

The background of the entire page is a solid blue color. Overlaid on this is a faint, semi-transparent image of several hands reaching out and holding each other in a supportive gesture. The hands are positioned in the upper right and middle right areas of the frame.

enel

Política De Derechos Humanos

Human Rights Policy

Noviembre 2021 / November 2021

ÍNDICE

1 EL COMPROMISO DE ENEL DE RESPETAR DE LOS DERECHOS MANOS	pag. 2
1.1 Marco de referencia internacional	
1.2 Marco de referencia interno	
2 PRINCIPIOS	pag. 8
2.1 Prácticas laborales	
2.1.1 Rechazo del trabajo forzoso u obligatorio y del trabajo infantil	
2.1.2 Respeto a la diversidad y la no discriminación	
2.1.3 Libertad de asociación y negociación colectiva	
2.1.4 Salud, seguridad y bienestar	
2.1.5 Condiciones de trabajo justas y favorables	
2.2 Comunidad y sociedad	
2.2.1 Medioambiente	
2.2.2 Respeto de los derechos de las comunidades	
2.2.3 Respeto de los derechos de las comunidades locales	
2.2.4 Respeto de los derechos de los pueblos indígenas y tribales	
2.2.5 Integridad: tolerancia cero a la corrupción	
2.2.6 Confidencialidad	
2.2.7 Comunicación	
3 IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO	pag. 22
3.1 Reclamaciones de los grupos de interés	
3.2 Funciones de los comités asesores de Enel SpA	
3.3 Funciones de la unidad de Planificación y Gestión de la Sostenibilidad (SPPM) y de los derechos humanos	
4 REVISION	pag. 26
5 COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN	pag. 26
6 DEFINICIONES	pag. 26

Todos los grupos de interés de Enel pueden denunciar cualquier violación o sospecha de violación de la Política de Derechos Humanos de las siguientes maneras:

- a través de la web o del número gratuito indicado en la página web del Código Ético de Enel;
- por carta a la dirección: Enel – Funzione Audit – Codice Etico Via Dalmazia, 15 – 00198 Roma (Italia)

Los informes también pueden enviarse a los canales de contacto locales específicos de las empresas del Grupo.

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) & human 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 EL COMPROMISO DE ENEL CON EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

Enel pretende crear un valor sostenible compartido con todos sus grupos de interés, tanto internos como externos, innovando y buscando la excelencia y aprovechando el respeto a la diversidad a lo largo de toda la cadena de valor de los negocios en los que opera.

La innovación y la sostenibilidad son parte inseparable de nuestra estrategia, junto con el espíritu de servicio y el cuidado por el bienestar de las personas y la sociedad. Somos parte del territorio y un componente esencial en la vida de las personas, las empresas y la sociedad en general.

Nuestra historia comenzó promoviendo el acceso a la energía para un número cada vez mayor de personas: después nos abrimos a nuevas tecnologías, nuevos servicios, nuevas formas de utilizar la energía, nuevos modelos de asociación, implicando al máximo a todas nuestras partes interesadas para crear juntos un futuro más sostenible.

Una estrategia sostenible y un modelo de negocio integrado permiten contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU y equilibrar los riesgos.

Hemos situado el ODS 13 «Lucha contra el cambio climático» en el centro. Como líderes de la transición energética, que es un verdadero proceso de transformación, nos proponemos: descarbonizar el mix energético aumentando la capacidad renovable (ODS 7 "Energía limpia y asequible"); electrificar el consumo mejorando las infraestructuras resistentes y eficientes (ODS 9 «Industria, innovación e infraestructuras») y las plataformas y servicios digitales (ODS 11 "Ciudades y comunidades sostenibles").

Una transición justa e inclusiva es aquella que no deja a nadie atrás y tiene en cuenta las necesidades de todos los grupos de interés, especialmente los más vulnerables. Para ello, nos comprometemos a:

- considerar de forma proactiva las necesidades y prioridades de las personas y la sociedad porque esto permite innovar en los procesos y productos, un aspecto clave de un modelo de negocio cada vez más competitivo, inclusivo y sostenible, también mediante la adopción de principios de circularidad, protección del capital natural y biodiversidad;
- promover la implicación de los principales grupos de interés externos e internos para aumentar la sensibilización y desarrollar un diálogo constructivo que pueda aportar una valiosa contribución al diseño de soluciones para mitigar el cambio climático.

