



Policy sui Diritti Umani

Human Rights Policy

Noiembrie 2021 / November 2021

CUPRINS

1 ANGAJAMENTUL ENEL FAȚĂ DE RESPECTAREA DREPTURILOR OMULUI	pag. 2
1.1 Cadrul de referință internațional	
1.2 Cadrul de referință intern	
2 PRINCIPII	pag. 8
2.1 Practici de lucru	
2.1.1 Refuzul muncii forțate sau obligatorii și al muncii copiilor	
2.1.2 Respect pentru diversitate și nediscriminare	
2.1.3 Libertatea de asociere și negociere colectivă	
2.1.4 Sănătate, siguranță și bunăstare	
2.1.5 Condiții de lucru echitabile și favorabile	
2.2 Comunitate și societate	
2.2.1 Mediul înconjurător	
2.2.2 Respectarea drepturilor comunităților	
2.2.3 Respectarea drepturilor comunităților locale	
2.2.4 Respectarea drepturilor populațiilor indigene și tribale	
2.2.5 Integritate: toleranță zero față de corupție	
2.2.6 Confidențialitate	
2.2.7 Comunicare	
3 IMPLEMENTARE ȘI MONITORIZARE	pag. 22
3.1 Raportarea părților interesate	
3.2 Atribuțiile comitetelor de consiliere ale Enel SpA	
3.3 Atribuțiile unității Sustainability Planning și Performance Management (SPPM) și drepturile omului	
4 REVIZUIRE	pag. 26
5 COMUNICARE ȘI FORMARE	pag. 26
6 DEFINIȚII	pag. 26

Toate părțile interesate ale Enel pot raporta orice încălcare sau presupusă încălcare a Politicii privind drepturile omului în următoarele moduri:

- prin web sau la un număr gratuit, așa cum este indicat în pagina web a Codului Etic Enel;
 - printr-o scrisoare la adresa: Enel – Funzione Audit – Codice Etico Via Dalmazia, 15 – 00198 Roma
- Rapoartele pot fi trimise și către canalele locale de contact specifice ale societăților Grupului.

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 ANGAJAMENTUL ENEL FAȚA DE RESPECTAREA DREPTURILOR OMULUI

Enel își propune să creeze valoare sustenabilă și partajată cu toate părțile interesate interne și externe, inovând și urmărind excelența și valorificând respectul pentru diversitate de-a lungul întregului lanț valoric al afacerilor în care își desfășoară activitatea.

Inovația și sustenabilitatea sunt o combinație inseparabilă a strategiei noastre, împreună cu spiritul de serviciu și atenția pentru bunăstarea oamenilor și a societății. Suntem parte din teritoriu și o componentă esențială în viața oamenilor, a companiilor și a societății în ansamblu.

Povestea noastră a început prin promovarea accesului la energie pentru un număr din ce în ce mai mare de oameni: apoi ne-am deschis către noi tehnologii, noi servicii, noi moduri de utilizare a energiei, noi modele de parteneriat, implicând cât mai mult posibil toate părțile interesate pentru a crea un viitor sustenabil împreună.

Strategia sustenabilă și un model de afaceri integrat fac posibilă contribuția la atingerea Obiectivelor de dezvoltare durabilă ale Națiunilor Unite și echilibrarea riscurilor.

Am plasat în centru ODD 13 „Combaterea schimbărilor climatice”. În calitate de lider al tranziției energetice, care este un adevărat proces de transformare, ne propunem: decarbonizarea mixului energetic cu creșterea capacității regenerabile (ODD 7 „Energie curată și accesibilă”); electrificarea consumului, datorită consolidării infrastructurilor rezistente și eficiente (ODD 9 „Industrie, inovare și infrastructuri”) și platforme și servicii digitale (ODD 11 „Orașe și comunități durabile”).

