



enel

# Política de Direitos Humanos

Versão atualizada e aprovada pelo Conselho de  
Administração da Enel Brasil, em 15 de dezembro de 2021.

# ÍNDICE

<b>1</b>	<b>O COMPROMISSO DA ENEL COM OS DIREITOS HUMANOS</b>	Pág. 3
1.1	Quadro internacional de referência	
1.2	Quadro interno de referência	
<b>2</b>	<b>PRINCÍPIOS</b>	Pág. 6
2.1	Práticas de trabalho	
2.1.1	Rejeição de trabalho forçado ou obrigatório e do trabalho infantil	
2.1.2	Respeito pela diversidade e não discriminação	
2.1.3	Liberdade de associação e negociação coletiva	
2.1.4	Saúde, segurança e bem-estar	
2.1.5	Condições de trabalho justas e favoráveis	
2.2	Comunidade e sociedade	
2.2.1	Meio ambiente	
2.2.2	Respeito pelos direitos das comunidades	
2.2.3	Respeito pelos direitos das comunidades locais	
2.2.4	Respeito pelos direitos dos povos indígenas e comunidades tradicionais	
2.2.5	Integridade: tolerância zero com a corrupção	
2.2.6	Privacidade	
2.2.7	Comunicação	
<b>3</b>	<b>IMPLEMENTAÇÃO E MONITORAMENTO</b>	Pág. 14
3.1	Denúncias das partes interessadas	
3.2	Atribuições do Conselho de Administração	
3.3	Atribuições da área de Planejamento de Sustentabilidade e Gestão de Stakeholders	
<b>4</b>	<b>REVISÃO</b>	Pág. 16
<b>5</b>	<b>COMUNICAÇÃO E FORMAÇÃO</b>	Pág. 16
<b>6</b>	<b>DEFINIÇÕES</b>	Pág. 16

Todas as partes interessadas da Enel que acreditam que uma violação possa ter ocorrido podem recorrer aos seguintes meios de contato:

**Canal ético disponível para todos os públicos: Funcionários, Clientes, Fornecedores, Comunidades etc.**

- Pelo telefone: 0800 892 0696
- Por carta: para o endereço: Enel Brasil – Auditoria Interna – Canal Ético – Avenida das Nações Unidas 14.401 – Andar 17º ao 23º - Conj. 1 ao 4 - Torre 1B, São Paulo – SP – CEP 04794-000
- Pela internet: na página do Código de Ética da Enel.

As denúncias também podem ser enviadas aos canais locais das empresas da Enel.

# 1 O COMPROMISSO DA ENEL COM OS DIREITOS HUMANOS

A Enel pretende criar um valor sustentável e compartilhado com todas as suas partes interessadas, internas e externas, inovando e buscando a excelência, baseando-se no respeito pela diversidade, ao longo de toda a cadeia de valor dos negócios em que atua.

A inovação e a sustentabilidade são uma combinação inseparável da nossa estratégia, juntamente com o espírito de serviço e de cuidado com o bem-estar das pessoas e da sociedade. Somos parte do território e um componente essencial na vida das pessoas, das empresas e da sociedade em seu conjunto.

A nossa história começou promovendo o acesso à energia para um número cada vez maior de pessoas. Em seguida, abrimo-nos às novas tecnologias, novos serviços, novas maneiras de usar a energia, novos modelos de parceria, envolvendo ao máximo todas as nossas partes interessadas, para criarmos juntos um futuro mais sustentável.

A estratégia sustentável e um modelo de negócio integrado permitem contribuir para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas e o equilíbrio dos riscos.

Colocamos no centro dessa estratégia o ODS 13 “Combate à mudança climática”. Como líder na transição energética, que é um verdadeiro processo de transformação, pretendemos: descarbonizar a matriz energética, com o crescimento da capacidade renovável (ODS 7 “Energia limpa e acessível”); eletrificar os consumos graças à melhoria das infraestruturas resilientes e eficientes (ODS 9 “Indústria, inovação e infraestruturas”) e de plataformas e serviços digitais (ODS 11 “Cidades e comunidades sustentáveis”).