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.

Creemos que las empresas tienen la oportunidad de tener un impacto positivo en la sociedad: el respeto de los derechos humanos, por tanto, debe considerarse la piedra angular de un progreso sostenible que vaya más allá del mero cumplimiento de la normativa vigente.

Con esta Política expresamos nuestro compromiso de respetar todos los derechos humanos, y especialmente aquellos que tienen una estrecha relación con nuestra cadena de valor, en línea con lo que surgió de la consulta a nuestros grupos de interés (internos, empresas, proveedores, expertos en derechos humanos, grupos de reflexión, ONG) llevada a cabo según los criterios enumerados en la guía "Guía del Pacto Mundial de las Naciones Unidas para las empresas: cómo desarrollar una Política de derechos humanos".

Nos comprometemos a supervisar la aplicación de esta política (i) utilizando un proceso específico de diligencia debida, (ii) promoviendo comportamientos acordes con una transición justa e inclusiva, y (iii) comunicando sobre los planes de acción desarrollados para prevenir y remediar cuando surjan problemas críticos. Esta Política fue aprobada por el Consejo de Administración de Enel SpA el 5 de febrero de 2013 y posteriormente actualizada el 4 de noviembre de 2021 y establece los compromisos y responsabilidades que deben cumplir todos nuestros empleados (Enel SpA y sus filiales¹) asumen en relación con los derechos humanos, con especial referencia a la conducta de los negocios y las actividades corporativas, así como las normas a las que exigimos que se adhieran nuestros grupos de interés.

1.1 Marco de Referencia internacional

Esta política apoya los siguientes valores fundamentales del Derecho Internacional y Europeo y aplica sus principios subyacentes:

- 1** La Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU)
 - a.** Declaración Universal de los Derechos Humanos
 - b.** Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
 - c.** Convención Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- 2** Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) - n.º 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182 - y la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo
- 3** La Convención de la ONU sobre los Derechos del Niño
- 4** Convenios de la OIT n.º 107 y n.º 169 sobre los derechos de los pueblos indígenas y tribales
- 5** El Convenio Europeo de Derechos Humanos

¹ En lo sucesivo «Enel», Enel SpA y todas las Sociedades controladas directa y/o indirectamente por ella

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

Además, se tomaron en consideración las siguientes normas del sector privado e iniciativas voluntarias en sus ediciones más actualizadas:

- 1 Los 10 principios del Pacto Mundial de la ONU
- 2 Las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para empresas multinacionales
- 3 La Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT
- 4 Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: aplicación del marco "Proteger, respetar y remediar" de la ONU
- 5 Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas
- 6 Ley sobre esclavitud moderna del Reino Unido 2015
- 7 Norma n.º 5 de las "Performance standards on Environmental and Social Sustainability" de la International Finance Corporation

1.2 Marco de Referencia interno

Los siguientes documentos internos están relacionados con los principios enumerados en esta Política y sostienen su aplicación:

- 1 Código ético
- 2 Plan de tolerancia cero con la corrupción
- 3 Programa global de cumplimiento de Enel
- 4 Modelo de organización y gestión según el Decreto Legislativo n.º 231 de 8 de junio de 2001 ("Modelo 231") y otros modelos globales de prevención de riesgos penales
- 5 Acuerdo marco global con las federaciones sindicales mundiales
- 6 Aplicación del "Reglamento General de Protección de Datos" (Reglamento UE 2016/679) del 25/05/2018
- 7 Política sanitaria n.º 179 de 12/02/2014
- 8 Política global de diversidad e inclusión, n.º 27 de 21/09/2015
- 9 Política global contra el acoso, n.º 431 de 11/06/2019
- 10 Declaración del Grupo Enel sobre el acoso, 2020
- 11 Política de accesibilidad digital, n.º 1142 de 04/06/2021
- 12 Política medioambiental, actualización de febrero de 2018
- 13 Política de biodiversidad n.º 474 de 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.º 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 PRINCIPIOS

Los principios incluidos en esta sección tienen en cuenta su relevancia para nuestras actividades y relaciones comerciales y el resultado del proceso de consulta a las partes interesadas mencionado anteriormente.

