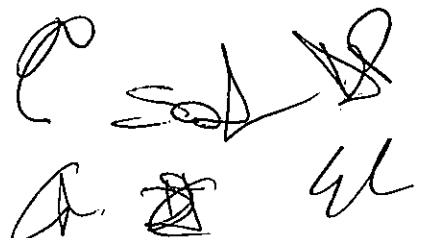


Global Framework Agreement

**On Fundamental Rights
and Social Dialogue
in the Enel Group**

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature, a smaller signature, and several initials.

ACCORDO QUADRO GLOBALE SUI DIRITTI FONDAMENTALI E IL DIALOGO SOCIALE NEL GRUPPO ENEL <u>In data 16 luglio 2024, presso la sede Enel di Villa Lazzaroni, in occasione della riunione annuale del Consiglio Globale, si procede alla firma in presenza dell'Accordo Quadro Globale Sui Diritti Fondamentali e Il Dialogo Sociale nel Gruppo Enel, già sottoscritto in modalità virtuale in data 06.10.2023.</u> Tra Enel S.p.A., anche in rappresentanza di tutte le Società del Gruppo Enel, rappresentata da: Elisabetta Colacchia, Head of People & Organization Matteo Cesa, Head of Global Industrial Relations Ilaria Palmieri, Head of Trade Unions Relations Governance & ROW e IndustriALL Global Union, rappresentata da: Atle Hoie, Segretario Generale e Diana Junquera Curiel, Director Energy Industry and Just Transition PSI, rappresentata da: Daniel Bertossa, Segretario Generale ed Euan Gibb, Regional Assistant and Multinationals Organiser Filctem CGIL, rappresentata da: Marco Falcinelli, Segretario Generale, Ilvo Sorrentino, Segretario Nazionale e Letterio Oceano, Responsabile affari internazionali Flaei CISL, rappresentata da: Amedeo Testa, Segretario Generale e Luigi Sedran, Responsabile affari internazionali Uiltec UIL, rappresentata da: Daniela Piras Segretario Generale, Marco Pantò, Segretario Nazionale e Massimo Carabetta, Coordinatore CAE Enel	GLOBAL FRAMEWORK AGREEMENT ON FUNDAMENTAL RIGHTS AND SOCIAL DIALOGUE IN THE ENEL GROUP <u>On 16 July 2024, in Villa Lazzaroni - Enel, on the annual meeting of the Global Works Council, the Global Framework Agreement on Fundamental Rights and Social Dialogue in the Enel Group, which had already been signed in virtual form on 06.10.2023, was signed in presence.</u> Between Enel S.p.A., also representing all the Enel Group Companies, represented by: Elisabetta Colacchia, Head of People & Organization Matteo Cesa, Head of Global Industrial Relations Ilaria Palmieri, Head of Trade Unions Relations Governance & ROW and IndustriALL Global Union represented by: Atle Hoie, General Secretary and Diana Junquera Curiel, Director Energy Industry and Just Transition PSI, represented by: Daniel Bertossa, General Secretary and Euan Gibb, Regional Assistant and Multinationals Organiser Filctem CGIL, represented by: Marco Falcinelli, General Secretary, Ilvo Sorrentino, National Secretary and Letterio Oceano, Responsible for international affairs Flaei CISL, represented by: Amedeo Testa, General Secretary and Luigi Sedran, Responsible for international affairs Uiltec UIL, represented by: Daniela Piras, General Secretary, Marco Pantò, National Secretary e Massimo Carabetta, Coordinator of Enel EWC
--	--

ACCORDO QUADRO GLOBALE SUI DIRITTI FONDAMENTALI E IL DIALOGO SOCIALE NEL GRUPPO ENEL Roma, 06.10.2023 Tra Enel S.p.A., anche in rappresentanza di tutte le Società del Gruppo Enel, rappresentata da: Guido Stratta, <i>n.q.</i> di Head of P&O Matteo Cesa, <i>n.q.</i> di Head of Global Industrial Relations Ilaria Palmieri, <i>n.q.</i> di Head of Trade Unions Relations Governance & ROW e IndustriALL Global Union, rappresentata da: Atle Hoie e Diana Junquera Curiel PSI, rappresentata da: Rosa Pavanelli e Euan Gibb Filctem CGIL, rappresentata da: Marco Falcinelli <i>n.q.</i> di Segretario generale, Ilvo Sorrentino <i>n.q.</i> di Segretario nazionale e Letterio Oceano <i>n.q.</i> di Responsabile affari internazionali Flaei CISL, rappresentata da: Amedeo Testa, <i>n.q.</i> di Segretario generale e Luigi Sedran, <i>n.q.</i> di Responsabile affari internazionali Uiltec UIL, rappresentata da: Daniela Piras <i>n.q.</i> di Segretario generale, Marco Pantò <i>n.q.</i> di Segretario nazionale e Giovanni Conte, <i>n.q.</i> di Coordinatore CAE Enel e Antonio Losetti, <i>n.q.</i> di Coordinatore del Consiglio Globale in auge PREAMBOLO 1. Il presente Accordo Quadro Globale sui diritti fondamentali e il dialogo sociale nel Gruppo Enel (di seguito "l'Accordo") aggiorna e sostituisce il precedente Accordo Quadro Globale, firmato in data 14 giugno 2013. 2. È sottoscritto tra Enel S.p.A., anche in rappresentanza di tutte le Società del Gruppo Enel; le federazioni sindacali globali IndustriALL Global Union e Public Services International (PSI); e le Federazioni sindacali nazionali del settore elettrico in Italia (di seguito "le Parti"). 3. Le Parti riconoscono la centralità e l'universalità dei diritti umani, sociali e del lavoro nel Gruppo Enel, diritti definiti dalle convenzioni e dagli strumenti internazionali delle Nazioni Unite e	GLOBAL FRAMEWORK AGREEMENT ON FUNDAMENTAL RIGHTS AND SOCIAL DIALOGUE IN THE ENEL GROUP Rome, 06.10.2023 Between Enel S.p.A., also representing all the Enel Group Companies, represented by: Guido Stratta, as Head of P&O Matteo Cesa, as Head of Global Industrial Relations Ilaria Palmieri, as Head of Trade Unions Relations Governance & ROW and IndustriALL Global Union represented by: Atle Hoie and Diana Junquera Curiel PSI, represented by: Rosa Pavanelli and Euan Gibb Filctem CGIL, represented by: Marco Falcinelli as Secretary-General, Ilvo Sorrentino as National Secretary and Letterio Oceano as Responsible for international affairs Flaei CISL, represented by: Amedeo Testa as Secretary-General and Luigi Sedran as responsible for international affairs Uiltec UIL, represented by: Daniela Piras as Secretary-General, Marco Pantò as National Secretary and Giovanni Conte as Coordinator of Enel EWC and Antonio Losetti, as GWC Coordinator in charge PREAMBLE 1. This Global Framework Agreement on fundamental rights and social dialogue in the Enel Group (hereinafter "the Agreement") updates and supersedes the previous Global Framework Agreement signed on 14th June 2013. 2. It is signed between Enel S.p.A., also representing all the Companies/Business Lines of the Enel Group; the IndustriALL Global Union and the Public Services International (PSI) global trade union federations; and the national trade union federations of the electricity industry in Italy (hereinafter "the Parties"). 3. The Parties recognize the centrality and universality of human, social and labor rights in the Enel Group, rights defined by United Nations and OECD international conventions and instruments,
---	---

1

dell'OCSE, che rispetteranno e promuoveranno, a livello nazionale e internazionale, in tutte le Società del Gruppo Enel (di seguito "Gruppo Enel" o "L'Azienda"). 4. I soggetti che hanno costituito il Comitato Aziendale Europeo (CAE) hanno svolto un ruolo di promozione dell'Accordo, con l'obiettivo di consolidare un rapporto duraturo tra la direzione dell'Azienda e le suddette organizzazioni sindacali a livello globale. 5. Con il presente Accordo, le Parti confermano il reciproco impegno a rendere il dialogo sociale tra la Direzione aziendale e le Organizzazioni sindacali il metodo privilegiato per affrontare le questioni che riguardano gli interessi dell'Azienda e delle persone che vi lavorano, anche attraverso il Global Council (di seguito "il Consiglio"), organismo di rappresentanza delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori del Gruppo Enel, istituito nel 2013 e la cui composizione viene rinnovata con il presente Accordo. 6. Negli anni trascorsi dalla prima firma dell'Accordo, la fisionomia del Gruppo Enel è cambiata, assumendo una configurazione sempre più globale, da tenere in considerazione nel definire la distribuzione dei seggi all'interno del Consiglio (consistenza di oltre 65.000 persone al 31/12/2022). 7. Il contesto di business in cui opera il Gruppo Enel è in continua evoluzione. I cambiamenti in atto, dall'innovazione tecnologica e la digitalizzazione alla transizione energetica, offrono nuove opportunità e richiedono la riconsiderazione di modelli consolidati anche nelle modalità di utilizzo delle risorse. Inoltre, le sfide del cambiamento climatico e l'esperienza della pandemia globale richiedono che il nuovo modo di lavorare sia sempre più flessibile, sostenibile, inclusivo e rispettoso dei diritti delle persone, assicurando il dialogo sociale con le rappresentanze sindacali. 8. Le Parti concordano che, in tale contesto, un modello di relazioni industriali basato sul dialogo sociale e sulla partecipazione possa offrire una solida base per la costruzione e l'implementazione congiunta di un sistema organizzativo, integrato con i valori e la cultura aziendale, che consenta a ogni persona che lavora nel Gruppo Enel di essere considerata a pieno titolo un "cittadino" del Gruppo, in tutti i Paesi in cui esso opera. 9. Le Parti confermano che le attività di generazione, trasmissione e distribuzione	which will respect and promote, at national and international level, in all the Companies of the Enel Group (hereinafter "Enel Group" or "the Company"). 4. The bodies that set up the European Works Council (EWC) played a role in promoting the Agreement, with the aim of consolidating a lasting relationship between Company management and the aforementioned trade unions at global level. 5. With this Agreement, the Parties confirm their mutual commitment to making social dialogue between Company management and the Trade unions the preferred method for addressing issues that concern the interests of the Company and the people who work in it, including through the Global Council (hereinafter "the Council"), a body representing the Trade Unions of Enel Group workers, established in 2013 and the composition of which is renewed with this Agreement. 6. In the years since the first signing of the Agreement, the physiognomy of Enel Group has changed, assuming an increasingly global configuration, to be taken into account when defining the distribution of seats within the Council (over 65.000 workers as of 31/12/2022). 7. The business environment in which the Enel Group operates is constantly evolving. The changes under way, from technological innovation and digitalization to energy transition, offer new opportunities but also require the rethinking of consolidated models and a reconsideration of how to use resources. Moreover, the challenges of climate change and the experience of the global pandemic call for a new way of working that is more flexible, sustainable, inclusive and respectful of people's rights, ensuring social dialogue with trade union representatives. 8. The Parties agree that, in such a context, a model of industrial relations based on social dialogue and participation is a solid basis for the joint construction and implementation of an organizational system, integrated with the company's values and culture, allowing every person working in Enel Group to be fully considered a Group "citizen", in all the countries where Enel operates. 9. The Parties confirm that electricity generation, transmission and distribution activities
---	---

Handwritten signatures and initials, including a large signature that appears to be 'S. D.' and other smaller initials, located at the bottom right of the page.

dell'energia elettrica e la fornitura di energia e servizi correlati sono essenziali per garantire l'esercizio dei diritti della persona e per promuovere lo sviluppo umano ed economico. Questi processi non possono essere condotti senza un forte senso di responsabilità, garantendo la sicurezza di tutti coloro che sono coinvolti nelle attività che si svolgono negli impianti e nelle strutture di Enel, la sicurezza del sistema elettrico e la protezione dell'ambiente.

10. In linea con questo modello di relazioni industriali e considerando i profondi cambiamenti avvenuti negli ultimi anni, Enel e le Organizzazioni sindacali, prima in Italia e poi in altri Paesi del Gruppo, hanno sottoscritto un innovativo Protocollo denominato Statuto della Persona che evidenzia la necessità di porre il benessere di tutti al centro della strategia aziendale.

Le Parti promuovono la sottoscrizione dello Statuto della Persona in tutte le Società e i Paesi del Gruppo Enel. Eventuali modifiche allo Statuto della Persona saranno negoziate con i firmatari.

Relazioni industriali nel gruppo Enel

11. Il presente Accordo, che è parte integrante delle politiche di gestione del personale e di sostenibilità del Gruppo, sancisce l'impegno comune delle Parti a mantenere relazioni industriali costruttive.

Al fine di consolidare un modello di relazioni industriali d'avanguardia a livello globale, le Parti si impegnano a promuovere il dialogo sociale tra la Direzione aziendale e le Organizzazioni sindacali in tutte le Società, linee di business, funzioni e aree geografiche e a tutti i livelli del Gruppo e ad attuare un processo decisionale partecipativo come metodo utile per garantire il rispetto del presente Accordo e conciliare gli obiettivi aziendali e le esigenze sociali.

12. L'approccio costruttivo e partecipativo, denominato dialogo sociale, si concretizza nella condivisione di informazioni, nella consultazione, nella discussione, nella ricerca di soluzioni condivise e nella cooperazione, nonché nel monitoraggio dell'applicazione del presente Accordo, che integra la dialettica negoziale, ampliando le questioni discusse e le azioni intraprese per raggiungere obiettivi condivisi.

13. Le Parti si impegnano a promuovere, a livello di Gruppo, un sistema di relazioni industriali per raggiungere i seguenti obiettivi:

and energy supply and related services are essential to ensure that people can exercise their rights as well as to promote human and economic development. These processes cannot be conducted without a strong sense of responsibility, ensuring the safety of all those involved in the activities taking place in Enel's plants and facilities, the security of the electricity system and the protection of the environment.

10. In line with this model of industrial relations and considering the profound changes in recent years, Enel and the Trade Unions first in Italy and then in other Countries of the Group, have signed an innovative Agreement called Charter of the Person, which highlights the need to place everyone's well-being at the center of company strategy.

The Parties promote the signing of the Charter of the Person in all the Companies and Countries of the Enel Group. Any changes to the Charter of the Person will be negotiated with the signatories.

Industrial relations in the Enel Group

11. This Agreement, which is an integral part of the Group's personnel management and sustainability policies, establishes the Parties' common commitment to maintaining constructive industrial relations.

In order to consolidate an advanced model of industrial relations at global level, the Parties promote social dialogue between Company management and the Trade unions in all the Companies, business lines, services and geographic areas and at all Group levels and to implement participatory decision-making as a useful method for ensuring compliance with this Agreement and reconciling company objectives and social needs.

12. The constructive and participatory approach, referred to as social dialogue, materializes as information sharing, consultation, discussion, finding shared solutions, and cooperation as well as monitoring the application of this Agreement which complements the dialectic of negotiations, broadening the matters discussed and the actions taken to achieve shared objectives.

13. The Parties undertake to promote, at Group level, a system of industrial relations to achieve the following objectives:

Handwritten signatures and initials, including a small number '3'.

- ricercare un adeguato livello di coinvolgimento delle persone sulle strategie aziendali;
- raggiungere un equilibrio tra gli obiettivi aziendali e le aspettative delle persone;
- creare un ulteriore spazio di analisi, sintesi e scambio delle migliori pratiche;
- prevenire e gestire eventuali controversie in modo razionale, nel rispetto dei ruoli, delle esigenze dei clienti e della qualità del servizio;
- monitorare l'applicazione del presente Accordo, al fine di individuare soluzioni concrete e condivise e iniziative comuni, in caso di controversie.

14. Le Parti riconoscono il valore della contrattazione collettiva e del dialogo sociale quali strumenti privilegiati per la definizione dei termini e delle condizioni del rapporto di lavoro all'interno del Gruppo Enel e per la regolazione dei rapporti tra Direzione aziendale e Organizzazioni sindacali.

15. Il dialogo sociale rappresenta il principale strumento per la prevenzione e gestione delle situazioni di potenziale conflitto nelle relazioni di lavoro. Il presente Accordo richiama ed esplicita principi e valori che ne costituiscono i riferimenti, in uno spirito di cooperazione tra le Parti, che si riconoscono e legittimano reciprocamente, con lo scopo di individuare soluzioni comuni, affidando a tale strumento la soluzione delle problematiche eventualmente insorgenti.

Le Società del Gruppo realizzano quanto sopra attraverso l'interlocuzione con le competenti Organizzazioni Sindacali/Rappresentanze dei lavoratori, definendo accordi e procedure di conciliazione, mediazione e arbitrato, coerenti con il quadro normativo vigente nei singoli Paesi e idonee a gestire le eventuali situazioni di conflitto, nel rispetto dei ruoli e delle prerogative delle parti e degli interessi della clientela riguardo alla continuità del servizio.

16. Le Parti concordano che le progressioni di carriera, la retribuzione e la contrattazione collettiva debbano essere finalizzate a favorire il merito in modo trasparente e condiviso e a promuovere il coinvolgimento dei lavoratori nel raggiungimento dei risultati anche economici dell'Azienda.

17. Enel riconosce il ruolo delle Organizzazioni Sindacali quali portavoce qualificati degli interessi dei lavoratori nelle comunità locali in termini di

- to seek an appropriate level of workers' engagement on corporate strategies;
- to achieve a balance between company objectives and people's expectations;
- create an additional space for synthesis, analysis and exchange of best practices;
- to prevent and manage possible disputes in a rational manner, respecting roles, the needs of customers and service quality;
- to monitor the application of this Agreement, in order to identify practical, shared solutions and joint initiatives, in the event of disputes.

14. The Parties recognize the value of collective bargaining and social dialogue as the preferred tools for defining the terms and conditions of the employment relationship within the Enel Group and for regulating relations between Company management and Trade Unions.

15. Social dialogue represents the main tool for the prevention and management of situations of potential conflict in labor relations. This Agreement recalls and makes explicit the principles and values that constitute its references, in a spirit of cooperation between the Parties, which mutually recognize and legitimize each other, with the aim of identifying common solutions, entrusting to this instrument the solution of any problems that may arise.

The Companies of the Group achieve the above through interlocution with the competent Trade Unions/Workers' Representatives, defining agreements and procedures for conciliation, mediation and arbitration, consistent with the regulatory framework in force in the individual countries and suitable for managing any conflict situations, while respecting the roles and prerogatives of the parties and the interests of customers with regard to service continuity.

16. The Parties agree that career progress, remuneration and collective bargaining should aim to foster merit in a transparent and shared manner, and to promote the involvement of workers in the achievement of results, including the economic performance of the Company.

17. Enel recognizes the role of Trade Unions as qualified spokespersons representing workers' interests in local communities in terms of the impacts of the Group's activities on the

impatti delle attività del Gruppo sull'ambiente, sul contesto socioeconomico e sui diritti umani. 18. Le Parti si riservano di effettuare verifiche periodiche (di norma ogni due anni) sull'applicazione dell'Accordo e, sulla base dell'esperienza acquisita, di valutare l'opportunità di stipulare accordi complementari per rispondere a nuove esigenze e tematiche. Diritti fondamentali del lavoro e principi delle relazioni industriali 19. Le Parti si impegnano a garantire il rispetto della dignità dei lavoratori come definito dalle dichiarazioni, dai principi, dalle linee guida e dalle convenzioni internazionali, di seguito indicate: - Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite - Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani - Principali Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro: • Convenzione sulla libertà di associazione e la protezione del diritto di organizzazione, 1948 (n. 87) • Convenzione sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva, 1949 (n. 98) • Convenzione sul lavoro forzato, 1930 (n. 29) e relativo Protocollo del 2014 • Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato, 1957 (n. 105) • Convenzione sull'età minima, 1973 (n. 138) • Convenzione sulle peggiori forme di lavoro minorile, 1999 (n. 182) • Convenzione sulla parità di retribuzione, 1951 (n. 100) • Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958 (n. 111) • Convenzione sulla sicurezza e la salute sul lavoro, 1981 (n. 155) • Convenzione sul quadro promozionale per la sicurezza e la salute sul lavoro, 2006 (n. 187) • Standard minimi di sicurezza sociale (Convenzione 102, 1952) • Rappresentanti dei lavoratori (Convenzione 135, 1971)	environment, socio-economic context, and human rights. 18. The Parties will carry out periodic checks (usually every two years) on the application of this Agreement and, based on the results, the parties may enter into complementary agreements in order to meet new needs. Fundamental labor rights and principles of industrial relations 19. The Parties undertake to guarantee respect for the dignity of workers as defined by these international declarations, principles, guidelines and conventions: - United Nations Universal Declaration of Human Rights - UN Guiding Principles on Business and Human Rights - International Labor Organization (ILO) Core Conventions on the fundamental principles and rights at work: • Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) • Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) • Forced Labor Convention, 1930 (No. 29) and its 2014 Protocol • Abolition of Forced Labor Convention, 1957 (No. 105) • Minimum Age Convention, 1973 (No. 138) • Worst Forms of Child Labor Convention, 1999 (No. 182) • Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) • Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) • Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155) • Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187) • Social security minimum standards (Convention 102, 1952) • Worker's representatives (Convention 135, 1971) • Violence and Harassment (Convention 190, 2019)
--	---

[Handwritten signature] 5

[Handwritten initials]

• Violenza e molestie (Convenzione n. 190, 2019) • Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale (rev. 2022) - Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali e Guida alla due diligence per una condotta aziendale responsabile - Convenzione europea sui diritti umani. 20. Enel è membro attivo del Global Compact delle Nazioni Unite dal 2004, avendo sottoscritto i dieci principi universalmente condivisi in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e prevenzione della corruzione. 21. Responsabilità, Innovazione, Fiducia e Proattività fanno parte dei valori del Gruppo e sono un riferimento condiviso nei rapporti con tutti i lavoratori di Enel. 22. Le Parti condividono l'impegno di Enel per il raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite, annunciati nel settembre 2015. Per realizzare uno sviluppo sostenibile è importante armonizzare tre elementi fondamentali: crescita economica, inclusione sociale e tutela dell'ambiente. Attraverso gli SDGs, le Nazioni Unite hanno invitato le aziende a fare la loro parte nell'affrontare le principali sfide dello sviluppo, come ridurre la povertà, garantire l'uguaglianza di genere, combattere il cambiamento climatico e fornire acqua ed energia pulita. Il successo nel raggiungimento degli SDGs sarà determinato dalle azioni dei governi, del settore privato e della società civile. 23. L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un impegno che Enel ha fatto proprio, per poi rafforzarlo e consolidarlo, con particolare riferimento agli obiettivi legati alla lotta al cambiamento climatico attraverso la decarbonizzazione della produzione e del consumo di energia, estendendo al contempo l'accesso all'energia pulita e a prezzi accessibili, in modo da sviluppare un modello di business integrato e orientato alla creazione di valore nel lungo periodo per tutti gli stakeholder. Condizioni di lavoro dignitose 24. Enel riconosce l'importanza di un'occupazione stabile e affidabile, adotta e promuove condizioni di lavoro dignitose, secondo la definizione dell'OIL di "lavoro produttivo che fornisce un reddito equo, garantisce la sicurezza sul posto di lavoro e la protezione sociale per i lavoratori e le loro famiglie,	• Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (rev. 2022) - OECD Guidelines for Multinational Companies and Due diligence Guidance for Responsible Business Conduct - European Convention on Human Rights. 20. Enel has been an active member of the United Nations Global Compact since 2004, having subscribed to the ten universally shared principles on human rights, labor, environment, and the prevention of corruption. 21. Responsibility, Innovation, Trust, and Proactivity are part of the Group's values and are a shared reference when dealing with all Enel workers. 22. The Parties share Enel's commitment to achieving the United Nations Sustainable Development Goals (SDGs), announced in September 2015. To achieve sustainable development, it is important to harmonize three paramount elements: economic growth, social inclusion and environmental protection. Through the SDGs, the United Nations has called on companies to play their part in addressing major development challenges such as reducing poverty, ensuring gender equality, fighting climate change, and providing water and clean energy. Success in achieving the SDGs will be determined by the actions of governments, the private sector, and civil society. 23. The 2030 Agenda for Sustainable Development is a commitment that Enel embraced, then strengthened and reinforced with particular reference to the goals related to fighting climate change through decarbonization of energy production and consumption, while extending access to affordable and clean energy, so as to develop an integrated business model oriented towards the creation of value in the long term for all stakeholders. Decent working conditions 24. Enel recognizes the importance of stable and reliable employment, adopts and promotes "decent work" according to the ILO definition of "productive work that provides a fair income, ensures safety in the workplace and social protection for workers and their families, offering people the freedom to
---	--

offrendo alle persone la libertà di esprimere le proprie preoccupazioni, organizzarsi e partecipare alle decisioni che riguardano la loro vita" (Raccomandazione OIL Employment and Decent Work for Peace and Resilience, 2017 n. 205).