O tranziție echitabilă și incluzivă este aceea care nu lasă pe nimeni în urmă și ia în considerare nevoile tuturor părților interesate, cu referire în special la cele mai vulnerabile. În acest scop, ne angajăm:

- să luăm în considerare în mod proactiv nevoile și prioritățile oamenilor și ale societății, deoarece acest lucru permite inovarea proceselor și produselor, aspect-cheie pentru un model de afaceri din ce în ce mai competitiv, incluziv și sustenabil, inclusiv prin adoptarea principiilor circularității și protecției capitalului natural și biodiversității;
- să promovăm implicarea principalelor părți interesate externe și interne, pentru a le crește gradul de conștientizare și a dezvolta un dialog constructiv, care poate oferi o contribuție valoroasă la conceperea soluțiilor de atenuare a schimbărilor climatice.

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.

După părerea noastră, companiile au capacitatea de a produce impacturi pozitive asupra societății: în acest sens, respectul pentru drepturile omului trebuie considerat elementul de bază pentru urmărirea unui progres sustenabil, care depășește simpla respectare a reglementărilor actuale. Prin această politică ne exprimăm angajamentul de a respecta toate drepturile omului, și în special cele care sunt de strictă relevanță pentru lanțul nostru valoric, în conformitate cu ceea ce a reieșit în urma consultării cu părțile interesate (interne, la nivel de societate, furnizori, experți în drepturile omului, „think tank”, ONG-uri), desfășurată conform criteriilor enumerate în ghidul „UN Global Compact Guide for business: how to develop a Human Rights Policy”.

Ne angajăm să supraveghem aplicarea acestei politici (i) utilizând un proces specific de „due diligence”, ii) promovând un comportament în conformitate cu o tranziție justă și incluzivă și iii) comunicând cu privire la planurile de acțiune elaborate pentru prevenirea și remedierea cazurilor în care pot apărea probleme.

Această politică a fost aprobată de consiliul de administrație al Enel SpA în data de 5 februarie 2013, a fost actualizată ulterior în 4 noiembrie 2021 și stabilește angajamentele și responsabilitățile pe care toți colaboratorii noștri (Enel SpA și societățile subsidiare ale acesteia¹) și le asumă în legătură cu drepturile omului, cu referire în special la desfășurarea afacerilor și a activităților companiei, precum și la standardele la care solicităm părților interesate să de adere.

1.1 Cadrul de Referință Internațional

Această politică susține următoarele valori fundamentale ale dreptului internațional și european și aplică principiile lor fondatoare:

- 1** Carta internațională a drepturilor omului a Națiunilor Unite (ONU)
 - a.** Declarația universală a drepturilor omului
 - b.** Convenția internațională privind drepturile civile și politice
 - c.** Convenția internațională privind drepturile economice, sociale și culturale
- 2** Convențiile fundamentale ale Organizației Internaționale a Muncii (OIM) – nr. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182 – și declarația privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă
- 3** Convenția ONU cu privire la drepturile copilului
- 4** Convențiile OIM nr.107 și nr.169 privind drepturile popoarelor indigene și tribale
- 5** Convenția europeană a drepturilor omului

¹ În continuare, Enel SpA și toate societățile subsidiare ale acesteia, în mod direct și/sau indirect, sunt denumite „Enel”.

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

În plus, următoarele standarde din sectorul privat și inițiative voluntare au fost luate în considerare în edițiile lor cele mai actualizate:

- 1 Cele 10 principii ale inițiativei ONU „Global Compact”
- 2 Principiile orientative ale Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) pentru întreprinderi multinaționale
- 3 Declarația tripartită de principii a OIM privind întreprinderile multinaționale și politica socială
- 4 Principiile orientative privind afacerile și drepturile omului: implementarea cadrului ONU „protejare, respectare și remediere”
- 5 Declarația Națiunilor Unite privind drepturile popoarelor indigene
- 6 Modern Slavery Act al Regatului Unit 2015
- 7 Standardul nr. 5 din „Performance standards on Environmental and Social Sustainability” ale Corporației Financiare Internaționale

1.2 Cadrul de Referință intern

Următoarele documente interne sunt legate de principiile enumerate în această politică și sprijină implementarea acestora:

- 1 Codul Etic
- 2 Planul Toleranță Zero pentru Corupție
- 3 „Global compliance program” al Grupului Enel
- 4 Model de organizare și management conform Decretului legislativ 8 iunie 2001 nr. 231 („Modelul 231”) și alte modele de prevenire a riscurilor penale la nivel global
- 5 Acord-cadru global cu federațiile sindicale mondiale
- 6 Aplicarea „General Data Protection Regulation” (regulamentul UE 2016/679) din 25.05.2018
- 7 Politica privind sănătatea nr. 179 din 12.02.2014
- 8 Politica globală privind diversitatea și incluziunea, nr. 27 din 21.09.2015
- 9 Politica globală privind hărțuirea, nr. 431 din 11.06.2019
- 10 Declarația Grupului Enel privind hărțuirea, 2020
- 11 Politica privind accesibilitatea digitală, nr. 1142 din 04.06.2021
- 12 Politica privind mediul, actualizată în februarie 2018
- 13 Politica privind biodiversitatea, nr. 474 din 20.12.2019

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

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

1.2 Internal References

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

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

2 PRINCIPII

Principiile incluse în această secțiune iau în considerare importanța pe care acestea o asumă în contextul activităților și relațiilor noastre de afaceri și rezultatul procesului de consultare a părților interesate menționat mai sus.

Ne angajăm să respectăm aceste principii în fiecare țară în care activăm, ținând cont de diversitățile culturale, sociale și economice locale, solicitând tuturor părților interesate să adopte o conduită în conformitate cu aceste principii și acordând o atenție deosebită contextelor care implică riscuri ridicate sau potențial conflictuale.

Părțile interesate sunt toți cei care au un interes direct sau indirect în activitățile Grupului, cum ar fi, de exemplu, clienți, angajați de orice grad, furnizori, antreprenori, parteneri, alte companii și asociații comerciale, comunitatea financiară, societatea civilă, comunitățile locale și populațiile indigene și tribale, instituțiile naționale și internaționale, mass-media, precum și organizațiile și instituțiile care îi reprezintă.

În special, pe lângă garantarea standardelor de calitate necesare, performanța furnizorilor trebuie să meargă mână în mână cu angajamentul de a adopta cele mai bune practici în ceea ce privește drepturile omului și condițiile de muncă (inclusiv orele de lucru adecvate, munca forțată sau a copiilor, respectul față de demnitatea personală, nediscriminarea și includerea diversității, libertatea de asociere și negocieri colectivă), sănătatea și siguranța la locul de muncă, responsabilitatea față de mediu și respectarea vieții private by design și by default.

Prin angajamentul nostru, ne propunem un progres sustenabil, pentru a face compania noastră și comunitățile în care activăm mai bogate, mai incluzive și mai reziliente, fără a lăsa pe nimeni în urmă.

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 Practici de L uclu

2.1.1

Refuzul muncii forțate sau obligatorii și al muncii copiilor

Respingem folosirea oricărui tip de muncă forțată sau obligatorie² și orice formă de sclavie și trafic de persoane – așa cum este definit de Convenția nr. 29 din OIM – și nu confiscăm bani sau acte de identitate pentru a reține lucrătorul împotriva voinței acestuia.

Considerăm că copiii și lucrătorii minori reprezintă o categorie de risc, motiv pentru care acordăm o atenție deosebită respectării drepturilor acestora de-a lungul lanțului valoric al activităților noastre. Respingem utilizarea muncii copiilor, așa cum este definită de legislația în vigoare în țara în care se desfășoară activitățile. În orice caz, vârsta nu trebuie să fie mai mică decât vârsta minimă stabilită prin Convenția nr. 138 al OIM.

2.1.2

Respect pentru diversitate și nediscriminare³

Promovăm principiile diversității, incluziunii, egalității de tratament și de șanse și ne angajăm să garantăm dreptul la condiții de lucru care să respecte demnitatea fiecărei persoane și să creăm un mediu de lucru în care oamenii sunt tratați corect și sunt apreciați pentru unicitatea lor.

Ne angajăm să protejăm integritatea fizică și psihologică și individualitatea fiecărei persoane și ne opunem oricărei forme de comportament care provoacă discriminare din motive de gen, vârstă, dizabilitate, naționalitate, orientare sexuală, etnie, religie, opinii politice și orice altă formă de diversitate individuală sau care dăunează persoanei, convingerilor sau preferințelor sale. De asemenea, promovăm libertatea de exprimare.