Uma transição justa e inclusiva é aquela que não deixa ninguém para trás, e leva em conta as necessidades de todas as partes interessadas, com especial referência aos mais vulneráveis.

Para tanto, nos empenhamos em:

- considerar proativamente as necessidades e as prioridades das pessoas e da sociedade, porque isso permite inovar processos e produtos, aspecto fundamental para um modelo de negócios cada vez mais competitivo, inclusivo e sustentável, bem como por meio da adoção de princípios de circularidade, de proteção do capital natural e da biodiversidade;
- promover o envolvimento das principais partes interessadas externas e internas, com a finalidade de aumentar sua consciência e desenvolver um diálogo construtivo que possa contribuir de forma valiosa para a concepção de soluções capazes de atenuar as mudanças climáticas.

Consideramos que as empresas têm a oportunidade de produzir impactos positivos na sociedade. O respeito aos direitos humanos, portanto, deve ser visto como a base para a busca de um progresso sustentável que vá além do mero cumprimento dos regulamentos relevantes.

Com esta Política, manifestamos nosso compromisso em respeitar todos os Direitos Humanos, em especial aqueles que são de grande relevância para a nossa cadeia de valor, em linha com uma consulta feita junto às nossas partes interessadas, conduzida de acordo com os critérios listados no guia do Pacto Global das Nações Unidas para empresas, sobre “Como Desenvolver uma Política de Direitos Humanos”.

Comprometemo-nos a acompanhar a aplicação desta Política (i) utilizando um processo específico de diligência (“*due diligence*”), (ii) promovendo comportamentos em conformidade com uma transição justa e inclusiva, e (iii) comunicando os planos de ação desenvolvidos para prevenir e remediar casos críticos.

Esta Política foi aprovada pelo Conselho de Administração da Enel SpA em 5 de fevereiro de 2013 e posteriormente atualizada em 4 de novembro de 2021, e estabelece os compromissos e as responsabilidades que todos os nossos colaboradores (Enel SpA e as suas subsidiárias<sup>1</sup>) assumem em relação aos Direitos Humanos, com especial referência à condução de atividades comerciais e empresariais, bem como aos padrões sobre os quais solicitamos adesão às nossas partes interessadas.

## 1.1 Quadro Internacional de Referência

Esta Política apoia os seguintes valores fundamentais do Direito Internacional e Europeu, e aplica seus princípios básicos:

- 1** A Carta Internacional dos Direitos Humanos das Nações Unidas (ONU):
  - a.** Declaração Universal dos Direitos Humanos;
  - b.** Convenção Internacional dos Direitos Civis e Políticos;
  - c.** Convenção Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.
- 2** As convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), nº 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182 e a declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho.
- 3** A Convenção da ONU sobre os Direitos da Criança.
- 4** As Convenções ILO nº 107 e nº 169 sobre os Direitos dos Povos Indígenas e Tribais.
- 5** A Convenção Europeia dos Direitos Humanos.
- 6** A Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB).

<sup>1</sup> - “Enel” refere-se a Enel SpA e todas as suas subsidiárias diretas ou indiretas, incluindo a Enel Brasil S.A. e todas as sociedades do Grupo Enel no Brasil, incluindo Associações, Fundos e Fundações das quais a Enel é a Fundadora.

- 7** A Lei 12.965/14 e seu Decreto Regulamentador 8771/18 (Marco Civil da Internet).
- 8** A Lei 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados –LGPD).

Além disso, foram consideradas as seguintes normas do setor privado e iniciativas voluntárias em suas edições mais atualizadas:

- 1** Os 10 princípios do Pacto Global da ONU.
- 2** As Diretrizes da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) para as empresas multinacionais.
- 3** A Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e a Política Social da OIT.
- 4** Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos: implementação do quadro das Nações Unidas “proteger, respeitar e remediar”.
- 5** A Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas.
- 6** A Lei da Escravidão Moderna do Reino Unido.
- 7** A Norma nº 5 dos “Padrões de Desempenho de Sustentabilidade Ambiental e Social” da Corporação Financeira Internacional (*IFC – International Finance Corporation*).