Nos comprometemos a respetar estos principios en todos los países donde operamos, teniendo en cuenta la diversidad cultural, social y económica local, exigiendo a cada una de nuestras partes interesadas que se comporten de acuerdo con estos principios, prestando especial atención a los contextos de alto riesgo o afectados por conflictos.

Por grupos de interés nos referimos a cualquier parte con un interés directo o indirecto en las actividades del Grupo, como, por ejemplo, los clientes, los empleados, de cualquier tipo y nivel jerárquico, los proveedores, los contratistas, los socios, otras empresas y asociaciones comerciales, la comunidad financiera, la sociedad civil, las comunidades locales y las poblaciones indígenas y tribales, las instituciones nacionales e internacionales, los medios de comunicación y las organizaciones e instituciones que los representan.

En particular, además de garantizar las normas de calidad necesarias, el rendimiento de los proveedores debe ir acompañado de un compromiso de adoptar las mejores prácticas en materia de derechos humanos y condiciones de trabajo (incluidos los horarios de trabajo adecuados, el trabajo forzoso o infantil, el respeto a la dignidad personal, la no discriminación y la inclusión de la diversidad, la libertad de asociación y la negociación colectiva), la salud y la seguridad en el trabajo, la responsabilidad medioambiental y el respeto a la privacidad desde el diseño y por defecto.

A través de nuestro compromiso, aspiramos a un progreso sostenible, para hacer que nuestra empresa y las comunidades en las que operamos sean más ricas, inclusivas y resilientes, sin dejar a nadie atrás.

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 Prácticas laborales

2.1.1

Rechazo del trabajo forzoso u obligatorio y del trabajo infantil

Rechazamos el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio² y todas las formas de esclavitud y de trata personas – tal como se definen en el Convenio n.º 29 de la OIT – y no confiscamos dinero ni documentos de identidad con el fin de retener a los trabajadores contra su voluntad. Consideramos que los niños y los trabajadores menores de edad son un grupo de riesgo, por lo que prestamos mucha atención al respeto de sus derechos en toda la cadena de valor de nuestras actividades. Rechazamos el uso de mano de obra infantil, tal y como se define en la legislación vigente en el país donde se realizan las actividades. En cualquier caso, la edad no debe ser inferior a la edad mínima establecida por el Convenio n.º 138 de la OIT.

2.1.2

Respeto a la diversidad y la no discriminación³

Promovemos los principios de diversidad, inclusión, igualdad de trato y de oportunidades y nos comprometemos a garantizar el derecho a unas condiciones de trabajo que respeten la dignidad de cada persona y a crear un entorno de trabajo donde las personas sean tratadas de manera justa y valoradas por su singularidad.

Nos comprometemos a proteger la integridad física y psicológica y la individualidad de cada persona y nos oponemos a cualquier forma de comportamiento que provoque discriminación en relación con el género, la edad, la discapacidad, la nacionalidad, la orientación sexual, la etnia, la religión, las opiniones políticas y cualquier otra forma de diversidad individual o que vaya en detrimento de la persona, sus creencias o preferencias. Asimismo, promovemos la libertad de expresión.

No toleramos el acoso físico, verbal, visual, psicológico, discriminatorio o sexual que cree un entorno de trabajo despectivo, hostil, humillante, intimidatorio, ofensivo o inseguro.

También estamos comprometidos con una transición energética «justa para todos» ofreciendo servicios innovadores e inclusivos para los clientes de todas las edades, los

² El trabajo forzoso u obligatorio se define como: todo trabajo o servicio exigido a una persona bajo amenaza de castigo o para el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente (véase el art. 2.1, Convenio n.º 29 de la OIT).

³ El término discriminación comprende tanto la directa como la indirecta, respectivamente:
a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en la raza, el color, el sexo, la orientación sexual, la religión, la opinión política, el origen nacional o el origen social que tenga por efecto negar o perjudicar la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo u ocupación;
b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto negar o perjudicar la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo u ocupación. (Véase el artículo 1.1, Convenio n.º 111 de la OIT)

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. We undertake to always respond to suggestions and complaints made by

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).

grupos vulnerables, los pobres, los marginados, las familias vulnerables, con especial atención a las personas con discapacidad.

Nos comprometemos a responder siempre a las sugerencias y quejas de los clientes y sus asociaciones, utilizando canales de comunicación adecuados y oportunos (por ejemplo, servicios de centro de llamadas, direcciones de correo electrónico), y a tener en cuenta todas las necesidades de los clientes, con especial atención a las personas con discapacidad.

