

The background of the entire page is a blue-tinted photograph showing several hands of different skin tones reaching up to hold a globe. The hands are positioned around the globe, with some fingers pointing upwards and others supporting it from below. The lighting is soft, creating a sense of unity and global care.

enel

Política de Direitos Humanos

Human Rights Policy

Novembro 2021 / November 2021

ÍNDICE

1 O COMPROMISSO DA ENEL COM OS DIREITOS HUMANOS	pag. 2
1.1 Quadro internacional de referência	
1.2 Quadro interno de referência	
2 PRINCÍPIOS	pag. 8
2.1 Práticas de trabalho	
2.1.1 Recusa de trabalho forçado ou obrigatório e do trabalho infantil	
2.1.2 Respeito pela diversidade e não discriminação	
2.1.3 Liberdade de associação e negociação coletiva	
2.1.4 Saúde, segurança e bem-estar	
2.1.5 Condições de trabalho justas e favoráveis	
2.2 Comunidade e sociedade	
2.2.1 Meio ambiente	
2.2.2 Respeito pelos direitos das comunidades	
2.2.3 Respeito pelos direitos das comunidades locais	
2.2.4 Respeito pelos direitos dos povos indígenas e comunidades tradicionais	
2.2.5 Integridade: tolerância zero à corrupção	
2.2.6 Privacidade	
2.2.7 Comunicação	
3 IMPLEMENTAÇÃO E MONITORAMENTO	pag. 22
3.1 Denúncias das partes interessadas	
3.2 Atribuições dos comitês de conselho da Enel SpA	
3.3 Atribuições da área de Planejamento de Sustentabilidade, Gestão de Performance e direitos humano	
4 REVISÃO	pag. 26
5 COMUNICAÇÃO E FORMAÇÃO	pag. 26
6 DEFINIÇÕES	pag. 26

Todas as partes interessadas da Enel podem denunciar qualquer violação ou suspeita de violação da Política de Direitos Humanos das seguintes maneiras:

- através da internet ou do número gratuito indicado na página web do Código de Ética da Enel;
- por carta ao endereço: Enel - Área de Auditoria - Código de Ética - Via Dalmazia, 15 - 00198 Roma

As denúncias também poderão ser enviadas para os canais de contato locais específicos das empresas do 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 O COMPROMISSO DA ENEL COM OS DIREITOS HUMANOS

A Enel pretende criar um valor sustentável e compartilhado com todas as suas partes interessadas, internas e externas, inovando e buscando a excelência. Baseando-se no respeito pela diversidade ao longo de toda a cadeia de valor dos negócios em que atua. A inovação e a sustentabilidade são uma combinação inseparável da nossa estratégia, juntamente com o espírito de serviço e de cuidado com o bem-estar das pessoas e da sociedade. Somos parte do território e um componente essencial na vida das pessoas, das empresas e da sociedade em seu conjunto.

A nossa história começou promovendo o acesso à energia para um número cada vez maior de pessoas: depois, nos abrimos às novas tecnologias, novos serviços, novas maneiras de usar a energia, novos modelos de parceria, envolvendo ao máximo todas as nossas partes interessadas, para criarmos juntos um futuro mais sustentável. A estratégia sustentável e um modelo de negócio integrado permitem contribuir para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas e o equilíbrio dos riscos.

Colocamos no centro dessa estratégia o ODS 13 "Combate à mudança climática". Como líder na transição energética, que é um verdadeiro processo de transformação, pretendemos: descarbonizar a matriz energética com o crescimento da capacidade renovável (ODS 7 "Energia limpa e acessível"); eletrificar os consumos, graças à melhoria das infraestruturas resilientes e eficientes (ODS 9 "Indústria, inovação e infraestruturas") e de plataformas e serviços digitais (ODS 11 "Cidades e comunidades sustentáveis").