## 1.2

### Quadro Interno de Referência

Os seguintes documentos internos estão vinculados aos princípios listados nesta Política e apoiam sua implementação:

- 1** Código de Ética.
- 2** Plano de Tolerância Zero à Corrupção.
- 3** Programa de Compliance Global da Enel.
- 4** Modelo de Organização e de Gestão nos termos do Decreto Legislativo nº 231/01 (“Modelo 231”) e Modelo de Prevenção de Riscos Penais.
- 5** Quadro global de acordo com as federações sindicais mundiais.
- 6** Aplicação da Regulação Geral de Proteção de Dados/18 (regulamento UE 2016/679).
- 7** Política de saúde nº 179.
- 8** Política global de diversidade e inclusão nº 27.
- 9** Política global contra assédio nº 431.
- 10** Declaração do Grupo Enel sobre assédio.
- 11** Política de acessibilidade digital nº 1142.
- 12** Política ambiental.
- 13** Política de biodiversidade nº 474.
- 14** Política nº 344 “Aplicação do Regulamento Geral de Proteção de Dados (UE) Regulamento 2016/679) no âmbito do Grupo Enel”.
- 15** Procedimento Organizacional nº 1626 “Aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais no âmbito das Empresas do Grupo Enel”.

## 2 PRINCÍPIOS

Os princípios incluídos nesta seção levam em conta a relevância que assumem em nossas atividades e relações de negócios, e o resultado do processo de consulta das partes interessadas mencionado anteriormente.

Estamos empenhados em respeitar esses princípios em cada país em que atuamos, levando em consideração as diversidades locais de tipo cultural, social e econômico, exigindo que cada uma de nossas partes interessadas adote uma conduta em conformidade com esses princípios, prestando particular atenção aos contextos de alto risco ou afetados por conflitos.

Por partes interessadas, entendem-se todos que têm um interesse direto ou indireto nas atividades do Grupo, como os clientes, os funcionários, de qualquer ordem e grau, os fornecedores, os empreiteiros, os parceiros, outras empresas e associações de classe, a comunidade financeira, a sociedade civil, as comunidades locais, os povos indígenas e as comunidades tradicionais, as instituições nacionais e internacionais, os meios de comunicação, bem como as organizações e instituições que os representam (“Partes Interessadas”).

Em particular, além de garantir as normas de qualidade necessárias, o desempenho dos fornecedores deve acompanhar de perto o compromisso de adotar as melhores práticas em termos de direitos humanos e condições de trabalho (entre as quais: horários de trabalho adequados, nenhum trabalho forçado ou infantil, respeito pela dignidade pessoal, não discriminação e inclusão da diversidade, liberdade de associação e negociação coletiva), saúde e segurança do trabalho, responsabilidade ambiental e respeito pela privacidade, desde a concepção até a sua execução.

Com o nosso compromisso, visamos um progresso sustentável, para tornar nossa empresa e as comunidades nas quais atuamos mais ricas, inclusivas e resilientes, sem deixar ninguém para trás.

## 2.1 Práticas de Trabalho

### 2.1.1.

#### Rejeição de trabalho forçado ou obrigatório e do trabalho infantil

Rejeitamos o uso de qualquer tipo de trabalho forçado ou obrigatório<sup>2</sup> e qualquer forma de escravidão e tráfico humano, tal como definido na Convenção n° 29 da OIT, e não confiscamos dinheiro ou documentos de identidade com a finalidade de reter o trabalhador contra a sua vontade.

Consideramos que as crianças e os trabalhadores menores de idade constituem uma categoria em risco, e é por isso que prestamos muita atenção ao respeito de seus direitos, ao longo da cadeia de valor das nossas atividades.

Rejeitamos o emprego de trabalho infantil, como definido pela legislação vigente no país em que as atividades são realizadas. De qualquer modo, a idade não deve ser inferior à idade mínima prevista pela Convenção n° 138 da OIT.