25. Deve essere messo a disposizione di tutti i lavoratori un contratto di lavoro scritto nella lingua o nelle lingue ufficiali del loro Paese.

Libertà di associazione e contrattazione collettiva

26. Enel riconosce il diritto dei suoi lavoratori di formare o aderire a sindacati, creati per difendere i loro interessi. Riconosce inoltre il loro diritto di essere rappresentati, all'interno delle varie unità lavorative, da organismi sindacali o da altre forme di rappresentanza elettiva, in conformità alla legislazione e alle prassi vigenti nel luogo in cui lavorano.

27. Enel riconosce il valore della contrattazione collettiva come strumento privilegiato per la definizione delle condizioni contrattuali dei lavoratori e per la regolazione dei rapporti tra la direzione aziendale e le organizzazioni sindacali. Enel fornisce, al livello appropriato, alle organizzazioni sindacali presenti in azienda e alle Parti un'adeguata informazione sulle proprie attività, comprese le informazioni sulle aree più significative di presenza operativa e i dati rilevanti sulla forza lavoro.

28. Enel ha una politica di rigorosa neutralità rispetto alla scelta dei lavoratori di iscriversi o meno a un sindacato e/o alla scelta del sindacato. Enel riconosce come interlocutori i sindacati che rappresentano i lavoratori nell'Azienda, nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione nazionale. In caso di divergenza tra norme locali e internazionali, Enel applica le disposizioni che meglio tutelano i diritti dei lavoratori.

29. In conformità alla Convenzione OIL n. 135 sui rappresentanti dei lavoratori, Enel concede alle organizzazioni sindacali l'accesso alle sue strutture per consentire loro di svolgere le proprie funzioni con tempestività ed efficienza, tenendo conto delle caratteristiche del sistema di relazioni industriali di ciascun Paese, nonché delle esigenze, delle dimensioni e delle capacità dell'impresa interessata. La concessione dell'accesso a tali strutture non deve compromettere l'efficiente funzionamento dell'impresa interessata.

30. Enel si impegna a garantire che i rappresentanti dei lavoratori non siano soggetti ad alcuna discriminazione derivante dalla loro attività

express their concerns, organize and participate in decisions that affect their lives" (ILO Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017 No. 205).

25. An employment contract written in the official language or languages of their country must be made available to all workers.

Freedom of association and collective bargaining

26. Enel recognizes the right of its workers to form or join trade unions, created to defend their interests. It also recognizes their right to be represented, within the various working units, by Trade union bodies or other forms of elected representation in accordance with the legislation and practices where they work.

27. Enel recognizes the value of collective bargaining as the favored instrument for setting contractual conditions for workers and regulating relations between Company management and Trade Unions. Enel provides, at the appropriate level, adequate information about its activities including information on the most significant areas of operating presence and relevant workforce data to the trade unions present in the Company and the Parties.

28. Enel has a policy of strict neutrality regarding the choice of workers to join a trade union or not and/or the choice of trade union. Enel recognizes the trade unions representing workers in the Company as interlocutors, in compliance with the provisions of national legislation. In cases of divergence between local and international standards, Enel shall apply the provisions that best safeguard workers' rights.

29. In accordance with ILO Convention no. 135 on workers representatives, Enel grants access to facilities to Trade Unions to enable them to carry out their functions promptly and efficiently, taking into account the characteristics of the Industrial Relations system of each country, as well as the needs, size and capabilities of the undertaking concerned. The granting of access to such facilities shall not impair the efficient operation of the undertaking concerned.

30. Enel is committed to ensuring that workers' representatives are not subjected to any discrimination resulting from their representative

di rappresentanza; respinge qualsiasi forma di discriminazione basata sull'affiliazione o sull'attività sindacale in materia di assunzione, retribuzione e progressione di carriera che si devono basare esclusivamente sulle competenze e sul merito. Divieto di lavoro forzato e minorile 31. Il Gruppo non si avvale di lavoro forzato o obbligatorio in nessuna forma e si impegna ad applicare pienamente i principi sanciti dalle Convenzioni dell'OIL. 32. Il Gruppo non assume persone di età inferiore a quella stabilita dalle leggi e dalle normative locali. 33. I fornitori e gli appaltatori sono tenuti a rispettare e proteggere i suddetti diritti umani riconosciuti a livello internazionale. Salute e sicurezza 34. Le Parti aderiscono e adottano la definizione di salute e sicurezza sul lavoro comunemente utilizzata dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS): <i>"la promozione ed il mantenimento dei più elevati standards di salute fisica, psichica e sociale dei lavoratori in qualsiasi occupazione; la prevenzione nei confronti dei lavoratori rispetto a forme di malattia e infortunio per cause dovute alla condizione lavorativa; la protezione dei lavoratori nello svolgimento del proprio lavoro dai rischi risultanti da fattori avversi alla salute; il collocamento ed il mantenimento del lavoratore in un ambiente lavorativo adatto alle sue caratteristiche fisiche e psicologiche; e per riassumere, l'adeguamento del lavoro in genere ai lavoratori e di ciascun lavoratore al suo lavoro"</i>. 35. Le Parti riconoscono che la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori è il risultato dell'efficace funzionamento di sistemi integrati di prevenzione basati sulla collaborazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, anche attraverso appositi comitati misti per la salute e la sicurezza. Tali sistemi focalizzano l'attenzione sulla prevenzione, sulla riduzione e, quando possibile, sull'eliminazione dei rischi che possono derivare, ad esempio, da materiali, strumenti e attrezzature non a norma; da una progettazione difettosa; da ambienti di lavoro insalubri; da un'attenzione inadeguata ai fattori umani e/o ai sistemi di gestione.	activities and rejects any form of discrimination based on union affiliation or activity on recruitment, remuneration and career growth which are based on skills and merit. Rejection of forced or compulsory labor or child labor 31. The Group does not avail forced or compulsory labor in any form and is committed to fully applying the principles sanctioned by the ILO Conventions. 32. The Group does not employ persons younger than the age established by local legislation and regulations. 33. Suppliers and contractors are required to respect and protect the aforementioned internationally recognized human rights. Health and safety 34. The Parties adhere to and adopt the definition of occupational health and safety commonly used by the International Labor Organization (ILO) and the World Health Organization (WHO): <i>"the promotion and maintenance of the highest standards of physical, mental and social health of workers in any occupation; the prevention with respect to workers of forms of disease and injury from causes due to work conditions; the protection of workers in the performance of their job from hazards resulting from factors adverse to health; the placement and maintenance of the workers in a working environment suited to his/her physical and psychological characteristics; and to sum up, the adjustment of work in general to workers and of each worker to his/her job"</i>. 35. The Parties acknowledge that the protection of workers' health and safety is the result of the effective operation of integrated prevention systems based on the collaboration of workers and their representatives, including through dedicated joint OHS committees. These systems focus attention on preventing, reducing and, when possible, eliminating risks that may arise from, for example, substandard materials, tools and equipment; faulty design; unhealthy working environments; inadequate attention to human factors and/or management systems.
---	--

36. Le Parti condividono l'importanza di un sistema di forte responsabilità per la salute e la sicurezza, che il Gruppo riconosce come valore essenziale per tutti i lavoratori del sistema Enel, basato sul rispetto dei seguenti diritti:

- il diritto a lavorare in un ambiente sicuro e salubre, dove il rischio di infortuni e malattie professionali sia ridotto al minimo;
- il diritto di essere informati sui rischi del lavoro e di ricevere una formazione adeguata su come svolgere il lavoro in sicurezza;
- il diritto di rifiutare o interrompere un'attività lavorativa pericolosa, con la garanzia di un'adeguata revisione congiunta dell'attività, volta a eliminare il rischio;
- il diritto di partecipare ai processi decisionali in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, anche attraverso gli organismi di rappresentanza dei lavoratori che collaborano con il datore di lavoro per identificare e valutare i rischi, formulare raccomandazioni e promuovere l'applicazione di protocolli di prevenzione.

37. Enel si impegna a garantire i migliori standard di salute e sicurezza ai propri lavoratori e a quelli delle sue Controllate e promuove l'adozione di tale impegno da parte di appaltatori e fornitori, assicurando il rispetto delle Linee Guida per la Salute e la Sicurezza, convenzioni e raccomandazioni OIL.

Enel è impegnata inoltre a perseguire gli obiettivi definiti nelle convenzioni OIL in materia di Salute e Sicurezza e dall'Unione Europea nei suoi principali documenti programmatici.

Alla luce del mutato contesto di lavoro, guidato dalla trasformazione digitale, Enel, lavorando assieme alle rappresentanze sindacali, presterà particolare attenzione ad anticipare e gestire il cambiamento, nel nuovo scenario.

38. Enel pone particolare attenzione nella definizione degli standard di salute e sicurezza che saranno applicati internamente e dagli appaltatori, verificando e controllando i propri fornitori durante il processo di selezione e durante l'esecuzione delle attività in campo.

39. Enel fornirà formazione e informazione in materia di salute e sicurezza ai lavoratori e promuoverà iniziative volte ad aumentare la consapevolezza e le competenze per sostenere l'adozione e il consolidamento di pratiche sicure che

36. The Parties share a strong system of specific responsibility for health and safety, which the Group recognizes as an essential value for all workers of the Enel system, based on the respect of the following rights:

- the right to work in a safe and healthy environment where the risk of work-related injury and illness is minimized;
- the right to be informed about occupational risks and to receive adequate training on how to perform the job safely;
- the right to refuse or stop a hazardous work activity, with the assurance of an adequate joint review of the activity aimed at eliminating the risk;
- the right to participate in health and safety decision-making processes in the workplace, also through workers' representative bodies collaborating with the employer to identify and assess risks, formulate recommendations, and promote the application of prevention protocols.

37. Enel is committed to guaranteeing top health and safety standards for its workers and in its Subsidiaries and promotes the adoption of such commitment by contractors and suppliers, ensuring compliance with the Health and Safety Guidelines, ILO conventions and recommendations.

Enel is also committed to the objectives defined in the ILO conventions on Health and Safety and by the European Union in its main policy documents.

In light of the changing business environment, driven by digital transformation, Enel will pay special attention to anticipating and managing change, in the new scenario, working jointly with union representatives to tackle the changes.

38. Enel shall take particular care in defining health and safety standards that will be applied internally and by contractors, verifying and monitoring its suppliers, during the selection process and during the execution of activities on field.

39. Enel will provide health and safety training and information for workers and promote initiatives aimed at increasing awareness and skills to support the adoption and consolidation of safe practices that prevent accidents and illnesses. Enel works

prevenivano incidenti e malattie. Lavora attivamente per migliorare gli standard di sicurezza delle aziende che lavorano con Enel. 40. Le Parti collaboreranno a tutti i livelli per individuare e diffondere congiuntamente le buone prassi in materia di salute e sicurezza sia all'interno che all'esterno dei siti produttivi del Gruppo. Benessere al lavoro 41. Riconoscendo lo stretto legame esistente tra benessere, motivazione ed efficacia del contributo lavorativo, Enel: - promuove la consapevolezza sui fattori che influenzano lo stato di benessere, lo stress management e l'armonia vita-lavoro delle persone e dei team; - definisce programmi e piani di azione per migliorare il livello di benessere individuale e dei team e promuove pratiche per realizzare un equilibrio sostenibile e armonico tra lavoro e vita privata; - collabora con le organizzazioni internazionali e i sindacati per sviluppare iniziative innovative che migliorino il livello di benessere psicofisico sul luogo di lavoro. Equità, non discriminazione e inclusione 42. Le Parti condividono l'impegno ad adottare iniziative per rimuovere qualunque ostacolo alla piena realizzazione di pari opportunità ed equità di trattamento. Le Parti si impegnano a garantire che tutti i luoghi di lavoro siano liberi da discriminazioni e molestie. 43. Non saranno tollerate le discriminazioni basate sul sesso, l'età, la disabilità, l'orientamento sessuale, la nazionalità, la religione, l'etnia, la lingua, l'orientamento politico e le convinzioni personali, l'appartenenza a sindacati e attività connesse o qualsiasi altra forma di discriminazione. 44. Enel valorizza la diversità e promuove l'inclusione, partendo dal presupposto dell'unicità di ciascuna persona. Tutti in Enel devono essere trattati con rispetto ed equità. Nell'instaurazione e nel mantenimento dei rapporti di lavoro, così come nell'assegnazione delle mansioni, le decisioni sono prese esclusivamente sulla base di considerazioni di competenza e professionalità. 45. Enel metterà in atto iniziative per limitare e prevenire le discriminazioni e promuovere una cultura dell'inclusione da diffondere a tutti i livelli e in tutte le aree del Gruppo nonché iniziative atte a favorire il benessere personale e organizzativo.	actively to improve the safety standards of companies working with Enel. 40. The Parties will cooperate at all levels to jointly identify and disseminate good practices in the health and safety sphere both inside and outside the Group's production sites. Wellbeing at work 41. Enel recognizes the strong link between wellbeing, motivation and effective work and commits to: - Promote awareness of the factors that influence wellbeing, stress management and the work-life balance of people and teams; - Define programs and action plans to improve individual and team wellbeing and promote practices that realize a sustainable balance between work and private life; - collaborates with international organizations and Social Partners to develop innovative initiatives that improve psycho-physical wellbeing in the work place. Fairness, non-discrimination, and inclusion 42. The Parties share a commitment to take steps to remove any obstacles to the full realization of equal opportunity and equal treatment. The Parties are committed to guaranteeing that all workplaces are free from discrimination and harassment. 43. Discrimination based on gender, age, (dis)ability, sexual orientation, nationality, religion, ethnicity, language, political orientation and personal beliefs, membership in trade unions and related activities or any other form of discrimination will not be tolerated. 44. Enel values diversity and promotes inclusion and each person's unique contribution. Everyone at Enel must be treated with respect and fairness. In establishing and maintaining employment relationships, as well as when assigning duties, decisions are made exclusively based on considerations of skills and professionalism. 45. Enel will implement initiatives to limit and prevent discrimination and promote a culture of inclusion to spread at all levels and areas of the Group and promote personal and organizational well-being.
--	--

10

46. La Direzione aziendale e le Organizzazioni sindacali collaboreranno per individuare soluzioni per i lavoratori che dovessero subire discriminazioni. 47. In conformità alle Disposizioni della innanzi citata Convenzione OIL n. 100 del 1951, Enel si impegna a promuovere l'equità di trattamento e opportunità per donne e uomini. Enel si impegna a condividere, in sede di Consiglio globale, le iniziative dirette a promuovere la parità di genere, l'orientamento scolastico e l'occupabilità femminile. 48. Lo stato di gravidanza, maternità, paternità, le responsabilità genitoriali, anche adottive, non possono costituire motivo di discriminazione nella progressione di carriera. Nel periodo di astensione dal lavoro per maternità, paternità e durante il periodo di congedo parentale, il trattamento economico e normativo non potrà essere inferiore a quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva di ciascun Paese, fatte salve le condizioni di miglior favore. Le Parti si impegnano a collaborare per assicurare un ambiente di lavoro in cui sia possibile per tutti conciliare le responsabilità familiari con le aspirazioni di carriera, in una prospettiva di genitorialità condivisa come condizione di effettiva parità.	46. Management and Trade Unions will work together to identify solutions for workers that may ever suffer discrimination. 47. In compliance with the provisions of the aforementioned ILO Convention n. 100 of 1951, Enel is committed to promoting equal treatment and opportunities for women and men. Enel will share, within the Global Council, the initiatives aimed at promoting gender equality, educational guidance and female employability. 48. The state of pregnancy, maternity, paternity, parental responsibilities, including adoptive, may not constitute grounds for discrimination in career progression. During the period of abstention from work due to maternity and paternity and during the period of parental leave, the economic and normative treatment shall not be less than what is provided for by law and collective bargaining in each country, without prejudice to better conditions. The Parties undertake to work together to ensure a working environment in which it is possible for all to reconcile family responsibilities with career aspirations, with a view to shared parenting as a condition of effective equality.
Violenza e molestie 49. Enel tutela l'integrità fisica e psicologica delle persone e si impegna a eliminare e prevenire ogni forma di molestia e violenza. Le Parti firmatarie di questo Accordo collaboreranno per garantire che la Convenzione OIL 190 (Convenzione sulla violenza e le molestie, 2019) sia applicata in tutto il Gruppo. 50. Enel promuove politiche che tutelano la diversità, l'inclusione e le pari opportunità, incoraggiando un ambiente di lavoro in cui le persone siano trattate con dignità, decoro e rispetto, rifiutando ogni forma di molestia e di comportamento offensivo, con l'obiettivo di migliorare l'accesso e la partecipazione alle attività lavorative e di raggiungere livelli più elevati di benessere e qualità della vita sul lavoro. 51. Non è tollerato alcun comportamento dei lavoratori o di terzi che crei un ambiente di lavoro non inclusivo e degradante che si traduca in qualsiasi forma di molestia fisica, verbale, visiva, sessuale o psicologica, in qualsiasi luogo in cui si svolga l'attività lavorativa. Ognuno è chiamato a	Violence and harassment 49. Enel protects people's physical and psychological integrity and is committed to eliminating and preventing all forms of harassment and violence. Enel will work with the signatories to this Agreement to ensure that ILO Convention 190 (Violence and Harassment Convention, 2019) is applied throughout the Group. 50. Enel promotes policies that protect diversity, inclusion and equal opportunities, encouraging a work environment in which people are treated with dignity, decency and respect, rejecting all forms of harassment and offensive behavior with the aim to improve access and participation in the working activities and achieve higher levels of wellbeing and quality of life at work. 51. Any conduct of workers or third parties that creates an unwelcome and offensive work environment resulting in any form of physical, verbal, visual, sexual, or psychological harassment is not tolerated, in any place where business is conducted. Everyone is called on to ensure that his

fare in modo che il proprio comportamento non sia fonte di offesa o di equivoci. 52. Nei confronti di chiunque compia atti di ritorsione, persecuzione o molestia verso un'altra persona saranno adottate misure e sanzioni adeguate. 53. Il Gruppo si impegna a diffondere una cultura che respinga e rifiuti qualsiasi forma di molestia legata al luogo di lavoro e a sviluppare e attuare, anche in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, campagne di sensibilizzazione, formazione e qualsiasi altra azione e intervento preventivo che possa essere necessario per contrastare forme di violenza e molestie legate a qualsiasi discriminazione, con particolare attenzione alla discriminazione di genere, in conformità con le raccomandazioni e le buone pratiche individuate dall'OIL. Orario di lavoro 54. L'organizzazione dei tempi di lavoro è, in linea di principio, materia di negoziazione con le organizzazioni sindacali a livello nazionale e locale e può, inoltre, essere soggetta alla regolamentazione dell'ordinamento di competenza; ma in ogni caso non deve eccedere i limiti fissati nelle Linee Guida e Convenzioni OIL in materia. 55. L'articolazione dell'orario di lavoro è definita con l'obiettivo di conciliare le esigenze di produttività dell'azienda con la salute, la sicurezza e il benessere dei lavoratori. Enel promuove pratiche orientate a un sano equilibrio tra lavoro e vita privata e si impegna attivamente per il benessere personale e organizzativo, in quanto fattori abilitanti per il coinvolgimento e la partecipazione attiva dei lavoratori. 56. L'attività lavorativa si svolge di norma durante l'orario di lavoro. Al di fuori dell'orario di lavoro, vale il principio della disconnessione nel rispetto dei doveri contrattuali di reperibilità, turno, straordinari programmabili e non programmabili, continuità del servizio. 57. Per le attività che possono essere svolte anche da remoto, Enel promuove il lavoro a distanza come strumento per il raggiungimento dei risultati aziendali e di un equilibrio sostenibile tra vita privata e lavoro, nel rispetto della legislazione e della contrattazione collettiva. Retribuzione e protezione sociale 58. La retribuzione minima dei dipendenti del Gruppo non può essere inferiore a quella stabilita	or her own behavior does not cause offence or give rise to misunderstandings. 52. Appropriate actions and sanctions will be taken against any person who retaliates, persecutes or harasses another person. 53. The Group is committed to spreading a culture that rejects and refuses any form of harassment related to the workplace and to developing and implementing, also in collaboration with workers' representatives, awareness-raising campaigns, trainings and any other preventive action and intervention that may be necessary to counteract forms of violence and harassment related to any discrimination, with particular focus on gender discrimination, in accordance with the recommendations and good practices identified by the ILO. Working hours 54. The organization of working time is, in principle, a matter for negotiation with trade unions at the national and local levels and may also be subject to the regulation of the relevant jurisdiction; but, in any case, it must not exceed the limits set in the relevant ILO Guidelines and Conventions. 55. Working hours are organized with the aim of reconciling the company's productivity requirements with workers' health, safety, and well-being. Enel fosters practices oriented towards healthy work-life balance and is actively committed to promoting personal and organizational well-being, as enabling factors for workers' involvement and innovative potential. 56. Work is normally performed during working hours. Outside working hours the principle of disconnection applies in compliance with the contractual duties of on-call, shift, programmable and non-programmable overtime, continuity of service. 57. For activities that can also be performed remotely, Enel promotes remote work as a tool for achieving business results and a sustainable work-life balance, in compliance with legislation and collective bargaining. Remuneration and social protection 58. The minimum remuneration of Group employees cannot be lower than that established
---	--

dai contratti collettivi e dai trattamenti legislativi e normativi vigenti di riferimento in forza nei diversi Paesi, in conformità con le disposizioni delle convenzioni OIL in materia.

