglioramento

Il rischio residuale identificato grazie alle fasi precedenti del processo ha portato alla definizione dei rimedi del piano di miglioramento sia a livello Paese sia a livello globale, in modo da garantire uniformità di processi e procedure all'interno del Gruppo.

Di seguito, ne riportiamo alcuni esempi:

- Italia: inclusione del collegamento tra Politica dei Diritti Umani e procedure di business development nelle attività locali di Infrastrutture e Reti;
- Argentina e Russia: sviluppo di attività formative specifiche e campagne di comunicazione interna volte a sensibilizzare al rispetto degli impegni inclusi nella Politica dei Diritti Umani;
- Brasile: definizione di un'istruzione operativa al fine di valutare la gestione dei diritti umani dei partner e dei

sub-fornitori;

- Cile: i) sviluppo di campagna di comunicazione e sensibilizzazione sulla Politica dei Diritti Umani indirizzata a tutti gli stakeholder rilevanti; ii) messa a disposizione della policy a tutti gli stakeholder rilevanti, con un focus particolare per coloro che sono impossibilitati ad accedervi con mezzi digitali (per esempio, le popolazioni indigene).

Le tematiche relative ai diritti del lavoro sono in linea generale percepite come meno rischiose e anche le operazioni e i processi a presidio rispondono sia alle nostre politiche interne sia ai principi delle principali linee guida internazionali. Tuttavia, sono state individuate alcune aree di miglioramento minori, come schematizzato nella tabella seguente.

Tematiche	Linee di Business	Paesi	Aree di miglioramento
Libertà di associazione e contrattazione collettiva	Sostenibilità/Persone e Organizzazione	Grecia, Australia, India, Brasile	Potenziamento della formazione in tema di diritti umani, con particolare focus sui rapporti con le parti sociali e la definizione delle condizioni lavorative in sede di contrattazione
Rifiuto del lavoro forzato	Persone e Organizzazione/ Sostenibilità/ Comunicazione	Romania, Brasile	Integrazione delle procedure di controllo e definizione di ulteriori rimedi nel caso di intimidazioni e minacce
Rifiuto del lavoro minorile	Acquisti Globale/Legale e Affari Societari	Russia, Cile, Brasile	Potenziamento della formazione e monitoraggio della catena di fornitura
Diversità ⁽¹³⁾	Sostenibilità, Persone e Organizzazione	Messico, Romania, Brasile	In ciascun piano di azione sono state previste delle attività sul tema della disabilità basate sulle principali evidenze rilevate all'interno del progetto Value for Disability

Il piano di miglioramento complessivo elaborato per il ciclo corrente contiene circa 170 azioni che coprono il 100% delle operazioni e dei siti, come anticipato. L'esecuzione di tali piani è stata avviata all'inizio del 2021 e alla fine dell'anno è stato raggiunto il 43% di avanzamento.

A completamento dei piani di miglioramento, sarà svolto un assessment dell'efficacia delle azioni adottate.

Nel corso del 2022, a tale processo affiancheremo una due diligence di sito in alcuni Paesi pilota.

Formazione

412-2

La formazione è un'attività fondamentale per sensibilizzare ed educare alla rilevanza del rispetto dei diritti umani nella conduzione delle attività operative. Per questo motivo ogni anno svolgiamo attività mirate di formazione relative alle diverse tematiche della sostenibilità e, nello specifico, ai diritti umani. Nel corso del 2021 sono state erogate circa 1,9 milioni di ore di formazione sui temi di sostenibilità (in crescita rispetto allo scorso anno del 28%) che hanno interessato l'86,6% dei di-

pendenti.

In particolare, le principali tematiche hanno riguardato aspetti ambientali e di salute e sicurezza dei lavoratori, diversità e inclusione, relazioni con le comunità e anticorruzione, con una media di 28 ore di formazione pro capite, in aumento rispetto al 2020 (21,7 ore).