Uma transição justa e inclusiva é aquela que não deixa ninguém para trás, e leva em conta as necessidades de todas as partes interessadas, com especial referência aos mais vulneráveis. Para tanto, nos empenhamos em:

- considerar proativamente as necessidades e as prioridades das pessoas e da sociedade, porque isso permite inovar processos e produtos, aspecto fundamental para um modelo de negócios cada vez mais competitivo, inclusivo e sustentável, também através da adoção de princípios de circularidade, de proteção do capital natural e da biodiversidade;
- promover o envolvimento das principais partes interessadas externas e internas com a finalidade de aumentar sua consciência e desenvolver um diálogo construtivo que possa contribuir de forma valiosa para a concepção de soluções para atenuar as mudanças climáticas.

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.

Consideramos que as empresas têm a oportunidade de produzir impactos positivos na sociedade: o respeito pelos direitos humanos, portanto, deve ser visto como a base para a busca de um progresso sustentável que vá além do mero cumprimento dos regulamentos relevantes.

Com esta Política, manifestamos nosso compromisso em respeitar todos os Direitos Humanos, em especial aqueles que são de grande relevância para a nossa cadeia de valor, em linha com os resultados de uma consulta junto às nossas partes interessadas (funcionários, estagiários, empresas, fornecedores, especialistas em direitos humanos, ONGs) conduzida de acordo com os critérios listados no guia do Pacto Global das Nações Unidas para empresas, sobre "Como desenvolver uma política de Direitos Humanos".

Comprometemo-nos a acompanhar a aplicação desta Política (i) utilizando um processo específico de devida diligência ("due diligence" em inglês), ii) promovendo comportamentos em conformidade com uma transição justa e inclusiva, e iii) comunicando os planos de ação desenvolvidos para prevenir e remediar casos críticos. Esta Política foi aprovada pelo Conselho de Administração da Enel SpA em 5 de fevereiro de 2013 e posteriormente atualizada em 4 de novembro de 2021, e estabelece os compromissos e as responsabilidades que todos os nossos colaboradores (Enel SpA e as suas subsidiárias¹) assumem em relação aos Direitos Humanos, com especial referência à condução de atividades comerciais e empresariais, bem como aos padrões aos quais pedimos a adesão às nossas partes interessadas.

1.1 Quadro internacional de Referência

Esta Política apoia os seguintes valores fundamentais do Direito Internacional e Europeu, e aplica seus princípios básicos:

- 1** A Carta Internacional dos Direitos Humanos das Nações Unidas (ONU)
 - a.** Declaração Universal dos Direitos Humanos
 - b.** Convenção Internacional dos Direitos Civis e Políticos
 - c.** Convenção Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
- 2** As convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), números 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182 e a declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho
- 3** A Convenção da ONU sobre os Direitos da Criança
- 4** As Convenções ILO n° 107 e n° 169 sobre os Direitos dos Povos Indígenas e Tribais

¹ A seguir indicam-se com "Enel", Enel SpA e todas as empresas controladas por ela, direta e/ou indiretamente

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

5 A Convenção Europeia dos Direitos Humanos

Além disso, foram consideradas as seguintes normas do setor privado e iniciativas voluntárias em suas edições mais atualizadas:

- 1 Os 10 princípios do Pacto Global da ONU
- 2 As Diretrizes da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) para as empresas multinacionais
- 3 A Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e a Política Social da OIT
- 4 Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos: implementação do quadro das Nações Unidas "proteger, respeitar e remediar"
- 5 Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas
- 6 Lei da Escravidão Moderna do Reino Unido de 2015
- 7 Norma nº 5 dos "Padrões de Desempenho de Sustentabilidade Ambiental e Social" da Corporação Financeira Internacional (IFC - International Finance Corporation)

1.2 Quadro interno de Referência

Os seguintes documentos internos estão vinculados aos princípios listados nesta Política e apoiam sua implementação:

- 1 Código de Ética
- 2 Plano de Tolerância Zero à Corrupção
- 3 Programa de conformidade global da Enel
- 4 Modelo de Organização e de Gestão nos termos do Decreto Legislativo nº 231 ("Modelo 231") de 8 de junho 2001 e outros modelos globais de prevenção de riscos penais
- 5 Quadro global de acordo com as federações sindicais mundiais
- 6 Aplicação da Regulação Geral de Proteção de Dados (regulamento UE 2016/679) de 25/05/2018
- 7 Política de Saúde nº 179 de 12/02/2014
- 8 Política Global de Diversidade e Inclusão, nº 27 de 21/09/2015
- 9 Política global contra assédio, nº 431 de 11/06/2019
- 10 Declaração do Grupo Enel sobre Assédio, 2020
- 11 Política de acessibilidade digital, nº 1142 de 04/06/2021
- 12 Política ambiental, atualizada em fevereiro de 2018
- 13 Política de biodiversidade nº 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 nº 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 PRINCÍPIOS

Os princípios incluídos nesta seção levam em conta a relevância que assumem em nossas atividades e relações de negócios, e o resultado do processo de consulta das partes interessadas mencionado anteriormente.

Estamos empenhados em respeitar esses princípios em cada país em que atuamos, levando em consideração as diversidades locais de tipo cultural, social e econômico, exigindo que cada uma de nossas partes interessadas adote uma conduta em conformidade com esses princípios, prestando particular atenção aos contextos de alto risco ou afetados por conflitos.

Por partes interessadas entendem-se todos que têm um interesse direto ou indireto nas atividades do Grupo, como os clientes, os funcionários, de qualquer ordem e grau, os fornecedores, os empreiteiros, os parceiros, outras empresas e associações de classe, a comunidade financeira, a sociedade civil, as comunidades locais, os povos indígenas e as comunidades tradicionais, as instituições nacionais e internacionais, os meios de comunicação, bem como as organizações e instituições que os representam.

Em particular, além de garantir as normas de qualidade necessárias, o desempenho dos fornecedores deve acompanhar de perto o compromisso de adotar as melhores práticas em termos de direitos humanos e condições de trabalho (entre as quais: horários de trabalho adequados, nenhum trabalho forçado ou infantil, respeito pela dignidade pessoal, não discriminação e inclusão da diversidade, liberdade de associação e negociação coletiva), saúde e segurança do trabalho, responsabilidade ambiental e respeito pela privacidade desde a concepção e por padrão.

Com nosso compromisso, visamos um progresso sustentável, para tornar nossa empresa e as comunidades nas quais atuamos mais ricas, inclusivas e resilientes, sem deixar ninguém para trás.

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 Práticas de Trabalho

2.1.1

Rejeição de trabalho forçado ou obrigatório e do trabalho infantil

Rejeitamos o uso de qualquer tipo de trabalho forçado ou obrigatório² e qualquer forma de escravidão e tráfico humano, tal como definido na Convenção n° 29 da OIT, e não confiscamos dinheiro ou documentos de identidade com a finalidade de reter o trabalhador contra a sua vontade. Consideramos que as crianças e os trabalhadores menores de idade constituem uma categoria em risco, e é por isso que prestamos muita atenção ao respeito de seus direitos ao longo da cadeia de valor das nossas atividades. Rejeitamos o emprego de trabalho infantil, como definido pela legislação vigente no país em que as atividades são realizadas. De qualquer modo, a idade não deve ser inferior à idade mínima prevista pela Convenção n° 138 da OIT.

2.1.2

Respeito pela diversidade e não discriminação³

Promovemos os princípios da diversidade, inclusão, igualdade de tratamento e de oportunidades, e nos comprometemos em garantir o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade de cada pessoa e criem um ambiente de trabalho no qual as pessoas sejam tratadas de forma justa e valorizadas por sua unicidade.