59. Enel e le sue controllate devono fornire un'adeguata copertura previdenziale, con il versamento dei relativi contributi, ai propri lavoratori, nel rispetto delle leggi locali, dei contratti collettivi e in conformità alla Convenzione OIL 102 relativa agli standard minimi di sicurezza sociale (1952).

60. Gli appaltatori e i fornitori sono tenuti a rispettare e promuovere i requisiti di cui sopra.

61. Fatte salve le competenze e l'autonomia dei sistemi di contrattazione nazionale, le Parti guardano con favore a soluzioni negoziate volte a garantire una maggiore protezione economica ai lavoratori e alle loro famiglie in caso di morte, invalidità, infortuni sul lavoro, malattie professionali e per integrare le prestazioni pensionistiche.

Formazione, competenze, occupabilità

62. Enel riconosce che l'orientamento e la formazione professionale svolgono un ruolo fondamentale nello sviluppo delle competenze delle persone, come strumento per migliorare la produttività e l'occupabilità.

63. Enel si impegna a sviluppare azioni appropriate e di formazione continua adeguate alle specifiche esigenze per acquisire e diffondere nuove competenze, anche digitali, e valorizzare quelle già esistenti. Vengono individuati focus particolari e percorsi specifici per promuovere e facilitare l'accesso a ruoli professionali di qualità per i lavoratori senior, per integrare pienamente nel Gruppo i lavoratori con disabilità e per includere giovani apprendisti e tirocinanti. I programmi di formazione e addestramento saranno sviluppati favorendo la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti e valorizzando il coinvolgimento dei comitati paritetici.

64. Le Parti riconoscono il ruolo della formazione nella gestione dei cambiamenti legati alla transizione energetica derivanti da una "economia verde", dalla decarbonizzazione e dalla digitalizzazione e promuovono iniziative per la riqualificazione e l'aggiornamento dei lavoratori, volte a favorire una giusta transizione per gli interessati.

by collective agreements and by current legislative and regulatory treatments of reference in force in the countries where Enel operates, in accordance with the provisions of relevant ILO Conventions.

59. Enel and its subsidiaries shall provide adequate social security coverage, with payment of the relative contributions, to their workers, in compliance with local laws, collective agreements and in accordance with ILO Convention 102 concerning minimum standards of social security (1952).

60. Contractors and suppliers are required to respect and promote the above-mentioned requirements.

61. Without prejudice to the remit and autonomy of national bargaining systems, the Parties look favorably on negotiated solutions aimed at ensuring greater economic protection for workers and their families in the event of death, disability, accidents at work, occupational diseases and to supplement pension benefits.

Training, skills, employability

62. Enel recognizes that vocational guidance and training play a fundamental role in the development of people's skills, as a tool to improve productivity and employability.

63. Enel undertakes to develop appropriate actions and lifelong learning suited to specific needs to acquire and disseminate new skills, including digital skills, and enhancing existing skills. Particular focus and specific paths are identified to promote and facilitate access to quality professional roles for senior workers, to fully integrate disabled workers in the Group, and include young apprentices and trainees. Training and training programs will be developed promoting the participation of workers and their representatives, enhancing the involvement of joint committees.

64. The Parties recognize the role of training in managing the changes connected to the energy transition resulting from the greening of our economy, decarbonization and digitalization and promote initiatives for reskilling and upskilling workers aimed at fostering a Just Transition for affected.

[Handwritten signatures and initials]
13
DP

Dotazioni informatiche

65. Enel mette a disposizione dei lavoratori le dotazioni informatiche necessarie per le attività assegnate. Enel assicura che il trattamento dei dati sia conforme alla normativa applicabile in materia di privacy e dati personali.

66. I lavoratori sono tenuti a utilizzare le dotazioni informatiche secondo i principi di diligenza e correttezza, nel rispetto delle leggi locali e delle norme aziendali. Enel adotta sistemi e misure che assicurano il normale funzionamento delle dotazioni informatiche. Le verifiche delle anomalie vengono effettuate nel pieno rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali dei dipendenti. Il trattamento dei dati relativi alle operazioni di accesso a Internet o al servizio di posta elettronica sarà effettuato nella misura e per le finalità consentite dalla legge applicabile.

67. Enel riconosce il diritto alla privacy dei lavoratori in relazione ai loro dati personali. Enel gestirà e tratterà i dati personali dei lavoratori in conformità alla legge e alle normative applicabili.

Digitalizzazione

68. Il settore elettrico sta attraversando una fase di profonda trasformazione dovuta all'azione simultanea delle politiche di decarbonizzazione e della relativa transizione energetica, dell'evoluzione tecnologica e digitale, della generazione distribuita e della partecipazione attiva dell'utente consumatore.

Il Gruppo Enel è da sempre in prima linea nell'innovazione tecnologica, in quanto essenziale per migliorare l'efficienza e la sicurezza, nel rispetto dell'ambiente.

Negli ultimi anni, Enel ha avviato una strategia di digitalizzazione come elemento chiave per la Transizione Energetica.

In questo contesto, le competenze digitali e la formazione lungo tutto l'arco della vita sono fondamentali per garantire l'occupabilità a lungo termine e per sostenere nuovi modelli organizzativi e produttivi.

Le Parti convengono che la strategia di digitalizzazione e di transizione energetica siano incluse tra le materie di competenza del Consiglio globale (v. successivo punto 101).

IT equipment

65. Enel provides workers with the IT equipment necessary for assigned activities. Enel ensures that the processing of data complies with applicable privacy and personal data legislation.

66. Workers are required to use IT equipment according to the principles of diligence and correctness, while respecting local laws and company rules. Enel adopts systems and measures that ensure the normal functioning of IT equipment. Checks for anomalies are carried out in full compliance with the fundamental rights and freedoms of employees. Processing operations related to access to internet or to the e-mail service will be made to the extent permitted by applicable law.

67. Enel recognizes the right of privacy of workers with respect to their personal information. Enel shall manage and process workers personal data, according with the applicable law and regulations.

Digitalization

68. The electricity sector is undergoing a phase of profound transformation due to the simultaneous action of decarbonization policies and related energy transition, technological and digital evolution, distributed generation, and the active participation of the user consumer.

Enel Group has always been at the forefront of technological innovation, as essential for improving efficiency and safety while protecting the environment.

In recent years, Enel has launched a digitalization strategy as a key element for the Energy Transition. In this context, digital skills and life-long training are central to assure long-term employability and to support new organizational and production models. The Parties agree that digitalization and energy transition strategy are included in the Global Council's matter of competence (see below point 101).

Protezione ambientale, cambiamento climatico e transizione energetica

69. Enel e i lavoratori del Gruppo si impegnano a raggiungere gli obiettivi di sostenibilità attraverso una Giusta Transizione, valutando l'impatto ambientale e sociale dei processi produttivi e operando attivamente e responsabilmente per la salvaguardia dell'ambiente ed affinché nessuno sia lasciato indietro.

70. La decisione strategica di Enel di investire in modo significativo nelle energie rinnovabili va nella direzione dell'attuazione dell'Accordo sul clima di Parigi del 2015 (COP21). Le Parti sostengono la transizione verso un'economia basata su energie sostenibili e rinnovabili e si impegnano a collaborare affinché essa generi benefici a vantaggio di tutti attraverso una Giusta Transizione.

71. Enel sostiene i principi di una giusta transizione definiti nelle "Linee guida dell'OIL per una giusta transizione verso economie e società ambientalmente sostenibili per tutti", nonché la dichiarazione congiunta adottata il 15 novembre 2021 (Joint Statement on Just Transition firmata da Eurelectric, IndustriAll e EPSU) e l'impegno sottoscritto dal Gruppo Enel al Climate Summit alle Nazioni Unite nel settembre 2019 (Business Pledge for Just Transition and Decent Green Jobs).

Enel si impegna a:

- creare meccanismi di dialogo sociale inclusivo con i sindacati e i lavoratori per costruire il consenso sociale sulla transizione energetica;
- valutare proattivamente gli impatti occupazionali, sociali ed economici;
- attuare misure di formazione adeguate e sviluppare le competenze per facilitare le transizioni di carriera, ad esempio includendo anche programmi di riqualificazione e aggiornamento di alto profilo (reskilling e upskilling);
- sviluppare politiche innovative di protezione sociale per accompagnare e proteggere i lavoratori e i gruppi vulnerabili durante le transizioni;
- facilitare l'attuazione rapida di una governance partecipativa e incentrata sulle persone per domare il trilemma tra sicurezza energetica, equità energetica e sostenibilità ambientale. Sarà fondamentale che governi e imprese adottino un approccio mirato e locale per garantire che nessuno venga lasciato indietro ("no one left behind").

Environmental protection, climate change and energy transition

69. Enel and Group workers are committed to achieving sustainability objectives through a Just Transition, assessing the environmental and social impact of production processes and actively and responsibly working to safeguard the environment so that no one will be left behind.

70. Enel's strategic decision to invest significantly in renewable energy goes in the direction of the implementation of the 2015 Paris Climate Agreement (COP21). The Parties support the transition towards an economy based on sustainable and renewable energy and undertake to work together in order to ensure that it generates benefits to the advantage of all through a Just Transition.

71. Enel supports the principles of a just transition defined in the "ILO Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all", and the Joint Statement adopted on 15th November 2021 (Joint Statement on Just Transition signed by Eurelectric, IndustriAll and EPSU) and the commitment signed by the Enel Group at the Climate Summit at the United Nations in September 2019 (Business Pledge for Just Transition and Decent Green Jobs).

Enel undertakes to:

- create inclusive social dialogue mechanisms with trade unions and workers to build social consensus on the energy transition;
- proactively assess employment, social and economic impacts;
- implement appropriate training measures and developing skills to facilitate career transitions, e.g. by including high-profile upskilling and reskilling programs;
- develop innovative social protection policies to accompany and protect workers and vulnerable groups throughout transitions;
- facilitating the rapid implementation of participatory and people-centered governance to tame the trilemma between energy security, energy equity and environmental sustainability. It will be crucial for governments and businesses to adopt a focused and local approach to ensure that no one is left behind.

15

Condotta aziendale responsabile e politica anticorruzione

72. Enel applica una politica di tolleranza zero nei confronti della corruzione ed è attivamente impegnata nella lotta alla corruzione in tutte le sue forme.

73. Tutti i lavoratori del Gruppo sono tenuti a evitare possibili situazioni in cui i loro rapporti o interessi personali possano entrare in conflitto con questi principi. Nessuno può dare o ricevere benefici che possano essere considerati una remunerazione impropria.

74. Enel dà seguito al proprio impegno nella lotta alla corruzione, in tutte le sue forme, dirette e indirette, applicando criteri di trasparenza e di comportamento come dettagliato nei seguenti documenti, disponibili sul sito web di Enel www.enel.com nella sezione "Investitori":

- Piano Tolleranza Zero alla Corruzione
- Codice etico
- Politica sui diritti umani
- Programma di compliance globale di Enel
- Modelli di prevenzione dei principali rischi penali contemplati dalla normativa applicabile in materia di responsabilità delle imprese nei vari Paesi in cui il Gruppo opera (ad esempio, Modello Organizzativo 231 per le società italiane, "Modelo de prevención de riesgos/Programa de Integridade" per le società del Gruppo in Spagna e Sud America).

75. Enel fornisce regolarmente al personale una formazione specifica sulla corruzione e sulla sua prevenzione, per garantire adeguati livelli di consapevolezza.

76. Tutti gli stakeholder interni ed esterni, siano essi lavoratori o clienti, fornitori, rappresentanti della comunità, ecc. possono segnalare (pratica nota anche come whistleblowing) qualsiasi violazione o sospetto di violazione utilizzando uno specifico canale web reso disponibile dal sito di Gruppo.

Il processo di ricezione, analisi ed elaborazione delle segnalazioni è regolato da una specifica procedura, in base alla quale il personale Enel coinvolto, a qualsiasi titolo, nell'istruttoria e nell'elaborazione delle segnalazioni è tenuto a mantenere strettamente riservati i soggetti e i fatti segnalati utilizzando, a tal fine, criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità e l'onorabilità dei soggetti richiamati nelle segnalazioni, nonché l'anonimato del segnalante, in

Responsible Business Conduct and anti-corruption policy

72. Enel applies a zero-tolerance policy towards corruption and is actively engaged in fighting corruption in all its forms.

73. All Group workers are required to avoid possible situations in which their personal relationships or interests may conflict with these principles. No one may give or receive benefits that could be considered as improper remuneration.

74. Enel pursues its commitment to fight corruption, in all its forms, direct and indirect, by applying criteria of transparency and behavior as detailed in the following documents that are available on Enel's website www.enel.com in the "Investors" section:

- Zero Tolerance of Corruption Plan
- Code of Ethics
- Human rights policy
- Enel Global Compliance Program
- Models for the prevention of the main criminal risks contemplated by the applicable legislation on corporate liability in the various countries in which the Group operates (e.g., Organizational Model 231 for Italian companies, "Modelo de prevención de riesgos/Programa de Integridade" for the Group companies in Spain and South America).

75. Enel regularly provides specific training on corruption and its prevention to personnel, to ensure adequate levels of awareness.

76. All internal and external stakeholders, whether workers or customers, suppliers, community representatives, etc., may report (a practice also known as whistleblowing) any violation or suspected violation using a specific web channel made available from the Group website.

The process of receiving, analyzing and processing reports is governed by a specific procedure, on the basis of which the Enel personnel involved, in any capacity, in the investigation and processing of reports, are required to keep strictly confidential the persons and facts reported, using, to this end criteria and methods of communication suitable to protect the identity and honor of the persons referred to in the reports, as well as the anonymity of the whistleblower, so that the latter is not subject to any form of retaliation, avoiding in any case

16

modo che quest'ultimo non sia soggetto ad alcuna forma di ritorsione, evitando in ogni caso la comunicazione dei dati acquisiti a terzi estranei all'indagine e al trattamento delle segnalazioni. 77. In occasione della riunione annuale, sarà resa disponibile una informativa sulla gestione del canale whistleblowing nel Gruppo Enel e sulle principali categorie di segnalazioni, violazioni e misure adottate durante l'anno precedente. Rispetto dei diritti delle popolazioni indigene e tribali 78. Enel si impegna a condurre gli investimenti in modo sostenibile e a promuovere iniziative culturali, sociali ed economiche per le comunità locali e nazionali coinvolte, al fine di promuovere l'inclusione sociale attraverso l'istruzione, la formazione e l'accesso all'energia. Enel presta particolare attenzione alle comunità più vulnerabili, comprese le popolazioni indigene e tribali, e si impegna a rispettare la Dichiarazione delle Nazioni Unite sui diritti dei popoli indigeni. 79. Enel si impegna a coinvolgere tutte le parti interessate, comprese le comunità indigene e tribali, nello sviluppo dei suoi progetti. Enel coinvolge attivamente le comunità locali durante tutto il processo e promuove il consenso libero, preventivo e informato, come definito nella Dichiarazione delle Nazioni Unite sui diritti dei popoli indigeni (UNDRIP) e nella Convenzione OIL n. 169 (Convenzione sui popoli indigeni e tribali). Trasparenza ed etica fiscale 80. Enel ha definito linee guida di strategia fiscale per l'intero gruppo che assicurano una visione ampia e una misurazione dettagliata dei contributi dell'organizzazione allo sviluppo economico e sociale dei paesi in cui opera. I principi che informano la politica fiscale di Enel sono l'onestà e l'integrità nella gestione delle attività fiscali, la conformità legale e la trasparenza con le autorità fiscali. Ciò garantisce una gestione uniforme, ispirata a una logica di accurata e tempestiva quantificazione e pagamento delle imposte e alla limitazione del rischio fiscale. 81. Il Gruppo Enel non costruisce, conduce o effettua artificialmente operazioni che non riflettono la realtà economica al solo scopo di ottenere indebiti benefici fiscali. 82. Per aumentare la trasparenza nei confronti delle autorità fiscali, il Gruppo Enel promuove regimi di <i>cooperative compliance</i> per le società che	communication of the data acquired to third parties unrelated to the investigation and processing of the reports. 77. At the annual meeting, Enel will provide a report on the management of the whistleblowing channel in the Enel Group that includes the main categories of reports, violations and the measures adopted during the previous year. Respecting the rights of indigenous and tribal peoples 78. Enel commits to conducting capital expenditure in a sustainable manner while promoting cultural, social and economic initiatives for the local and national communities involved to advance social inclusion through education, training and access to energy. Enel pays particular attention to the most vulnerable communities, including indigenous and tribal peoples, and commits to respect the United Nations Declaration of the rights of Indigenous Peoples. 79. Enel commits to engage all the relevant stakeholders, including indigenous and tribal communities when developing its projects. Enel actively engages local communities throughout the process and promotes free, prior, and informed consent as defined in the United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples (UNDRIP) and ILO convention No. 169 (Indigenous and Tribal Peoples Convention). Transparency and tax ethics 80. Enel has defined tax strategy guidelines for the entire group that ensure a broad vision and detailed measurement of the organization's contributions to economic and social development in the regions/countries in which it operates. The principles that inform Enel's tax policy are honesty and integrity in the management of tax activities, and legal compliance and transparency with tax authorities. This ensures uniform management inspired by a logic of accurate and prompt quantification and payment of taxes and the limitation of tax risk. 81. The Enel Group does not artificially construct, conduct or make transactions that do not reflect economic reality purely to gain undue tax benefits. 82. To increase transparency with tax authorities, the Enel Group promotes cooperative compliance regimes for companies meeting the
--	--

soddisfano i requisiti della normativa nazionale in materia e aderisce alle disposizioni in materia di documentazione dei prezzi di trasferimento, in conformità alle Linee Guida OCSE sui prezzi di trasferimento (il cosiddetto approccio a tre livelli, composto da Master File, Local File, Country-by-Country Report). 83. Il Gruppo Enel ha adottato un modello di <i>Total Tax Contribution</i> per l'Italia e per i principali Paesi in cui opera, fornendo così evidenza di tutte le imposte pagate e delle detrazioni fiscali. Questa decisione riflette l'importanza che il Gruppo attribuisce alle questioni fiscali, al loro ruolo sociale e alla trasparenza come fattore che facilita lo sviluppo sostenibile. Rispetto dei diritti umani nella catena di approvvigionamento 84. In conformità con i Principi del Global Compact, il Gruppo Enel richiede ai propri appaltatori il pieno rispetto delle leggi locali. 85. Enel include nelle condizioni contrattuali con gli appaltatori il rispetto degli obblighi in materia di diritto del lavoro, il rispetto delle norme in materia di salute, sicurezza e ambiente e il rispetto dei diritti umani. 86. Enel monitora e valuta le prestazioni degli appaltatori attraverso un apposito processo di gestione delle prestazioni dei fornitori ("SPM"). Durante le riunioni del Consiglio globale sarà condiviso il numero dei gruppi merceologici e dei relativi fornitori oggetto del monitoraggio, con un focus su eventuali criticità in materia di diritti umani. Processo di due diligence 87. Come richiesto dai principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e dalla Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct dell'OCSE, Enel ha predisposto un processo di due diligence finalizzato a individuare se alcune delle sue procedure e processi operativi necessitano di un piano di miglioramento per rafforzare il sistema di gestione che garantisce il rispetto degli impegni assunti dall'azienda nella sua Politica sui diritti umani. 88. Il processo prevede il coinvolgimento dei lavoratori e dei sindacati nella fase di "valutazione del rischio percepito" attraverso un'indagine condotta in ogni Paese in cui Enel è presente. Questa indagine raccoglie i contributi dei lavoratori sulla probabilità che si verifichi una violazione dei	requirements of relevant domestic regulations and adheres to the provisions on transfer pricing documentation, in compliance with the OECD Transfer Pricing Guidelines (the so-called three-tiered approach, consisting of Master File, Local File, Country-by-Country Report). 83. The Enel Group has adopted a Total Tax Contribution model for Italy and the main countries where it operates, thus providing evidence of all the taxes paid and tax deductions. This decision reflects the importance that the Group attributes to tax related issues, their social role and to transparency as a factor that facilitates sustainable development. Respect for human rights in the supply chain 84. In accordance with the Principles of the Global Compact, the Enel Group requires its Contractors to fully comply with local laws. 85. Enel includes in the contractual conditions with Contractors the respect of labor law obligations, compliance with health, safety and environmental rules, and the respect of human rights. 86. Enel monitors and evaluates the performance of Contractors through a specific supplier performance management process ("SPM"). During the Global Council meetings, the number of product groups and related suppliers being monitored will be shared, with a focus on any critical human rights issues. Due diligence process 87. As required by the UN guiding principles on business and human rights and by the OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, Enel has set up a due diligence process aimed at identifying if any of its operating procedures and processes require an improvement plan to strengthen the management system that ensures the company complies with the commitments undertaken in their Human Rights Policy. 88. The process entails that Workers and Trade Unions are engaged in the 'perceived risk assessment' through a survey run in every country where Enel is present. This survey collects workers' input on the likelihood that a violation of the principles listed Enel's Human
---	--

principi elencati nella Politica dei diritti umani di Enel e sulla potenziale gravità della violazione.

89. Il processo di due diligence è riportato annualmente nel Rapporto di sostenibilità del Gruppo.

Dialogo sociale in caso di riorganizzazione

90. In caso di riorganizzazioni societarie e di cambiamenti di natura internazionale, le seguenti clausole definiscono le modalità di organizzazione e coordinamento dei vari livelli di interlocuzione (Globale, Europeo e Nazionale) presenti nel Gruppo Enel.