Nu tolerăm hărțuirea fizică, verbală, vizuală, psihologică, discriminatorie sau sexuală, care creează un mediu de lucru denigrator, ostil, umilitor, intimidant, ofensator sau nesigur.

Ne angajăm pentru o tranziție energetică „echitabilă pentru toți” și prin oferirea de servicii inovatoare și incluzive pentru clienții de toate vârstele, pentru categoriile vulnerabile, sărace, marginalizate, familiile vulnerabile, cu o atenție deosebită pentru persoanele cu dizabilități. Ne angajăm să răspundem întotdeauna la sugestiile și la reclamațiile clienților și asociațiilor pentru protecția acestora, utilizând sisteme de comunicare adecvate și în timp util (de

² Prin muncă forțată sau obligatorie înțelegem: orice muncă sau serviciu extorcat de la o persoană sub amenințarea pedepsei sau pentru care acea persoană nu s-a oferit în mod spontan (Cf. art.2 alin. 1, Convenția nr. 29 a OIM).

³ Termenul „discriminare” include atât discriminarea directă, cât și cea indirectă, respectiv:
a) orice distincție, excludere sau preferință bazată pe rasă, culoare, gen, orientare sexuală, religie, opinie politică, origine națională sau socială, care are ca efect negarea sau modificarea egalității de posibilități sau de tratament în materie de angajare sau profesie;
b) orice altă distincție, excludere sau preferință care are ca efect negarea sau modificarea egalității de șanse sau de tratament în materie de angajare sau profesie. (Vezi art. 1 alin. 1, Convenția nr. 111 a OIM)

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).

exemplu, servicii de call center, adrese de e-mail) și să luăm în considerare toate nevoile clienților, în special ale persoanelor cu dizabilități.

2.1.3

Libertatea de asociere și negociere colectivă

Protejăm dreptul angajaților noștri de a constitui sau de a participa în organizații pentru a-și apăra și promova interesele. De asemenea, respectăm și dreptul acestora de a fi reprezentați, în cadrul diferitelor unități de producție, de organizații sindicale sau de alte forme de reprezentare alese conform legilor și practicilor în vigoare în diferitele țări în care activează.

Considerăm că negocierea colectivă este instrumentul privilegiat pentru determinarea condițiilor contractuale ale angajaților noștri, precum și pentru reglementarea relațiilor dintre conducerea companiei și sindicate.

2.1.4

Sănătate, siguranță și bunăstare

Considerăm sănătatea, siguranța și bunăstarea psihologică, relațională și fizică a oamenilor drept cel mai de preț bun care trebuie protejat în fiecare moment al vieții, la serviciu, acasă și în timpul liber.

Ne angajăm să dezvoltăm și să răspândim o cultură solidă a sănătății, siguranței și bunăstării în perimetrul companiei noastre, pentru a garanta un mediu de lucru fără riscuri pentru sănătate și securitate și pentru a promova comportamente orientate spre „work-life integration”.

Ne angajăm activ să promovăm bunăstarea personală și organizațională, ca factori favorizanți pentru implicarea și pentru potențialul inovator al oamenilor.

În acest fel, ne propunem să promovăm conștientizarea tuturor cu privire la riscuri și la comportamentul responsabil.

De asemenea, implicăm firmele contractoare și furnizorii noștri în programe de dezvoltare și conștientizare: fiecare persoană trebuie să se simtă responsabilă pentru propria sănătate și siguranță și pentru cea a celorlalți.

Angajamentul nostru se exprimă și în integrarea sănătății și siguranței în procesele și în activitățile de formare, în selecția și managementul riguros al furnizorilor/firmelor contractoare, în schimbul de informații și în activitatea de benchmarking constant cu lumea exterioară.

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

Condiții de lucru echitabile și favorabile

Oricine lucrează cu noi, de-a lungul întregului lanț valoric, are dreptul la condiții care să respecte sănătatea, siguranța, bunăstarea și demnitatea, numărul maxim de ore de lucru, perioade de odihnă în timpul zilei și în timpul săptămânii și o perioadă de concediu plătit pe an.

