Policy sui Diritti Umani

Human Rights Policy

Policy sui Diritti Umani

Human Rights Policy

Qualora gli stakeholder, siano essi dipendenti o stakeholder esterni, ritenessero che si sia prodotto un effetto negativo, possono segnalarlo alla Funzione Audit.

Le segnalazioni possono essere inviate:

- via e-mail a
  audit.enel.codice.etico@enel.com

oppure, per i dipendenti Enel: vedi intranet aziendale

- tramite lettera all'indirizzo
  Enel SpA – Funzione Audit – Codice Etico
  Via Arno, 64 - 00198 Roma

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

Whenever stakeholders, whether employees or external stakeholders, consider that a negative impact has been produced, they can report it to the Audit Function.

Reports can be submitted as follows:

- *by e-mail*
  audit.enel.codice.etico@enel.com

Or, for Enel employees: see the company intranet

- *by post to this address*
  Enel SpA - Audit Department - Code of Ethics
  00198 Rome - 64, Via Arno

Reports can also be submitted to the specific relevant local channels of Enel companies.

One of the most important challenges for a global Group such as Enel is to keep pace with a constantly changing world where profound cultural, social and economic differences remain.

The Enel Group is currently operating in Europe, America, Asia and Africa where a wide range of stakeholders are expecting an increasing share of the value created by our activity. Such geographical footprint implies a group approach that must be both global and local, always coupled with full accountability from our part.

In our daily work we are assisted by an important reference document, which has succeeded in uniting populations thanks to its unconditional principles, the Universal Declaration of Human Rights. These principles have raised the importance of respecting human integrity above all other things, making every individual more aware of what these rights mean to them and enabling them to raise their claims and express their grievances in case of non-observance of their rights to governments and within the civil society.

Enel's Group values rest on solid foundations through its Code of Ethics, the Zero Tolerance of Corruption Plan, the full accounting model (231 Model and 231 Guidelines), our full attention to safety, our zero accidents goal and an unwavering focus on and attention to Sustainability. These policies involve not only every person in the company, but as well all of those who work with us and our partners.

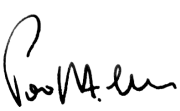
We are committed to putting people first, ensuring their integrity is respected and their fundamental human rights guaranteed. We have always been aware of the need for a global approach to these issues, because these essential values must be shared and respected by all. Abiding by these principles makes us believe that merely complying with national laws is simply not enough: we must promote these values as part of the role we perform in society, irrespective of the extent to which they are formally accepted in the various social and cultural realities we live in. Human rights must be continually applied and asserted in the "real world" by means of constant dialogue with local communities, involving people who, in terms of the values we all share, are capable of allowing specific local cultural differences, requirements and needs to emerge.

If we want to permanently succeed in fulfilling our commitment, we need a continual process of due diligence which identifies, prevents, mitigates and accounts for the potential risks and consequences related to human rights that a group like ours may encounter in its daily operations.

That is why we welcome the "United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights".

Through the approval of this Policy on Human Rights by Enel's Board of Directors we aim to make the approach indicated by the United Nations our own: from now on, "protect, respect and remedy" will represent the framework that will lead our internal processes to be aligned and implemented, so that Sustainability becomes an increasingly integral component in our Group's strategy.

Chairman
Paolo Andrea Colombo



Chief Executive Officer and General manager
Fulvio Conti

Una delle principali sfide per un Gruppo globale come Enel è quella di saper affrontare un mondo in costante cambiamento in cui permangono profonde diversità culturali, sociali ed economiche.

Enel opera oggi in Europa, America, Asia e Africa, dove una molteplicità di stakeholder si aspetta una crescente quota del valore creato dalla nostra attività. Tale impronta geografica implica la necessità di un approccio di Gruppo che deve essere allo stesso tempo globale e locale, e che comporta l'assunzione di una piena responsabilità.

In Enel, nel nostro lavoro quotidiano, un importante punto di riferimento è la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo che ha saputo unire, uniformare, legare i popoli intorno a dei principi assoluti. Tali principi hanno elevato l'importanza del rispetto dell'integrità dell'uomo al di sopra di tutto, rendendo ciascun essere umano consapevole del loro significato e della loro realizzazione e permettendo a ciascuno, in caso di inosservanza dei suoi diritti, di farsi promotore delle proprie istanze verso i governi e all'interno della società civile.

