

POLITICA SUI DIRITTI UMANI



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

- in forma scritta e cioè via web, tramite il sistema di segnalazione on line disponibile al seguente [link](#);
- in forma orale telefonicamente, contattando i numeri raggiungibili tramite la sopracitata pagina web;
- ovvero, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole, attraverso i suddetti canali.

L'IMPEGNO DI ENEL NEL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

Enel mira 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.

Enel guida la transizione energetica facilitando l'accesso a soluzioni più pulite ed efficienti, stando da sempre accanto alle persone, aiutandole a gestire consapevolmente il consumo energetico e contribuendo attivamente a uno stile di vita più sostenibile. Inoltre, dimostra rispetto e impegno verso le generazioni future, proteggendo l'ambiente e costruendo un futuro sostenibile e migliore per tutti, con una visione di lungo termine.

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.

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.

A tal fine, ci impegniamo anche ad acquistare, sviluppare e utilizzare sistemi di Intelligenza Artificiale in modo tale da aderire ai principi di rispetto dei diritti umani, prevenzione dei danni, equità e trasparenza, con particolare attenzione alle questioni di inclusione e diversità e alla tutela di tutti i soggetti interessati, in particolare di coloro che possono appartenere a gruppi vulnerabili, come i minori, le persone con disabilità o altri gruppi storicamente soggetti a discriminazione o a rischio di esclusione.

Con la presente Politica 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 della presente Politica: (i) avvalendoci di un processo di "Due Diligence"¹ 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.

La presente Politica stabilisce gli impegni e le responsabilità che tutti i nostri collaboratori (Enel S.p.A. e le società da essa controllate²) 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

La presente Politica supporta i seguenti valori fondamentali di Diritto Internazionale ed 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

¹ 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.

² Di seguito si indicheranno con "Enel", Enel S.p.A. e tutte le società da essa controllate, direttamente o indirettamente.

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. *ILO Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*
7. *Modern Slavery Act* del Regno Unito, 2015
8. "*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 nella presente Politica 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

8. Policy Diversity, Equity, Inclusion and Belonging
9. Policy globale contro le molestie
10. Dichiarazione del Gruppo Enel sulle molestie
11. Policy di accessibilità digitale
12. Policy ambientale
13. Policy biodiversità
14. Policy Environmental and Social Impact Assessment and Management (ESIA)
15. Policy Whistleblowing

PRINCIPALI

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

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 obbligatorio³ 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-discriminazione⁴

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 affettivo e identità di genere, 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.

³ 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).

⁴ 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).

Ci impegniamo per una transizione energetica “giusta per tutti”, anche attraverso l’offerta di servizi innovativi e inclusivi di tutte le unicità, prestando particolare attenzione ai clienti in condizioni di vulnerabilità e fragilità (quali, ad esempio, fasce deboli per età, indigenti, emarginati) nonché 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 (quali, ad 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

In Enel 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.

Per questo ci impegniamo a sviluppare e diffondere una solida cultura della salute, della sicurezza e del benessere, a garantire processi e spazi di lavoro sempre più salutari e sicuri, sia per i nostri dipendenti che per chiunque collabori con Enel, nonché a promuovere comportamenti orientati alla “*work-life harmony*”. Ci impegniamo attivamente a favorire il benessere personale e organizzativo, quali fattori abilitanti del coinvolgimento e delle potenzialità innovative delle persone.

Promuoviamo la comunicazione, a tutti i livelli dell’organizzazione, per diffondere i principi strategici per il nostro agire quotidiano e consolidare la consapevolezza individuale e l’adozione di comportamenti responsabili da parte di tutti.

Promuoviamo la consultazione e la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, come leva fondamentale per massimizzare la tutela della Salute e Sicurezza.

Il nostro impegno si estrinseca anche nell'integrare la salute e la sicurezza a tutti i livelli dell'organizzazione e in tutti i processi, nelle attività di formazione, nella selezione e gestione rigorosa dei fornitori e delle imprese appaltatrici, nella condivisione delle informazioni e nell'attività costante di *benchmarking* con l'esterno.

Coinvolgiamo anche le imprese 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.

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 mitigazione dei cambiamenti climatici e la difesa del capitale naturale siano tra le sfide più impegnative per garantire 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 cinque principi fondamentali (unitamente ai 10 obiettivi strategici) della nostra [Politica ambientale](#):

1. Proteggere l'ambiente, valutando i rischi e prevenendo gli impatti;
2. Mitigare il deterioramento dell'ambiente e del cambiamento climatico, fissando obiettivi di miglioramento dei processi e delle prestazioni ambientali degli asset;
3. Migliorare e promuovere la sostenibilità ambientale di prodotti e servizi;
4. Creare valore condiviso per l'Azienda e le parti interessate;
5. Soddisfare gli obblighi legali di conformità e gli impegni volontari, promuovendo condotte ambiziose di gestione ambientale.

