



# Política de direitos humanos

Quando qualquer pessoa relacionada ao Grupo Enel, seja um funcionário, seja uma pessoa externa, considere que há uma situação contrária ao aqui exposto, pode comunicar o fato à Área de Auditoria.

As comunicações podem ser encaminhadas pelos seguintes meios:

- Por e-mail:
- Canal Ético da Enel  
Link do Canal Ético: <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/pt/gui/102504/index.html>  
Ou, no caso de funcionários da Enel: Pela intranet da empresa
- Por correio para o seguinte endereço:  
Enel, S.A. Dirección General de Auditoría. Ribera del Loira, 60 - 28042 Madrid

Também é possível fazer qualquer comunicação pelos respectivos canais de cada uma das empresas da Enel.



## Carta aos nossos interlocutores

Um dos desafios mais importantes enfrentados por um grupo de âmbito global como Enel é manter o ritmo em que nosso mundo está evoluindo, mudando constantemente e em que continuam existindo enormes diferenças culturais, sociais e econômicas.

Atualmente, o Grupo Enel opera na Europa, América, Ásia e África. Em todos estes lugares, todas as pessoas que interagem conosco esperam que nossa atividade gere sempre um valor crescente. Nossa enorme pegada geográfica requer que o Grupo adote uma abordagem que seja, ao mesmo tempo, local e global, sempre assumindo total responsabilidade.

Em nosso trabalho diário, contamos com um documento de referência muito importante, que serviu para unir muitos povos em relação aos seus princípios incondicionais: A Declaração Universal dos Direitos Humanos. No início, fica patente a grande importância do respeito pela integridade humana acima de todas as coisas, porque graças a eles cada indivíduo torna-se consciente de seus direitos e de sua legitimidade para ter voz e expressar às autoridades e à sociedade sua oposição a quaisquer danos que possam sofrer por violação dos direitos fundamentais.

Os valores do Grupo Enel se alicerçam em uma base sólida, assim como seu Código de Ética, o Plano de tolerância zero à corrupção, o Modelo de Prevenção de Riscos Penais e Diretrizes 231, nosso total compromisso com a segurança, nossa meta de zero acidente e uma especial atenção e orientação voltadas para a sustentabilidade. Estas políticas afetam não apenas cada uma das pessoas que trabalham na empresa, mas também todos aqueles com quem trabalhamos e nossos parceiros.

Nosso compromisso é sempre colocar as pessoas em primeiro lugar, assegurar que sua integridade seja respeitada e garantir seus direitos humanos. Sempre fomos conscientes da necessidade de adotar uma abordagem global sobre estas questões, uma vez que é necessário que estes valores sejam compartilhados e respeitados por todos. Perseverar nestes princípios nos faz ver que a mera conformidade com as leis nacionais não é suficiente: devemos promover estes valores como parte do papel que representamos na sociedade, independentemente do grau em que eles possam ser formalmente aceitos nas diferentes esferas sociais e culturais em que vivemos. Os direitos humanos devem ser aplicados e cumpridos em todos os momentos no "mundo real", por meio de um diálogo constante com as comunidades locais para que participem todos aqueles que, por causa dos valores que todos nós compartilhamos, sejam capazes de aceitar as diferenças culturais específicas de cada lugar, suas necessidades e vontade de avançar.

Se quisermos ter sucesso na manutenção contínua deste compromisso, precisamos de um processo constante de *due diligence*, que sirva para identificar, prevenir, atenuar e quantificar os riscos em direitos humanos e suas consequências, que podem aparecer na atividade diária de um grupo como o nosso.

Por isso, adotamos os "Princípios orientadores sobre as Empresas e os Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas".

Com a adoção desta Política de direitos humanos, o Conselho de Administração da Enel pretende incorporar os princípios das Nações Unidas: A partir de agora, "proteger, respeitar e remediar" será a base que norteará nossos processos internos, os alinhará e harmonizará, a fim de que a sustentabilidade seja cada vez mais um componente essencial da estratégia do nosso Grupo.