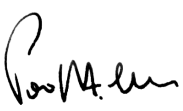
I valori di Enel hanno radici solide nel Codice Etico, nel Piano Tolleranza Zero alla Corruzione, nel modello di responsabilità (Modello 231 e Linee Guida 231), nella piena attenzione verso la safety e l'obiettivo zero-infortuni e in un focus costante sulla Sostenibilità. Queste policy coinvolgono non solo tutte le donne e gli uomini dell'azienda, ma anche i collaboratori e i partner.

Il nostro impegno è di porre al centro sempre di più le persone, il rispetto per la loro integrità e i loro diritti fondamentali. Siamo sempre stati consapevoli della necessità di un approccio globale su queste tematiche, perché questi valori essenziali devono essere condivisi e rispettati da tutti. Allo stesso tempo, il rispetto di questi principi ci fa credere che il mero ossequio delle leggi nazionali può non essere abbastanza, e che dobbiamo essere, per il ruolo che svolgiamo nella società, promotori di questi valori, indipendentemente dal loro accoglimento formale nelle diverse realtà socio-culturali in cui viviamo. I diritti hanno bisogno infatti di continua realizzazione "sul campo", attraverso un dialogo costante con le comunità. Un dialogo tra persone che, nel quadro dei valori generali che ci contraddistinguono, sappia far emergere le diversità culturali, i bisogni e le necessità del contesto locale.

Se vogliamo portare a compimento questo impegno abbiamo bisogno di un processo continuo di *due diligence* che identifichi, prevenga, mitighi e rendiconti i potenziali rischi e conseguenze sui diritti umani in cui un'impresa come la nostra può incorrere nelle sue attività quotidiane.

Per questo abbiamo voluto accogliere le "Linee guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani". Attraverso l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Enel di questa Policy sui Diritti Umani vogliamo far nostro l'approccio indicato dalle Nazioni Unite: "proteggere, rispettare e rimediare" sarà il quadro di riferimento che ci permetterà di allineare e implementare, da oggi in poi, i processi interni e integrare con sempre maggiore efficacia la Sostenibilità nella strategia del nostro Gruppo.

Presidente
Paolo Andrea Colombo



Amministratore Delegato e Direttore generale
Fulvio Conti

Indice

Index

8 **1. ENEL'S COMMITMENT TO RESPECTING HUMAN RIGHTS**

1.1 INTERNATIONAL REFERENCES

1.2 INTERNAL REFERENCES

10 **2. PRINCIPLES**

2.1 EMPLOYMENT PRACTICES

2.1.1 Rejection of forced or compulsory labour and child labour

2.1.2 Respect for diversity and non-discrimination

2.1.3 Freedom of association and collective bargaining

2.1.4 Health and safety

2.1.5 Just and favourable working conditions

2.2 COMMUNITIES AND SOCIETY

2.2.1 Respecting the rights of communities

2.2.2 Integrity: zero tolerance of corruption

2.2.3 Privacy and communications

16 **3. IMPLEMENTATION AND MONITORING**

3.1 GRIEVANCES: REPORTS FROM STAKEHOLDERS

3.2 TASKS OF THE CONTROL AND RISK COMMITTEE OF ENEL SPA

3.3 TASKS OF THE CSR UNIT

18 **4. REVISION**

18 **5. COMMUNICATION AND TRAINING**

18 **6. DEFINITIONS**

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

1.1 QUADRO DI RIFERIMENTO INTERNAZIONALE

1.2 QUADRO DI RIFERIMENTO INTERNO

11 **2. PRINCIPI**

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 e sicurezza

2.1.5 Condizioni di lavoro giuste e favorevoli

2.2 COMUNITÀ E SOCIETÀ

2.2.1 Rispetto dei diritti delle comunità

2.2.2 Integrità: tolleranza zero alla corruzione

2.2.3 Privacy e comunicazione

17 **3. ATTUAZIONE E MONITORAGGIO**

3.1 SEGNALAZIONI DEGLI STAKEHOLDER

3.2 COMPITI DEL COMITATO PER IL CONTROLLO E RISCHI DI ENEL SPA

3.3 COMPITI DELL'UNITÀ DEDICATA ALLA CSR

19 **4. REVISIONE**

19 **5. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE**

19 **6. DEFINIZIONI**

1. ENEL'S COMMITMENT TO RESPECTING HUMAN RIGHTS

This Policy sets out Enel's commitment and responsibilities in relation to all the Human Rights and especially those applicable to the business activities and corporate operations carried out by the workers of Enel SpA and its subsidiaries[1], whether they be executives or employees of these enterprises.