91. In conformità con lo Statuto della Persona, con l'Accordo Enel CAE del 13 luglio 2016 e con i sistemi di Relazioni Industriali di tutti i Paesi in cui Enel opera, le Parti concordano su quanto segue:

- la natura internazionale del business di Enel;
- il dialogo costruttivo tra l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali;
- relazioni basate sul rispetto reciproco, a livello transnazionale e nazionale.

92. Le Parti si impegnano a coordinare ed evitare la sovrapposizione dei vari livelli di dialogo, con particolare riferimento agli organismi europei e mondiali che avranno comunque un ruolo complementare al livello nazionale di interlocuzione.

93. La partecipazione di un rappresentante del Comitato aziendale europeo (CAE) al Consiglio Globale, come di seguito indicato, e la partecipazione del coordinatore del Consiglio Globale ad una riunione del CAE garantiranno un adeguato coordinamento dei due livelli transnazionali.

Consiglio globale e Comitato

94. Sono istituiti un Consiglio globale (di seguito "il Consiglio") e un Comitato di coordinamento globale ai fini dell'attuazione del presente Accordo.

95. Il Consiglio è composto come indicato di seguito, ai punti da n. 103 a n. 107.

96. Il Consiglio si riunisce di norma una volta all'anno, per una riunione plenaria. Le riunioni plenarie si tengono per un massimo di due giorni, anche in modalità da remoto. Ogni riunione plenaria è preceduta da una riunione preparatoria dei membri del Consiglio di un giorno. Allo stesso modo, i membri del Consiglio possono organizzare una sessione di debriefing (relazione conclusiva) dopo la

Rights policy might occur and the potential severity of the violation.

89. The due diligence process is reported annually in the Group's Sustainability Report.

Social Dialogue in the Event of Restructuring

90. In the event of corporate restructuring and changes in scope of international nature, the following clauses define how the various levels of interlocutors (Global, European and National) present in the Enel Group are organized and coordinated.

91. In accordance with the Charter of the Person, the Enel EWC Agreement of 13 July 2016 and with the Industrial Relations systems of all the countries where Enel operates, the Parties agree to the following:

- the international nature of Enel's business;
- constructive dialogue between the Company and Trade Unions;
- relations based on mutual respect at transnational and national levels.

92. The Parties undertake to coordinate and avoid overlapping of the various levels of dialogue, with particular reference to the European and global bodies which shall in any case constitute complements to discussions at national level.

93. The participation of a European Work Council (EWC) representative on the Global Council, as outlined below, and the participation of the GWC Coordinator at one of the EWC meeting will ensure appropriate coordination of the two transnational levels.

Global Council and Committee

94. A Global Council (hereafter "The Council") and a Global Coordinating Committee are hereby established for the purpose of implementing this Agreement.

95. The Council is composed as set forth below, at points from 103 to 107.

96. The Council normally meets once a year for a plenary meeting. Plenary meetings are held over a maximum of two days, also at distance. Each plenary meeting is preceded by a one-day preparatory meeting of the members of the Council. Similarly, a debriefing session may be organized by Council members after the plenary meeting.

riunione plenaria. La Direzione non partecipa né alle riunioni preparatorie né ai debriefing. 97. Il Consiglio è l'organismo attraverso il quale si realizza il dialogo sociale con l'azienda sulle principali questioni di rilevanza internazionale. 98. Il Consiglio riceve informazioni sulle questioni transnazionali più rilevanti, come indicato al punto 101, sulle quali può esprimere pareri e opinioni. 99. Il Consiglio ha lo scopo, fra gli altri, di verificare, insieme all'Azienda, l'attuazione del presente accordo, nonché di proporre iniziative congiunte, finalizzate ad assicurare e diffondere il dialogo sociale e ad esaminare gli aspetti più rilevanti del funzionamento del Gruppo, proponendo ipotesi di miglioramento. Il Consiglio non sostituisce i diritti di informazione e consultazione dei lavoratori vigenti nei diversi Paesi e non interferisce con le competenze negoziali attribuite da leggi o accordi alle corrispondenti rappresentanze sindacali. 100. Il Consiglio non ha competenze negoziali né costituisce seconda istanza di riferimento per i temi affrontati in sede nazionale. Esso ha natura di organismo informativo a livello di Gruppo, che non riguarda i diritti di informazione e consultazione dei lavoratori vigenti nei diversi Paesi e non interferisce con le competenze attribuite da leggi e accordi alle rappresentanze sindacali esistenti nei singoli Paesi. 101. In occasione della riunione annuale del Consiglio globale, i rappresentanti della direzione aziendale forniranno al Consiglio informazioni sui seguenti argomenti per quanto attiene ai riflessi transnazionali: - panoramica strategica e situazione economico-finanziaria del Gruppo; - panoramica e piani aziendali e di investimento; - cambiamenti significativi nella struttura del Gruppo; - politiche occupazionali e consistenza del personale; - mappa globale dettagliata e aggiornata delle attività; - salute, sicurezza e benessere dei lavoratori; - protezione dell'ambiente e sviluppo sostenibile; - innovazioni tecnologiche e digitalizzazione dei processi o delle operazioni;	Management does not attend either the preparatory meetings or the debriefs. 97. The Council is the body through which social dialogue with the company on major issues of international importance is carried out. 98. The Council receives information on the most relevant transnational matters, as set out at point 101, on which it may express views and opinions. 99. The purpose of the Council is, among others, to monitor, together with the Company, the implementation of this agreement, as well as to propose joint initiatives, aimed at ensuring and disseminate social dialogue and to examine the most relevant aspects of the functioning of the Group, proposing hypotheses for improvement. The Council does not replace the worker's information and consultation rights in force in the different countries and does not interfere with the negotiating powers attributed by laws or agreements to the corresponding trade union representatives. 100. The Council has no negotiating powers nor does it constitute a second instance of reference for issues dealt with at national level. It has the nature of an informational body at the Group level, which does not concern the information and consultation rights of workers in force in the various countries and does not interfere with the competencies attributed by laws and agreements to the trade union representatives existing in the individual countries. 101. At the Annual Global Council Meeting, Company management representatives shall provide the Council with information on the following matters, with regard to transnational aspects: - the Group's strategic overview and economic-financial situation; - business and investment overview and plans; - significant changes in the structure of the Group; - employment policies and staffing; - detailed and updated global map of operations; - health, safety and wellbeing of workers; - environmental protection and sustainable development; - technological innovations and digitalization of processes or operations;
--	--

20

- rapporto sulle principali evidenze nel processo di gestione delle prestazioni dei fornitori in termini di: numero dei gruppi merceologici e dei relativi fornitori oggetto del monitoraggio, con un focus su eventuali criticità in materia di diritti umani;
- rapporto su iniziative dirette a promuovere la parità di genere, l'orientamento scolastico e l'occupabilità femminile;
- Piano e Rapporto di sostenibilità;
- stato di attuazione delle iniziative di formazione, comprese quelle riguardanti i processi di transizione energetica e transizione giusta;
- informativa sulla gestione del canale whistleblowing nel Gruppo Enel e sulle principali categorie di segnalazioni e violazioni accertate durante l'anno precedente;
- monitoraggio complessivo dell'attuazione dell'accordo e dei piani d'azione.

102. Le proposte per l'istituzione di Comitati congiunti o Gruppi di lavoro congiunti su argomenti specifici riguardanti l'attuazione dell'Accordo e/o i risultati di iniziative o studi approfonditi presentati nelle riunioni del Consiglio globale saranno esaminati congiuntamente.

103. Il Consiglio è composto da un totale di 13 membri, di cui 9 in rappresentanza dei sindacati dei lavoratori del Gruppo in tutte le Società/Paesi in cui Enel opera; 1 con funzioni di Coordinatore del Consiglio; il Coordinatore del Comitato Aziendale Europeo (1) e 2 rappresentanti delle federazioni sindacali globali firmatarie dell'Accordo (uno per federazione). Tutti i rappresentanti partecipano alle riunioni come membri effettivi del Consiglio.

104. I membri del Consiglio globale saranno nominati dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo. Per ogni membro del Consiglio sarà eletto o nominato, con le medesime procedure, un membro supplente che sostituirà il titolare in caso di impedimento temporaneo, dimissioni, revoca o decadenza.

105. L'assegnazione dei seggi tiene conto del numero di lavoratori rappresentati e riflette la loro diversità, incoraggiando una partecipazione equilibrata per area geografica.

106. Per garantire che anche i Paesi/Regioni con un minor numero di lavoratori siano rappresentati, ogni anno viene assegnato 1 seggio a rotazione.

107. Il Consiglio è composto come segue,
Italia: 4 membri

- report on the main evidences in the supplier performance management process in terms of: number of commodity groups and related suppliers being monitored, with a focus on any human rights concerns;
- report on initiatives aimed at promoting gender equality, educational guidance and women's employability.
- sustainability Plan and Report;
- state of implementation of initiatives of training, including those regarding energy and just transition processes;
- reporting on the management of the whistleblowing channel in the Enel Group and the main categories of reports and violations established during the previous year;
- overall monitoring of the agreement implementation and action plans.

102. Proposals for the establishment of Joint Committees or Joint Working Groups on specific topics regarding the implementation of the Agreement and/or the results of initiatives or in-depth studies made at Global Council meetings shall be examined jointly.

103. The Council is composed of a total of 13 members, 9 representing the group's workers' Trade Unions in all the Companies where Enel operates; 1 acting as Council Coordinator; the Coordinator of the European Works Council (1) and 2 representatives of the global trade union Federations signing the Agreement (one per federation). All representatives shall participate in the meetings as full Council members.

104. The members of the Global Council will be appointed by Trade Union Organizations signatories of this agreement. For each member of the Council, an alternate member will be elected or appointed with the same procedures; s/he will replace the incumbent in the event of temporary inability to attend, resignation, revocation or disqualification.

105. The allocation of seats considers the number of represented workers and reflects their diversity by encouraging balanced participation by geographical region.

106. To ensure that Countries/Regions with fewer workers are also represented, one seat is allocated on a rotating basis each year.

107. The Council shall be composed as follows,
Italy: 4 members

Spagna: 2 membri America Latina: 2 membri Altri Paesi/Regioni: 1 membro a rotazione 108. Il mandato dura quattro anni; in ogni caso, i membri resteranno in carica fino alla nomina dei nuovi e sono rieleggibili. 109. Le nomine dei membri del Consiglio e del Coordinatore vengono effettuate per iscritto alla Società e devono pervenire in tempo utile per consentire la preparazione della riunione annuale. 110. Una volta eletto e formalizzata la nomina, il Coordinatore svolge funzioni di collegamento e rappresentanza con la direzione dell'Azienda e di norma rimane in carica per 4 anni fino alla designazione di un nuovo coordinatore. 111. Il Consiglio istituisce un "Comitato di coordinamento" (di seguito "Comitato"), composto dai rappresentanti delle Federazioni sindacali mondiali (2 membri), dal Coordinatore del Consiglio, dal Coordinatore del CAE e da altri 3 membri del Consiglio scelti tra i rappresentanti dei Paesi. 112. Enel designa un referente e rappresentanti della direzione aziendale incaricati di gestire e facilitare i rapporti con il Consiglio e di organizzare la riunione annuale. 113. Il Comitato e la Direzione aziendale manterranno un flusso di comunicazione continuo tra le riunioni annuali, con l'obiettivo comune di garantire l'attuazione del presente Accordo. 114. Il Comitato e la direzione dell'Azienda si incontreranno regolarmente per organizzare la riunione annuale del Consiglio (data, luogo, membri, ecc.) e per discutere l'ordine del giorno e tutti i documenti, le proposte o gli avvisi da sottoporli. 115. I rappresentanti della direzione aziendale partecipano alla riunione annuale insieme ai membri del Consiglio. 116. Le lingue e i documenti di lavoro del Consiglio e del Comitato sono l'italiano, l'inglese e lo spagnolo. 117. Il Comitato di coordinamento definirà l'ordine del giorno della riunione annuale insieme alla Direzione. 118. L'ordine del giorno e gli eventuali documenti sottoposti al Consiglio dovranno pervenire in tempo utile affinché i membri dell'organismo possano partecipare alla riunione adeguatamente preparati.	Spain: 2 members Latin America : 2 members Other Countries/Regions: 1 member rotating 108. The term of office is four years; in any case, members will serve until new ones are appointed and are re-eligible. 109. Appointments of members of the Council and of the Coordinator are made in writing to the Company and must be received in time to allow preparation of the annual meeting. 110. Once appointed and once his nomination is formalized, the Coordinator carries out liaison and representation functions with Company management and normally remains in office for 4 years until a new coordinator has been designated. 111. The Council establishes a "Coordination Committee" (hereafter "Committee"), composed of representatives of the global trade union Federations (2 members), the Council Coordinator, the EWC Coordinator and 3 other Council members chosen from among the country representatives. 112. Enel shall designate a reference person and representatives of Company management responsible for managing and facilitating relations with the Council and for organizing the annual meeting. 113. The Committee and Company management shall maintain a continuous communication flow between annual meetings, with the common goal of ensuring the implementation of this Agreement. 114. The Committee and Company management will meet on a regular basis to arrange the annual meeting of the Council (date, location, members, etc.) and to discuss the agenda and any documents, proposals or notices to be submitted to it. 115. Representatives of Company management attend the annual meeting along with members of the Council. 116. The languages and working documents of the Council and the Committee shall be Italian, English and Spanish. 117. The Coordinating Committee will define the agenda of the annual meeting jointly with Management. 118. The agenda and any documents submitted to the Council shall be received in good time for the members of the body to attend the meeting adequately prepared.
---	--

119. L'Enel sosterrà i costi per l'organizzazione e lo svolgimento delle riunioni annuali, compresi i costi di interpretazione e traduzione, entro limiti ragionevoli. 120. Enel rimborserà le spese sostenute dai membri del Consiglio e del Comitato (anche se non lavoratori Enel) per la partecipazione alle riunioni annuali. Saranno rimborsate solo le spese per le quali sia stata presentata la documentazione giustificativa, nel rispetto delle regole e dei limiti stabiliti nella travel policy del Gruppo ed entro limiti ragionevoli. 121. Il Comitato, d'intesa con il Consiglio, può proporre alla Direzione della Società accordi con istituzioni, associazioni, reti di imprese o università, per svolgere congiuntamente attività di interesse comune al fine di raggiungere gli obiettivi e le finalità del presente Accordo. Per argomenti di particolare complessità è consentito anche il contributo di esperti (da concordare con le stesse modalità). 122. Il Comitato, in attuazione delle indicazioni del Consiglio, collabora con la Direzione aziendale affinché i risultati delle attività di relazioni industriali globali siano resi noti e diffusi, utilizzando tutti gli strumenti messi a disposizione dal Gruppo.	119. Enel will bear the costs for the organization and conduct of the annual meetings, including the costs of interpretation and translation, within reasonable limits. 120. Enel will refund expenses incurred by Council and Committee members (even if not Enel workers) to attend annual meetings. Solely expenses for which documentary evidence is presented will be reimbursed, in compliance with the rules and limits set out in the Group's travel policy and within reasonable limits. 121. The Committee, in agreement with the Council, may propose agreements with institutions, associations, business networks or universities to the Company management, to carry out jointly activities of common interest so as to achieve the aims and purposes of this Agreement. For subjects of particular complexity, the contribution of experts (to be agreed using the same modalities) shall also be permitted. 122. The Committee, in implementing the Council's instructions, collaborates with Company management to ensure that the results of global industrial relations activities are made known and disseminated, using all the tools provided by the Group.
Diffusione dell'Accordo 123. Le Parti si impegnano a collaborare per promuovere la diffusione del presente Accordo anche attraverso azioni congiunte e mirate ad accrescere la consapevolezza del valore del dialogo sociale e degli impegni, in termini di principi e diritti fondamentali e di responsabilità sociale e ambientale. 124. Le Parti possono organizzare, nei paesi in cui Enel opera, iniziative congiunte di informazione, sensibilizzazione e formazione bilaterale sui contenuti, l'applicazione e il monitoraggio dell'Accordo per i rappresentanti dei lavoratori e la dirigenza a tutti i livelli del Gruppo. 125. Le Parti assicurano che il presente Accordo sia accessibile attraverso i siti web delle rispettive organizzazioni nella lingua ufficiale e nelle lingue dei principali Paesi in cui il Gruppo Enel opera. 126. Questo accordo sarà fornito a tutti i nuovi lavoratori, assieme ai principali documenti aziendali.	Dissemination of the Agreement 123. The Parties undertake to cooperate to promote the dissemination of this Agreement including through joint, targeted actions and to raise awareness of the value of social dialogue and commitments in terms of fundamental principles and rights and social and environmental responsibility. 124. The Parties may organize, in the countries where Enel operates, joint information and awareness-raising initiatives and bilateral training on the content, application and monitoring of the Agreement for workers' representatives and management at all Group levels. 125. The Parties shall ensure that this Agreement is accessible via the websites of their respective organizations in the official language and in the languages of the main countries where the Enel Group operates. 126. This agreement will be made available to all workers, together with other relevant corporate documents.

23

127. Le Parti organizzeranno iniziative congiunte di formazione/informazione sui contenuti, l'applicazione e il monitoraggio dell'Accordo rivolte ai rappresentanti dei lavoratori e ai rappresentanti aziendali ai vari livelli del Gruppo, con l'obiettivo di comunicare lo spirito, le finalità e i contenuti dell'Accordo, affinché il testo sia interpretato e attuato in modo coerente in tutte le Società di Enel nel mondo.

128. I programmi e le procedure di attuazione delle azioni di cui sopra e i relativi impegni economici saranno esaminati e valutati dalle Parti.

129. I membri del Consiglio avranno la possibilità di partecipare ad attività di formazione su argomenti di interesse comune ai fini dello svolgimento del proprio mandato. La formazione può includere rappresentanti delle aziende.

Riservatezza

130. Le Parti condividono l'importanza sostanziale dell'equilibrio tra trasparenza e riservatezza per la corretta gestione del presente accordo. Le Organizzazioni sindacali, ad ogni livello, si impegnano pertanto a mantenere l'assoluta riservatezza – ai sensi delle normative contrattuali, civili e penali ed in particolare di quelle per le società quotate in Borsa – sulle informazioni e sui dati comunicati dall'Enel durante la fase di interlocuzione sindacale.

131. Le Parti si indicano chiaramente quali informazioni sono considerate riservate, per quali motivi e per quanto tempo.

132. Fermo restando l'accordo tra le Parti sull'importanza di un dialogo aperto e trasparente, Enel non è tenuta a comunicare informazioni che, in base a criteri oggettivi, possano creare difficoltà significative al funzionamento o all'attività svolta dalle società del Gruppo o arrecare loro danno o in cui vi sia il rischio di manipolazione del mercato.

I membri del Consiglio Globale non dovranno divulgare a terzi le informazioni che sono state fornite loro in via confidenziale e che sono state espressamente indicate come tali dalla Direzione del Gruppo.

La Direzione del Gruppo si impegna a mantenere la riservatezza sulle informazioni sensibili che i rappresentanti sindacali possono fornire, durante la fase di dialogo al fine di facilitare il consenso.

127. The Parties will organize joint training/information initiatives on the content, application and monitoring of the Agreement aimed at workers' representatives and company representatives at the various levels of the Group, with the aim of communicating the spirit, purpose and content of the Agreement, so that the text is interpreted and implemented consistently in all Enel Companies worldwide.

128. The programs and procedures for implementing the above actions and the related economic commitments will be examined and evaluated by the Parties.

129. The Council members will have the possibility to attend training activities on topics of common interest for the purposes of carrying out its mandate. Training may include company representatives.

Confidentiality

130. The Parties share the substantial importance of the balance between transparency and confidentiality for the proper management of this agreement. The Trade Unions at all levels therefore undertake to maintain absolute confidentiality - in accordance with contractual, civil and criminal law and in particular those for companies listed on the stock exchange - on the information and data communicated by Enel during the phase of trade union dialogue.

131. The Parties shall clearly indicate to each other what information is considered confidential, on what grounds and for how long.

132. Without prejudice to the agreement between the Parties as to the importance of open and transparent dialogue, Enel shall not be obliged to communicate information that, based on objective criteria, may create significant difficulties to the operation or the activity carried out by the Group's companies or cause damage to them or where there is the risk of market manipulation.

Global Council members shall not disclose to third parties any information that is provided to them confidentially and expressly designated as such by the Group Management.

The Group Management undertakes to preserve the confidentiality on any sensitive information that the trade union representatives may provide, during the dialogue phase in order to facilitate consensus.

Risoluzione delle controversie e monitoraggio

133. Le Parti confermano il reciproco impegno, qualora venissero a conoscenza di violazioni o situazioni difforni da quanto stabilito nell'Accordo, ad informare tempestivamente l'altra Parte al fine di individuare soluzioni efficaci e/o percorsi condivisi in tempi ragionevoli.

134. Le Parti definiscono procedure e metodi per il monitoraggio dell'applicazione dell'Accordo, anche attraverso l'individuazione di specifici KPI, e concordano, se del caso, l'attuazione di programmi di azione positiva volti ad affermare i diritti umani e sociali fondamentali e le buone prassi lavorative. Tali programmi possono consistere in attività di condivisione di informazioni, formazione e ricerca.

135. Le Parti si impegnano ad avvalersi della seguente procedura per risolvere eventuali controversie relative all'interpretazione o all'applicazione dell'Accordo:

- In primo luogo, concordano sul principio che un problema sorto a livello locale debba essere risolto preferibilmente nello stesso contesto. Di conseguenza, inizialmente la questione verrà sollevata con la direzione locale.
- Qualora una controversia relativa al presente accordo non venga risolta a livello locale, sarà sottoposta alla direzione aziendale e ai sindacati a livello nazionale.
- In caso di mancata risoluzione della controversia, la stessa sarà sottoposta alle Parti del presente Accordo Quadro per compiere ogni sforzo per raggiungere una soluzione e decidere eventuali azioni correttive. In caso di controversie di natura interpretativa, le Parti possono convenire di richiedere il parere dell'OIL o di un'altra terza parte scelta di comune accordo.

136. Il presente Accordo è regolato, tra le parti, dalla legge italiana. La presente Intesa non conferisce alcun diritto di natura contrattuale a soggetti terzi rispetto alle parti firmatarie.

Resta fermo che le condizioni di impiego individuali applicate in Enel sono definite dalle leggi e dai contratti nazionali, in linea con le previsioni della presente Intesa.

Settling Disputes & Monitoring

133. The Parties confirm their mutual commitment, should they become aware of violations or situations that differ from those established in the Agreement, to promptly inform the other Party in order to identify effective solutions and/or shared paths within a reasonable timeframe.