2.1.3

Libertad de asociación y negociación colectiva

Protegemos el derecho de nuestros empleados a formar o participar en organizaciones destinadas a defender y promover sus intereses. Del mismo modo, también respetamos su derecho a estar representados, dentro de las diferentes unidades de producción, por sindicatos u otras formas de representación elegidas según la legislación y las prácticas vigentes en los diferentes países donde trabajan.

Creemos que la negociación colectiva es el instrumento preferido para determinar las condiciones contractuales de nuestros empleados, así como para regular las relaciones entre la dirección de la empresa y los sindicatos.

2.1.4

Salud, seguridad y bienestar

Consideramos que la salud, la seguridad y el bienestar psicológico, relacional y físico de las personas es el bien más preciado que hay que proteger en todo momento de la vida, en el trabajo, en el hogar y en el tiempo libre.

Nos comprometemos a desarrollar y difundir una sólida cultura de salud, seguridad y bienestar en toda nuestra empresa para garantizar un entorno de trabajo libre de riesgos para la salud y la seguridad y promover un comportamiento de integración de la vida laboral y personal.

Nos comprometemos activamente a fomentar el bienestar personal y organizativo como facilitadores de la implicación y el potencial innovador de las personas.

De este modo, pretendemos promover la conciencia de riesgo y el comportamiento responsable de todos.

También implicamos a nuestros contratistas y proveedores en los programas de desarrollo y concienciación: todos deben sentirse responsables de su propia salud y seguridad y de la de los demás.

También nos comprometemos a integrar la salud y la seguridad en nuestros procesos y actividades de formación, a seleccionar y gestionar rigurosamente a los proveedores/contratistas, a compartir la información y a realizar constantemente evaluaciones comparativas con el mundo exterior.

customers and consumer associations, making use of appropriate and timely communication systems (e.g., call center services and email 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

Condiciones de trabajo justas y favorables

Todas las personas que trabajan con nosotros, a lo largo de toda la cadena de valor, tienen derecho a unas condiciones que respeten la salud, la seguridad, el bienestar y la dignidad, a una jornada laboral máxima, a períodos de descanso durante el día y la semana y a unas vacaciones pagadas al año.

La remuneración de los empleados del Grupo tiene en cuenta el principio de la compensación justa por el trabajo y la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor, basándose en una evaluación objetiva del trabajo a realizar (Convenio n.º 100 de la OIT). El salario mínimo de los empleados del Grupo no puede ser inferior al salario mínimo establecido por los convenios colectivos y los tratamientos legislativos y reglamentarios aplicables en los distintos países, de acuerdo con las disposiciones de los convenios de la OIT.

También creemos que la orientación y la formación profesional son importantes para el desarrollo de las personas y de sus competencias, especialmente en las situaciones afectadas por la transición energética y en las que nuestro enfoque adopta los principios de la circularidad, promoviendo el reciclaje y la mejora de las competencias mediante la aplicación de programas específicos de recualificación y de mejora de las competencias para facilitar una transición justa.

2.2

Comunidad y Sociedad

2.2.1

Medioambiente

Creemos que el reto del cambio climático es el mayor obstáculo para que la gente disfrute de sus derechos.

La protección del medio ambiente y de los recursos naturales, la lucha contra el cambio climático y la contribución al desarrollo económico sostenible son factores estratégicos en la planificación, el funcionamiento y el desarrollo de nuestras actividades. Esto se une a nuestro compromiso más general de acelerar los procesos relacionados con la descarbonización y la electrificación para permitir la consecución de los objetivos de calentamiento global en línea con el Acuerdo de París y contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

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.

Los cuatro principios fundamentales (junto con los 10 objetivos estratégicos) de nuestra política medioambiental dan fe de nuestro compromiso:

- 1** Proteger el medio ambiente previniendo el impacto.
- 2** Mejorar y promover la sostenibilidad medioambiental de los productos y los servicios.
- 3** Crear valor compartido para la empresa y las partes implicadas.
- 4** Cumplir con las obligaciones legales y los compromisos voluntarios promoviendo prácticas ambiciosas de gestión medioambiental.

La política medioambiental incluye un compromiso específico de respetar la biodiversidad.