Remunerația angajaților Grupului ia în considerare principiul compensării echitabile pentru muncă și al egalității de remunerare între lucrătorii bărbați și femei pentru o muncă de valoare egală, pe baza unei evaluări obiective a activităților care urmează să fie îndeplinite (Convenția nr. 100 a OIM). Remunerația minimă a angajaților Grupului nu poate fi mai mică decât cea stabilită prin contractele colective și prin tratamentele legislative și de reglementare în vigoare în diferitele țări, în conformitate cu prevederile Convențiilor OIM.

De asemenea, considerăm că orientarea și formarea profesională sunt importante pentru dezvoltarea oamenilor și a competențelor acestora, în special în situațiile afectate de tranziția energetică și în care abordarea noastră adoptă principiile circularității, promovând recalificarea și consolidarea competențelor profesionale prin implementarea unor programe specifice de reskilling (recalificare) și upskilling (perfecționare), pentru a facilita o tranziție echitabilă.

2.2

Comunitate și Societate

2.2.1

Mediul înconjurător

Credem că provocarea pe care o reprezintă schimbările climatice reprezintă cel mai puternic obstacol care îi poate împiedica pe oameni să se bucure de drepturile lor. Protecția mediului și a resurselor naturale, lupta împotriva schimbărilor climatice și contribuția la o dezvoltare economică sustenabilă sunt factori strategici în planificarea, operarea și dezvoltarea activităților noastre. Acest lucru este combinat cu angajamentul nostru mai general de a accelera procesele legate de decarbonizare și electrificare, pentru a permite atingerea obiectivelor de limitare a încălzirii globale, în conformitate cu Acordul de la Paris și pentru a contribui la atingerea obiectivelor de dezvoltare durabilă ale Națiunilor Unite.

2.1.5

Just and favorable working conditions

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

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

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

2.2

Communities and Society

2.2.1

Environment

We believe the current challenge posed by climate change phenomena is the main impediment to people 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.

Ca dovadă a angajamentului nostru, cele patru principii fundamentale (împreună cu cele 10 obiective strategice) ale politicii noastre de mediu:

- 1 Protecția mediului prin prevenirea impactului;
- 2 Îmbunătățirea și promovarea sustenabilității ecologice a produselor și serviciilor;
- 3 Crearea unor valori comune pentru Companie și pentru părțile interesate;
- 4 Îndeplinirea obligațiilor legale de conformitate și angajamentele voluntare, prin promovarea unor practici ambițioase de management de mediu.

Politica de mediu include un angajament specific privind biodiversitatea.

2.2.2

Respectarea drepturilor comunităților

Suntem conștienți de influența, chiar indirectă, pe care activitățile noastre o pot avea asupra comunităților în care activăm: din acest motiv, relațiile responsabile cu comunitățile sunt un pilon al strategiei noastre.

Condițiile individuale, dezvoltarea economică și socială și bunăstarea generală a comunității sunt strâns legate: din acest motiv, ne propunem să ne conducem investițiile într-o manieră sustenabilă și să promovăm inițiative de valoare culturală, socială și economică, respectând comunitățile locale și naționale pentru a favoriza incluziunea socială cu ajutorul educației, formării și accesului la energie.

De asemenea, ne angajăm să ne asigurăm că produsele și serviciile noastre sunt concepute astfel încât să fie accesibile tuturor și să nu compromită sănătatea și integritatea fizică a clienților noștri, în măsura în care acest lucru poate fi prevăzut.

2.2.3

Respectarea drepturilor comunităților locale

Ne angajăm să respectăm drepturile comunităților locale și să contribuim la creșterea economică și socială a acestora.

De asemenea, colaborăm cu furnizori, firme contractoare și parteneri care respectă drepturile omului și care contribuie la dezvoltarea socio-economică a comunităților în care activăm. Realizăm toate acestea și prin promovarea activităților de consultare preventivă, gratuită și informată și a acțiunilor de incluziune socială (manoperă locală, instruire în domeniul sănătății și siguranței, dezvoltarea proiectelor locale – și în parteneriat cu organizațiile locale). Cunoașterea nevoilor locale specifice și ascultarea constantă a comunităților ne permit să implementăm acțiuni solide chiar și în condiții de urgență imprevizibile și fără precedent.

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.