134. The Parties shall define procedures and methods for monitoring the application of the Agreement, including by identifying specific KPIs, and agree, where appropriate, on the implementation of positive action programs aimed at affirming fundamental human and social rights and good labor practices. Such programs may consist of information sharing, training and research activities.

135. The Parties undertake to avail of the following procedure to resolve any disputes regarding the interpretation or application of the Agreement:

- Firstly, they agree to the principle that a problem which has arisen at local level should preferably be resolved in the same context. As a result, initially the matter will be raised with local management.
- Wherever a dispute regarding this Agreement is not resolved at the local level, it shall be referred to Company management and unions at the national level.
- In the event of failure to settle the dispute, it shall be submitted to the Parties of this Framework Agreement to make every effort to reach a solution and decide possible corrective actions. In the event of an interpretative dispute, the Parties may agree to seek the opinion of the ILO or another mutually chosen third party.

136. This Agreement is governed, between the parties, by Italian law. This Agreement does not confer any rights of a contractual nature to parties other than the signatory parties.

It is understood that the employment conditions applied in Enel are defined by national laws and contracts, in line with the provisions of this Understanding.

Clausole finali e durata

137. Il presente accordo si considera valido per quattro anni dalla data di sottoscrizione e si intende tacitamente prorogato per lo stesso periodo di tempo, salvo disdetta delle rispettive parti nei 6 mesi precedenti la scadenza del termine di validità.

138. Durante la negoziazione di un nuovo accordo e fino alla sua firma, il regime di proroga rimarrà ugualmente applicabile.

139. Due anni dopo la firma, le Parti si impegnano a tenere un incontro di verifica per valutare l'applicazione, gli effetti pratici e gli eventuali miglioramenti da apportare all'Accordo, al momento del rinnovo.

140. Le Parti possono concordare modifiche o integrazioni al suo contenuto prima della sua scadenza.

Letto e confermato dalle Parti che, utilizzando il sistema di videoconferenza, si sono incontrate e hanno definito il presente accordo.

ENEL SpA



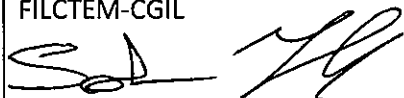
Unione Globale IndustriALL



PSI



FILCTEM-CGIL



FLAEI-CISL



UILTEC - UIL


Final clauses and duration

137. This agreement shall be considered valid for four years from the date of signing and shall be tacitly extended for the same period of time, unless notice of termination is given to the respective parties in the 6 months prior to expiry of the term of validity.

138. During the negotiation of a new agreement and until it is signed, the extension regime shall remain equally applicable.

139. Two years after signing, the Parties undertake to hold a verification meeting to evaluate the application, practical effects and possible improvements to be made to the Agreement, at the time of renewal.

140. The Parties may agree to changes or additions to its content before its expiry.

Read and confirmed by the Parties who met and finalized this agreement, using the videoconference system.

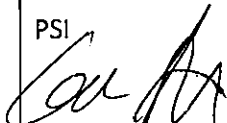
ENEL SpA



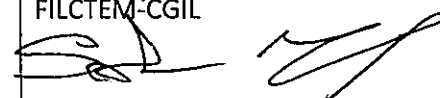
IndustriALL Global Union



PSI



FILCTEM-CGIL



FLAEI-CISL



UILTEC - UIL



Allegati informativi - I 10 principi del "Global Compact" - Dichiarazione congiunta sulla transizione giusta, novembre 2021 - Lo Statuto della Persona (versione italiana) ed elenco delle Aziende/Paesi che hanno firmato - Policy diritti Umani * convenzioni OIL reperibili online su ILO.org	Informative attachments - The 10 Principles of the "Global Compact" - Joint Statement on Just Transition, Nov 2021 - Italian Charter of the Person and list of Companies/Countries that signed - Human Rights policy * ILO conventions availables online on ILO.org
--	---

27



The Ten Principles of the UN Global Compact

Human Rights

Principle 1 : Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights.

Principle 2 : Businesses should make sure that they are not complicit in human rights abuses.

Labour

Principle 3 : Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining.

Principle 4 : Businesses should uphold the elimination of all forms of forced and compulsory labour.

Principle 5 : Businesses should uphold the effective abolition of child labour.

Principle 6 : Businesses should uphold the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

Environment

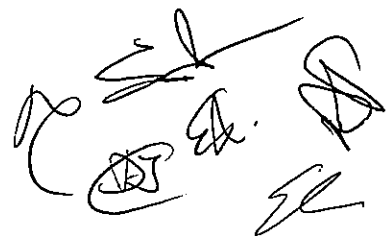
Principle 7 : Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges.

Principle 8 : Businesses should undertake initiatives to promote greater environmental responsibility.

Principle 9 : Businesses should encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies

Anti-Corruption

Principle 10 : Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.

Handwritten signatures and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a large 'S' or 'Z' shape, and some initials that could be 'ET' or 'EK'.

Eurelectric – industriAll European Trade Union – EPSU Joint Statement on Just Transition

1. The energy transition is underway - our commitment

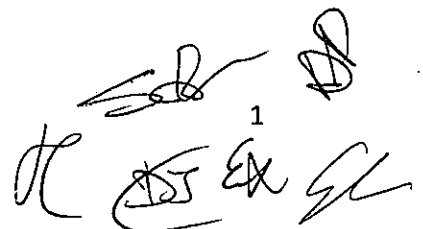
Making Europe the first climate-neutral continent by 2050 necessitates the transformation of our economy and the way we live, in a socially sustainable and acceptable way. The European electricity sector and its workforce are key actors in achieving this ambition while it is undergoing a major transformation. The decisions taken in the coming months will define the profile of the electricity sector for the next years and for many decades. The electricity sector's social partners are fully committed to managing the change and guaranteeing quality employment conditions in the electricity sector.

This statement aims to confirm the strong commitment of the European social partners in the electricity sector to the principles they defined in their 2017 Statement on Just Transition. With the Coronavirus pandemic and European Green Deal accelerating the speed of the energy transition, it is now time to move from talking about the Just Transition to putting the principles into practice to ensure the socially and environmentally sustainable transition of Europe's regions and the women and men working in the sector.

The European social partners fully subscribe to the objectives of the European Green Deal and the mid-century climate neutrality target.

To put Europe on track with this ambitious climate neutrality target, the EU has agreed to revise its 2030 net greenhouse gas (GHG) emissions target to -55% compared to 1990 levels. The updated target will be accompanied by the revision of key energy and climate legislation to be published in the Fit for 55 package.

The challenges are enormous. To achieve -55% GHG emissions target by 2030 requires more consistent EU effort. It also means, according to the European Commission's scenarios, that the final electricity demand will more than double by 2050, due to the electrification of transport, buildings, and industrial sectors, while the sector's decarbonisation and integration of decentralised renewable energy sources accelerates. It also means that, as the latest IPCC reports show, none of the sustainable energy technologies that are available and indispensable for reaching the EU's 2030 and 2050 ambitions can be ignored. Priority should be given to the existing, cost-effective, and carbon free technologies, with a view of supporting electrification. Supporting R&D needs to be foreseen for less mature technologies that may eventually be deployed in the coming decades. Each European country must provide the greatest possible ambition to achieve the 2030 and 2050 EU targets, taking into account the different energy mixes in Europe and bearing in mind the just transition.



To achieve the 55% GHG reduction target, electrification needs to reach a deployment rate of 35% by 2030, whereas current 2030 trends project a rate below 25%.

Therefore, the definition of a European strategy for the electricity sector and the establishment of a coherent regulatory framework are essential, taking also into account that some Businesses in the electricity sector operate an essential public service.

The COVID-19 pandemic and the resulting economic crisis are accelerating deep structural changes in our economies and the electricity sector in particular. They affect trends already in motion in the energy sector, such as decarbonisation, digitalisation and modernisation, the change in the electricity mix, and the steeply growing electricity demand.

Digitalisation and advancement in materials science have been transforming the energy industry, making renewable energy sources increasingly competitive. Renewables, low-carbon dispatchable electricity solutions, storage systems, digitised and resilient grids, intelligent and data driven systems, and an increased share of electricity in final energy consumption in the EU, are the keys to be able to meet the objectives of the energy transition. In order to enable the continuous development of clean energy technologies, it is also necessary to secure the additional demand for natural resources, i.e. minerals, and the sufficient supply of chips for all kinds of application in Europe.

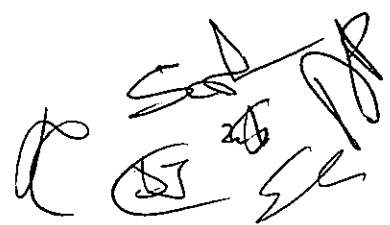
With electricity consumption in Europe set to grow significantly in the next decade, it will be necessary to embrace technology to find new means of production: in fact, many industries are counting on electricity companies to lead the transformation.

Furthermore, the electricity sector needs to be prepared for future and present challenges, such as water scarcity, droughts, and other extreme weather events, by developing climate-resistant energy infrastructure. This requires investment and clear European and national guidelines.

2. The European social partners of the electricity sector recall and confirm the principles contained in the 2017 Joint Statement on Just and Clean Transition

Four years after the previous joint statement, the social partners of the electricity sector consider it essential to recall and confirm the principles of the Just and Clean Transition, so that it becomes a reference for institutional policies, economic actors and social partners.

The Just Energy Transition must contribute to economic growth and the maintenance and creation of sustainable high-quality employment in Europe. A strong social dimension and social dialogue between trade unions and employers, but also the inclusion of social partners in the strategy setting of national and regional governments, are key elements to ensure that no worker and no region will be left behind. We welcome the significant attention that the EU institutions and many stakeholders have been giving to the concept of a Just Transition. However, since this concept has taken on different definitions, we



feel the need to reiterate the globally guiding principles of a Just Transition defined in the ILO Just Transition Guidelines¹. These include:

- strong social consensus on the goal and pathways to sustainability, with social dialogue as an integral part of the institutional framework for policy-making and implementation at all levels;
- policies that respect, promote and realise fundamental principles and rights at work;
- policies and programmes that take into account the strong gender dimension of environmental challenges and opportunities, promoting equitable outcomes;
- coherent policies across the economic, environmental, social, education/training and labour portfolios that provide an enabling environment for enterprises, workers, investors and consumers to embrace and drive the transition towards environmentally sustainable and inclusive economies and societies;
- a Just Transition Framework that promotes the creation of more decent jobs, including the anticipation of impacts on employment, adequate and sustainable social protection for job losses and displacement, skills development and social dialogue, including the effective right to organise and bargain collectively;
- there is no 'one size fits all', and policies and programmes need to be designed in line with the specific conditions of countries, including their stage of development, economic sectors and types and sizes of enterprises;
- to foster international cooperation among countries.

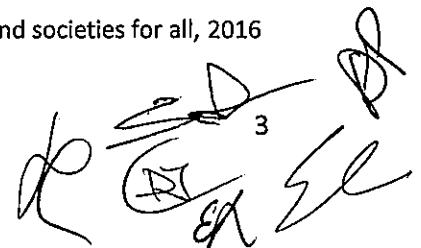
We know that rhetoric is not enough: Just Transition means nothing if it does not deliver on the ground. The European social partners in the electricity sector and their national member organisations are committed to implementing the energy transition through comprehensive social dialogue, the anticipation of change and collective bargaining between labour and management on national, sectoral and company levels.

3. A Just Transition needs adequate financing and improved permitting procedures

The transition to a climate neutral and digital economy will require massive public and private investments to adapt industrial production facilities and related infrastructures, and to ensure a Just Transition for workers.

Next Generation EU (NGEU) and the EU Multiannual Financial Framework for 2021-27 have to act as a massive stimulus to support efforts to decarbonise EU industries. We welcome the establishment of the Just Transition Fund as an important instrument to support the Regions most negatively impacted by the transition, although the level of funding does not fully correspond to the challenge of transition for many regions. In order to have the greatest economic and job creation impact in the EU, funds should be directed towards the power sector to sustainable, carbon-free and cost-effective technologies with a strong European supply chain.

¹ ILO Guidelines for a Just Transition towards environmentally sustainable economies and societies for all, 2016



Handwritten signatures and initials, including a large 'R' and a circled '3'.

We also emphasise the need for public planning, as well as the involvement of social partners in addressing obstacles to mobilise investments to further facilitate and accelerate the rollout of renewable energy installations, storage systems and grids. Thanks to the NGEU and the EU Multiannual Financial Framework for 2021-27, the lack of financial resources is not the defining concern of this.

Within the framework of a coherent policy planning at national level, simplifying and speeding up the permitting procedures for new capacity is essential to respect coal phase-out programmes and meet growing demand on time. To meet the 2030 targets, more renewables, low-carbon dispatchable electricity, combined with substitutive power capacity and transition-enabling solutions are needed. Delays in carrying out the authorisation process at national and local level is becoming a concrete barrier to a timely build-up of this capacity. The parties share the commitment to take action towards the competent institutions so that these obstacles are overcome.

Moreover, we emphasise the important role that the public sector already plays in ensuring a Just Transition, be it through the provision of good regulation, public services, support for workers in regions in transition, funding for fundamental research in universities or, more recently, alleviating the impact of the COVID-19 pandemic on the economy. This role must be sustained and strengthened, in particular through a planned public management, for the Just Transition to succeed.

In order to achieve such a strengthened role, electricity must be seen as a service of general economic interest. National Regulatory Agencies should implement the EU legislation bearing this concept in mind. Moreover, EU rules on state aid must allow for public investments promoting sustainable development, quality jobs, sustainable energy access in sufficient quantities and a socially acceptable price, and a Just Transition. Above all, state aid rules should give sufficient flexibility to public authorities to develop effective climate-neutral industrial strategies.

4. A Just Transition needs coherent social policies to ensure that no one is left behind

While EU analysis of various transition scenarios suggests the overall net effect of the energy transition will be increasingly positive by 2030, both in terms of industrial production and employment in the European Union, the transition risks increasing the gap between European regions. Indeed, regions that are reliant on conventional energy systems, infrastructure and industrial fabric, will be negatively impacted if no Just Transition Framework is put in place that alleviates the potentially adverse impacts of the transition and supports their long-term sustainable development.

The European social partners therefore call for policies providing for a European Green Deal based on equal ambitions of the green, digital and social transitions, that include:

- the ambition to maintain and create high-quality employment in Europe's regions, supporting high-value investments;
- well-funded active labour market public policies to facilitate the transformation;



- comprehensive industrial strategies at regional level as keys to shape the markets, promoting an effective value chain conversion, and ensuring economic and industrial diversification in Europe's regions;
- up/reskilling to avoid employees' skills to turn vulnerable to changes and redeployment programmes;
- adequate social protection systems to catch workers at risk of losing out in the transition;
- effective and strong social dialogue at European, national, sectoral and company level to anticipate and manage the transition in a socially just way.

Collective bargaining will be an essential tool in that respect and support for strong and far-reaching collective agreements for existing as well as newly created jobs will be essential.

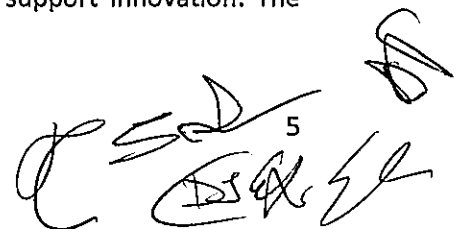
Lastly, the Just Transition EU acquis should aim at addressing the regressive distributional effects of the energy transition, with a special attention to low-income households and workers from transitioning sectors, to make sure that all EU citizens can have access to affordable energy. European and regional just transition measures should complement social policies in combatting energy and fuel poverty and deterioration in purchasing power and quality of life. It should also be compatible with the requirements of a public service which could be entrusted with universal service obligation, providing more accessible tariffs, continuity of service, and equal treatment. The right to access to energy is recognized in the European Pillar of Social Rights.

5. The energy transition needs a highly skilled and competent workforce

The transition to a carbon neutral economy will inevitably bring about changes in sectors and occupations, and therefore, in workforce skills and competences. It will cause job losses in certain sectors as carbon- and resource-intensive industries are scaled down. Run in the right way, this can be offset by new job opportunities if the EU supports renewables, low carbon, and energy transition solutions, as well as a strong European energy supply chain. The transition will inevitably require new skills sets for new entrants in the labour market, but also for the existing workforce in the electricity sector. This demands the strong anticipation of skills needs and commitment to training as well as re- and upskilling programmes from employers and the educational sector in partnership with the industrial ecosystem. The European social partners in the electricity sector have been committed in recent projects to anticipating skills needs in the context of the energy transition and to bringing together national social partners and the education authorities with the objective to building skills intelligence.

The social partners in the electricity sector look with interest to the initiatives of the Commission concerning skills, as a Pact for Skills, and invite their members to seize the opportunities offered by the funds and initiatives at European and national level. It could represent a good occasion to strengthen the cooperation between social partners, and to promote public and private investments across industrial and skills ecosystems.

It is equally important to involve our members, public institutions, universities, research and innovation, providers, start-ups, in order to foster a culture of skills and support innovation. The



5

building of specialised learning courses, carried out in collaboration with academic partners, would contribute to the development of technical, soft, and managerial skills.

The European social partners in the electricity sector also emphasise the importance of guaranteeing access to training and life-long learning opportunities to every employee in the sector. They are fully committed to implementing this on the ground through agreements on an adequate level, i.e. national, sectoral, or in the companies.

6. A Just Transition needs collective bargaining and the full involvement of social partners

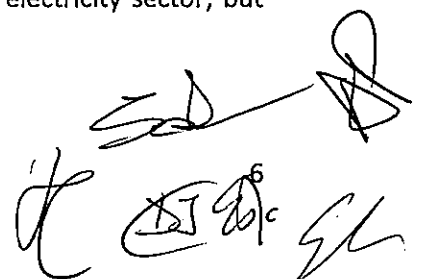
The European social partners in the electricity sector are fully engaged in promoting social dialogue and the anticipation of change throughout their membership. Good practices have already been undertaken in our sector, and not only in large utilities. Our experience demonstrates that effective social dialogue and collective bargaining are essential to avoid or cushion disruptive effects, and it is also the best way to seize the opportunities that can arise from the Energy Just Transition.

Our companies have the ambition to be actively engaged in the training, qualification, and reallocation of workers involved in the closing process of fossil fuel power plants. At the same time, there is a need to continue to strengthen the investments in acquiring and developing the skills necessary to support digitalisation and the new technologies and new activities linked with customers' demands. Companies are also committed, with a view to sustainability, to reorienting their suppliers towards new activities, and promoting the development of the territories most impacted by the transition. In the projects planned in just transition regions, the public sector has an important role in defining the areas suitable for renewable power plants construction, taking into consideration local needs specially in regions that are, or will be, particularly affected by, the transition.

Indeed, collective bargaining at national, sectoral and/or company-level is the best tool to address and shape the transition of the workforce, including training, reskilling of workers, redeployment and job placements within the sector or a company, as well as defining plans for early retirement and redundancy packages where redundancies cannot be avoided. More importantly, for all companies operating in the electricity sector collective bargaining agreements are an essential instrument to ensure high quality jobs and working conditions, health and safety standards and equality of all employees in the sector.

The European social partners in the electricity sector are committed to promoting collective bargaining within their membership to guarantee that newly created jobs are covered by collective agreements, ensuring quality employment and an attractive working environment.

At the same time, the commitment to shared solutions with institutions, social partners, and other relevant stakeholders is essential, not only within the strict perimeter of the electricity sector, but throughout the entire electricity value chain.



To adapt the production system to new areas of activity, create opportunities for good quality jobs, and ensure the protection provided for by collective agreements, it is essential to take into account the proposals, questions, concerns and even opposition of local communities to the investments in new power generation plants needed to implement the transition in the framework of a democratic citizen debate, together with the need for predictability in the implementation of investments. The social partners of the electricity sector want to contribute to building awareness of the energy transition risks and opportunities, raising attention about the need to make good use of the resources made available by the European Union in order to seize this truly unique opportunity to achieve a just and clean sustainable transition.

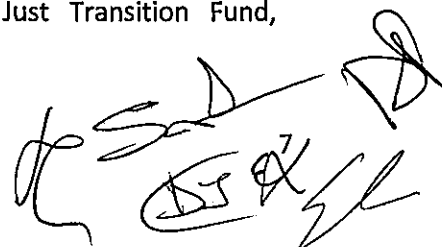
As social partners in the electricity sector, we are committed to ensuring a comprehensive social dialogue at the European, national, regional, sectoral, company level, including European Works Councils as an integral part of transition strategies.

We welcome the fact that the partnership principle is enshrined in the Just Transition Fund Regulation. However, we are deeply concerned about how it is being applied in the various countries and regions. We expect, and we will actively work towards ensuring that the social partners have a seat at the table and are actively involved in developing, implementing, and assessing the transition strategies, including the Just Transition Territorial Plans that are conditional to accessing funding from the Just Transition Fund.

We are aware of the boundaries of social dialogue and of the risk that the transition could lead to winners and losers in terms of workers and regions. Therefore, we ask for strong and coherent policies at the European and national level, ensuring protection for the weakest on the labour market. The recent health crisis is leading to a rethinking of the mutual role and responsibilities of public and private entities and there should also be reflection (*or at least this is our wish*) on the ways in which the energy transition will be achieved.

7. The European social partners call on EU institutions and Member States for:

- **Coherent and concrete Just Transition frameworks** bringing together all possible policy tools on the EU level to support the workforce in the energy transition.
- **A European Observatory of Just Transition** in the various regions and sectors, involving social partners, that is in a position to assess Just Transition in terms of social impact and economic and labour market developments on the ground.
- **A European strategy for the electricity sector** and the transition of its workforce and the establishment of a coherent regulatory framework in which the sector operates. This strategy should be evaluated and effectively guarantee - in the context of the ecological transition - that the National Energy and Climate Plans of the Member States are consistent with the EU Green Deal objectives and guarantee the security of the European electricity network as well as a strong social dimension embedded in a coherent Just Transition Framework.
- A concrete **monitoring of European devices and national plans** regarding the different funds allocated to help the transition (Next GenerationEU, Just Transition Fund,





industriAll
EUROPEAN TRADE UNION



EUROPEAN PUBLIC SERVICE UNION

eurelectric

Modernisation Fund, etc.) in order to make sure that these funds are coherent with the targets of ensure a Just Transition (maintaining employment, creating quality employment, involving social partners in the design of plans, etc.) while mitigating the risks associated with sudden rises in the prices of energy sources.