Comprometemo-nos a proteger a integridade física e psicológica, e a individualidade de cada pessoa, e nos opomos a qualquer forma de comportamento que cause discriminação em termos de gênero, idade, deficiência, nacionalidade, orientação sexual, etnia, religião, opiniões políticas e qualquer outra forma de diversidade individual ou que seja prejudicial para a pessoa, suas crenças ou preferências. Também promovemos a liberdade de expressão. Não toleramos assédio físico, verbal, visual, psicológico, de caráter discriminatório ou sexual, que crie um ambiente de trabalho degradante, hostil, humilhante, intimidatório, ofensivo ou inseguro. Estamos empenhados em uma transição energética "justa para todos" também por meio da oferta de serviços inovadores e inclusivos para clientes de todas as idades, faixas desprotegidas, indigentes, marginalizadas, famílias vulneráveis, com um cuidado especial às pessoas com deficiência.

² Por trabalho forçado ou obrigatório entende-se: qualquer trabalho ou serviço obtido de uma pessoa sob ameaça de punição ou para os quais essa pessoa não tenha se oferecido espontaneamente (conforme art. 2 par. 1, Convenção n° 29 da OIT).

³ O termo discriminação compreende seja aquela direta, seja aquela indireta, respectivamente:

- qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada na raça, na cor, no sexo, na orientação sexual, na religião, na opinião política, na descendência nacional ou origem social, que tenha por efeito negar ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em termos de emprego ou de profissão;
- qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito negar ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em termos de emprego ou de profissão. (conforme art. 1 par. 1, Convenção n° 111 da 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:

- 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;
- 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).

Comprometemo-nos a responder sempre as sugestões e reclamações de clientes e associações que os protegem, utilizando sistemas de comunicação adequados e tempestivos (por exemplo, serviços de call center, endereços de e-mail) e a considerar todas as necessidades dos clientes, em particular no que diz respeito às pessoas com deficiência.

2.1.3

Liberdade de associação e negociação coletiva

Protegemos o direito dos nossos funcionários de estabelecer ou participar em organizações destinadas a defender e promover os seus interesses. Do mesmo modo, respeitamos o direito de nossos funcionários serem representados, dentro das várias unidades de produção, por organizações sindicais ou outras formas de representação eleitas de acordo com as leis e práticas em vigor nos diferentes países em que trabalham.

Consideramos que a negociação coletiva é o instrumento preferido para determinar as condições contratuais dos nossos funcionários e para regular a relação entre a direção da empresa e as organizações sindicais.

2.1.4

Saúde, segurança e bem-estar

Consideramos a saúde, a segurança e o bem-estar psicológico, relacional e físico das pessoas o bem mais precioso a ser protegido em todos os momentos da vida, no trabalho, bem como em casa e no lazer.

Estamos empenhados em desenvolver e difundir uma cultura sólida de saúde, segurança e bem-estar em todos os âmbitos de nossa empresa, para garantir um ambiente de trabalho sem riscos para a saúde e a segurança, e para promover comportamentos orientados para o equilíbrio entre trabalho e vida.

Comprometemo-nos ativamente em promover o bem-estar pessoal e organizacional como fatores que permitam o envolvimento e o potencial inovador das pessoas.

Desta forma, pretendemos promover a sensibilização de todos para os riscos e os comportamentos responsáveis. Envolvemos também as empresas empreiteiras e nossos fornecedores em programas de desenvolvimento e conscientização: cada pessoa deve se sentir responsável por sua saúde e segurança, e pela dos demais.

Nosso compromisso consiste também em integrar a saúde e a segurança aos processos e às atividades de treinamento, na seleção e gestão rigorosa dos fornecedores/empresas empreiteiras, no compartilhamento das informações e na atividade constante de benchmarking com o 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

Condições de trabalho justas e favoráveis

Todos os que trabalham conosco, ao longo de toda a cadeia de valor, têm o direito a condições que respeitem a saúde, a segurança, o bem-estar e a dignidade, o número máximo de horas de trabalho, os períodos de descanso durante o dia, durante a semana e férias pagas por ano.