È inoltre disponibile un corso di formazione online, dedicato al tema dei diritti umani, con cui coinvolgiamo tutte le perso-

(13) All'interno delle tematiche di Diversità sono compresi nell'oggetto della valutazione anche gli aspetti relativi all'equa remunerazione e alla non discriminazione.

ne in Azienda attraverso la condivisione di storie e buone pratiche che evidenziano il ruolo chiave svolto dai diritti umani.

Nel corso del 2021 sono state erogate oltre 7mila ore di formazione specifica sui temi dei diritti umani.

Sicurezza e diritti umani

Ci impegniamo a condurre le attività di sicurezza rispettando i diritti umani, in linea con i Principi Volontari su Sicurezza e Diritti Umani.

Richiediamo, quindi, che le forze di sicurezza private che operano a protezione del personale e delle proprietà del Gruppo nelle aree di attività agiscano in conformità alle leggi nazionali applicabili e alle regole e standard internazionali (paragrafo 2.2.3 della Politica dei Diritti Umani), incoraggiando allo stesso tempo le forze di pubblica sicurezza ad agire allo stesso modo.

In linea generale, in base alle normative locali, il servizio di sicurezza può essere affidato solo a forze pubbliche o a forze private in mancanza di previsioni legislative.

Gestiamo la sicurezza (security) attraverso un'unità di Holding dedicata e specifiche unità presenti nei Paesi in cui operiamo.

Le principali attività svolte riguardano la raccolta e analisi di dati e informazioni per l'identificazione di eventuali rischi di sicurezza e gestione degli stessi, in collaborazione con le Linee di Business, con le istituzioni di riferimento e con gli altri gestori di infrastrutture critiche.





Content Index Diritti Umani

Il nostro impegno al rispetto dei diritti umani è il filo conduttore che guida le nostre attività, ed è pienamente integrato nel nostro purpose e nei valori aziendali, in quanto siamo parte del territorio e componente rilevante nella vita delle persone, delle aziende e della società nel suo insieme.

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. I temi e i principi riportati nel Content Index fanno riferimento alla Politica sui Diritti Umani di Enel, disponibile al seguente link: <https://www.enel.com/it/investitori/sostenibilita/impegno-quotidiano/diritti-umani>.

TEMA	PRINCIPIO	DESCRIZIONE	SDG	STANDARD INTERNAZIONALI DI RIFERIMENTO	BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2021 (Rif. CAPITOLI/paragrafi)
Pratiche di lavoro	Rifiuto del lavoro forzato od obbligatorio e del lavoro minorile	Rifiuto dell'uso di qualsiasi tipo di lavoro forzato o obbligatorio, di ogni forma di schiavitù e traffico umano e del lavoro minorile	 	<ul style="list-style-type: none"> Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani Linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali Convenzione ILO 29 Principi del Global Compact delle Nazioni Unite 	<p>IL NOSTRO PROGRESSO SOSTENIBILE – Quali sono le nostre priorità d'azione La nostra strategia per il progresso sostenibile Il nostro impegno per un miglioramento continuo</p> <p>IL PERCORSO VERSO NET-ZERO</p> <p>IL PROGRESSO PARTE DALLE PERSONE – Le persone Enel I fornitori</p> <p>GLI ACCELERATORI DELLA CRESCITA Economia circolare</p>
	Rispetto per le diversità e non-discriminazione	Diversità, inclusione, pari trattamento e opportunità, condizioni lavorative rispettose dignità persona, creazione ambiente di lavoro in cui persone sono trattate con equità, valorizzate per unicità e non discriminate o oggetto di molestie, impegno a transizione energetica giusta per tutti e ascolto del cliente	   	<ul style="list-style-type: none"> Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani Linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali Convenzioni ILO 100, 111, 190 Principi del Global Compact delle Nazioni Unite 	<p>IL NOSTRO PROGRESSO SOSTENIBILE – Quali sono le nostre priorità d'azione La nostra strategia per il progresso sostenibile Il nostro impegno per un miglioramento continuo</p> <p>IL PERCORSO VERSO NET-ZERO</p> <p>LA DECADE DELL'ELETTRIFICAZIONE E LA CENTRALITÀ DEL CLIENTE</p> <p>IL PROGRESSO PARTE DALLE PERSONE – Le persone Enel Le comunità locali e globali I fornitori</p>