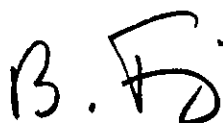
- A **European framework on the anticipation and management of change** which provides for a strengthening of industrial relations and social dialogue embedded in the EU Just Transition Framework. It should promote the active involvement and participation of the workforces in terms of developing company strategies that are sustainable and corresponding investment decisions. It should also guarantee that collective bargaining remains the privileged and most effective tool at all relevant levels to ensure the comprehensive planning of the transition of the workforce, including detailed social plans in cases of restructuring.
- Requirement for countries to implement **inclusive governance and participatory mechanisms**, social dialogue and full transparency of transition planning.
- Investment and clear European and national guidelines for the **adaptation of workplaces to climate change**.
- Speed up new power generation projects, from investment decision to final implementation, preserving a democratic debate, Europe's electricity could be carbon free five to ten years earlier than previously anticipated, thus helping transport, heating and industries accelerate their decarbonization. The electricity sector is ready and committed to play a leading role and deliver the carbon-free electricity needed for achieving the Green Deal's ambition and provide European citizens an affordable energy, technical progress and quality of life, while combating energy poverty and the deterioration of purchasing power. To deliver on the ambition, it is critical to have a relevant framework (the right investment signals, technological neutrality approach, shorter permitting lead time for new electricity project, compatibility with the expectations of a public service, etc.) in order to overcome the obstacles while maintaining an open and democratic local and regional debate.
- The transition resulting from decarbonisation and digitalisation involves the development of **new business models**. This means continuous changes in terms of job profiles and the need to offer employees **continuous training and lifelong learning** to maintain a qualified workforce. At the same time all employees should have the contractual right to continuous training and lifelong learning to pursue their personal development. A comprehensive, high quality continuous training and lifelong learning system will allow the European electricity sector to create a culture that promotes the mobility of employees inside companies as well as between companies, sectors and countries. The transferability of skills is therefore of utmost importance and needs to be guaranteed through the proper validation and recognition of competences and qualifications gained throughout a worker's career².
- The anticipation of skills needs and providing workers, especially those entering the sector, with a skills up-date/grade to guarantee a well-functioning electricity industry and to ensure workers' employability.

² The electricity sector and future challenges – Ensuring the right qualifications and good working conditions for young workers A European social partners' Roadmap 26/07/18.

8. The European Social Partners commit to:

- **Promote social dialogue and collective bargaining, at all levels:** the European social partners in the electricity sector are committed to promoting collective bargaining within their membership to ensure the inclusive planning of the employment transition at the appropriate level and guarantee that newly created jobs are covered by collective agreements, ensuring quality employment and an attractive working environment. They fully endorse fundamental worker's rights, in particular the freedom to organise and access to trade unions.
- Discuss and promote **good practice cases of Just Energy Transition** and its evolution.
- **Support the anticipation of skills** and the need to provide workers, especially those entering the sector, with a skills up-date/grade to guarantee a well-functioning electricity industry and to ensure workers' employability.
- **Support and promote reskilling and upskilling** through continuous professional development and life-long learning with real certification for new, green jobs that is valid across Europe. This will also have to be in line with the transition to digitalisation. Social partners recall their commitment in this regard³.

Brussels, 15 November 2021



Bernd Frieg
President of the European
Sectoral Social Dialogue
Committee Electricity on behalf
of **industriAll** European Trade
Union

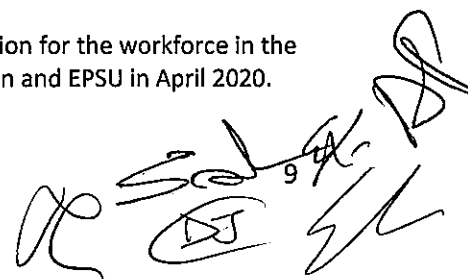


Kristian Ruby
Secretary General
Eurelectric



Matthew Lay
Acting Vice-President of the
European Sectoral Social
Dialogue Committee Electricity
on behalf of **EPSU**

³ A social partners' framework of actions: challenges and opportunities of digitalisation for the workforce in the European Electricity sector" adopted by Eurelectric, industriAll European Trade Union and EPSU in April 2020.





STATUTO DELLA PERSONA

Protocollo per la valorizzazione della persona nell'impresa



29 MARZO 2022

Rossoberry
Grieth

Sat
Oceche
#11
Belle

Indice

Premessa	2
Benessere, partecipazione e produttività	3
Lavoro dignitoso in tutti gli ecosistemi in cui l'Azienda opera.....	3
Occupabilità e mercato del lavoro inclusivo.....	4
Produttività: risultato, benessere e motivazione.....	4
Flessibilità, equilibrio vita-lavoro e comportamenti responsabili nella gestione del tempo	5
Il valore dell'unicità della persona in un contesto inclusivo	5
La Partecipazione per riprogettare un futuro del lavoro sfidante e sostenibile	6
Conoscenza e apprendimento continuo	6
Apprendimento continuo durante tutto l'arco della vita lavorativa delle Persone.....	6
Collegamento tra mondo dell'istruzione e mondo del lavoro – formazione duale- STEM- Tirocini.....	6
Formazione durante la vita in azienda: riqualificazione e aggiornamento professionale, autoapprendimento e trasmissione dei saperi.....	7
Apertura verso l'ecosistema: cooperazione con l'esterno per una formazione di qualità	8
Cultura e comportamenti della sicurezza.....	9
Integrità, salute, sicurezza e benessere della persona: il bene più prezioso da tutelare.....	9
Lavorare insieme per la sicurezza: un impegno straordinario per cambiare la quotidianità	9
Competenze, consapevolezza, responsabilità per la sicurezza	10
Strumenti e approcci innovativi per l'apprendimento continuo e l'educazione alla sicurezza	10
Co-evoluzione della cultura della sicurezza con appaltatori e fornitori	11


Roberto Casetto
Casetto
Sott.
All. Casetto RB

Premessa

Le profonde trasformazioni sociali, economiche e culturali che stanno caratterizzando l'epoca attuale, dalla transizione energetica, ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica, incidono profondamente anche sul mondo del lavoro.

Per affrontare il cambiamento è fondamentale agire in maniera inclusiva, mettendo al centro la Persona nella sua dimensione sociale e lavorativa, con strumenti indispensabili per affrontare questa trasformazione epocale.

In questo contesto, il ruolo e la relazione tra le Parti (Azienda e Organizzazioni di rappresentanza dei Lavoratori) assumono maggiore rilevanza anche per anticipare e gestire i profondi cambiamenti in atto.

Questo documento rappresenta quindi la volontà di Enel e delle Organizzazioni Sindacali di co-costruire e promuovere lo Statuto della Persona, un passo che potrà segnare il futuro del lavoro nell'ecosistema di Enel e mettere le basi per fare un lungo percorso insieme e per dare avvio ad una nuova fase di partecipazione e di coinvolgimento.

Le Parti intendono farlo ascoltandosi, rispettando le diversità, valorizzando e mettendo a fattor comune esperienze e sensibilità.

Attraverso lo statuto della persona si vuole costruire un nuovo rapporto che, sulla base di valori e principi condivisi, segni una accelerazione nella relazione con le parti sociali, al fine di prevedere sempre più attenzione – attraverso il massimo coinvolgimento e partecipazione – nei confronti delle persone, del Sindacato, degli interlocutori esterni.

Il lavoro: opera educativa e del fare.

Siamo nel pieno di un'evoluzione culturale determinata da nuovi bisogni esistenziali, relazionali e ambientali di cui l'essere umano è protagonista. I modelli attuali necessitano un aggiornamento: abbiamo compreso il bisogno di un ripensamento.

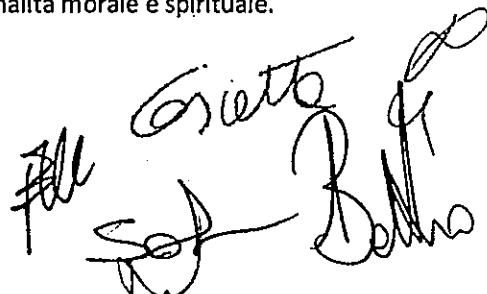
Al centro di questa transizione epocale, che vive di circolarità e contaminazione dei saperi, il lavoro può diventare l'esperienza in cui l'individuo costruisce la propria possibilità di manifestarsi e di offrire un contributo al benessere di tutta la società.

Abbiamo la possibilità di superare la ricerca massiva di un esclusivo ritorno per sé, il dominio della tecnica e dei funzionamenti che svuotano il senso dell'opera del lavoro e dell'Uomo, la visione conflittuale di una vita a risorse scarse che concepisce l'Altro quale antagonista da cui difendersi, per fare spazio a nuovi modi di pensare e di vedere il mondo: un nuovo sentire.

L'obiettivo deve essere quello di costruire per il nostro domani un'eco-sistema" dove i valori fondamentali saranno: il pensarci reciproci, prenderci cura di un bene più ampio, generare opere che ci sopravviveranno riportando al senso il fare. Pertanto, al fine di realizzare lo Statuto della Persona che riesca a creare un sistema armonico e con una prospettiva futura, è necessario individuare insieme dei principi generali che siano condivisi e che tengano conto delle tutele e dei diritti delle persone in modo collettivo ed individuale.

Si costituisce così la necessità di una relazione gentile, di cura e responsabile, tra le parti che compongono il sistema io-noi-comunità-ambiente, in quanto protagonisti alla pari di un contesto universale il cui bene è per tutti. In questa diversa prospettiva, il lavoro non è solo luogo del diritto proprio, bensì anche di quello altrui, di cui ci prendiamo cura, e della comunità, l'insieme delle diverse unicità. Con sguardo intelligente al Noi, ci proponiamo una nuova meta, per una evoluzione ormai necessaria.

Il lavoro è, dunque, opportunità di progresso culturale, dell'anima, di valori e dei comportamenti, un percorso verso l'integrità, l'insieme delle esperienze che rielaboriamo, anche attraverso il confronto con gli altri e che riportiamo al senso, affinché diventino parte costitutiva della nostra personalità morale e spirituale.

Handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom right of the page. The signatures appear to be 'Gisella', 'Sofia', and 'Dolma'.

Nell'era della decarbonizzazione comprendiamo che essa non equivale solamente alla trasformazione e conversione degli asset produttivi per un pianeta più sostenibile, ma richiama in modo significativo nuovi pensieri e nuovi comportamenti, provando a lasciar da parte le abitudini e comportamenti individualistici e risintonizzarsi con il sé, con gli altri e con il mondo.

Lavorare è un'esperienza che coinvolge l'individuo in un senso che lo "supera": nessuno basta a sé stesso. L'esperienza di crescita delle persone è un'esperienza d'insieme. Gli individui, lavorando, vengono coinvolti in esperienze quotidiane atte a superare e, al tempo stesso, qualificare la dimensione individuale.

Nell'incontrarci perché l'interesse della nostra crescita personale, materiale e culturale, possa alimentare un lavoro comune, troviamo il senso di una **motivazione autentica** nel partecipare alla dimensione aziendale; ci impegniamo nella costruzione di valori aziendali condivisi che rispondono all'idea di bene e di dignità, comprendiamo di poter contribuire ad un disegno più grande per rendere il mondo un posto migliore; facciamo fiorire i talenti perché prestati all'opera condivisa.

La **motivazione autentica** genera **benessere** e, insieme, creano le condizioni positive e possibilistiche che concorrono a risultati certamente migliori.

L'esistere e il funzionare si incontrano, entriamo nello spazio di una possibile nuova visione delle Organizzazioni: sistemi viventi connessi, abitati dalle persone in relazione di comunità, capaci di stare in vita con senso e di generare valore, in continuità.

Possiamo, così, recuperare il coraggio di una partecipazione attiva, con piena disponibilità alla condivisione, affinché le Organizzazioni divengano sempre più contesti capacitanti e nutritivi per le persone, spazi di co-costruzione: luoghi dello stare bene, dell'apprendimento, del sentirsi al sicuro.

Benessere, partecipazione e produttività

Lavoro dignitoso in tutti gli ecosistemi in cui l'Azienda opera

1. Le Parti riconoscono che la garanzia di un lavoro dignitoso costituisce un valore centrale cui ispirare nuovi modelli di organizzazione capaci di colmare le disuguaglianze tra "aree più protette" e "aree meno tutelate".

L'Azienda non è uno spazio chiuso e recintato, ma è sempre di più un ecosistema complesso che si interfaccia con altre realtà produttive e con l'ambiente in cui opera.

Lo sviluppo dell'Azienda non può essere disgiunto dalla cura e dalla promozione, anche nell'ambito dell'intera filiera coinvolta nel processo produttivo, di una crescita dell'imprenditorialità, delle opportunità per un lavoro dignitoso e qualificato e adeguatamente retribuito e del benessere delle comunità in cui l'Azienda opera.

2. A tal fine le Parti concordano che ogni Persona coinvolta, direttamente o indirettamente, nel processo aziendale abbia diritto ad un compenso equo e dignitoso a condizioni normative e **protezione sociale adeguata**.

Le Parti ribadiscono la necessità di contrastare il fenomeno della diffusione dei c.d. "contratti pirata" e l'Azienda conferma l'impegno a richiedere alle imprese appaltatrici l'applicazione dei CCNL dei settori in cui le stesse operano sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In tale logica, le Parti condividono e promuovono la collaborazione con le Istituzioni per la sperimentazione di iniziative e le migliori pratiche che consentano di tracciare l'operato degli appaltatori, scoraggiando pratiche sleali a danno dei lavoratori coinvolti con riguardo alla regolarità dei rapporti di lavoro all'osservanza degli adempimenti contributivi e delle norme in materia di prevenzione.

Handwritten signatures and initials:
#llu
N
S
D
C
G

3. Le Parti ritengono altresì necessario promuovere il diffondersi di un **approccio cooperativo** tra aziende della stessa filiera, per creare sinergie a beneficio delle persone. Al riguardo, le Parti condividono che siano attivate e rinforzate iniziative quali "Industry Accademy" o Poli di formazione con la partecipazione attiva dell'Azienda e delle Organizzazioni sindacali e del territorio, a supporto di una formazione di qualità dedicata anche a inoccupati, disoccupati e giovani ancora privi di esperienza lavorativa; tali iniziative, oltre a creare un vivaio occupazionale qualificato, favoriscano l'inserimento di personale adeguatamente qualificato, una crescita sociale e culturale e un miglioramento a livello di sistema.

Occupabilità e mercato del lavoro inclusivo

4. Le Parti ritengono che l'**occupabilità** sia un valore da tutelare in tutte le fasi della vita lavorativa a partire dall'orientamento scolastico verso l'inserimento nel mondo del lavoro. In tale contesto sono da adottare azioni atte a favorire l'**inclusione dei giovani, delle donne e delle fasce più deboli** che attualmente risultano, anche nella comparazione con altri Paesi europei, meno inserite nel mondo produttivo.
5. A tal fine risulta importante assicurare occasioni di arricchimento delle competenze ed esperienze concrete in un contesto lavorativo. In tale logica sono da rilanciare le esperienze di **tirocini curriculari e professionalizzanti di qualità**, con un equo compenso, come occasioni di crescita ed esperienza su cui arricchire il proprio curriculum e favorire l'inserimento al lavoro. È necessario implementare una banca dati in cui far confluire e tracciare le esperienze in tirocinio e prevedere il rilascio di una **certificazione** sulle conoscenze, competenze e soft skills acquisite durante lo stage, favorendo così la loro concreta spendibilità e conoscibilità nel mercato del lavoro.
6. Le Parti intendono promuovere la formazione e l'inserimento con **apprendistato**, favorendo un percorso di consolidamento occupazionale e introducendo sistemi di fidelizzazione e di **protezione sociale** per tutte le forme di lavoro a partire dalla reimpiegabilità, per non disperdere conoscenze e professionalità indispensabili per governare gli straordinari obbiettivi che l'Italia ha dato al sistema elettrico, partendo dall'assunto che tutte le Persone dell'ecosistema Enel continueranno ad investire sulle competenze per accompagnare tutta la transizione energetica.

Produttività: risultato, benessere e motivazione

7. Le Parti riconoscono che nel nuovo contesto, caratterizzato da una trasformazione del lavoro e della relazione tra l'azienda e le persone, il benessere, la motivazione, la responsabilità e la partecipazione costituiscono componenti essenziali del lavoro strettamente correlate tra loro, che si intrecciano e si rafforzano a vicenda, abilitando una piena espressione delle potenzialità di ciascuno e impattando positivamente sui risultati, nonché sul senso di appartenenza alla comunità aziendale, il **coinvolgimento, l'attrattività e la fidelizzazione delle persone**.
8. Per tale motivo le Parti riconoscono che l'interazione di queste dimensioni e la corrispondente valorizzazione economica, si esprima anche attraverso una **nuova "metrica"** di misurazione, da definire in sede di contrattazione ad integrazione di quanto già previsto a livello aziendale in tema di premi di risultato. In tale ottica non è rilevante solo il raggiungimento del risultato, ma anche la modalità con cui viene raggiunto. Il perseguimento degli obiettivi aziendali non può essere mai realizzato a discapito della sicurezza, dell'ambiente, del benessere psico-fisico e dell'equilibrio tra vita e lavoro di ciascuna persona coinvolta e della comunità lavorativa nel suo complesso. I risultati da perseguire devono essere intrinsecamente sostenibili sia per le persone coinvolte sia per le comunità e i territori in cui si opera.

Giulio
Flu
Sol
B
N

9. Condividono inoltre l'importanza di implementare in azienda un **modello integrato di Benessere** che, valorizzando gli Istituti Sociali costruiti e cresciuti in Enel (Arca/Fisde/Fopen), consideri la persona negli aspetti di vita lavorativi e personali - dal benessere fisico e psicologico, al benessere etico e sociale e a quello economico e culturale- costruito attraverso il coinvolgimento delle persone stesse e delle Parti sociali, mediante l'individuazione condivisa di azioni, strumenti e obiettivi raggiungibili e misurabili.

La necessità che emerge, infatti, è quella di riprogettare un futuro del lavoro che abbia al centro la persona, le sue esigenze e le sue aspirazioni, che permetta di realizzare il lavoratore come individuo e per far sì che ciò si possa avverare è necessario un cambiamento culturale.

10. L'obiettivo sarà estendere questo modello integrato di benessere a tutto l'**ecosistema** in cui l'azienda opera, attraverso un **circolo virtuoso** delle iniziative rivolte al benessere di tutte le Persone (es: fornitori, clienti, sistemi interaziendali).

Flessibilità, equilibrio vita-lavoro e comportamenti responsabili nella gestione del tempo

11. L'**equilibrio vita-lavoro** - uno dei pilastri che costituiscono il modello integrato di benessere delle persone - rappresenta uno degli ambiti sul quale attivare e rinforzare azioni tese a garantire una **gestione sostenibile dei tempi di lavoro**.

In tale contesto il lavoro agile rappresenta per le Parti un grande impulso verso un'organizzazione del lavoro meno piramidale e più orientata agli obiettivi, che favorisca una migliore **conciliazione** dei tempi di vita e di lavoro. È necessario che nel futuro si parli di condivisione dei carichi familiari e genitorialità condivisa al fine di realizzare un mondo del lavoro che sia più equo ed imparziale contribuendo al superamento del divario retributivo di genere.

In questa cornice, un ragionevole **diritto alla disconnessione**, ad esempio, è considerato dalle Parti come una leva per supportare le persone nella tutela di un equilibrio salutare dei tempi di vita privata e di lavoro, il benessere delle persone e la possibilità di dedicarsi proficuamente ai propri impegni familiari, interessi e passioni. È importante mettere in atto concretamente un galateo condiviso di comportamenti responsabili su cui improntare l'organizzazione del lavoro senza per questo indebolire missione e obiettivi aziendali, nonché regolamentare l'esercizio del diritto alla disconnessione.

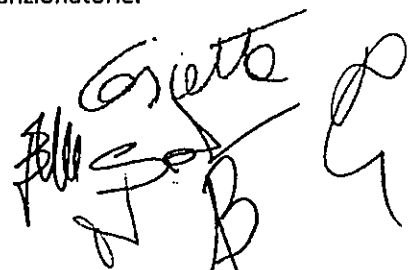
Il valore dell'unicità della persona in un contesto inclusivo

12. Le Parti riconoscono che mettere al centro la persona e prendersi cura del suo benessere significa lavorare anche alla creazione di un ambiente inclusivo e **privo di pregiudizi**, in un contesto **non giudicante**, in cui ognuno si possa sentire pienamente accolto nella propria unicità e incoraggiato ad esprimere il proprio talento.

La valorizzazione delle diversità e del talento individuale rappresentano i presupposti fondamentali per la creazione di una cultura inclusiva aziendale dove tutti possano riconoscersi, senza alcuna distinzione di razza, etnia, religione, genere, età, orientamento sessuale e abilità.

Un ambiente inclusivo - nel quale la generazione di nuove idee possa trovare un terreno fertile che favorisca lo sviluppo della persona - è condizione essenziale per la creazione di valore sostenibile nell'organizzazione, in quanto l'inclusione genera **innovazione** e accresce la capacità dell'organizzazione di **attrarre e valorizzare** le persone.

Le Parti assumono l'impegno a continuare a lavorare congiuntamente in questa direzione in un percorso che favorisca l'implementazione di politiche inclusive e lo sviluppo di una cultura sempre più inclusiva, continuando nella realizzazione di iniziative e progetti volti alla valorizzazione dell'unicità della persona con l'obiettivo ulteriore di traghettare un sistema in cui si promuova la prevenzione di eventuali controversie e non si creino situazioni tali da richiedere l'adozione di misure sanzionatorie.



La Partecipazione per riprogettare un futuro del lavoro sfidante e sostenibile

13. Le Parti riconoscono che la partecipazione, nella sua dimensione **individuale e collettiva**, assume un valore fondante in un nuovo contesto caratterizzato dalla necessità di cooperazione per uno sviluppo sostenibile.

In questa logica, strumenti e forme di partecipazione attiva e di **coinvolgimento delle persone** - valorizzando la soggettività, professionalità, inclusione, responsabilizzazione e condivisione di risultati e obiettivi - agiscono come fattore incrementale di un benessere individuale e al tempo stesso organizzativo e collettivo.

Parimenti la valorizzazione della **dimensione collettiva**, della partecipazione attiva delle parti sociali, del confronto mediante un dialogo sociale coinvolgente, che troverà la sua piena espressione nel lavoro di analisi congiunta e costante delle tematiche di contesto, che le Parti svolgeranno nello spirito di una condivisione più ampia possibile delle scelte strategiche e organizzative, è una chiave essenziale per crescere e gestire le sfide del futuro, dalla digitalizzazione alla transizione energetica e climatica, dalla sfida generazionale alla transizione del lavoro.