A remuneração dos funcionários do Grupo leva em consideração o princípio de remuneração equitativa pelo trabalho e de igualdade de retribuição entre a mão de obra masculina e feminina por um trabalho de igual valor, com base em uma avaliação objetiva dos trabalhos a realizar (Convenção nº 100 da OIT). A remuneração mínima dos trabalhadores do Grupo não pode ser inferior à fixada pelas convenções coletivas e pelos tratamentos legislativos e normativos de referência em vigor nos diferentes países, em conformidade com as convenções da OIT.

Além disso, consideramos que a orientação e a formação profissional são importantes para o desenvolvimento das pessoas e de suas competências, em particular nas situações afetadas pela transição energética e nas quais a nossa abordagem abraça os princípios da circularidade, promovendo a requalificação e o aprimoramento da capacidade profissional através da implementação de programas específicos de requalificação e aprimoramento com a finalidade de promover uma transição justa.

2.2

Comunidade e Sociedade

2.2.1

Meio ambiente

Acreditamos que o desafio colocado pelas mudanças climáticas represente o obstáculo mais forte para que as pessoas gozem de seus direitos.

A proteção do meio ambiente e dos recursos naturais, a luta contra as mudanças climáticas e a contribuição para um desenvolvimento econômico sustentável são fatores estratégicos no planejamento, no exercício e no desenvolvimento de nossas atividades. A isso se combina o nosso compromisso mais amplo de acelerar os processos ligados à descarbonização e à eletrificação, para permitir o alcance dos objetivos de contenção do aquecimento global em conformidade com o Acordo de Paris e de contribuir para o alcance dos objetivos de desenvolvimento sustentável das Nações Unidas.

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.

Nosso compromisso é atestado pelos quatro princípios fundamentais (juntamente com os 10 objetivos estratégicos) da nossa política ambiental:

- 1 Proteger o ambiente prevenindo os impactos;
- 2 Melhorar e promover a sustentabilidade ambiental dos produtos e serviços;
- 3 Criar valor compartilhado pela Empresa e as partes interessadas;
- 4 Cumprir as obrigações legais de conformidade e os compromissos voluntários através da promoção de práticas ambiciosas de gestão ambiental.

A política ambiental inclui um compromisso específico para o respeito da biodiversidade.

2.2.2

Respeito pelos direitos das comunidades

Somos conscientes da influência, também indireta, que nossas atividades podem ter sobre as comunidades em que operamos, e é por isso que as relações responsáveis com as comunidades constituem um pilar da nossa estratégia.

As condições individuais, o desenvolvimento econômico e social, e o bem-estar geral da comunidade estão estritamente ligados: por isso nos comprometemos a conduzir os nossos investimentos de maneira sustentável e a promover iniciativas de valor cultural, social e econômico, respeitando as comunidades locais e nacionais de modo a promover a inclusão social através da educação, da capacitação e do acesso à energia.

Além disso, nos empenhamos para que nossos produtos e serviços sejam concebidos para serem acessíveis a todos e não comprometam a saúde e a integridade física dos nossos clientes, na medida em que isso seja razoavelmente previsível.

2.2.3

Respeito pelos direitos das comunidades locais

Nos comprometemos a respeitar os direitos das comunidades locais e a contribuir para o seu crescimento econômico e social.

Da mesma forma, colaboramos com os fornecedores, as empresas empreiteiras e os parceiros que respeitam os Direitos Humanos e que contribuem para o desenvolvimento socioeconômico das comunidades nas quais atuamos.

Além disso, realizamos a promoção de atividades de consulta prévia, livre e informada, e de ações de inclusão social (mão de obra local, formação em questões de saúde e segurança, desenvolvimento de projetos locais, também em parceria com organizações locais). Com efeito, o conhecimento das necessidades locais específicas e uma constante atividade de escuta comunitária permitem-nos implementar ações sólidas também em condições de emergência imprevisíveis e sem 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.