TEMA	PRINCIPIO	DESCRIZIONE	SDG	STANDARD INTERNAZIONALI DI RIFERIMENTO	BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2021 (Rif. CAPITOLI/paragrafi)
Pratiche di lavoro	Libertà di associazione e contrattazione collettiva	Libertà di costituire o prendere parte a organizzazioni finalizzate alla difesa e promozione interessi dipendenti, rispetto del loro diritto a essere rappresentate da organismi sindacali o altre forme di rappresentanza, contrattazione collettiva come strumento privilegiato per determinare condizioni contrattuali e regolazione rapporti tra direzione d'azienda e organizzazioni sindacali		<ul style="list-style-type: none"> Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani Linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali Convenzioni ILO 87, 98, 154 Principi del Global Compact delle Nazioni Unite 	<p>IL NOSTRO PROGRESSO SOSTENIBILE - Quali sono le nostre priorità d'azione La nostra strategia per il progresso sostenibile Il nostro impegno per un miglioramento continuo</p> <p>IL PERCORSO VERSO NET-ZERO</p> <p>IL PROGRESSO PARTE DALLE PERSONE - Le persone Enel I fornitori</p>
	Salute, sicurezza e benessere	Tutela salute, sicurezza e benessere psicologico, relazionale e fisico delle persone; diffusione di tale cultura per garantire ambiente di lavoro privo di rischi e promuovere comportamenti orientati al "work-life integration"	 	<ul style="list-style-type: none"> Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani Linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali Convenzioni ILO 155, 156, 187 Principi del Global Compact delle Nazioni Unite 	<p>IL NOSTRO PROGRESSO SOSTENIBILE - Quali sono le nostre priorità d'azione La nostra strategia per il progresso sostenibile Il nostro impegno per un miglioramento continuo</p> <p>IL PROGRESSO PARTE DALLE PERSONE - Le persone Enel I fornitori</p> <p>LE FONDAMENTA SOSTENIBILI - Salute e sicurezza sul lavoro</p>
	Condizioni di lavoro giuste e favorevoli	Tutela del diritto a condizioni lavorative rispettose della salute, sicurezza, benessere e dignità, numero massimo di ore lavorative, periodi di riposo giornalieri e settimanali e periodi di ferie retribuite annuali, giusto compenso e uguaglianza di retribuzione tra uomini e donne a parità di lavoro svolto, retribuzione minima, e orientamento e formazione professionale	  	<ul style="list-style-type: none"> Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani Linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali Convenzioni ILO 100, 131, 155, 156, 187 Principi del Global Compact delle Nazioni Unite 	<p>IL NOSTRO PROGRESSO SOSTENIBILE - Quali sono le nostre priorità d'azione La nostra strategia per il progresso sostenibile Il nostro impegno per un miglioramento continuo</p> <p>IL PERCORSO VERSO NET-ZERO</p> <p>IL PROGRESSO PARTE DALLE PERSONE - Le persone Enel I fornitori</p>
Comunità e Società	Ambiente	Protezione ambiente e biodiversità, lotta ai cambiamenti climatici, contributo a sviluppo economico sostenibile	   	<ul style="list-style-type: none"> Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani Linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali Principi del Global Compact delle Nazioni Unite 	<p>IL NOSTRO PROGRESSO SOSTENIBILE - Quali sono le nostre priorità d'azione La nostra strategia per il progresso sostenibile Il nostro impegno per un miglioramento continuo</p> <p>IL PERCORSO VERSO NET-ZERO</p> <p>IL PROGRESSO PARTE DALLE PERSONE - Le persone Enel Le comunità locali e globali I fornitori</p> <p>VERSO UN MODELLO "NATURE-BASED"</p> <p>GLI ACCELERATORI DELLA CRESCITA - Economia circolare</p>