14. In questa logica le Parti considerano il Comitato Aziendale Europeo di Gruppo uno degli strumenti essenziale per l'estensione e rafforzamento di un **dialogo sociale** di Gruppo pienamente fiduciario e di alta qualità che coinvolga le persone e i loro rappresentanti negli obiettivi strategici di Gruppo.

Da ultimo, anche a livello europeo, in seno al Comitato per il Dialogo Sociale Europeo per il settore elettrico (Sectoral Social Dialogue Committee on Electricity) le Parti hanno sottoscritto una dichiarazione congiunta su una "giusta transizione" (**Just Transition**) che ha rafforzato la necessità di lavorare concretamente e congiuntamente per una strategia europea del settore elettrico che garantisca la transizione della sua forza lavoro, attraverso la promozione del dialogo sociale a tutti i livelli e della contrattazione aziendale e collettiva.

In questo senso va consolidato e valorizzato il ruolo della rappresentanza sociale delle lavoratrici e Lavoratori nel sistema di relazioni sindacali aziendali.

Conoscenza e apprendimento continuo

Apprendimento continuo durante tutto l'arco della vita lavorativa delle Persone

15. Per rendere le persone partecipi di questa transizione culturale e sistemica in cui sono richieste nuove competenze, professionalità e flessibilità di adattamento, le Parti intendono valorizzare un'esperienza formativa di apprendimento continuo che accompagni le persone per tutto il ciclo della vita personale e professionale in un "**percorso circolare**", a partire dalla fase scolastica che precede l'ingresso nel mondo del lavoro, fino al periodo conclusivo dell'attività lavorativa dove sarà preponderante la "**restituzione**" del sapere consolidato alle nuove generazioni e all'ecosistema, in un **circolo virtuoso** che si autoalimenta. Al fine di attivare percorsi di formazione in linea alle necessità e alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori è condivisa la necessità di prevedere periodicamente indagini preventive che permettano di far crescere le persone singolarmente e nel contempo farle realizzare individualmente, ma nell'ambito del gruppo. La crescita della persona nell'ambito del gruppo è fondamentale.

Collegamento tra mondo dell'Istruzione e mondo del lavoro – formazione duale- STEM- Tirocini

16. Le Parti promuovono la realizzazione di percorsi formativi che vedano le aziende coinvolte nella progettazione di percorsi di training specialistici in collaborazione con partner accademici (università, ITS, istituti tecnici, etc.).

Handwritten signatures and initials in black ink, including the name 'Giulio' and various initials like 'N' and 'B'.

In questo ambito le Parti intendono valorizzare iniziative di **formazione duale** in cui i percorsi di istruzione "tradizionale" siano integrati con la formazione in azienda e l'esperienza sul campo (training on the job), al fine di adeguare la formazione degli studenti anche alla **preparazione richiesta nel mondo del lavoro e allo sviluppo tecnologico** delle organizzazioni. Come sperimentato in diverse esperienze di apprendistato duale già regolate da appositi accordi sindacali, l'avvicinamento del mondo dell'istruzione alle effettive esigenze delle aziende, oltre a rappresentare uno snodo chiave per il contrasto alla disoccupazione giovanile, comporta uno scambio virtuoso tra l'Azienda e le istituzioni formative, in termini di **know how, conoscenze, competenze, metodologia, ricerca applicata, innovazione e attenzione alla sicurezza**.

È altresì importante favorire e sostenere le legittime aspirazioni di crescita e di sviluppo professionale del lavoratore che intende intraprendere un percorso di studio per il conseguimento di un titolo di istruzione terziaria (ITS, laurea, specialistica e/o magistrale, Master...) coerentemente con le esigenze ed opportunità di valorizzazione in ambito aziendale.

17. L'innovazione tecnologica sta irreversibilmente rivoluzionando il mercato del lavoro, determinando un incremento nella ricerca di profili professionali **STEM** – Science, Technology, Engineering e Mathematics. A tal fine le Parti ritengono fondamentale promuovere azioni finalizzate a colmare il forte squilibrio tra uomini e donne nel numero degli iscritti a tali percorsi formativi, continuando ad incentivare iniziative che promuovono la **presenza femminile** nei percorsi di studio e professionali in area STEM per superare gli stereotipi di genere e diffondere l'importanza della **cultura tecnico-scientifica**. E' necessario supportare le studentesse nei percorsi di orientamento in merito alla scelta del **percorso di studi e professionale**, tramite iniziative di sensibilizzazione su tematiche di innovazione tecnologica e sostenibilità riguardanti il mondo dell'energia, informando e incoraggiando le ragazze sulle prospettive lavorative legate alle discipline STEM, continuando ad alimentare un processo culturale virtuoso organizzando, anche insieme alle organizzazioni sindacali, eventi divulgativi, testimonianze aziendali presso le scuole, tirocini e visite guidate in azienda.
18. Le Parti intendono inoltre valorizzare l'apertura dell'azienda verso i giovani ancora non inseriti nel mercato del lavoro (studenti o giovani appena laureati) attraverso l'offerta di esperienze di **tirocinio dall'alto valore formativo** finalizzate ad arricchire il curriculum vitae con un'esperienza significativa nella realtà aziendale con l'obiettivo di orientare le future scelte professionali e favorire l'impiegabilità dei giovani nell'ecosistema di Enel nella delicata fase di transizione dall'istruzione al lavoro.

Formazione durante la vita in azienda: riqualificazione e aggiornamento professionale (up/reskilling), autoapprendimento e trasmissione dei saperi

19. Per sostenere la transizione verde e digitale, potenziare l'innovazione, la crescita dell'economia, promuovere l'inclusione economica e sociale e garantire occupazione di qualità, le Parti incentivano la realizzazione di programmi di miglioramento delle **competenze esistenti** per accedere a percorsi professionali più avanzati (upskilling) e **l'apprendimento di nuove (reskilling)**, potenziando anche competenze trasversali e soft skills, in collaborazione con gli organismi bilaterali dedicati.
20. Le Parti ritengono che sia fondamentale investire nelle competenze per contribuire ad approcci socialmente responsabili, accompagnando le persone nel cambiamento, senza lasciare indietro nessuno, in un'ottica di **orientamento e tutela dei percorsi professionali** della persona nella direzione del suo sviluppo presente e futuro.
21. La valorizzazione della **formazione individuale** come diritto soggettivo della persona ha costituito un punto fondamentale dell'ultimo rinnovo del CCNL del settore elettrico, come leva strategica per affrontare le sfide della transizione energetica e l'innovazione digitale. Le Parti, nel cambiamento epocale che il settore energetico dovrà affrontare nei prossimi anni, intendono sostenere la diffusione

Handwritten signature: N. Sot. B. U.

di una cultura che valorizzi un approccio al lavoro intraprendente e proattivo, anche attraverso misure che supportino la persona a far emergere il proprio potenziale e ad intraprendere dei percorsi formativi secondo le proprie passioni e attitudini, mediante l'implementazione delle disponibilità previste dal CCNL. A tal fine i percorsi di "autoapprendimento" permettono alle persone di gestire in maniera autonoma parte della propria formazione, scegliendone contenuti e tempistiche, grazie a piattaforme di e-learning sempre più avanzate e personalizzabili e alla possibilità di iscriversi e frequentare corsi esterni offerti dall'azienda in collaborazione con istituti formativi di alto profilo.

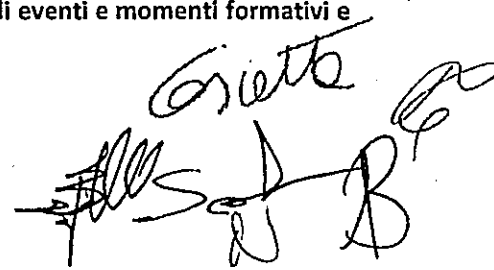
In tale contesto, potranno essere pianificati appositi momenti da destinare esclusivamente alla formazione ("Learning time"), nei quali il personale potrà dedicarsi ad attività di sviluppo delle competenze, crescita personale o alla partecipazione a iniziative di "empowerment" della comunità di appartenenza.

La formazione assume per questo un ruolo ancora maggiore per la crescita della Persona e per il Lavoro in quanto contribuisce al percorso di crescita delle competenze e a stimolare l'interesse e la motivazione, con benefici per un ambiente lavorativo più sereno e collaborativo e quindi del benessere aziendale. Essa rappresenta anche una opportunità e valorizzazione delle persone fragili e per i diversamente abili, in quanto consente di realizzare una vera e propria inclusione lavorativa.

22. In una prospettiva di trasmissione dei saperi, generosità e condivisione nello scambio intergenerazionale le Parti promuovono iniziative per la formazione dei formatori (Train the trainer), per rafforzare il coinvolgimento delle persone con una maggiore seniority come formatori interni, valorizzandone l'esperienza e capitalizzando le competenze in ottica di sviluppo della comunità aziendale.
23. Nella stessa logica le Parti valutano positivamente iniziative volte a valorizzare lo scambio e la "circolarità dei saperi", agevolando la trasmissione intergenerazionale di conoscenze e competenze specifiche, spesso difficilmente reperibili sul mercato del lavoro. A tal fine favoriscono anche il coinvolgimento delle persone senior, in prossimità del traguardo pensionistico, come formatori esterni presso istituti formativi o come figure di riferimento (maestri di mestiere) nell'ambito della filiera, nelle istituzioni o altre organizzazioni pubbliche / private.

Apertura verso l'ecosistema: cooperazione con l'esterno per una formazione di qualità

24. Le Parti ritengono che la cooperazione con l'esterno (es. con Aziende della stessa filiera, fornitori, imprese appaltatrici) a supporto di una formazione di qualità dedicata a inoccupati, disoccupati e giovani ancora privi di esperienza lavorativa oltre a creare un vivaio occupazionale qualificato, al quale poter attingere anche per l'inserimento in Azienda, favorisca la crescita e il miglioramento reciproco a livello di sistema e riduca i tempi della piena operatività del personale. In tale ambito le Parti intendono valorizzare e promuovere iniziative di collaborazione con soggetti formativi certificati al fine di supportare le imprese appaltatrici nella ricerca, selezione e formazione di un bacino di professionisti qualificati e preparati sia dal punto di vista della formazione tecnica che sulla sicurezza.
25. In una prospettiva di condivisione e apertura generosa verso l'esterno, le Parti convergono sull'opportunità di mettere a disposizione di persone esterne all'azienda (es. familiari dei dipendenti, dipendenti delle ditte appaltatrici e i loro figli) il ricco palinsesto di formazione digitale aziendale, attraverso la creazione di piattaforme di "open learning" in cui gli utenti abilitati avranno la possibilità di fruire di un vasto elenco di contenuti formativi su diverse tematiche quali la sicurezza, le lingue, la transizione energetica, rispetto dell'ambiente e biodiversità, economia circolare etc., anche al fine di estendere la nuova cultura a tutto l'ecosistema di Enel e creare opportunità di inserimento in Azienda.
26. Al centro di questa transizione epocale, che vive di circolarità e contaminazione dei saperi, le Parti ritengono che sia fondamentale collaborare anche alla co-creazione di eventi e momenti formativi e



informativi, su tematiche di particolare interesse e impatto per il mondo del lavoro e per le comunità in cui Enel opera (es. transizione energetica; evoluzione tecnologica; innovazione) prevedendo anche il coinvolgimento di vari stakeholder quali istituzioni, esperti, studiosi etc..

Cultura e comportamenti della sicurezza

Integrità, salute, sicurezza e benessere della persona: il bene più prezioso da tutelare

27. La salute, la sicurezza, il benessere e l'integrità psicofisica delle persone sono il bene più prezioso da tutelare in ogni momento della vita, al lavoro come a casa e nel tempo libero. In Enel lavoriamo come collettività per garantire l'integrità fisica e morale delle persone, in condizioni di lavoro rispettose della dignità personale, delle specificità individuali, della riservatezza nel trattamento dei dati personali (privacy) e della dimensione di vita personale di ciascuno, nonché ambienti di lavoro sicuri e salubri. Le Parti si impegnano a adottare misure affinché nell'ambiente di lavoro non si verifichino episodi di pressione gerarchica o intimidazioni volte a indurre le persone ad agire contro la legge, i contratti collettivi, il codice etico o le policy interne, garantendo adeguate tutele in favore di chi denunci condotte illecite o improprie. Rispetto al contesto esterno, condividono l'esigenza di misure e iniziative concrete per la protezione dei lavoratori nei confronti di minacce o aggressioni da parte di clienti o di terzi in occasione o in relazione alla propria attività lavorativa.

Lavorare insieme per la sicurezza: un impegno straordinario per cambiare la quotidianità

28. Le Parti condividono l'impegno a lavorare insieme per la sicurezza, salute e benessere delle persone. Pur riconoscendo la qualità dei risultati, la costante attenzione, e gli elevati standard di sicurezza conseguiti, non si riterranno soddisfatte fino a quando si verificheranno ancora incidenti mortali o con conseguenze invalidanti permanenti. A tal fine condividono che sia indispensabile attivare un processo di cambiamento della cultura e dei comportamenti dell'organizzazione e delle singole persone per un ulteriore miglioramento, percepibile e apprezzabile, dei livelli di sicurezza, salute e benessere. Un cambiamento che richiede una rivoluzione che solleciti il coinvolgimento di tutti: i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, le Parti sociali, i territori e i lavoratori.
29. La collaborazione con spirito costruttivo, per acquisire consapevolezza e per il superamento dei limiti e delle difficoltà, è la leva per trasferire con progetti mirati il cambiamento nei comportamenti, a tutti i livelli organizzativi di responsabilità, ascoltando di più la voce delle persone. Le Parti si impegnano anche attraverso il Comitato di Gruppo e gli Organismi Bilaterali dedicati, a lavorare assieme per assicurare la miglior tutela e protezione per tutte le persone che lavorano per Enel, anche oltre la garanzia del pieno rispetto delle norme di legge e contrattuali.
30. Le Parti riconoscono che i Rappresentanti dei lavoratori della sicurezza e i Rappresentanti sindacali sul territorio hanno un ruolo di rilievo nella corretta applicazione delle norme della sicurezza, nell'ambito delle attribuzioni previste dalla legge, e nella elevazione del grado di cultura e educazione alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Condividono l'opportunità di disegnare per queste figure, anche con il contributo degli organismi bilaterali, un percorso formativo qualificato con caratteri di innovazione, diretto in particolare ai rappresentanti di più recente immissione in ruolo, come fattore abilitante per l'implementazione di progetti e iniziative comuni.

Le Parti riconoscono inoltre ai Rappresentati dei Lavoratori per la Sicurezza e ai Rappresentanti Sindacali sul territorio un ruolo di promozione della sicurezza sul lavoro per i dipendenti delle imprese che operano in appalto.

Osiedo
[Signature]
B

Competenze, consapevolezza, responsabilità per la sicurezza

31. Le Parti condividono che la competenza tecnica e la conoscenza della normativa sono alla base del consapevole svolgimento in sicurezza del lavoro. Le persone in Enel non sono meri esecutori ma **attori protagonisti** del proprio lavoro, promotori del miglioramento delle performance della sicurezza. In un contesto in cui aumentano le leve d'azione e gli strumenti a disposizione delle persone, ognuno è chiamato a mettere in atto comportamenti coerenti con la cultura della sicurezza, e per i quali è stato informato, formato, dotato di un sistema di strumenti/processi e procedure. La consapevolezza dell'impatto che le azioni del singolo e del gruppo di lavoro possono avere sulla nostra salute e di chi lavora al nostro fianco, è l'essenza di un **approccio responsabile** nell'esecuzione del lavoro. In tale prospettiva, interrompere le attività in caso di pericolo rappresenta un dovere morale, etico e personale oltre che un diritto, una forma di rispetto verso sé stessi e verso gli altri. Lo è ugualmente fermarsi quando si è stanchi e non in grado di svolgere le attività in sicurezza, imparando a riconoscere e rispettare i propri limiti, senza temere conseguenze, con la consapevolezza che un intervento tempestivo può salvare la propria vita e quella degli altri.

Le Parti riconoscono che è obiettivo comune promuovere la spontanea adesione al rispetto delle regole della sicurezza, la consapevole scelta di aderire ai processi che l'azienda ha definito per garantire la tutela e protezione di tutti, nonché un autonomo e proattivo orientamento dei singoli e dei gruppi a confrontarsi per fare sempre meglio, supportando il **costante miglioramento** delle procedure. Le Parti promuovono a tal fine l'adozione di programmi che incentivino la segnalazione di near miss e safety observations e ne promuovano l'analisi, consapevoli che tutti gli eventi, anche quelli minori, possono fornire indicazioni utili per migliorare la prevenzione.

32. In caso di infortuni, in primis gravi o potenzialmente in grado di cambiare la vita delle persone, si impegnano a condividere un percorso che prenda avvio da una approfondita analisi delle cause all'origine dell'incidente, e a supportare l'adozione di iniziative per evitare che possa accadere nuovamente e per ripristinare la fiducia nella capacità del sistema organizzativo di assicurare sicurezza.

Alle persone coinvolte in gravi infortuni che non permettono di riprendere l'attività lavorativa pregressa, si garantiscono percorsi di formazione per poter continuare ad operare in Enel svolgendo altre attività affini con le proprie caratteristiche fisiche e professionali.

Le Parti condividono che una adeguata distribuzione dei carichi di lavoro nell'ambito del normale orario di lavoro, la fruizione dei riposi previsti per il ripristino delle energie psico-fisiche, e una organizzazione delle attività tale da assicurare la gestione dei fattori di stress e la pressione lavorativa, costituiscono fattori di sicurezza che devono essere oggetto di costante attenzione.

Strumenti e approcci innovativi per l'apprendimento continuo e l'educazione alla sicurezza

33. Le Parti sono consapevoli che è necessario sempre più integrare la salute e la sicurezza nei processi e nelle attività di formazione e nei confronti dei **fornitori/ditte appaltatrici**, avendo come riferimento le più avanzate esperienze in questo campo. I processi di innovazione in atto e la presenza in azienda di persone di diverse generazioni sollecitano una riflessione sulla efficacia degli approcci e sugli strumenti formativi e di verifica dell'apprendimento fin qui utilizzati, e l'impegno ad esplorarne di nuovi. Si dedicherà particolare attenzione a progetti mirati al cambiamento dei comportamenti e alla adozione di metodi formativi e comunicativi innovativi.

Le Parti sono consapevoli che le competenze e i comportamenti sicuri non si apprendono esclusivamente nelle aule di formazione, e che occorre tenere in adeguata considerazione il fatto che il modo di lavorare e le competenze, inclusa l'**attenzione alla sicurezza**, si apprendano anche dai colleghi più esperti e si consolidino nel gruppo di lavoro.

Handwritten signatures:
All. Cossetto
B. S. N. 4

Nella realizzazione dei progetti per il miglioramento della cultura della sicurezza saranno valutati e sperimentati per il futuro anche nuovi metodi comunicativi innovativi.

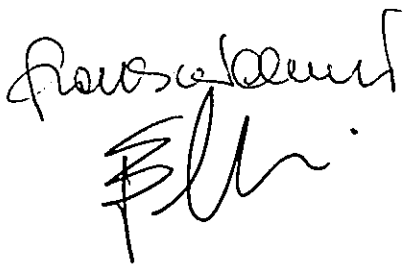
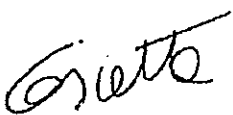
Le Parti sostengono e promuovono l'adozione di **soluzioni innovative** e di **tecnologie** che coniughino efficienza e riduzione dei rischi per la salute e la sicurezza (robot, droni, automazione), un approccio basato sui dati (data-driven) per l'analisi e la valutazione dei rischi, e il miglioramento continuo di strumenti, apparecchiature, e procedure aziendali.

34. La cultura della sicurezza è parte integrante di quella del Paese. Per questo motivo, viene riconosciuta l'importanza di collaborare per un proficuo scambio di conoscenze ed esperienze con Istituti scolastici, Enti di ricerca e Università, con progetti e programmi comuni, investendo primariamente sulla educazione scolastica nei territori che costituiscono potenziale bacino di reclutamento per future immissioni.

Co-evoluzione della cultura della sicurezza con appaltatori e fornitori

35. Le Parti sono impegnate a sviluppare e diffondere una solida cultura della sicurezza in tutto il nostro perimetro aziendale e nell'**ecosistema produttivo**, in modo da garantire un ambiente di lavoro in cui i rischi per la salute e la sicurezza siano ridotti al minimo e siano adottate le **migliori misure di protezione e prevenzione**. È condivisa l'azione di promozione della consapevolezza dei rischi e l'adozione di comportamenti responsabili da parte di tutti, coinvolgendo anche le ditte appaltatrici e i fornitori nei programmi di sviluppo e sensibilizzazione: ogni persona deve sentirsi responsabile della propria salute e sicurezza e di quella degli altri.
36. Il coinvolgimento del mondo delle imprese è essenziale per lavorare e crescere insieme. Oltre ad assicurare le tutele e le responsabilità previste dalla legge e dal contratto per i lavoratori delle imprese, le Parti condividono l'impegno a fare in modo che nell'**ecosistema Enel** siano adottate le **migliori prassi e procedure per la sicurezza**. Le Parti si impegnano, pertanto, a sostenere le iniziative che vanno in questa direzione, valorizzando la formazione e l'informazione come strumento fondamentale per garantire la sicurezza e l'integrità psico-fisica delle persone e il coinvolgimento degli RLS.