*Presidente*

*CEO e Diretor General*



## O compromisso da Enel de respeitar os direitos humanos

Esta Política reflete o compromisso e as responsabilidades da Enel em relação a todos os direitos humanos e, especialmente, aqueles que afetam nosso negócio e as atividades desenvolvidas pelos funcionários da Enel SpA e suas controladas<sup>1</sup>, tanto diretores quanto funcionários.

A Enel promove o respeito pelos direitos humanos em todas as relações comerciais<sup>2</sup> e a adesão de seus parceiros, fornecedores e sócios comerciais aos mesmos princípios, prestando especial atenção às situações de conflito e de alto risco.

Esta Política foi aprovada pelo Conselho de Administração da Enel SpA em 5 de fevereiro de 2013.

### *Referências internacionais*

Nesta Política, foram aprovadas os seguintes tratados de Direito internacional e europeu, quando aplicados a seus princípios constitutivos:

1. A Carta Internacional dos Direitos Humanos das Nações Unidas (ONU);
  - a) A Declaração Universal dos Direitos Humanos;
  - b) O Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos;
  - c) O Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais;
2. As Convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) números 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 e 182 e da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.
3. A Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança;
4. As Convenções da OIT números 107 e 169 sobre os direitos dos povos indígenas e tribais;
5. A Convenção Europeia dos Direitos Humanos.

Também levou-se em conta as versões mais recentes das seguintes normas corporativas e iniciativas voluntárias:

1. Os princípios do Pacto Global das Nações Unidas;
2. As diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para Empresas Multinacionais;
3. A Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT;
4. Os Princípios orientadores das Nações Unidas sobre as empresas e os direitos humanos: implementação da estrutura das Nações Unidas "Proteger, Respeitar e Remediar".

---

<sup>1</sup> Daí em diante, o termo "Enel" fará referência tanto à Enel SpA quanto a todas as controladas diretas ou indiretas.

<sup>2</sup> O termo "relações comerciais" inclui "as relações com parceiros comerciais, entidades da cadeia de valor e de qualquer outra entidade não estatal ou estatal diretamente relacionada com as operações comerciais, produtos ou serviços da empresa" (ver Princípio 13 dos Princípios norteadores das Nações Unidas sobre Empresas e os Direitos humanos: implementação da estrutura das Nações Unidas "Proteger, Respeitar e Remediar").



### ***Referências internas***

Os seguintes documentos internos complementam e estão ligados aos princípios contidos na presente Política:

1. O Código de ética;
2. O Plano de Tolerância Zero à Corrupção;
3. O modelo de Prevenção de Riscos Reais e as Diretrizes 231;
4. O Acordo Quadro Internacional com Sindicatos Globais.



## Princípios

### ***Práticas trabalhistas***

#### **Rejeição ao trabalho forçado ou obrigatório e do trabalho infantil**

A Enel rejeita o uso de qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório<sup>3</sup>, tal como definido na Convenção 29 da OIT, e não confisca dinheiro ou documentos de identidade no início da relação de emprego, a fim de reter os trabalhadores contra sua vontade.

A Enel respeita os direitos da criança e do adolescente e rejeita o uso do trabalho infantil, conforme definido por este conceito previsto na legislação vigente no país para desenvolver atividades adequadas e respeitando, em qualquer caso, a idade mínima estabelecida na Convenção nº 138 da OIT.

#### **Respeito à diversidade e não discriminação**

A Enel rejeita todas as formas de discriminação<sup>4</sup> e mantém o compromisso de zelar para que todos os funcionários, atuais e potenciais, sejam tratados com respeito pela sua diversidade, promovendo a igualdade de oportunidade, seja ao estabelecer uma relação de emprego, seja em qualquer fase de desenvolvimento.