TEMA	PRINCIPIO	DESCRIZIONE	SDG	STANDARD INTERNAZIONALI DI RIFERIMENTO	BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2021 (Rif. CAPITOLI/paragrafi)
Comunità e Società	Rispetto dei diritti delle comunità	Relazioni responsabili basate sull'assunto che le condizioni individuali, lo sviluppo economico e sociale e il benessere generale della collettività sono strettamente connessi. Ciò include conduzione investimenti in maniera sostenibile e promozione 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. Impegno a progettare prodotti e servizi in modo che siano accessibili a tutti.	          	<ul style="list-style-type: none"> Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani Linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali Convenzione ILO 169 Principi del Global Compact delle Nazioni Unite 	<p>IL NOSTRO PROGRESSO SOSTENIBILE - Quali sono le nostre priorità d'azione</p> <p>La nostra strategia per il progresso sostenibile</p> <p>Il nostro impegno per un miglioramento continuo</p> <p>IL PERCORSO VERSO NET-ZERO</p> <p>LA DECADE DELL'ELETTRIFICAZIONE E LA CENTRALITÀ DEL CLIENTE</p> <p>IL PROGRESSO PARTE DALLE PERSONE - Le persone Enel</p> <p>Le comunità locali e globali</p> <p>I fornitori</p> <p>VERSO UN MODELLO "NATURE-BASED"</p> <p>GLI ACCELERATORI DELLA CRESCITA - Economia circolare</p>
	Rispetto dei diritti delle comunità locali	Impegno a rispettare i diritti delle comunità locali e a contribuire alla loro crescita economica e sociale, anche attraverso collaborazione con fornitori, ditte appaltatrici e partner che contribuiscono allo sviluppo socio-economico delle comunità interessate. Ciò include anche: 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); considerazione di impatto ambientale e sociale dello sviluppo dei progetti nell'area dove è previsto lo sviluppo; impegno 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.			
	Rispetto dei diritti delle popolazioni indigene e tribali	Impegno specifico di coinvolgimento delle comunità più vulnerabili, come quelle indigene e tribali, nel caso di sviluppo di nuovi progetti e di rispetto della dichiarazione delle Nazioni Unite sui diritti delle Popolazioni Indigene.			
	Integrità: tolleranza zero alla corruzione	Rifiuto della corruzione in tutte le sue forme dirette e indirette in quanto fattore minante le istituzioni e la democrazia, i valori etici e la giustizia, il benessere e lo sviluppo delle società			<ul style="list-style-type: none"> Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani Linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali Principi del Global Compact delle Nazioni Unite

TEMA	PRINCIPIO	DESCRIZIONE	SDG	STANDARD INTERNAZIONALI DI RIFERIMENTO	BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2021 (Rif. CAPITOLI/paragrafi)
Comunità e Società	Privacy	Rispetto della riservatezza e del diritto alla privacy dei nostri stakeholder e impegno al corretto utilizzo dei dati e delle informazioni fornite dalle persone che lavorano con noi, dai clienti e dagli altri stakeholder; trattamento dei dati personali rispettando tutti i diritti fondamentali e osservando 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.		<ul style="list-style-type: none"> Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani Linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali Raccomandazione ILO "Protezione dei dati personali dei lavoratori" Principi del Global Compact delle Nazioni Unite 	<p>IL NOSTRO PROGRESSO SOSTENIBILE - Quali sono le nostre priorità d'azione La nostra strategia per il progresso sostenibile Il nostro impegno per un miglioramento continuo</p> <p>LA DECADE DELL'ELETTRIFICAZIONE E LA CENTRALITÀ DEL CLIENTE</p> <p>IL PROGRESSO PARTE DALLE PERSONE - Le persone Enel Le comunità locali e globali I fornitori</p> <p>LE FONDAMENTA SOSTENIBILI - Governance solida</p>
	Comunicazione	Impegno 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		<ul style="list-style-type: none"> Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani Linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali Principi del Global Compact delle Nazioni Unite 	<p>IL NOSTRO PROGRESSO SOSTENIBILE - Quali sono le nostre priorità d'azione La nostra strategia per il progresso sostenibile Il nostro impegno per un miglioramento continuo</p> <p>LA DECADE DELL'ELETTRIFICAZIONE E LA CENTRALITÀ DEL CLIENTE</p> <p>IL PROGRESSO PARTE DALLE PERSONE - Le comunità locali e globali I fornitori</p>