Em particular, na idealização e realização de projetos de infraestrutura, nos empenhamos em considerar, no âmbito das devidas avaliações de impactos ambientais e sociais, a sua pegada ambiental e o respeito pelos Direitos Humanos na área em que o projeto está previsto.

Tomando como referência os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, nos comprometemos a garantir que as forças de segurança privadas que trabalham para proteger o pessoal e as propriedades do Grupo nas áreas de atividade, atuem de forma coerente com as leis nacionais aplicáveis, as regras e os padrões internacionais.

2.2.4

Respeito pelos direitos dos povos indígenas e das comunidades tradicionais⁴

Dedicamos especial atenção às comunidades mais vulneráveis, como os povos indígenas e as comunidades tradicionais, e nos empenhamos em respeitar a Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas.

No desenvolvimento de nossos projetos, nos empenhamos em envolver todas as partes interessadas relevantes, entre as quais os povos indígenas e as comunidades tradicionais, porque acreditamos que o envolvimento ativo das comunidades no processo é fundamental.

2.2.5

Integridade: tolerância zero à corrupção

Rejeitamos a corrupção em todas as suas formas diretas e indiretas porque a reconhecemos como um dos fatores que minam as instituições e a democracia, os valores éticos e a justiça, o bem-estar e o desenvolvimento das sociedades.

Por isso, levamos adiante nosso compromisso por meio do programa anticorrupção denominado "Plano de Tolerância Zero à Corrupção" que é um dos pilares em que se baseia o nosso Sistema de Gestão Anticorrupção.

2.2.6

Privacidade

Respeitamos a privacidade e o direito à privacidade de nossas partes interessadas e nos empenhamos em utilizar corretamente os dados e as informações que nos são fornecidos

⁴ Estes termos referem-se respectivamente a:

- comunidades tradicionais em países independentes que se distinguem dos demais componentes da comunidade nacional por suas condições sociais, culturais e econômicas, e que vivem total ou parcialmente conforme seus próprios costumes ou tradições, ou de acordo com leis ou normas especiais;
- povos, em países independentes que são considerados indígenas pelo fato de descenderem das populações que habitavam o país, ou uma região geográfica ao qual o país pertence, na época da conquista, da colonização ou da instituição das atuais fronteiras do Estado, e que, qualquer que seja seu status jurídico, conservam no todo ou em parte suas instituições sociais, econômicas, culturais e políticas. (conforme art. 1 par. 1, Convenção n° 169 da 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)

pelas pessoas que trabalham conosco, pelos clientes e pelas demais partes interessadas. A proteção e o tratamento dos dados pessoais constituem para nós um importante desafio na era da digitalização e da globalização dos mercados.

Tratamos os dados pessoais respeitando todos os direitos fundamentais e observamos a liberdade e os princípios reconhecidos pela lei, em particular o respeito pela vida privada e familiar, do domicílio e das comunicações, a proteção dos dados pessoais, a liberdade de pensamento, de consciência e de religião, a liberdade de expressão e de informação.

A privacidade desde a concepção (isto é, incorporada a partir da concepção de um processo corporativo) e por padrão (isto é, o tratamento dos dados pessoais é limitado à medida do necessário e suficiente para os fins previstos e pelo período estritamente necessário) são parte integrante de nossos processos de digitalização, assim como a análise de risco e a proteção dos dados sensíveis.

A privacidade das pessoas é protegida através da adoção de normas internacionais, e os métodos de processamento e conservação dos dados pessoais são definidos com o apoio do Data Protection Officer (DPO), em conformidade com as políticas da empresa e com vários regulamentos europeus e nacionais.

Também estamos empenhados em monitorar todas as empresas de terceiros que possam se encontrar na condição de utilizar os dados pessoais dos clientes. Para isso, há cláusulas dedicadas em contratos com parceiros que usam dados pessoais para realizar atividades específicas, por exemplo, serviços de venda ou pesquisas de satisfação dos clientes.