La Politica ambientale di Gruppo 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, imprese appaltatrici e partner rispettosi dei Diritti Umani e che contribuiscono allo sviluppo socioeconomico 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 tribali⁵

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

Adottiamo un approccio che si basa sul rispetto dei diritti umani, consapevoli del doppio impatto che i fenomeni di corruzione hanno, minando, da un lato, il ruolo stesso dello Stato quale soggetto sovrano che provvede al benessere dei suoi cittadini ed esponendo, dall'altro, i soggetti più svantaggiati e marginalizzati della società alle conseguenze di un cattivo funzionamento delle istituzioni pubbliche e di una maggior vulnerabilità.

Anche per questo, combattiamo 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.

Adottiamo modelli organizzativi e sistemi di prevenzione e contenimento del rischio corruzione integrati e sostenuti dal "Piano Tolleranza Zero alla Corruzione", uno dei pilastri su cui sia articola il nostro Sistema di Controllo Anticorruzione.

2.2.6

Riservatezza e 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*.

⁵ 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).

La tutela dei dati personali rappresenta 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 libertà di pensiero, di coscienza e di religione, la libertà di espressione e di informazione.

La “*Privacy by design*” (definita sin dalla fase di progettazione di un’iniziativa aziendale) e “*by default*” (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 gestionali e di digitalizzazione, così come l’analisi del rischio e la tutela dei dati sensibili.

La privacy delle persone è tutelata adottando standard internazionali; le modalità di trattamento e conservazione dei dati personali sono definite con il supporto del *Data Protection Office* (DPO) nel rispetto delle politiche e procedure aziendali e della normativa europea e nazionale.

Ci impegniamo anche a richiedere l’adozione dei medesimi standard a tutte le società terze che possono trovarsi nella condizione di trattare per nostro conto i dati personali dei clienti. A tal fine, sono previste clausole specifiche nei contratti con i partner che usano i dati personali per effettuare attività specifiche, quali ad 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.

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO

L'attuazione e il monitoraggio degli impegni espressi nella presente Politica è basato su appropriati processi di *Due Diligence*.

Enel, infatti, come richiesto dai Principi Guida su imprese e diritti umani delle Nazioni Unite e dalla Guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) sul dovere di diligenza per la condotta d'impresa responsabile, ha definito un processo per valutare la robustezza del sistema di gestione a presidio dei diritti umani. Il processo copre l'intera catena del valore nei diversi Paesi in cui il Gruppo opera e permette di valutare sia il livello di allineamento dei processi e delle procedure con i requisiti di gestione dei Principi Guida delle Nazioni Unite, sia il livello di integrazione del rispetto dei principi contenuti nella presente Politica all'interno delle pratiche di business.

La valutazione del rischio percepito, in combinazione con l'identificazione di eventuali gap, consente di definire i temi salienti in materia di diritti umani e di analizzare i sistemi organizzativi e di controllo a presidio della corretta integrazione dei diritti umani nelle pratiche di business, rilevando eventuali aree di miglioramento.

In particolare, attraverso l'identificazione dei temi salienti vengono prese in considerazione le prospettive degli *stakeholder* interessati. La *Due Diligence* viene effettuata nei diversi Paesi di presenza del Gruppo, e coinvolge *stakeholder* rilevanti ed esperti di diversi settori, tra cui società civile e istituzioni accademiche.

Nello specifico, vengono consultati lavoratori diretti e indiretti, rappresentanti della società civile di comunità locali e popolazioni indigene e tribali, sindacati, istituzioni locali, imprese e associazioni di categoria e clienti.

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.

I fornitori sono monitorati in materia di Diritti Umani al fine di intercettare preventivamente eventuali criticità e prendere le relative azioni conseguenti.

L'unità dedicata alla gestione dei Diritti Umani ha il compito di integrare la Politica sui 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*

Gli *stakeholder* interni ed esterni del Gruppo possono segnalare⁵, anche in forma anonima, ogni violazione – o sospetto di violazione della Politica sui Diritti Umani tramite un'unica piattaforma accessibile dal sito web di Gruppo ([link](#)). La piattaforma consente di inviare le segnalazioni nelle seguenti modalità:

- in forma scritta, via web;
- in forma orale, telefonicamente;
- ovvero, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole, attraverso i suddetti canali.

La Funzione Audit riceve e analizza le segnalazioni nel rispetto delle normative applicabili. Enel assicura il proprio impegno a vigilare affinché nessun atto di ritorsione sia posto in essere in ragione di una segnalazione, inteso come qualsiasi atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione, né qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che provochi o possa provocare alla persona segnalante in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Qualora, a seguito di una segnalazione, si accertasse una violazione dei principi contenuti nella presente Politica, sarà attivata la medesima procedura prevista nel Codice Etico.

3.2 Revisione della Politica sui Diritti Umani

I comitati endoconsiliari valutano eventuali modifiche o integrazioni della presente Politica sui Diritti umani e sottopongono queste ultime all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di Enel S.p.A.

⁵ In linea con il terzo dei Principi Guida delle Nazioni Unite concernente l'accesso al rimedio.

3.3

Compiti dell'unità preposta alla strategia e al posizionamento in tema di Diritti Umani

L'unità preposta alla strategia e al posizionamento in tema di 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, integrando i requisiti normativi in materia;
- divulgare la performance di Enel rispetto agli impegni assunti nel presente documento verso i propri *stakeholder* rilevanti.

4 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

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

5 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 affettivo e identità di genere, 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. (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).