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

A Enel reconhece o direito de seus funcionários de formar organizações ou participar delas, com o objetivo de defender e promover seus interesses e não interfere com suas escolhas neste sentido. Da mesma forma, reconhece o direito de representação dos trabalhadores dentro das diversas unidades de trabalho, por sindicatos e outras formas de representação escolhidas de acordo com as leis e práticas dos diferentes países onde é desenvolvida a relação de trabalho.

A Enel reconhece o valor da negociação coletiva como instrumento preferencial para determinação das condições contratuais de seus funcionários e para a regulação das relações entre a diretoria e os sindicatos.

#### **Saúde e segurança no trabalho**

A Enel tem o compromisso de garantir que nos locais de trabalho sejam respeitadas as melhores condições de segurança e saúde no trabalho.

A Enel promove a divulgação e o reforço de uma cultura de segurança, desenvolvendo a conscientização do risco e promove o comportamento responsável por parte de seus trabalhadores por meio de palestras e treinamento, entre outras atividades.

---

<sup>3</sup> O termo trabalho forçado ou obrigatório significa: todo o trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de penalização e para o qual a referida pessoa não se oferece espontaneamente (ver artigo 2.1 da Convenção no. 29 da OIT).

<sup>4</sup> O termo "discriminação" inclui todas as formas de discriminação direta, respectivamente:

a) toda distinção, exclusão ou preferência com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou ocupação;

b) qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou ocupação.

(Artigo 1.1 da Convenção no. 111 da OIT)



A Enel trabalha para proteger a segurança e saúde dos seus funcionários e os interesses das outras partes interessadas, sobretudo por meio de medidas preventivas.

### **Condições de trabalho justas e favoráveis**

A fim de manter um ambiente de trabalho positivo e de respeito, a Enel rejeita qualquer forma de assédio – seja verbal, físico, sexual ou psicológico –, ameaça ou intimidação no local de trabalho.

Nossa política de remuneração leva em conta o princípio da remuneração justa do trabalho e respeita o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalho de igual valor, com base na avaliação objetiva do trabalho, tomando por base os trabalhos envolvidos (Convenção 100 da OIT). A remuneração mínima recebida pelos funcionários do Grupo não poderá ser inferior ao mínimo previsto em acordos coletivos e legislação trabalhista em vigor em cada país, de acordo com as disposições das Convenções da OIT.

Além disso, a Enel reconhece a importância da formação e orientação profissionais para o desenvolvimento de recursos e de competências, promovendo as formas de envolvimento e participação dos funcionários e seus representantes.

## **Comunidades e Sociedade**

### **Respeito aos direitos das comunidades**

A Enel tem o compromisso de respeitar aos direitos das comunidades locais e contribuir para seu exercício, inclusive pela promoção de atividades de consulta livre e esclarecida. Neste sentido, a Enel presta especial atenção às comunidades mais vulneráveis, como os povos indígenas e tribos<sup>5</sup>, inclusive por meio da promoção de projetos de desenvolvimento local para o benefício dessas comunidades.

Mais especificamente, no projeto e na construção de projetos de infraestrutura, a Enel se compromete a levar em consideração, por meio de estudos adequados de impacto ambiental e social, sua pegada ambiental e respeito aos direitos humanos nas áreas onde serão desenvolvidos tais projetos. Quando a execução de um projeto implicar a transferência de comunidades locais, o objetivo será minimizar o impacto sobre elas, por meio de uma estreita interação e uma compensação justa.

Tomando como referência os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, a Enel está empenhada em garantir que as forças de segurança privadas de proteção pessoal e de propriedades do Grupo em áreas de atividade atuem de acordo com a legislação e diretrizes nacionais em vigor e o direito internacional e, ao mesmo tempo, estimulando as forças de segurança dos Estados para fazer o mesmo.

A Enel também tem o compromisso de garantir que seus produtos e serviços não comprometam a segurança e a integridade física de seus clientes, na medida do razoavelmente previsível.