TEMA	PRINCIPIO	DESCRIZIONE	SDG	STANDARD INTERNAZIONALI DI RIFERIMENTO	BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2021 (Rif. CAPITOLI/paragrafi)
Governance diritti umani	Impegno pubblico	Adozione politica diritti umani		<ul style="list-style-type: none"> Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani Linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali Principi del Global Compact delle Nazioni Unite 	<p>IL NOSTRO PROGRESSO SOSTENIBILE - La nostra governance della sostenibilità</p> <p>LE FONDAMENTA SOSTENIBILI - La gestione dei diritti umani</p>
	Due diligence sistema di gestione	<p>Identificazione, prevenzione e mitigazione effetti negativi potenzialmente causati dalla attività di impresa</p> <p>Rendicontazione a Comitato Controllo e Rischi e Comitato per la Corporate Governance e per la Sostenibilità su implementazione del processo di due diligence</p>	 	<ul style="list-style-type: none"> Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani Linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali Guida OCSE su dovere di diligenza per la condotta di impresa responsabile 	<p>IL NOSTRO PROGRESSO SOSTENIBILE - La nostra governance della sostenibilità</p> <p>LE FONDAMENTA SOSTENIBILI - La gestione dei diritti umani</p>
	Accesso al rimedio	Accesso a specifici canali di segnalazione anche a livello locale		<ul style="list-style-type: none"> Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani Linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali Guida OCSE su dovere di diligenza per la condotta di impresa responsabile Principi del Global Compact delle Nazioni Unite 	<p>IL NOSTRO PROGRESSO SOSTENIBILE - La nostra governance della sostenibilità</p> <p>LE FONDAMENTA SOSTENIBILI - Governance solida La gestione dei diritti umani</p>
	Trasparenza	Rendicontazione annuale, all'interno del Bilancio di Sostenibilità, sulla performance rispetto agli impegni assunti nella politica dei diritti umani	 	<ul style="list-style-type: none"> Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani Linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali Guida OCSE su dovere di diligenza per la condotta di impresa responsabile 	<p>IL NOSTRO PROGRESSO SOSTENIBILE - La nostra governance della sostenibilità</p> <p>LE FONDAMENTA SOSTENIBILI - Governance solida La gestione dei diritti umani</p>





OPEN POWER
FOR A BRIGHTER FUTURE.
WE EMPOWER SUSTAINABLE PROGRESS.

Concept design e realizzazione

Gpt Group

Revisione testi

postScriptum di **Paola Urbani**

Pubblicazione fuori commercio

A cura di

Comunicazione Enel

Enel

Società per azioni

Sede legale 00198 Roma

Viale Regina Margherita, 137

Capitale sociale Euro 10.166.679.946 i.v.

Registro Imprese di Roma, Codice Fiscale 00811720580

R.E.A. 756032 Partita IVA 15844561009

© Enel SpA

00198 Roma, Viale Regina Margherita, 137



[enel.com](https://www.enel.com)