### 2.1.2

#### Respeito pela diversidade e não discriminação<sup>3</sup>

Promovemos os princípios da diversidade, inclusão, igualdade de tratamento e de oportunidades, e nos comprometemos em garantir o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade de cada pessoa e criem um ambiente no qual as pessoas sejam tratadas de forma justa e valorizadas por sua unicidade.

Comprometemo-nos a proteger a integridade física e psicológica, e a individualidade de cada pessoa, e nos opomos a qualquer forma de comportamento que cause discriminação em termos de gênero, idade, deficiência, nacionalidade, orientação sexual, etnia, religião, opiniões políticas e qualquer outra forma de diversidade individual ou que seja prejudicial para a pessoa, suas crenças ou preferências. Também promovemos a liberdade de expressão.

- 
- 2** Estes termos referem-se respectivamente a:
- a) comunidades tradicionais em países independentes que se distinguem dos demais componentes da comunidade nacional por suas condições sociais, culturais e econômicas, e que vivem total ou parcialmente conforme seus próprios costumes ou tradições, ou de acordo com leis ou normas especiais;
  - b) povos, em países independentes que são considerados indígenas pelo fato de descenderem das populações que habitavam o país, ou uma região geográfica ao qual o país pertence, na época da conquista, da colonização ou da instituição das atuais fronteiras do Estado, e que, qualquer que seja seu status jurídico, conservam no todo ou em parte suas instituições sociais, econômicas, culturais e políticas. (conforme art. 1 par. 1, Convenção n° 169 da OIT)
- 3** No contexto dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (Princípios 17-21), esse termo se refere a um sistema de gestão contínua que uma empresa implementa levando em conta o setor em que atua, os contextos operacionais, as dimensões da empresa e mais, para garantir o respeito ou para não ser cúmplice em abusos sobre os direitos humanos. Isso implica "identificar, prevenir, mitigar e prestar contas" dos efeitos negativos potencialmente causados pela empresa.

Não toleramos assédio físico, verbal, visual, psicológico, de caráter discriminatório ou sexual, que crie um ambiente de trabalho degradante, hostil, humilhante, intimidatório, ofensivo ou inseguro.

Estamos empenhados em uma transição energética “justa para todos” também por meio da oferta de serviços inovadores e inclusivos para clientes de todas as idades, faixas desprotegidas, indigentes, excluídos e famílias vulneráveis, com um cuidado especial às pessoas com deficiência.

Comprometemo-nos a responder sempre a sugestões e reclamações de clientes e associações que os protegem, utilizando sistemas de comunicação adequados e tempestivos (por exemplo, serviços de call center, endereços de e-mail) e a considerar todas as necessidades dos clientes, em particular no que diz respeito às pessoas com deficiência.

### **2.1.3**

#### **Liberdade de associação e negociação coletiva**

Protegemos o direito dos nossos colaboradores de estabelecer ou participar em organizações destinadas a defender e promover os seus interesses e, respeitamos o direito de serem representados, dentro das várias unidades de produção, por organizações sindicais ou outras formas de representação eleitas de acordo com as leis e práticas em vigor nos diferentes países em que trabalham.

Consideramos que a negociação coletiva é o instrumento preferido para determinar as condições contratuais dos nossos colaboradores e para regular a relação entre a direção da empresa e as organizações sindicais.

### **2.1.4**

#### **Saúde, segurança e bem-estar**

Consideramos a saúde, a segurança e o bem-estar psicológico, relacional e físico das pessoas o bem mais precioso a ser protegido em todos os momentos da vida, no trabalho, bem como em casa e no lazer.

Estamos empenhados em desenvolver e difundir uma cultura sólida de saúde, segurança e bem-estar em todos os âmbitos de nossa empresa, para garantir um ambiente de trabalho sem perigos para a saúde e a segurança, e para promover comportamentos orientados para o equilíbrio entre trabalho e vida.