Enel promotes respecting of all Human Rights within its business relationships[2] and adherence to the same Human Rights standards by its contractors, suppliers and business partners, paying particular attention to conflict-affected and high-risk contexts.

This Policy was approved by the Board of Directors of Enel SpA on February 5th 2013.

1.1 INTERNATIONAL REFERENCES

This Policy supports the following treaties 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 Labour Organization (ILO) - no. 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 no. 107 and no. 169 on the Rights of Indigenous and Tribal Peoples;*
5. *The European Convention on Human Rights.*

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".*

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. *The Organization and Management Model pursuant to Legislative Decree no. 231 of 8 June 2001 ("231 Model");*
4. *Global Framework Agreement with Global Unions.*

[1] *Below "Enel" refers to Enel SpA and all of its direct and indirect subsidiaries.*

[2] *The term business relationships includes "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". (See Principle 13 "UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework")*

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

Questa Policy esprime gli impegni e le responsabilità nei confronti di tutti i Diritti Umani, e specialmente quelli applicabili alla conduzione degli affari e delle attività aziendali, assunti dai collaboratori di Enel SpA e delle Società da essa controllate[1], siano essi amministratori o dipendenti in ogni accezione di tali imprese.

Enel promuove il rispetto di tutti i Diritti Umani nell'ambito dei suoi rapporti d'affari[2] e l'adesione agli stessi standard sui Diritti Umani da parte degli appaltatori, fornitori e partner commerciali, prestando particolare attenzione ai contesti ad alto rischio o interessati da conflitti.

Questa Policy è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Enel SpA il 5 febbraio 2013.

1.1 QUADRO DI RIFERIMENTO INTERNAZIONALE

Questa Policy supporta i seguenti trattati 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".

1.2 QUADRO DI RIFERIMENTO INTERNO

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

1. Codice Etico;
2. Piano Tolleranza Zero alla Corruzione;
3. Modello di Organizzazione e di Gestione ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ("Modello 231");
4. Global Framework Agreement con le federazioni sindacali mondiali.

[1] Di seguito si indicheranno con "Enel", Enel SpA e tutte le Società da essa controllate, direttamente e/o indirettamente.

[2] Il termine rapporti d'affari include "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". (Cfr. Principio 13, "I Principi Guida su Business e Diritti Umani: attuare il quadro dell'ONU "proteggere, rispettare e rimediare")

2. PRINCIPLES

2.1 EMPLOYMENT PRACTICES

2.1.1 Rejection of forced or compulsory labour and child labour

Enel rejects the use of any form of forced or compulsory labour[3] - as defined by ILO Convention no. 29 - and does not confiscate money or identity papers upon commencing employment relationships in order to retain workers against their will.

Enel respects the rights of the child and rejects the use of child labour, as defined by the existing legislation in the country where the activities are conducted, and in any case no less than the minimum age established by ILO Convention no. 138.

2.1.2 Respect for diversity and non-discrimination

Enel rejects any form of discrimination[4] and is committed to ensuring that its employees and potential employees are treated with respect for diversity and to promoting equal opportunities, both upon establishment of the employment relationship and at each stage of its performance.

2.1.3 Freedom of association and collective bargaining

Enel acknowledges the right of its employees to form or take part in organizations aimed at defending and promoting their interests and does not interfere with their choices. It also recognises their right to be represented, within the various work units, by unions or other forms of representation elected in accordance with the legislations and practices in force in the different countries of employment.

Enel recognises the value of collective bargaining as a favoured instrument for determining the contractual conditions of its employees as well as regulating relations between management and unions.

2.1.4 Health and safety

Enel is committed to ensuring high health and safety standards in the workplace.

Enel promotes the dissemination and reinforcement of a safety culture by developing risk awareness and fosters responsible behaviour of all employees, including through information and training activities.

Enel endeavours to protect the health and safety of workers and the interests of other stakeholders, particularly through preventive measures.