2.2.2

Respeto de los derechos de las comunidades

Somos conscientes de la influencia, también indirecta, que nuestras actividades pueden tener en las comunidades en las que operamos, por lo que las relaciones responsables con las comunidades son un pilar de nuestra estrategia.

Las condiciones individuales, el desarrollo económico y social y el bienestar general de la comunidad están estrechamente vinculados, por lo que pretendemos realizar nuestras inversiones de forma sostenible y promover iniciativas de valor cultural, social y económico, respetando a las comunidades locales y nacionales para fomentar la inclusión social a través de la educación, la formación y el acceso a la energía.

También nos esforzamos por garantizar que nuestros productos y servicios estén diseñados para ser accesibles a todos y no comprometer la salud y la integridad física de nuestros clientes, en la medida en que sea razonablemente previsible.

2.2.3

Respeto de los derechos de las comunidades locales

Nos comprometemos a respetar los derechos de las comunidades locales y a contribuir a su crecimiento económico y social.

También trabajamos con proveedores, contratistas y socios que respetan los derechos humanos y contribuyen al desarrollo socioeconómico de las comunidades en las que operamos. Lo hacemos, además, entre otras formas, promoviendo actividades de consulta preventiva libre e informada y acciones de inclusión social (mano de obra local, formación en salud y seguridad, desarrollo de proyectos locales, también en colaboración con organizaciones locales). De hecho, el conocimiento de las necesidades locales específicas y la escucha constante de las comunidades nos permite poner en marcha acciones sólidas incluso en condiciones de emergencia imprevisibles y sin precedentes.

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.

En particular, a la hora de diseñar y ejecutar proyectos de infraestructuras, nos comprometemos a tener debidamente en cuenta su impacto medioambiental y social, su huella medioambiental y el respeto a los derechos humanos en la zona donde se planifica el proyecto.

Tomando como referencia los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, nos comprometemos a garantizar que las fuerzas de seguridad privadas que operan para proteger al personal y los bienes del Grupo en nuestras zonas de operaciones actúen de forma coherente con las leyes nacionales y las reglas y normas internacionales aplicables.

2.2.4

Respeto de los derechos de los pueblos indígenas y tribales⁴

Prestamos especial atención a las comunidades más vulnerables, como las comunidades indígenas y tribales, y estamos comprometidos con la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.

En el desarrollo de nuestros proyectos, nos comprometemos a involucrar a todas las partes interesadas, incluidas las comunidades indígenas y tribales, porque creemos que la participación activa de las comunidades en el proceso es crucial.

2.2.5

Integridad: tolerancia cero con la corrupción

Rechazamos la corrupción en todas sus formas directas e indirectas, ya que la reconocemos como uno de los factores que socavan las instituciones y la democracia, los valores éticos y la justicia, el bienestar y el desarrollo de las sociedades.

Por ello, perseguimos nuestro compromiso a través del programa anticorrupción conocido como «Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción» que es uno de los pilares de nuestro Sistema de Gestión Anticorrupción.

2.2.6

Confidencialidad

Respetamos la confidencialidad y el derecho a la privacidad de nuestros grupos de interés y nos comprometemos a utilizar correctamente los datos y la información que nos proporcionan las personas que trabajan con nosotros, los clientes y otras partes interesadas.

⁴ Estos términos se refieren respectivamente a:

- pueblos tribales de países independientes que se distinguen de los demás componentes de la comunidad nacional por sus condiciones sociales, culturales y económicas, y que viven total o parcialmente según sus propias costumbres o tradiciones, o bajo leyes o reglamentos especiales;
- los pueblos de los países independientes que se consideran indígenas por ser descendientes de los pueblos que vivían en el país, o en una región geográfica a la que pertenece el país, en la época de la conquista, la colonización o el establecimiento de las actuales fronteras del Estado, y que, cualquiera que sea su estatuto jurídico, conservan la totalidad o parte de sus instituciones sociales, económicas, culturales y políticas. (Véase el artículo 1.1, Convenio n.º 169 de la OIT)

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.

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

⁴ These terms refer to:

- 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;
- 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 protección y el tratamiento de los datos personales son un reto importante para nosotros en la era de la digitalización y la globalización de los mercados.

Tratamos los datos personales respetando todos los derechos fundamentales y observando las libertades y principios reconocidos por la ley, en particular el respeto a la vida privada y familiar, al domicilio y a las comunicaciones, la protección de los datos personales, la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, la libertad de expresión y de información.