Comprometemo-nos ativamente em promover o bem-estar pessoal e organizacional como fatores que permitam o envolvimento e o potencial inovador das pessoas.



Desta forma, buscamos promover a sensibilização de todos para os riscos e os comportamentos responsáveis.

Envolvemos também nossos fornecedores e parceiros/empreiteiras em programas de desenvolvimento e conscientização: cada pessoa deve se sentir responsável por sua saúde e segurança, e pela dos demais.

Nosso compromisso consiste também em integrar a saúde e a segurança aos processos e às atividades de treinamento, na seleção e gestão rigorosa dos fornecedores e parceiros/empreiteiras, no compartilhamento das informações e na atividade constante de benchmarking com o mundo exterior.

### **2.1.5**

#### Condições de trabalho justas e favoráveis

Todos os que trabalham conosco, ao longo de toda a cadeia de valor, têm o direito a condições que respeitem a saúde, a segurança, o bem-estar e a dignidade, o número máximo de horas de trabalho, os períodos de descanso durante o dia, a semana e as férias pagas por ano.

A remuneração dos funcionários do Grupo leva em consideração o princípio de remuneração equitativa pelo trabalho e de igualdade de retribuição entre a mão de obra masculina e feminina por um trabalho de igual valor, com base em uma avaliação objetiva dos trabalhos a realizar (Convenção n° 100 da OIT). A remuneração mínima dos trabalhadores do Grupo não pode ser inferior à fixada pelas convenções coletivas e pelos tratamentos legislativos e normativos de referência em vigor nos diferentes países, em conformidade com as convenções da OIT.

Além disso, consideramos que a orientação e a formação profissional são importantes para o desenvolvimento das pessoas e de suas competências, em particular nas situações afetadas pela transição energética e nas quais a nossa abordagem abraça os princípios da circularidade, promovendo a requalificação e o aprimoramento da capacidade profissional através da implementação de programas específicos de requalificação e aprimoramento, com a finalidade de promover uma transição justa.

## 2.2 Comunidade e Sociedade

### 2.2.1

#### Meio ambiente

Acreditamos que o desafio colocado pelas mudanças climáticas represente o obstáculo mais forte para que as pessoas gozem de seus direitos.

A proteção do meio ambiente e dos recursos naturais, a luta contra as mudanças climáticas e a contribuição para um desenvolvimento econômico sustentável são fatores estratégicos no planejamento, no exercício e no desenvolvimento de nossas atividades. A isso se soma o nosso compromisso mais amplo de acelerar os processos ligados à descarbonização e à eletrificação, para permitir o alcance dos objetivos de contenção do aquecimento global, em conformidade com o Acordo de Paris, e de contribuir para o alcance dos objetivos de desenvolvimento sustentável das Nações Unidas.

Nosso compromisso é atestado pelos quatro princípios fundamentais (juntamente com os 10 objetivos estratégicos) da nossa política ambiental:

- 1** Proteger o ambiente, prevendo os impactos;
- 2** Melhorar e promover a sustentabilidade ambiental dos produtos e serviços;
- 3** Criar valor compartilhado pela Empresa e as partes interessadas;
- 4** Cumprir as obrigações legais de conformidade e os compromissos voluntários por meio da promoção de práticas ambiciosas de gestão ambiental.

A política ambiental inclui um compromisso específico para o respeito da biodiversidade.

### 2.2.2

#### Respeito pelos direitos das comunidades

Somos conscientes da influência, também indireta, que nossas atividades podem ter sobre as comunidades em que operamos, e é por isso que as relações responsáveis com os habitantes constituem um pilar da nossa estratégia.

As condições individuais, o desenvolvimento econômico e social, e o bem-estar geral da comunidade estão estritamente ligados, por isso nos comprometemos a conduzir os nossos investimentos de maneira sustentável e a promover iniciativas de valor cultural, social e econômico, respeitando as comunidades locais e nacionais de modo a promover a inclusão social por meio da educação, da formação profissional e do acesso à energia.