2.2.7

Comunicação

Estamos comprometidos com uma comunicação institucional e comercial não discriminatória e respeitosa das várias culturas e que, ao mesmo tempo, preste especial atenção para não afetar negativamente o público mais vulnerável, como as crianças e os idosos.

Além disso, exigimos que as comunicações e os contratos enviados aos nossos clientes sejam:

- ▶ claros e simples, formulados com uma linguagem a mais próxima possível da utilizada normalmente pelos interlocutores;
- ▶ conformes às normativas em vigor, sem recorrer a quaisquer práticas inexatas ou de qualquer forma desleais;
- ▶ completos, de modo a não ignorar qualquer elemento relevante para a decisão do cliente;
- ▶ disponíveis em sites da empresa;
- ▶ acessíveis, de modo a não ignorar quaisquer deficiências.

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.

IMPLEMENTAÇÃO E MONITORAMENTO

A implementação e o monitoramento dos compromissos expressos neste documento baseiam-se em processos adequados de due diligence⁵.

A avaliação do risco percebido, em combinação com a análise de lacunas, permite avaliar o risco residual e definir eventuais ações de melhoria. Assim, desenvolvem-se planos de ação específicos para cada país de presença e um plano de melhoria a ser gerenciado centralmente com a finalidade de harmonizar e integrar processos e políticas em nível global, a serem aplicados em nível local. As ações de melhoria destacadas pelo processo são incluídas no Plano de Sustentabilidade do Grupo.

Os fornecedores são constantemente monitorados em termos de Direitos Humanos utilizando ferramentas de inteligência artificial que permitem detectar preventivamente eventuais questões críticas e tomar as relativas ações consequentes.

A área de Planejamento de Sustentabilidade, Gestão de Performance e Direitos Humanos, dentro da função Innovability, é responsável pela gestão do posicionamento sobre direitos humanos, pela integração da política de direitos humanos nos processos de negócios e pela garantia de execução de atividades de due diligence.

As áreas locais de sustentabilidade são responsáveis pela integração da política de direitos humanos no país em que se encontram.

3.1 Denúncias das partes interessadas

Caso as partes interessadas, sejam elas internas ou externas, considerem que se verificou uma violação, poderão indicá-la a canais de denúncia específicos ou à área de Auditoria Interna⁶.

A Auditoria Interna efetua uma análise da denúncia, ouvindo eventualmente o autor e o responsável pela violação alegada, garantindo igualdade de tratamento ao nível do Grupo,

⁵ No contexto dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (Princípios 17-21), esse termo se refere a um sistema de gestão contínua que uma empresa implementa levando em conta o setor em que atua, os contextos operacionais, as dimensões da empresa e mais, para garantir o respeito ou para não ser cúmplices em abusos sobre os direitos humanos. Isso implica "identificar, prevenir, mitigar e prestar contas" dos efeitos negativos potencialmente causados pela empresa.

⁶ Isso está de acordo com o terceiro dos princípios orientadores das Nações Unidas sobre "acesso à solução".

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"

em conformidade com as políticas da empresa e a legislação local. Caso, após uma denúncia, se confirme uma violação dos princípios contidos nesta Política, será ativado o mesmo procedimento previsto no Código de Ética⁷.

Atuamos de forma a garantir aos denunciadores imunidade contra qualquer tipo de retaliação, garantindo a confidencialidade da identidade do denunciante, ressalvadas as obrigações legais.

As denúncias ou manifestações podem ser enviadas das seguintes formas:

- ▶ através da internet ou do número gratuito indicado na página web do Código de Ética da Enel;
- ▶ por carta ao endereço: Enel SpA - Área de Auditoria - Código de Ética. Via Dalmazia, 15 - Roma, ITÁLIA.

As denúncias também podem ser enviadas para os canais de contato locais específicos das empresas do Grupo.

3.2 Atribuições dos comitês de conselho da Enel SpA

O Comitê de Controle e Riscos e o Comitê para Corporate Governance e Sustentabilidade, após examinar esta Política de Direitos Humanos e submeter a relativa atualização à aprovação do Conselho de Administração, terão a tarefa de avaliar quaisquer outras mudanças e integrações, e de submetê-las ao Conselho de Administração.