[3] *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 no. 29).*

[4] *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 treat ment in employment or occupation.
(See Art. 1.1 of ILO Convention no. 111)

2. PRINCIPI

2.1 PRATICHE DI LAVORO

2.1.1 Rifiuto del lavoro forzato o obbligatorio e del lavoro minorile

Enel rifiuta l'uso di qualsiasi tipo di lavoro forzato o obbligatorio[3] - così come definito dalla Convenzione n. 29 dell'ILO - né confisca denaro o documenti di identità all'inizio del rapporto di lavoro allo scopo di trattenere il lavoratore contro la propria volontà.

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

2.1.2 Rispetto per le diversità e non-discriminazione

Enel rifiuta qualsiasi forma di discriminazione[4] e si impegna ad assicurare che i suoi dipendenti e potenziali tali siano trattati nel rispetto delle diversità e promuovendo le pari opportunità, sia nel momento della costituzione del rapporto di lavoro, sia in ogni fase relativa al suo svolgimento.

2.1.3 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

Enel riconosce il diritto dei propri dipendenti di costituire o prender parte a organizzazioni finalizzate alla difesa e alla promozione dei loro interessi. Riconosce loro altresì 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 sono impiegati.

Enel riconosce il valore della contrattazione collettiva quale strumento privilegiato per la determinazione delle condizioni contrattuali dei propri dipendenti nonché per la regolazione dei rapporti tra la direzione d'azienda e le organizzazioni sindacali.

2.1.4 Salute e sicurezza

Enel si impegna a garantire elevati standard di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Enel promuove la diffusione e il consolidamento di una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori, anche attraverso attività informative e formative.

Enel opera per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e sicurezza dei lavoratori, nonché l'interesse degli altri stakeholder.

[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)

2.1.5 Just and favourable working conditions

In order to maintain a respectful and positive work environment, Enel rejects any form of harassment; physical, verbal, sexual or psychological abuse; threats; or intimidation in the workplace.

The remuneration takes into account the principle of fair reward for labour and respects the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value, based on the objective appraisal of jobs on the basis of the work to be performed (ILO Convention no. 100). The minimum compensation received by Group employees cannot be lower than the minimum set in the collective labour contracts and law regulations in force in each country in accordance with the provisions of the ILO Conventions.

Enel also recognises the importance of professional orientation and training for the development of human resources and their skills, by enhancing the forms of involvement and participation by employees and their representatives.

2.2 COMMUNITIES AND SOCIETY

2.2.1 Respecting the rights of communities

Enel is committed to respecting the rights of local communities and to contribute to their realization, also by means of promoting free and informed consultation activities. In this regard, Enel pays particular attention to the most vulnerable communities, such as tribal and indigenous peoples[5] , including through the promotion of local development projects for the benefit of those communities.

More specifically, in the designing and construction of infrastructure projects, Enel is committed to taking due account, within proper environmental and social impact assessments, of its environmental footprint and the respect of Human Rights in the areas where projects will be carried out. Where project implementation might involve relocation of local communities the objective is to minimize the impact, by engaging with them and providing fair compensation.

Taking as a reference the Voluntary Principles on Security and Human Rights, Enel is committed to guaranteeing that private security forces protecting Group's personnel and proprieties in operating areas act in a way consistent with the applicable national law and regulation and international standards, while also encouraging public security forces to act in the same manner.

Enel is also committed to ensuring that its products and services do not compromise the safety and physical integrity of its customers, as far as reasonably foreseeable.

[5] *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 colonisation 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)

2.1.5 Condizioni di lavoro giuste e favorevoli

Al fine di mantenere un ambiente di lavoro rispettoso e positivo, Enel rifiuta qualsiasi tipo di atto di molestia fisica, verbale, sessuale o psicologica, abuso, minacce o intimidazioni sul luogo di lavoro.

La remunerazione 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.

Enel riconosce inoltre l'importanza dell'orientamento e della formazione professionale per lo sviluppo delle risorse umane e delle sue competenze, valorizzando le forme di coinvolgimento e partecipazione dei dipendenti e dei loro rappresentanti.

2.2 COMUNITÀ E SOCIETÀ

2.2.1 Rispetto dei diritti delle comunità

Enel si impegna a rispettare i diritti delle comunità locali e di contribuire alla loro realizzazione, anche mediante la promozione di attività di consultazione libera e informata. In questo ambito, Enel dedica particolare attenzione alle comunità più vulnerabili, come quelle tribali e indigene[5], anche attraverso la promozione di progetti di sviluppo locale a beneficio di dette comunità.