Além disso, nos empenhamos para que nossos produtos e serviços sejam concebidos para serem acessíveis a todos e não comprometam a saúde e a integridade física dos nossos clientes, na medida em que isso seja razoavelmente previsível.

### **2.2.3**

#### Respeito pelos direitos das comunidades locais

Comprometemo-nos a respeitar os direitos das comunidades locais e a contribuir para o seu crescimento econômico e social.

Da mesma forma, colaboramos com os fornecedores, as empresas empreiteiras e os parceiros que respeitam os Direitos Humanos e que contribuem para o desenvolvimento socioeconômico das comunidades nas quais atuamos.

Nossa forma de atuação inclui, mas não se limita, a promoção de atividades de consulta prévia, livre e informada, e de ações de inclusão social (mão de obra local, formação em questões de saúde e segurança, desenvolvimento de projetos locais, também em parceria com organizações locais). Com efeito, o conhecimento das necessidades locais específicas e uma constante atividade de escuta comunitária permitem-nos implementar ações sólidas também em condições de emergência imprevisíveis e sem precedentes.

Em particular, na idealização e realização de projetos de infraestrutura, nos empenhamos em considerar, no âmbito das devidas avaliações de impactos ambientais e sociais, a sua pegada ambiental e o respeito pelos Direitos Humanos na área em que o projeto está previsto.

Tomando como referência os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, nos comprometemos a garantir que as forças de segurança privadas, que trabalham para proteger o pessoal e as propriedades do Grupo nas áreas de atividade, atuem de forma coerente com as leis nacionais aplicáveis, as regras e os padrões internacionais.

### **2.2.4**

#### Respeito pelos direitos dos povos indígenas e das comunidades tradicionais

Dedicamos especial atenção às comunidades mais vulneráveis, como os povos indígenas e as comunidades tradicionais, e nos empenhamos em respeitar a Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas.

No desenvolvimento de nossos projetos, nos empenhamos em envolver todas as partes interessadas relevantes, entre as quais os povos indígenas e as comunidades tradicionais, porque acreditamos que o engajamento ativo das comunidades no processo é fundamental.

## 2.2.5

### Integridade: tolerância zero à corrupção

Rejeitamos a corrupção em todas as suas formas diretas e indiretas porque a reconhecemos como um dos fatores que minam as instituições e a democracia, os valores éticos e a justiça, o bem-estar e o desenvolvimento das sociedades.

Por isso, levamos adiante nosso compromisso por meio do programa anticorrupção denominado “[Plano de Tolerância Zero à Corrupção](#)” que é um dos pilares em que se baseia o nosso Sistema de Gestão Anticorrupção.

## 2.2.6

### Privacidade

Respeitamos a confidencialidade e o direito à privacidade e proteção de dados pessoais de nossas partes interessadas e nos empenhamos em utilizar corretamente os dados e as informações que nos são fornecidos pelas pessoas que trabalham conosco, pelos clientes e pelas demais partes interessadas.

A proteção e o tratamento dos dados pessoais constituem para nós um importante desafio na era da digitalização e da globalização dos mercados.

Tratamos os dados pessoais respeitando os direitos fundamentais dos titulares de dados e observamos a liberdade e os princípios reconhecidos pela lei, em particular o respeito pela vida privada e familiar, o sigilo sobre comunicações e detalhes da localização do domicílio, a proteção dos dados pessoais, a liberdade de pensamento, de consciência e de religião, a liberdade de expressão e de informação.

A proteção de dados por projeto (“by design” – ou seja, incorporada desde a concepção de cada processo corporativo), e por padrão (isto é, processamento limitado apenas à medida estritamente necessária e ao período necessário para realizar o tratamento dos dados pessoais) são parte integrante de nossos processos de digitalização, assim como a análise de risco e a proteção de dados sensíveis.

A privacidade das pessoas é assegurada por meio da adoção da lei local e padrões internacionais, e os métodos de tratamento e armazenamento dos dados pessoais são definidos com o apoio do Encarregado pelo tratamento de dados pessoais, também denominado *Data Protection Officer (DPO)*, em conformidade com as políticas da empresa e com vários regulamentos europeus e nacionais.