3.3 Atribuições da área de planejamento de sustentabilidade, gestão de performance e direitos humanos

Direitos Humanos tem a tarefa de:

- ▶ programar e coordenar a implementação do processo de due diligence, em conjunto com as demais áreas relevantes, na medida em que sejam competentes;
- ▶ reportar-se ao Comitê de Controle e Riscos e ao Comitê para Corporate Governance e Sustentabilidade sobre a implementação do processo de due dili;
- ▶ prestar contas, anualmente, dentro do Relatório de Sustentabilidade do Grupo, do desempenho da Enel em relação aos compromissos assumidos neste documento.

⁷ Princípio 4.5 do Código de Ética

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 REVISÃO

Com base nas propostas do Comitê de Controle e Riscos e do Comitê para Corporate Governance e Sustentabilidade, esta Política será revista periodicamente, tendo em vista sua adequação e eficácia de implementação.

Qualquer revisão será aprovada pelo Conselho de Administração da Enel SpA.

5 COMUNICAÇÃO E FORMAÇÃO

A Política de Direitos Humanos é levada ao conhecimento das partes interessadas internas e externas através de atividades de comunicação dedicadas. A fim de assegurar a correta compreensão da Política por parte de todos os funcionários da Enel, preparou-se um plano de treinamento para promover o conhecimento dos princípios nela contidos.

6 DEFINIÇÕES

Trabalho forçado ou obrigatório

Qualquer trabalho ou serviço obtido de uma pessoa sob ameaça de punição ou para os quais essa pessoa não tenha se oferecido espontaneamente.(Art. 2 par. 1, Convenção nº 29 da OIT)

Relações comerciais

As relações com parceiros comerciais, empresas da cadeia de valor, bem como qualquer outra entidade estatal ou não estatal diretamente ligadas às atividades, aos produtos ou aos serviços da empresa.

(Princípio 13, "Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos: implementação do quadro das Nações Unidas "proteger, respeitar e remediar")

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)

Discrimination

Discriminação

O termo compreende que seja aquela direta, ou aquela indireta, respectivamente:

- a.** qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada na raça, na cor, no sexo, na orientação sexual, na religião, na opinião política, na descendência nacional ou origem social, que tenha por efeito negar ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em termos de emprego ou de profissão;
- b.** qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito negar ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em termos de emprego ou de profissão. (Art. 1 par. 1, Convenção nº 111 da OIT)

Povos indígenas e comunidades tradicionais

Esses termos referem-se respectivamente a:

- a.** povos, em países independentes que são considerados indígenas pelo fato de descenderem das populações que habitavam o país, ou uma região geográfica ao qual o país pertence, na época da conquista, da colonização ou da instituição das atuais fronteiras do Estado, e que, qualquer que seja seu status jurídico, conservam no todo ou em parte suas instituições sociais, econômicas, culturais e políticas;
- b.** comunidades tradicionais em países independentes que se distinguem dos demais componentes da comunidade nacional por suas condições sociais, culturais e econômicas, e que vivem total ou parcialmente conforme seus próprios costumes ou tradições, ou de acordo com leis ou normas especiais. (Art. 1 par. 1, Convenção nº 169 da OIT)

Due diligence

No contexto dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (Princípios 17-21), esse termo se refere a um sistema de gestão contínua que uma empresa implementa levando em conta o setor em que atua, os contextos operacionais, as dimensões da empresa e mais, para garantir o respeito ou para não ser cúmplice em abusos sobre os direitos humanos. Isso implica "identificar, prevenir, mitigar e prestar contas" dos efeitos negativos potencialmente causados pela empresa.

Parceiros

Pessoas físicas ou jurídicas que têm um interesse em relação à Enel para o desenvolvimento conjunto de novos projetos (Código de Ética do Grupo Enel).

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).