In particolar modo, nell'ideazione e realizzazione dei progetti infrastrutturali, Enel si impegna a tenere in dovuta considerazione, all'interno di opportune valutazioni di impatto ambientale e sociale, della sua impronta ambientale e del rispetto dei Diritti Umani nell'area dove il progetto è previsto. Qualora l'implementazione del progetto possa determinare la necessità di ricollocamento delle comunità locali l'obiettivo è di minimizzare l'impatto, attraverso il loro coinvolgimento e adeguate politiche di compensazione.

Prendendo come riferimento i Principi Volontari su Sicurezza e Diritti Umani, Enel si impegna 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, incoraggiando allo stesso tempo le forze di pubblica sicurezza ad agire allo stesso modo.

Enel, inoltre si impegna a che i suoi prodotti e servizi non compromettano la salute e l'integrità fisica dei suoi clienti, per quanto ragionevolmente prevedibile.

[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)

2.2.2 Integrity: zero tolerance of corruption

Enel recognizes that corruption is one of the factors undermining institutions and democracy, ethical values and justice, and the well-being and development of society, and therefore rejects corruption in all of its forms, both direct and indirect.

To this end Enel pursues its commitment through a programme for fighting corruption called the "Zero Tolerance of Corruption Plan"[6].

2.2.3 Privacy and communications

Enel respects the confidentiality and right to privacy of its stakeholders and is committed to the correct use of the information and data that are supplied to it.

Enel is also committed to ensuring institutional and commercial communications that are non-discriminatory and respectful of different cultures, and also pays particular attention to not adversely affect the most vulnerable audiences, such as children.

[6] *Zero Tollerance of Corruption Plan is available at the link below*
http://www.enel.com/en-GB/governance/controls/internal_controls/ztc_plan/

2.2.2 Integrità: tolleranza zero alla corruzione

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

Per questo Enel porta avanti il suo impegno attraverso il programma di lotta alla corruzione denominato "Piano Tolleranza Zero alla Corruzione"[6].

2.2.3 Privacy e comunicazione

Enel rispetta la riservatezza e il diritto alla privacy dei suoi stakeholder, impegnandosi al corretto utilizzo dei dati e delle informazioni che le vengono fornite.

Enel si impegna inoltre 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.

[6] Il piano Tolleranza Zero alla Corruzione è consultabile al link http://www.enel.com/it-IT/governance/controls/internal_controls/ztc_plan/

3. IMPLEMENTATION AND MONITORING

In accordance with the contents of the "Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework", this document represents the public commitment to human rights that Enel has made to its stakeholders.

In order to implement the commitments made in this document, Enel will set up appropriate due diligence processes[7] to guarantee their implementation and monitoring through the action plans derived from the Enel Sustainability Plan.

3.1 GRIEVANCES: REPORTS FROM STAKEHOLDERS

Whenever stakeholders, whether employees or external stakeholders, consider that a negative impact has been produced, they can report it to the Audit Function.

Reports can be submitted as follows:

- *by e-mail audit.enel.codice.etico@enel.com*
  Or, for Enel employees: see the company intranet
- *by post to this address Enel SpA - Audit Department - Code of Ethics*
  00198 Rome - 64, Via Arno

Reports can also be submitted to the specific relevant local channels of Enel companies.

In handling the reports, the Audit Function will act to safeguard the reporting parties against any form of retaliation, understood as an act that could give rise even to the mere suspicion of being a form of discrimination or penalisation against them. In addition, confidentiality is guaranteed with regard to the identity of the reporting parties, unless otherwise required under the law.

Whenever, following a report, a violation of the principles contained in this Policy has been determined, the relevant procedure provided for in the Code of Ethics shall be implemented[8].

3.2 TASKS OF THE CONTROL AND RISK COMMITTEE OF ENEL SPA

The Control and Risk Committee, having examined this Human Rights Policy and submitted it to the approval of the Board of Directors, will evaluate any amendments or integrations thereof and propose them to the Board of Directors.

3.3 TASKS OF THE CSR UNIT

The CSR 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 their respective areas of responsibility;*
- *reporting to the Control and Risk committee on the implementation of the due diligence process;*
- *reporting annually within the Group's Sustainability Report on Enel's performance regarding to the commitments made in this document.*

[7] *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.*

[8] *Principle 4.5 of the Code of Ethics.*

3. ATTUAZIONE E MONITORAGGIO

In ossequio a quanto definito ne "I Principi Guida su Business e Diritti Umani: attuare il quadro dell'ONU 'proteggere, rispettare e rimediare'", questo documento rappresenta l'impegno pubblico sui Diritti Umani che Enel assume nei confronti dei suoi stakeholder.