Também estamos empenhados em monitorar todas as empresas terceiras parceiras que possam processar dados pessoais dos titulares dos dados, incluindo clientes. Para isso, há cláusulas dedicadas em contratos com estas empresas parceiras que processam dados pessoais para realizar atividades específicas, por exemplo, serviços de venda ou pesquisas de satisfação dos clientes.

### **2.2.7**

#### Comunicação

Estamos comprometidos com uma comunicação institucional e comercial não discriminatória e respeitosa das várias culturas e que, ao mesmo tempo, preste especial atenção para não afetar negativamente o público mais vulnerável, como as crianças e os idosos.

Além disso, exigimos que as comunicações e os contratos enviados aos nossos clientes sejam:

- claros e simples, formulados com uma linguagem a mais próxima possível da utilizada normalmente pelos interlocutores;
- conformes às normativas em vigor, sem recorrer a quaisquer práticas inexatas ou de qualquer forma desleais;
- completos, de modo a não ignorar qualquer elemento relevante para a decisão do cliente;
- disponíveis em sites da empresa;
- acessíveis, de modo a não ignorar quaisquer deficiências.

# 3 IMPLEMENTAÇÃO E MONITORAMENTO

A implementação e o monitoramento dos compromissos expressos neste documento baseiam-se em processos adequados de *due diligence*.

A avaliação do risco percebido, em combinação com a análise de lacunas, permite avaliar o risco residual e definir eventuais ações de melhoria. Assim, desenvolvem-se planos de ação específicos para cada país de presença e um plano de melhoria a ser gerenciado centralmente com a finalidade de harmonizar e integrar processos e políticas em nível global, a serem aplicados em nível local. As ações de melhoria destacadas pelo processo são incluídas no Plano de Sustentabilidade do Grupo.

Os fornecedores são constantemente monitorados em termos de Direitos Humanos, com a utilização de ferramentas de inteligência artificial que permitem detectar preventivamente eventuais questões críticas e tomar as relativas ações consequentes.

A área de Planejamento de Sustentabilidade e Gestão de Stakeholders, dentro da função *Innovability*, é responsável pela gestão do posicionamento sobre direitos humanos, pela integração da política de direitos humanos nos processos de negócios e pela garantia de execução das atividades de *due diligence*.

As áreas locais de sustentabilidade são responsáveis pela integração da política de direitos humanos no país em que se encontram.

## 3.1 Denúncias das Partes Interessadas

Caso as partes interessadas, sejam elas internas ou externas, considerem ter havido uma violação à esta Política, poderão indicá-la a canais de denúncia específicos ou à área de Auditoria Interna<sup>4</sup>.

A Auditoria Interna efetuará uma análise da denúncia, garantindo igualdade de tratamento ao nível do Grupo, em conformidade com as políticas da empresa e a legislação local.

Caso, após uma denúncia, se confirme uma violação dos princípios contidos nesta Política, será ativado o mesmo procedimento previsto no Código de Ética<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> Isso está de acordo com o terceiro dos princípios orientadores das Nações Unidas sobre "acesso à solução".

<sup>5</sup> Princípio 4.5 do Código de Ética.

Atuamos de forma a garantir aos denunciadores proteção contra qualquer tipo de retaliação, garantindo a confidencialidade da identidade do denunciante, ressalvadas as obrigações legais.

As denúncias ou manifestações podem ser enviadas das seguintes formas:

Para públicos externos e internos (Funcionário, Clientes, Fornecedores, Comunidades etc.):

Canal Ético

- Pelo telefone: 0800 892 0696
- Pela internet na página do Código de Ética da Enel. [Clique aqui.](#)
- Por carta, para o endereço: Enel Brasil - Auditoria Interna - Canal Ético - Avenida das Nações Unidas 14.401 - Andar 17º ao 23º - Conj. 1 ao 4 - Torre 1B, São Paulo - SP - CEP 04794-000

## 3.2

### Atribuições do Conselho de Administração

Após receber a Política de Direitos Humanos submetida à aprovação pela área de Planejamento de Sustentabilidade e Gestão de Stakeholders, o Conselho de Administração da Enel Brasil terá a tarefa de examinar e aprovar as atualizações e integrações necessárias para aplicação em todas as empresas do Grupo no país.