ENEL



FILCTEM



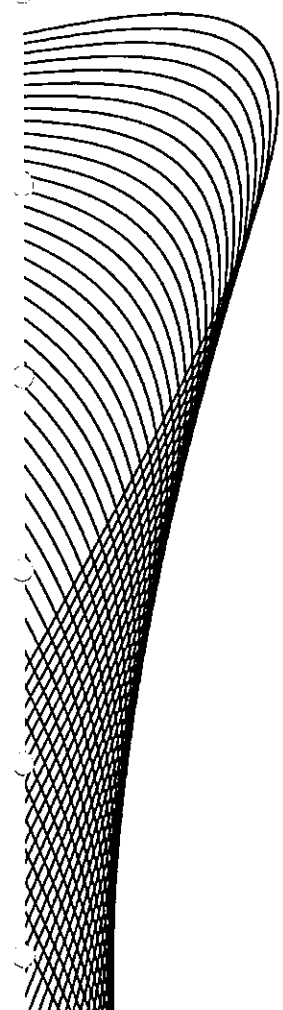
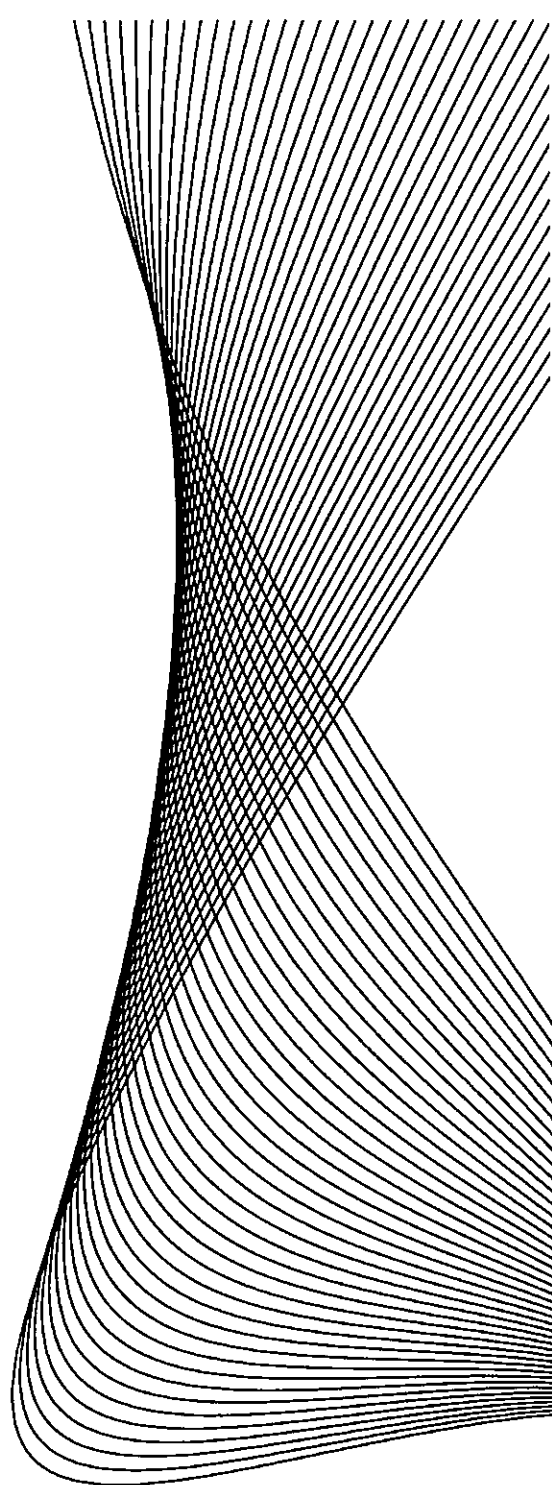
FLAEI



UILTEC



Human Rights Policy



Scd
enel
AC *AD* *gr*

Enel stakeholders believing a violation might have occurred may resort to the following contact channels:

- web or toll-free number shown on the Enel Code of Ethics web page;
- by writing to: Enel SpA - Audit Function - Code of Ethics. Via Dalmazia, 15 - 00198 Rome, ITALY.

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

Table of contents

1 ENEL'S COMMITMENT TO RESPECTING HUMAN RIGHTS	Pag. 4
1.1 INTERNATIONAL REFERENCES	
1.2 INTERNAL REFERENCES	
2 PRINCIPLES	Pag. 6
2.1 EMPLOYMENT PRACTICES	
2.1.1 Rejection of forced or compulsory labor and child labor	
2.1.2 Respect for diversity and non-discrimination	
2.1.3 Freedom of association and collective bargaining	
2.1.4 Health, safety and well-being	
2.1.5 Just and favourable working conditions	
2.2 COMMUNITIES AND SOCIETY	
2.2.1 Environment	
2.2.2 Respecting the rights of communities	
2.2.3 Respecting the rights of local communities	
2.2.4 Respecting the rights of indigenous and tribal peoples	
2.2.5 Integrity: zero tolerance of corruption	
2.2.6 Privacy	
2.2.7 Communications	
3 IMPLEMENTATION AND MONITORING	Pag. 11
3.1 STAKEHOLDERS GRIEVANCE	
3.2 TASKS OF THE BOARD COMMITTEES OF ENEL SPA	
3.3 TASKS OF THE SUSTAINABILITY PLANNING & PERFORMANCE MANAGEMENT (SPPM) & HUMAN RIGHTS UNIT	
4 REVISION	Pag. 12
5 COMMUNICATION AND TRAINING	Pag. 12
6 DEFINITIONS	Pag. 13

1. ENEL'S COMMITMENT TO RESPECTING HUMAN RIGHTS

Enel is focused on creating sustainable value shared with all its internal and external stakeholders, innovating, and pursuing excellence and leveraging the respect of diversity throughout the entire value chain of the businesses in which it operates.

Innovation and sustainability are inseparable parts of our strategy, together with the spirit of service and care for the well-being of people and the society in which we operate. We belong to the territory, and we are an essential element in the lives of people, businesses, and society at large.

Our journey started by fostering access to electricity to an increasing number of people: we have then opened to new technologies, new services, new ways of using energy, new partnership models, engaging all our stakeholders as much as possible to create a more sustainable future together.

A sustainable strategy and an integrated business model enable contribution to the United Nations Sustainable Development Goals while balancing risks.

We have placed SDG 13 "Action to combat climate change" at the center. As a leader in the energy transition, which is a true transformation process, we would like to: decarbonize the energy mix and drive the growth of renewable capacity (SDG 7 "Clean and affordable energy"); electrify consumption, empower resilient and efficient infrastructure (SDG 9 "Industry, innovation and infrastructure") and digital platforms and services (SDG 11 "Sustainable cities and communities").

A fair and inclusive transition does not leave anyone behind and takes into account the needs of all the stakeholders, and, specifically, the most vulnerable ones. To this end we:

- proactively consider the needs and priorities of people and wider society because this leads to process and product innovation which is key for a competitive, inclusive and sustainable business model, including the adoption of circularity principles, protection of natural capital and of biodiversity;
- promote the involvement of the main external and internal stakeholders to enhance awareness and develop a constructive dialogue that can provide a valuable contribution to the creation of solutions that mitigate climate change.

We believe that business has the capability to contribute to positive impacts in society: the respect of Human Rights is a fundamental element to empower sustainable progress beyond pure compliance to existing regulations.

Through the Policy hereof we commit to respect all Human Rights, and specifically the ones more strictly connected to our value chain, following the outcome of our stakeholders consultation (internal stakeholders, companies, suppliers, human rights experts, think tanks, NGOs) held in line with the "UN Global Compact Guide for business: how to develop a Human Rights Policy".

We commit to monitor the implementation of the policy hereof i) through a specific due diligence process, ii) the promotion of practices in line with a just and inclusive transition, and iii) by reporting evidence of action plans developed to prevent and remedy should critical issues occur.

The policy hereof was approved by the Board of Directors of Enel SpA on February 5, 2013, and subsequently amended on November 4, 2021, and sets out the commitment and responsibilities that all the people working in our corporation (Enel SpA and its subsidiaries¹) undertake in relation to Human Rights, and especially those applicable to our business activities and corporate operations, as well as the standards that our stakeholders should abide by.

1.1 INTERNATIONAL REFERENCES

This Policy supports the following fundamental values of International and European Law and applies their founding principles:

1. The International Bill of Human Rights of the United Nations (UN)
 - a) Universal Declaration of Human Rights
 - b) International Covenant on Civil and Political Rights
 - c) International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights
2. The core conventions of the International Labor Organization (ILO) - n. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182 - and the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work
3. The United Nations Convention on the Rights of the Child
4. ILO Conventions n. 107 and n. 169 on the Rights of Indigenous and Tribal Peoples
5. The European Convention on Human Rights

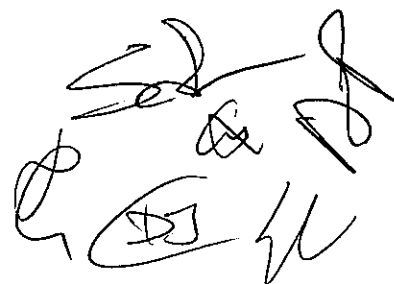
The latest versions of the following business standards and voluntary initiatives have also been taken into consideration:

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

1.2 INTERNAL REFERENCES

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

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



2. PRINCIPLES

We have selected the principles hereafter based on their relevance to our business activities and relationships, and on the outcome of the stakeholders' consultation process mentioned before.

We commit to respect such principles in any country where we operate, with due regard for the cultural, social, and economic diversities from one country to another and require that each stakeholder deals with us in accordance with them, with a particular attention to conflict affected and high-risk contexts.

By stakeholders, we refer to any party with a direct or indirect interest in Enel Group's business, such as customers, people working in the corporation, whether they are executives or employees, suppliers, contractors, partners, other companies and trade associations, the financial community, civil society, local, and indigenous and tribal communities, national and international institutions, the media, and the organizations and institutions that represent them.

Specifically, in addition to guaranteeing the necessary quality standards, suppliers are requested to adopt best practices in terms of human rights and working conditions (including adequate hours worked, forced or child labor, respect for personal dignity, non-discrimination and inclusion of diversity, freedom of association and collective bargaining), occupational health and safety, environmental responsibility, and respect for data protection by design and by default.

With our commitment we are striving for sustainable progress, to make our company and the communities in which we operate more prosperous, more inclusive and more resilient, without leaving anyone behind.

2.1 EMPLOYMENT PRACTICES

2.1.1 Rejection of forced or compulsory labor and child labor

We reject the use of any form of forced or compulsory labor² and any form of slavery and human trafficking - as defined by ILO Convention n. 29 - and we do not confiscate either money or identity papers to retain workers against their will.

We consider children and young workers as groups mostly likely affected, that is why we take the utmost care in respecting their rights across all the activities connected to the value chain.

We reject the use of child labor. Workers' minimum age is defined by the existing legislation in the country where the activities are conducted, and in any case should not be lower than the minimum age established by ILO Convention n. 138.

2.1.2 Respect for diversity and non-discrimination³

We promote principles of diversity, inclusion, and equal treatment and opportunity, and we are committed to guaranteeing the right to working conditions that are respectful of personal dignity, as well as creating a working environment where people are treated fairly and valued for their uniqueness.

We are committed to protecting the physical and psychological integrity and individuality of each person, and we oppose all forms of behavior that result in discrimination in relation to

gender, age, disability, nationality, sexual orientation, ethnicity, religion, political opinions, and all other forms of individual diversity, or that is detrimental to the person and their convictions or preferences. Accordingly, we promote people's freedom of expression.

We do not tolerate physical, verbal, visual, sexual, or psychological harassment such that results in a working environment that is denigrating, hostile, humiliating, intimidating, offensive, or unsafe.

We are committed to provide a just energy transition for everyone also through the offer of innovative and inclusive services for our customers, regardless of their age, for weak, destitute, marginalized, vulnerable people, paying particular attention to people with disabilities.

We undertake to always respond to suggestions and complaints made by customers and consumer associations, making use of appropriate and timely communication systems (e.g., call center services and email addresses), and to consider the needs of all our customers, paying particular attention to people with disabilities.

2.1.3 Freedom of association and collective bargaining

We protect the right of the people working with us to form or take part in organizations aimed at defending and promoting their interests. Likewise, we respect their right to be represented, within the various working units, by unions or other forms of representation elected in accordance with the legislations and practices in force in the varying countries where they work.

Collective bargaining is for us the favored instrument for setting contractual conditions of the people working with us as well as regulating relations between management and unions.

2.1.4 Health, safety, and well-being

We consider the health, safety, and psychological, relational, and physical well-being of individuals the most precious asset to be protected in any moment, at work, as well as at home and during leisure time.

We are committed to developing and disseminating a robust health, safety, and well-being culture throughout our Group to ensure that workplaces are free from health and safety hazards and to promoting behaviors oriented towards work-life integration.

We are actively involved in promoting personal and organizational well-being as an enabler of the engagement and innovative potential of people.

By doing so, we aim at increasing awareness of risks and promoting responsible behaviors.

Our suppliers and contractors are an integral part in our development and awareness programs: each person must feel that they are responsible for their own health and safety as well as for the others.

Our commitment also unfolds in integrating health and safety in processes and in training activities, in a rigorous selection and management of suppliers/contractors, in sharing knowledge and in constantly benchmarking our practices.

2.1.5 Just and favorable working conditions

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

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

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

2.2 COMMUNITIES AND SOCIETY

2.2.1 Environment

We believe the current challenge posed by climate change phenomena is the main impediment to people's enjoying their own rights.

Protection of the environment and natural resources, climate action, and contribution to a sustainable economic development are strategic factors in the planning, performance, and development of our operations, alongside our broader commitment to accelerate the decarbonization and electrification processes to allow the global warming containment objectives in accordance with the Paris Agreement while at the same time driving achievement of the United Nations Sustainable Development Goals.

Our commitment is testified by the four key principles (alongside the 10 strategic objectives) of our environmental policy:

1. Protecting the environment by preventing impacts to it;
2. Improving and promoting the environmental sustainability of products and services;
3. Creating shared value for the Company and stakeholders;
4. Complying with legal obligations and voluntary commitments, promoting ambitious environmental management practices.

Our environmental policy also includes a specific commitment on respecting biodiversity.

2.2.2 Respecting the rights of communities

We are aware that our activities can have a direct or indirect influence on the communities where we operate: that is why responsible community relations constitute a pillar of our strategy.

Individual conditions, economic and social development, and general well-being of collectivity are strictly connected: we therefore commit to conducting our capital expenditure in a sustainable manner and to promoting cultural, social and economic initiatives for the local and national communities involved to advance social inclusion through education, training and access to energy.

We also commit to ensuring that our products and services are designed to be accessible for all and do not compromise the safety and physical integrity of our customers, as far as reasonably foreseeable.

2.2.3 Respecting the rights of local communities

We are committed to respecting the rights of local communities and to contribute to their economic and social growth.

Likewise, we collaborate with suppliers, contractors and partners that respect Human Rights and contribute to the social-economic development of the communities where we operate.

This goes through and is not limited to promoting free, prior, and informed consultation activities and implementing social inclusion actions (local manpower, health and safety training, development of local projects - also in partnership with local organizations). Indeed, knowledge of the specific local requirements and a continuous listening to the communities needs allow us to develop robust actions also in unexpected and unprecedented emergency conditions.

More specifically, in the designing and construction of infrastructure projects, we commit to taking due account, within proper environmental and social impact assessments, of their environmental footprint and of the respect of Human Rights in the areas where the projects will be developed.

Taking as a reference the Voluntary Principles on Security and Human Rights, we require that private security forces protecting Group's personnel and assets in operating areas act in the same manner and in a way consistent with the applicable national law and regulation and international standards.

2.2.4 Respecting the rights of indigenous and tribal peoples⁴

We pay particular attention to the most vulnerable communities, such as indigenous and tribal ones, and commit to respect the United Nations Declaration of the rights of Indigenous Peoples.

In developing our projects, we commit to engage all the relevant stakeholders, including indigenous and tribal communities as we believe active community engagement throughout the process is essential.

2.2.5 Integrity: zero tolerance of corruption

We reject corruption in all its forms, both direct and indirect, since we believe it is one of the factors undermining institutions and democracy, ethical values and justice, and the well-being and development of society.

To this end, we reiterate our commitment to fight corruption through a plan called "Zero Tolerance of Corruption" which is one of the pillars on which our anti-bribery management system is grounded.

2.2.6 Privacy

We respect the confidentiality and right to privacy of our stakeholders and we are committed to the correct use of the information and data relating to the people working in our organization, to our customers and to any other stakeholder.

Data protection and processing are an important challenge for us in the era of digitalization and market globalization.

We process personal data in compliance with the fundamental rights of data subjects and we abide by the rights and principles recognized in law, notably respect for private and family life, home location details and communications, personal data protection, freedom of thought, conscience and religion, freedom of expression and information.

Data protection by design (i.e., incorporated from the design of each corporate process), and by default (i.e., processing limited only to the strictly necessary extent and just to the period needed to perform data collection) are an integral part of our digitalization processes, as are risk analysis and the protection of sensitive data.

Privacy is assured by adopting international standards and the way data is processed and stored is defined with the support of the Data Protection Officer (DPO) in compliance with our policies and any European and national regulations.

We also strive to monitor all third-party companies that may be able to use the personal data of customers. To this end, dedicated clauses are included in contracts with partners who use personal data to carry out specific activities, such as sales services or customer satisfaction surveys.

2.2.7 Communications

We commit to ensuring that institutional and commercial communications are non-discriminatory and are respectful of different cultures, while also not adversely affecting the most vulnerable audiences, such as children and the elderly.

In addition, we require that contracts and communications addressed to our customers should:

- be clear and simple, drawn up using a language as close as possible to the one normally used by the people for which the message is intended to;
- abide by statutory legislation, without resorting to evasive or improper practices;
- be exhaustive and not omit any relevant item that might affect the customer's decision;
- be available on our websites;
- be accessible, in order to accommodate the needs of people with disabilities.

3. IMPLEMENTATION AND MONITORING

Implementation and monitoring of our commitment to the principles illustrated hereof relies on an appropriate due diligence process⁵.

The perceived risk assessment, together with the gap analysis, makes it possible to assess the residual risk and define any improvement actions required. Specific action plans are therefore developed for each country of presence, as well as a centrally managed improvement plan that has the objective of harmonizing and integrating, at global level, processes, and policies to be applied at local level. Any necessary remedy highlighted by such process is included in the Group Sustainability Plan.

Suppliers are constantly monitored insofar as Human Rights are concerned thanks to artificial intelligence tools that enable early identification of elements that might become critical and that prompt the development of the necessary ensuing actions.

Management of the positioning on human rights is entrusted to the Sustainability Planning & Performance Management & Human Rights unit within the Innovability function. The unit is also responsible for integrating the Policy on Human Rights in corporate processes and monitoring that due diligence activities are carried out properly.

Country sustainability units are in charge of implementing the Policy on Human Rights locally.

3.1 STAKEHOLDERS GRIEVANCE

Stakeholders, whether internal or external, believing a violation might have occurred, may either resort to specific violation reporting channels or to the Audit Function⁶.

The Audit function analyzes the grievance, contacting the author, if necessary, and the person responsible of the alleged violation, ensuring uniform treatment at Group level, in compliance with company policies and local regulations.

Whenever, following a grievance, a violation of the principles contained in the Policy hereof is ascertained, the relevant procedure provided for in the Code of Ethics shall be implemented⁷.

We ensure that whistleblowers are not subject to any acts of retaliation and that their identity remains confidential, unless otherwise required by the law.

Whistleblowers may resort to the following contact channels:

- web or toll-free number shown on the Enel Code of Ethics web page;
- by writing to: Enel SpA - Audit Function - Code of Ethics. Via Dalmazia, 15 - 00198 Rome, ITALY.

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

Handwritten signature and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'S. D.' followed by a large flourish, and there are several initials and marks below it, including what looks like 'L', 'S', 'D', 'H', and 'K'.

3.2 TASKS OF THE BOARD COMMITTEES OF ENEL SPA

The Control and Risk Committee and the Corporate Governance and Sustainability Committee, having examined the Human Rights Policy hereof and having submitted its amendments to the approval of the Board of Directors, will evaluate any further amendments or integrations thereof and propose them to the Board of Directors.

3.3 TASKS OF THE SUSTAINABILITY PLANNING & PERFORMANCE MANAGEMENT (SPPM) & HUMAN RIGHTS UNIT

The SPPM-Human Rights unit has the following duties:

- planning and coordinating the implementation of the due diligence process, in conjunction with the other relevant functions involved, to the extent of the areas of their responsibility;
- reporting to the Control and Risk Committee and to the Corporate Governance and Sustainability Committee on the implementation of the due diligence process;
- reporting annually within the Group's Sustainability Report on Enel's performance with respect to the commitments stated in the document hereof.

4. REVISION

Based on the Control and Risk Committee and Corporate Governance and Sustainability Committee proposal, this Policy will be revised periodically to ensure its adequacy and effective implementation.

All revisions shall be subject to approval by the Board of Directors of Enel SpA.

5. COMMUNICATION AND TRAINING

The Human Rights Policy shall be circulated to internal and external stakeholders through specific communication initiatives. Training initiatives will be carried out to ensure that the Policy is properly understood by all Enel employees.



6. DEFINITIONS

Forced and compulsory labor

All work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily.
(Art. 2 Par. 1, ILO Convention n. 29)

Business relationships

Relationships with business partners and enterprises in the value chain, as well as any other government or non-government entity, directly linked to the operations, products, or services of the enterprise.
(Principle 13 "Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework")

Discrimination

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

- a) any distinction, exclusion or preference based on race, colour, sex, age, sex orientation, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation;
- b) any distinction, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation.
(Art. 1 Par.1, ILO Convention n. 111)

Indigenous and Tribal Peoples

These two terms refer to, respectively:

- a) peoples in independent countries who are regarded as indigenous on account of their descent from the populations which inhabited the country, or a geographical region to which the country belongs, at the time of conquest or colonization or the establishment of present state boundaries and who, irrespective of their legal status, retain some or all of their own social, economic, cultural and political institutions;
- b) tribal peoples in independent countries whose social, cultural, and economic conditions distinguish them from other sections of the national community, and whose status is regulated wholly or partially by their own customs or traditions or by special laws or regulations.
(Art. 1.1, ILO Convention n. 169)

Due diligence

Within the Guiding Principles on Business and Human Rights (Principles 17-21), the term due diligence on human rights refers to a continuous management system that an enterprise implements according to the industry it operates in, its operating environments, the size of the enterprise and other factors, to ensure that it respects human rights and that it is not a party to the abuse of those rights. This involves 'identifying, preventing, mitigating and accounting' the potential negative impacts generated by

the enterprise.

Partner

Natural persons or legal entities having an interest in Enel related to the joint development of new projects.
(Enel Code of Ethics)

1 "Enel" refers to Enel SpA and all of its direct and indirect subsidiaries

2 Forced or compulsory labour means: all work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily (See Art. 2.1 of ILO Convention n. 29).

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

- a) any distinction, exclusion or preference based on race, colour, sex, age, sex orientation, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation;
- b) any distinction, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation. (See Art. 1.1 of ILO Convention no. 111)

4 These terms refer to:

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

5 Within the Guiding Principles on Business and Human Rights (Principles 17-21), due diligence on human rights refers to a continuous management system that an enterprise implements according to the industry it operates in, its operating environments, the size of the enterprise and other factors, to ensure that it respects human rights and that it is not a party to the abuse of those rights. This involves 'identifying, preventing, mitigating and accounting' the potential negative impacts generated by the enterprise

6 This is in line with the third Pillar of United Nations Guiding Principles regarding 'Access to remedy'

7 Principle 4.5 of the Code of Ethics