

Policy sui Diritti Umani



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

- tramite web o numero verde come indicato alla [pagina web del Codice Etico Enel](#);
- tramite lettera all'indirizzo: Enel - Funzione Audit - Codice Etico Via Dalmazia, 15 - 00198 Roma

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

Indice

1 L'IMPEGNO DI ENEL NEL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI	Pag. 4
1.1 QUADRO DI RIFERIMENTO INTERNAZIONALE	
1.2 QUADRO DI RIFERIMENTO INTERNO	
2 PRINCIPI	Pag. 6
2.1 PRATICHE DI LAVORO	
2.1.1 Rifiuto del lavoro forzato o obbligatorio e del lavoro minorile	
2.1.2 Rispetto per le diversità e non-discriminazione	
2.1.3 Libertà di associazione e contrattazione collettiva	
2.1.4 Salute, sicurezza e benessere	
2.1.5 Condizioni di lavoro giuste e favorevoli	
2.2 COMUNITÀ E SOCIETÀ	
2.2.1 Ambiente	
2.2.2 Rispetto dei diritti delle comunità	
2.2.3 Rispetto dei diritti delle comunità locali	
2.2.4 Rispetto dei diritti delle popolazioni indigene e tribali	
2.2.5 Integrità: tolleranza zero alla corruzione	
2.2.6 Privacy	
2.2.7 Comunicazione	
3 ATTUAZIONE E MONITORAGGIO	Pag. 11
3.1 SEGNALAZIONI DEGLI STAKEHOLDER	
3.2 COMPITI DEI COMITATI CONSILIARI DI ENEL SPA	
3.3 COMPITI DELL'UNITÀ SUSTAINABILITY PLANNING E PERFORMANCE MANAGEMENT (SPPM) E DIRITTI UMANI	
4 REVISIONE	Pag. 12
5 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	Pag. 12
6 DEFINIZIONI	Pag. 13

1. L'IMPEGNO DI ENEL NEL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.1 QUADRO DI RIFERIMENTO INTERNAZIONALE

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

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

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

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

1.2 QUADRO DI RIFERIMENTO INTERNO

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

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

2. PRINCIPI

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

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

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

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

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

2.1 PRATICHE DI LAVORO

2.1.1. Rifiuto del lavoro forzato o obbligatorio e del lavoro minorile

Rifiutiamo l'uso di qualsiasi tipo di lavoro forzato o obbligatorio² e ogni forma di schiavitù e traffico umano - così come definito dalla Convenzione n. 29 dell'ILO - e non confisciamo denaro o documenti di identità allo scopo di trattenere il lavoratore contro la propria volontà.

Riteniamo che i bambini e i lavoratori minorenni costituiscano una categoria a rischio, ecco perché prestiamo estrema attenzione al rispetto dei loro diritti lungo la catena del valore delle nostre attività.

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

2.1.2 Rispetto per le diversità e non-discriminazione³

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

Ci impegniamo a tutelare l'integrità fisica e psicologica e l'individualità di ciascuna persona e ci

opponiamo a qualsiasi forma di comportamento che causi discriminazione riguardo a genere, età, disabilità, nazionalità, orientamento sessuale, etnia, religione, opinioni politiche e ogni altra forma di diversità individuale o che sia lesivo della persona, delle sue convinzioni o preferenze. Parimenti, promuoviamo la libertà di espressione.

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

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

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

2.1.3 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

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

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

2.1.4 Salute, sicurezza e benessere

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

Ci impegniamo a sviluppare e diffondere una solida cultura della salute, della sicurezza e del benessere in tutto il nostro perimetro aziendale, in modo da garantire un ambiente di lavoro privo di rischi per la salute e la sicurezza e a promuovere comportamenti orientati al 'work-life integration'.

Ci impegniamo attivamente a favorire il benessere personale e organizzativo quali fattori abilitanti del coinvolgimento e delle potenzialità innovative delle persone.

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

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

Il nostro impegno si estrinseca anche nell'integrare la salute e la sicurezza nei processi e nelle attività di training, nella selezione e gestione rigorosa dei fornitori/ditte appaltatrici, nella condivisione

delle informazioni e nell'attività costante di benchmarking con l'esterno.

2.1.5 Condizioni di lavoro giuste e favorevoli

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

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

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

2.2 COMUNITÀ E SOCIETÀ

2.2.1 Ambiente

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

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

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

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

La politica ambientale include un impegno specifico al rispetto della [biodiversità](#).

2.2.2 Rispetto dei diritti delle comunità

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

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

grazie a istruzione, formazione e accesso all'energia.

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

2.2.3 Rispetto dei diritti delle comunità locali

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

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

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

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

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

2.2.4 Rispetto dei diritti delle popolazioni indigene e tribali⁴

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

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

2.2.5 Integrità: tolleranza zero alla corruzione

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

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

2.2.6 Privacy

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

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

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

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

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

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

2.2.7 Comunicazione

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

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

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

3. ATTUAZIONE E MONITORAGGIO

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

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

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

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

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

3.1 SEGNALAZIONI DEGLI STAKEHOLDER

Qualora gli stakeholder, siano essi interni o esterni, ritenessero che si sia verificata una violazione, possono segnalarlo o a specifici canali di segnalazione o alla Funzione Audit⁶.

La Funzione Audit provvede a un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione, garantendo parità di trattamento a livello di Gruppo, in osservanza delle politiche della società e della legislazione locale.

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

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

Le segnalazioni possono essere inviate con le seguenti modalità:

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

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

3.2 COMPITI DEI COMITATI CONSILIARI DI ENEL SPA

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

3.3 COMPITI DELL'UNITÀ SUSTAINABILITY PLANNING E PERFORMANCE MANAGEMENT (SPPM) E DIRITTI UMANI

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

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

4. REVISIONE

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

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

5. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

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

6. DEFINIZIONI

Lavoro forzato o obbligatorio

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

Rapporti d'affari

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

Discriminazione

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

- a. ogni distinzione, esclusione o preferenza fondata sulla razza, il colore, il sesso, l'orientamento sessuale, la religione, l'opinione politica, la discendenza nazionale o l'origine sociale, che ha per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità di trattamento in materia d'impiego o di professione;
- b. ogni altra distinzione, esclusioni o preferenza che abbia per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione.

(Art. 1 par. 1, Convenzione n. 111 dell'ILO)

Popolazioni Indigene e Tribali

Questi termini si riferiscono rispettivamente a:

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

(Art. 1 par. 1, Convenzione n. 169 dell'ILO)

Due diligence

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

rendicontare” effetti negativi potenzialmente causati dall’impresa.

Partner

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

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

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

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

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

4 Questi termini si riferiscono rispettivamente a:

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

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

6 Questo è in linea con il terzo dei Principi Guida delle Nazioni Unite concernente ‘l’accesso al rimedio.

7 Principio 4.5 del Codice Etico.