La "privacidad desde el diseño" (es decir, integrada a partir del diseño de un proceso empresarial) y "por defecto" (es decir, el tratamiento de los datos personales en la medida necesaria y suficiente para los fines previstos y durante el periodo estrictamente necesario) son parte integrante de nuestros procesos de digitalización, al igual que el análisis de riesgos y la protección de los datos sensibles.

La privacidad de las personas se protege adoptando normas internacionales y la forma en que se procesan y almacenan los datos personales se define con el apoyo del responsable de la protección de datos (DPD) en cumplimiento de las políticas de la empresa y de las distintas normativas europeas y nacionales.

También nos comprometemos a controlar todas las empresas de terceros que puedan estar en condiciones de utilizar sus datos personales. Para ello, se incluyen cláusulas específicas en los contratos con los socios que utilizan datos personales para llevar a cabo actividades específicas, por ejemplo, servicios de venta o encuestas de satisfacción del cliente.

2.2.7

Comunicación

Estamos comprometidos con una comunicación institucional y comercial no discriminatoria y respetuosa con las diferentes culturas, al tiempo que ponemos especial cuidado en no influir negativamente en los públicos vulnerables, como los niños y los ancianos.

Además, exigimos que los contratos y las comunicaciones enviadas a nuestros clientes sean:

- claras y sencillas, formuladas en un lenguaje lo más parecido posible al que utilizan normalmente los interlocutores;
- que cumplan con la normativa aplicable, sin recurrir a la elusión u otras prácticas desleales;
- completas, para que no se pase por alto ningún elemento relevante para la decisión del cliente;
- disponibles en las páginas web de las empresas;
- que sean accesibles, con el fin de dar cabida a las necesidades de las personas con discapacidad.

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.

3 IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

La implantación y el seguimiento de los compromisos expresados en este documento se basan en procesos adecuados de debida diligencia⁵.

La evaluación del riesgo percibido, en combinación con el análisis de las deficiencias, permite evaluar el riesgo residual y definir posibles acciones de mejora. A continuación, se elaboran planes de acción específicos para cada país de presencia y un plan de mejora que se gestionará de forma centralizada para armonizar e integrar globalmente los procesos y las políticas que se aplicarán localmente. Las acciones de mejora destacadas por el proceso se incluyen en el Plan de Sostenibilidad del Grupo.

Los proveedores son supervisados constantemente en materia de derechos humanos mediante herramientas de inteligencia artificial que permiten interceptar cualquier criticidad con antelación y tomar las medidas necesarias.

La unidad de Planificación y Gestión del Rendimiento de la Sostenibilidad y de los Derechos Humanos, dentro de la función de Innovability, es responsable de la gestión del posicionamiento de los derechos humanos, así como de la integración de la política de derechos humanos en los procesos de la empresa y de garantizar que se lleven a cabo las actividades de diligencia debida.

Las unidades locales de sostenibilidad son responsables de la integración de la política de derechos humanos en su país.

3.1 Informes de los grupos de interés

Los grupos de interés, ya sean internos o externos, que crean que podría haber ocurrido una violación, pueden recurrir a canales específicos de denuncia de infracciones o a la Función de Auditoría⁶. La Función de Auditoría analiza la denuncia, escuchando si es necesario al autor y al responsable de la supuesta infracción, garantizando un trato igualitario a nivel del Grupo, en cumplimiento de las políticas de la empresa y de la legislación local.

⁵ En el contexto de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Principios 17-21), este término se refiere a un sistema de gestión permanente que una empresa pone en marcha teniendo en cuenta el sector en el que opera, los contextos operativos, el tamaño de la empresa y más allá, para garantizar que respeta o no es cómplice de los abusos de los derechos humanos. Se trata de «identificar, prevenir, mitigar y notificar» los efectos adversos potencialmente causados por la empresa.

⁶ Esto está en consonancia con el tercero de los Principios Rectores de la ONU relativo al "acceso a la reparación".

3 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 compliance with company policies and local regulations.

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"

Si un informe revela una violación de los principios contenidos en esta política, se activará el mismo procedimiento establecido en el Código Ético⁷.

Actuamos de manera que se garantice a los denunciantes contra cualquier tipo de represalia, asegurando la confidencialidad de la identidad del denunciante, sin perjuicio de las obligaciones legales.