Allo scopo di dare attuazione e di monitorare gli impegni espressi nel presente documento, Enel si doterà di appropriati processi di due diligence[7] attraverso i piani d'azione derivanti dal Piano di Sostenibilità del Gruppo.

3.1 SEGNALAZIONI DEGLI STAKEHOLDER

Qualora gli stakeholder, siano essi dipendenti o stakeholder esterni, ritenessero che si sia prodotto un effetto negativo, possono segnalarlo alla Funzione Audit.

Le segnalazioni possono essere inviate:

- via e-mail a audit.enel.codice.etico@enel.com
  oppure, per i dipendenti Enel: vedi intranet aziendale
- tramite lettera all'indirizzo Enel SpA – Funzione Audit – Codice Etico
  Via Arno, 64 - 00198 Roma

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

Nella gestione delle segnalazioni, la Funzione Audit agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione a suo carico. 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 Policy, sarà attivata la medesima procedura prevista nel Codice Etico[8].

3.2 COMPITI DEL COMITATO PER IL CONTROLLO E RISCHI DI ENEL SPA

Il Comitato per il Controllo e Rischi, esaminata questa Policy sui Diritti Umani e avendola sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, avrà il compito di valutarne ogni modifica e integrazione e di proporla al Consiglio di Amministrazione.

3.3 COMPITI DELL'UNITÀ DEDICATA ALLA CSR

All'unità dedicata alla CSR competono i seguenti compiti:

- programmare e coordinare l'implementazione del processo di due diligence, congiuntamente con le altre funzioni interessate, per quanto di rispettiva competenza;
- riportare al Comitato per il Controllo e Rischi 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.

[7] 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.

[8] Principio 4.5 del Codice Etico.

4. REVISION

On the basis of the Control and Risk Committee proposals, 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 in order to ensure that the Policy is properly understood by all Enel employees.

6. DEFINITIONS

Forced and compulsory labour	*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. 1.1 of ILO Convention no. 111)*
Business relationships	*Relationships with business partners and enterprises in the value chain, as well as any other government or non-government entity, directly linked to the operations, products or services of the enterprise.* *(Principle 13 "Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework)*
Discrimination	*The term discrimination includes both direct and indirect discrimination, respectively:* *a) any distinction, exclusion or preference based on race, colour, sex, age, sex orientation, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation;* *b) any distinction, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation.* *(Art. 1.1 of ILO Convention no. 111)*

4. REVISIONE

Sulla base delle proposte del Comitato per il Controllo e Rischi, 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 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)

Tribal and Indigenous Peoples

These two terms refer to, respectively:

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 colonisation 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.

(Art. 1.1 of ILO Convention no. 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.

Popolazioni Indigene e Tribali

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.

(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.

Concept design
Inarea Strategic Design

Design and layout
Brand Portal

Editing
postScriptum

Printing
System Graphic Srl - Roma (Rm)

1000 copies printed

Printed on recycled paper Fedrigoni Symbol Freelife
in March 2013

Publication not for sale

Edited by
External Relations Department
© Enel Spa
00198 Roma - Italy - 137, Viale Regina Margherita

Concept design
Inarea Strategic Design

Realizzazione
Brand Portal

Revisione testi
postScriptum

Stampa
System Graphic Srl - Roma (Rm)

Tiratura 1000 copie

Finito di stampare nel mese di Marzo 2013
su carta ecologica riciclata Fedrigoni Symbol Freelife

Pubblicazione fuori commercio

A cura di
Direzione Relazioni Esterne
© Enel Spa
00198 Roma, Viale Regina Margherita, 137

FSC
Mixed Sources
Product group from well-managed forests, controlled sources and recycled wood or fiber
Cert no. ICILA-COC-000291
www.fsc.org
© 1996 Forest Stewardship Council

ELEMENTAL
CHLORINE
FREE
GUARANTEED

PH
NEUTRAL

HEAVY METAL
ABSENCE
CE 94/62

LONG-LIFE
ISO 9706

well managed
FOREST

enel.com