În special în proiectarea și implementarea proiectelor de infrastructură, ne angajăm să luăm în considerare în mod corespunzător, în cadrul unor evaluări adecvate de impact social și de mediu, amprenta acestora asupra mediului și respectarea drepturilor omului în zona în care este planificat proiectul.

Luând ca referință Principiile voluntare privind securitatea și drepturile omului, ne angajăm să ne asigurăm că forțele private de securitate care activează pentru a proteja personalul și proprietatea Grupului în zonele de activitate acționează într-o manieră conformă cu legislația națională în vigoare și cu reglementările și standardele internaționale.

2.2.4

Respectarea drepturilor populațiilor indigene și tribale⁴

Acordăm o atenție deosebită celor mai vulnerabile comunități, cum ar fi cele indigene și tribale, și ne angajăm să respectăm Declarația Națiunilor Unite privind drepturile populațiilor indigene. În dezvoltarea proiectelor noastre, ne angajăm să implicăm toate părțile interesate relevante, inclusiv comunitățile indigene și tribale, deoarece credem că implicarea activă a comunităților în acest proces este fundamentală.

2.2.5

Integritate: toleranță zero față de corupție

Respingem corupția în toate formele sale directe și indirecte, deoarece o recunoaștem ca fiind unul dintre factorii de subminare ai instituțiilor și democrației, valorilor etice și justiției, bunăstării și dezvoltării societăților.

Acesta este motivul pentru care ne continuăm angajamentul prin programul anticorupție numit „Planul toleranță zero față de corupție”, care este unul dintre pilonii pe care se bazează Sistemul nostru de management anticorupție.

2.2.6

Confidențialitate

Respectăm confidențialitatea și dreptul la confidențialitate al părților interesate și ne angajăm să utilizăm corect datele și informațiile furnizate de persoanele care lucrează cu noi, de clienți și de alte părți interesate. Protecția și prelucrarea datelor cu caracter personal reprezintă o provocare importantă pentru noi în era digitalizării și globalizării piețelor.

⁴ Acești termeni se referă, respectiv, la:
a) populații tribale din țări independente care se deosebesc de alte componente ale comunității naționale prin condițiile lor sociale, culturale și economice și care trăiesc total sau parțial conform propriilor obiceiuri sau tradiții sau conform unor legi sau norme speciale;
b) populații din țări independente care sunt considerate indigene datorită faptului că descind din populațiile care locuiau în țară sau într-o regiune geografică de care aparține țara în momentul cuceririi, colonizării sau stabilirii frontierelor actuale și care, indiferent de statutul lor juridic, își păstrează în întregime sau parțial instituțiile sociale, economice, culturale și politice. (Vezi art. 1 alin. 1, Convenția nr. 169 a OIM)

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

Prelucrăm datele cu caracter personal respectând toate drepturile fundamentale și respectăm libertățile și principiile recunoscute de lege, în special respectarea vieții private și de familie, a locuinței și a comunicațiilor, protecția datelor cu caracter personal, libertatea de gândire, de conștiință și de religie, libertatea de exprimare și de informare.

„Privacy by design” (adică, confidențialitatea încorporată începând cu proiectarea unui proces de afaceri) și „by default” (adică prelucrarea datelor cu caracter personal în măsura necesară și suficientă pentru scopurile vizate și pentru perioada strict necesară) sunt parte integrantă a proceselor noastre de digitalizare, precum sunt și analiza riscurilor și protecția datelor sensibile.

Intimitatea persoanelor fizice este protejată prin adoptarea standardelor internaționale, iar metodele de prelucrare și stocare a datelor cu caracter personal sunt definite cu sprijinul Responsabilului cu protecția datelor (Data Protection Officer – DPO) în conformitate cu politicile companiei și cu diverse reglementări europene și naționale.

De asemenea, ne angajăm să monitorizăm toate companiile terțe care ar putea fi în măsură să utilizeze datele personale ale clienților. În acest scop, sunt prevăzute clauze speciale în contractele cu partenerii care utilizează date personale pentru a desfășura activități specifice, de exemplu servicii de vânzări sau anchete de satisfacție a clienților.