Las denuncias pueden enviarse en los siguientes modos:

- a través de la web o del número gratuito indicado en la página web del Código Ético de Enel;
- carta a la dirección: Enel SpA - Funzione Audit - Codice Etico. Via Dalmazia, 15 - Roma, ITALIA.

Los informes también pueden enviarse a los canales de contacto locales específicos de las empresas del Grupo.

3.2 Tareas de los comités asesores de Enel SpA

El Comité de Auditoría y Riesgos y el Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad, tras haber revisado esta Política de Derechos Humanos y haber sometido su actualización al Consejo de Administración para su aprobación, se encargarán de evaluar cualquier otra modificación o adición a la misma y de proponerla al Consejo de Adminis.

3.3 Tareas de la unidad de planificación y gestión de la sostenibilidad (sppm) y de los derechos humanos

La Unidad de Derechos Humanos del SPPM es responsable de:

- planificar y coordinar la aplicación del proceso de diligencia debida, juntamente con las demás funciones afectadas, en la medida de sus respectivas competencias;
- informar al Comité de Auditoría y Riesgos y al Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad sobre la aplicación del proceso de diligencia debida;
- informar anualmente, en el Informe de Sostenibilidad del Grupo, sobre el desempeño de Enel con respecto a los compromisos asumidos en este documento.

⁷ Principio 4.5 del Código Ético

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 unit

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 REVISIÓN

Sobre la base de las propuestas del Comité de Control y Riesgo y del Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad, esta Política será objeto de una revisión periódica, en consideración a su adecuación y eficacia de aplicación.

Cualquier revisión estará sujeta a la aprobación del Consejo de Administración de Enel SpA.

5 COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

La política de derechos humanos se da a conocer a los grupos de interés externos e internos mediante actividades de comunicación específicas. Para garantizar que todos los colaboradores de Enel comprendan correctamente la Política, se ha elaborado un plan de formación para promover el conocimiento de los principios contenidos en ella.

6 DEFINICIONES

Trabajo forzoso u obligatorio

Cualquier trabajo o servicio exigido a una persona bajo amenaza de castigo o para el que dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente. (Véase el artículo 2.1, Convenio n.º 29 de la OIT)

Relaciones comerciales

Relaciones con socios comerciales, empresas de la cadena de valor, así como cualquier otra entidad estatal o no estatal directamente relacionada con las actividades, productos o servicios de la empresa.

(Principio 13, "Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: aplicación del marco "Proteger, respetar y remediar" de la ONU")

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)

Discriminación

El término comprende tanto la directa como la indirecta, respectivamente:

- a.** cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en la raza, el color, el sexo, la orientación sexual, la religión, la opinión política, el origen nacional o el origen social que tenga por efecto negar o perjudicar la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo u ocupación;
- b.** cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto negar o perjudicar la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo u ocupación.
(Véase el artículo 1.1, Convenio n.º 111 de la OIT)

Pueblos indígenas y tribales

Estos términos se refieren respectivamente a:

- a.** los pueblos de los países independientes que se consideran indígenas por ser descendientes de los pueblos que vivían en el país, o en una región geográfica a la que pertenece el país, en la época de la conquista, la colonización o el establecimiento de las actuales fronteras del Estado, y que, cualquiera que sea su estatuto jurídico, conservan la totalidad o parte de sus instituciones sociales, económicas, culturales y políticas;
- b.** pueblos tribales de países independientes que se distinguen de los demás componentes de la comunidad nacional por sus condiciones sociales, culturales y económicas, y que viven total o parcialmente según sus propias costumbres o tradiciones, o bajo leyes o reglamentos. (Véase el artículo 1.1, Convenio n.º 169 de la OIT)

Debida diligencia

En el contexto de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Principios 17-21), este término se refiere a un sistema de gestión permanente que una empresa pone en marcha teniendo en cuenta el sector en el que opera, los contextos operativos, el tamaño de la empresa y más allá, para garantizar que respeta o no es cómplice de los abusos de los derechos humanos. Se trata de «identificar, prevenir, mitigar y notificar» los efectos adversos potencialmente causados por la empresa.

Socios, Partners

Personas físicas o jurídicas que tengan intereses en Enel para el desarrollo conjunto de nuevos proyectos (Código Ético del Grupo 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).