## 3.3

### Atribuições da Área de Planejamento de Sustentabilidade e Gestão de Stakeholders

**A área de Planejamento de Sustentabilidade e Gestão de Stakeholders tem a tarefa de:**

- programar e coordenar a implementação do processo de *due diligence*, em conjunto com as demais áreas relevantes, na medida em que sejam competentes;
- reportar-se ao Conselho de Administração sobre a implementação do processo de *due diligence*;
- prestar contas, anualmente, dentro do Relatório de Sustentabilidade do Grupo, do desempenho da Enel em relação aos compromissos assumidos neste documento.

## 4 REVISÃO

Com base nas propostas da área de Planejamento de Sustentabilidade e Gestão de Stakeholders, esta Política será revista periodicamente, tendo em vista sua adequação e eficácia de implementação.

Qualquer revisão será aprovada pelo Conselho de Administração da Enel Brasil.

## 5 COMUNICAÇÃO E FORMAÇÃO

A Política de Direitos Humanos deve ser divulgada a todas as partes interessadas internas e externas por meio de iniciativas específicas de comunicação. Iniciativas de treinamento serão realizadas para garantir que a Política seja devidamente compreendida por todos os funcionários da Enel.

## 6 DEFINIÇÕES

### Trabalho forçado ou obrigatório

Todo trabalho ou serviço obtido de uma pessoa sob ameaça de punição ou para os quais essa pessoa não tenha se oferecido espontaneamente.

(Art. 2 par. 1, Convenção n° 29 da OIT)

### Relações comerciais

As relações com parceiros comerciais, empresas da cadeia de valor, bem como qualquer outra entidade estatal ou não estatal diretamente ligadas às atividades, aos produtos ou aos serviços da empresa.(Princípio 13, “Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos: implementação do quadro das Nações Unidas “proteger, respeitar e remediar”)



## Discriminação

O termo discriminação inclui discriminação direta e indireta, respectivamente:

- a.** qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada na raça, na cor, no sexo, na orientação sexual, na religião, na opinião política, na descendência nacional ou origem social, que tenha por efeito negar ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em termos de emprego ou de profissão;
- b.** qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito negar ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em termos de emprego ou de profissão.  
(Art. 1 par. 1, Convenção nº 111 da OIT)

## Povos indígenas e comunidades tradicionais

Esses termos referem-se respectivamente a:

- a.** povos em países independentes que são considerados indígenas pelo fato de descenderem das populações que habitavam o país, ou uma região geográfica ao qual o país pertence, na época da conquista, da colonização ou da instituição das atuais fronteiras do Estado, e que, qualquer que seja seu status jurídico, conservam no todo ou em parte suas instituições sociais, econômicas, culturais e políticas;
- b.** comunidades tradicionais em países independentes que se distinguem dos demais componentes da comunidade nacional por suas condições sociais, culturais e econômicas, e que vivem total ou parcialmente conforme seus próprios costumes ou tradições, ou de acordo com leis ou normas especiais. (Art. 1 par. 1, Convenção nº 169 da OIT)

## Due diligence

No contexto dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (Princípios 17-21), esse termo se refere a um sistema de gestão contínua que uma empresa implementa levando em conta o setor em que atua, os contextos operacionais, as dimensões da empresa e mais, para garantir o respeito ou para não ser cúmplice em abusos sobre os direitos humanos. Envolve “identificar, prevenir, mitigar e prestar contas” dos potenciais impactos negativos gerados pela empresa.

## Parceiros

Pessoas físicas ou jurídicas com interesses relacionados à Enel para o desenvolvimento conjunto de novos projetos (Código de Ética da Enel).