2.2.7

Comunicare

Ne angajăm într-o comunicare instituțională și comercială nediscriminatorie și respectuoasă față de diferite culturi și care, în același timp, acordă o atenție deosebită pentru a nu influența negativ publicul cel mai vulnerabil, cum ar fi copiii și persoanele în vârstă.

În plus, solicităm ca contractele și comunicările trimise clienților noștri să fie:

- clare și simple, formulate într-un limbaj cât mai apropiat de cel folosit în mod normal de interlocutori;
- conforme cu reglementările în vigoare, fără a recurge la practici evazive sau incorecte;
- complete, pentru a nu trece cu vederea niciun element relevant pentru decizia clientului;
- disponibile pe site-urile companiei;
- făcute accesibile, pentru a nu neglija niște posibile abilități diferite.

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 IMPLEMENTARE ȘI MONITORIZARE

Implementarea și monitorizarea angajamentelor exprimate în acest document se bazează pe procese de due diligence adecvate⁵.

Evaluarea riscului perceput, în combinație cu gap analysis (analiza decalajului), permite evaluarea riscului rezidual și definirea oricăror acțiuni de îmbunătățire. Prin urmare, sunt elaborate planuri de acțiune specifice pentru fiecare țară de prezență și un plan de îmbunătățire care să fie gestionat central în vederea armonizării și integrării la nivel global a proceselor și politicilor, pentru a fi aplicate la nivel local. Acțiunile de îmbunătățire evidențiate de proces sunt incluse în Planul de sustenabilitate al Grupului.

Furnizorii sunt monitorizați în mod constant în ceea ce privește drepturile omului, folosind instrumente de inteligență artificială care permit interceptarea în prealabil a oricăror probleme critice și întreprinderea de acțiuni aferente.

Unitatea Sustainability Planning & Performance Management & Human Rights, din cadrul funcției Innovability, are sarcina de a gestiona poziționarea privind drepturile omului, precum și de a integra politica privind drepturile omului în procesele companiei și de a garanta executarea activităților de due diligence.

Unitățile locale de sustenabilitate au sarcina de a integra politica privind drepturile omului în țara unde grupul Enel este prezent..

3.1 Raportarea părților interesate

Dacă părțile interesate interne sau externe consideră că a avut loc o încălcare, o pot raporta fie prin canalele de raportare specifice, fie către Funcția de Audit⁶.

Funcția de Audit analizează raportul, eventual ascultând autorul și persoana responsabilă de presupusa încălcare, asigurând un tratament egal la nivel de Grup, în conformitate cu politicile companiei și cu legislația locală.

⁵ În contextul Principiilor directoare privind afacerile și drepturile omului (Principiile 17-21), acest termen se referă la un sistem de management continuu pe care o companie îl implementează ținând cont, printre altele, de sectorul în care își desfășoară activitatea, de contextele de operare și de dimensiunea companiei, pentru a se asigura că respectă sau că nu este complice la încălcări ale drepturilor omului. Aceasta implică „identificarea, prevenirea, atenuarea și raportarea” efectelor negative potențial cauzate de companie .

⁶ Acest lucru este în conformitate cu al treilea dintre principiile directoare ale Națiunilor Unite privind „accesul la remediu”.

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”

Dacă în urma unui raport se constată o încălcare a principiilor cuprinse în această politică, se va activa aceeași procedură prevăzută în Codul Etic⁷. Acționăm în așa fel încât să protejăm persoanele care înaintează un raport împotriva oricărui tip de represalii, asigurând confidențialitatea identității acestora, fără a aduce atingere obligațiilor legale. Rapoartele pot fi trimise în următoarele moduri:

- prin web sau la un număr gratuit, așa cum este indicat în pagina web a Codului Etic Enel;
- o scrisoare la adresa: Enel SpA – Funzione Audit – Codice Etico. Via Dalmazia, 15 – Roma, ITALIA. Rapoartele pot fi trimise și către canalele locale de contact specifice ale companiilor din Grup.

3.2

Atribuțiile comitetelor de consiliere ale Enel SpA

Comitetul de control și riscuri și Comitetul pentru Corporate Governance și sustenabilitate, după ce au examinat această politică privind drepturile omului și au prezentat actualizarea aferentă spre aprobare din partea Consiliului de administrație, vor avea sarcina de a evalua orice modificări și completări ulterioare și de a o propune Consiliului de administrație.

3.3

Atribuțiile unității sustainability planning și performance management (sppm) și drepturile omului

Unitatea SPPM-Drepturile Omului are sarcina:

- de a planifica și coordona implementarea procesului de due diligence, împreună cu celelalte funcții implicate, în măsura competenței acestora;
- de a raporta Comitetului de control și riscuri și Comitetului pentru Corporate Governance și sustenabilitate cu privire la implementarea procesului de due diligence;
- de a raporta anual, în cadrul Raportului de sustenabilitate al Grupului, performanța Enel cu privire la angajamentele asumate în acest document.

⁷ Principiul 4.5 din Codul Etic.

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 REVIZUIRE

Pe baza propunerilor Comitetului de control și riscuri și ale Comitetului pentru Corporate Governance și sustenabilitate, această politică va fi supusă revizuirii periodice, ținând cont de adecvarea și eficacitatea implementării acesteia.

Orice revizuire va fi supusă aprobării din partea Consiliului de administrație al Enel SpA.

5 COMUNICARE ȘI FORMARE

Politica privind drepturile omului este adusă în atenția părților interesate interne și externe prin activități de comunicare speciale. Pentru a asigura înțelegerea corectă a politicii de către toți colaboratorii Enel, este pregătit un plan de formare care să promoveze cunoașterea principiilor cuprinse în aceasta.

6 DEFINIȚII

Muncă forțată sau obligatorie

Orice muncă sau serviciu extorcat de la o persoană sub amenințarea pedepsei sau pentru care acea persoană nu s-a oferit în mod spontan. (Art. 2 alin. 1, Convenția nr. 29 a OIM)

Relațiile de afaceri

Relațiile cu partenerii de afaceri, companiile din lanțul valoric precum și orice altă entitate de stat sau nestatală direct legată de activitățile, produsele sau serviciile companiei".

(Principiul 13, „Principiile orientative privind afacerile și drepturile omului: implementarea cadrului ONU „protejare, respectare și remediere”).

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).

Discriminare

Termenul include atât discriminarea directă, cât și cea indirectă, respectiv:

- a.** orice distincție, excludere sau preferință bazată pe rasă, culoare, gen, orientare sexuală, religie, opinie politică, origine națională sau socială, care are ca efect negarea sau modificarea egalității de posibilități sau de tratament în materie de angajare sau profesie;
- b.** orice altă distincție, excludere sau preferință care are ca efect negarea sau modificarea egalității de șanse sau de tratament în materie de angajare sau profesie.
(Art. 1 alin. 1, Convenția nr. 111 a OIM).

Populații indigene și tribale

Acești termeni se referă, respectiv, la:

- a.** populații din țări independente care sunt considerate indigene datorită faptului că descind din populațiile care locuiau în țară sau într-o regiune geografică de care aparține țara în momentul cuceririi, colonizării sau stabilirii frontierelor actuale și care, indiferent de statutul lor juridic, își păstrează în întregime sau parțial instituțiile sociale, economice, culturale și politice;
- b.** populații tribale din țări independente care se deosebesc de alte componente ale comunității naționale prin condițiile lor sociale, culturale și economice și care trăiesc total sau parțial conform propriilor obiceiuri sau tradiții sau conform unor legi sau norme speciale. (Art. 1 alin. 1, Convenția nr. 169 a OIM).

Due diligence

În contextul Principiilor directoare privind afacerile și drepturile omului (Principiile 17 – 21), acest termen se referă la un sistem de management continuu pe care o companie îl implementează ținând cont, printre altele, de sectorul în care își desfășoară activitatea, de contextele de operare și de dimensiunea companiei, pentru a se asigura că respectă sau că nu este complice la încălcări ale drepturilor omului. Aceasta implică „identificarea, prevenirea, atenuarea și raportarea” efectelor negative potențial cauzate de companie.

Parteneri

Persoane fizice sau juridice care au un interes față de Enel pentru dezvoltarea comună de noi proiecte (Codul Etic al Grupului Enel).

Discrimination

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

- a.** any distinction, exclusion or preference based on race, color, 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).