---

<sup>5</sup> Estes termos se referem:

a) aos povos tribais em países independentes, cujas condições sociais, culturais e econômicas os diferenciam de outros setores da comunidade nacional e estejam reguladas total ou parcialmente por seus próprios costumes ou tradições ou por leis ou regulamentos especiais;

(b) aos povos em países independentes que são considerados indígenas por causa de ter descendência de populações que habitavam o país, ou de uma região geográfica a que o país pertence, na época da conquista ou da colonização ou do estabelecimento de presente fronteiras estatais e que, independentemente da sua situação jurídica, conservam todas as suas próprias instituições sociais, econômicas, culturais e políticas ou uma delas.

(Ver artigo 1.1 da Convenção no. 169 da OIT)



### **Integridade: Tolerância Zero à Corrupção**

A Enel reconhece que a corrupção é um dos fatores que minam as instituições e a democracia, os valores éticos e a justiça, o bem-estar e o desenvolvimento da sociedade. Portanto, rejeitamos a corrupção em todas as suas formas, tanto direta quanto indireta.

Para isso, a Enel reforçou seu compromisso por meio de um programa para combater a corrupção denominado "Plano de tolerância zero à corrupção"<sup>6</sup>.

### **Privacidade e comunicações**

A Enel respeita a confidencialidade e o direito à privacidade de todas as pessoas com quem interage e está comprometida a usar corretamente todas as informações e dados que estão em seu poder.

A Enel também se compromete a zelar para que todas as comunicações institucionais e comerciais sejam não discriminatórias e respeitem as diferentes culturas, e presta especial atenção para não prejudicar o público mais vulnerável, como são as crianças.

---

<sup>6</sup> [http://www.enel.com/en-GB/governance/controls/internal\\_controls/ztc\\_plan/](http://www.enel.com/en-GB/governance/controls/internal_controls/ztc_plan/)



## **Implementação e acompanhamento**

De acordo com o conteúdo dos "Princípios orientadores das Nações Unidas sobre as empresas e os direitos humanos: a implementação da estrutura das Nações Unidas para "Proteger, Respeitar e Remediar", este documento representa um compromisso público com os direitos humanos que a Enel fez com todas as pessoas com quem interage.

A fim de implementar os compromissos previstos neste documento, a Enel estabelecerá processos adequados de due diligence<sup>7</sup> para garantir sua implementação e o acompanhamento dos planos de ação decorrentes do Plano de Sustentabilidade da Enel.

### ***Descumprimentos: comunicação por parte dos interlocutores***

Quando qualquer pessoa relacionada ao Grupo Enel, seja um funcionário, seja uma pessoa externa, considerar que há uma situação contrária ao exposto aqui, pode comunicar o fato à Área de Auditoria.

As comunicações podem ser encaminhadas pelos seguintes meios:

- Por e-mail: [ouvidoriainterna@optum.com.br](mailto:ouvidoriainterna@optum.com.br)
- Canal Ético da Enel  
Link do Canal Ético: <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/pt/gui/102504/index.html>  
Ou, no caso de funcionários da Enel Brasil: Pela intranet da empresa
- Por telefone- Ouvidoria interna: 0800 285 0014
- Por telefone- Canal Ético: 0800 892 0696

Também é possível fazer qualquer comunicação pelos respectivos canais de cada uma das empresas da Enel.

No tratamento dessas comunicações, a Área de Auditoria atuará para proteger os informantes de qualquer forma de retaliação, entendida como qualquer ato que possa resultar na mera suspeita de que a pessoa em questão pode ser submetida a qualquer forma de discriminação ou penalidade. Também garante o sigilo sobre a identidade dos informantes, salvo disposição em contrário na legislação aplicável.

Em qualquer caso, a partir de uma comunicação deste tipo, em que seja determinado que houve uma violação dos princípios previstos nesta Política, aplicar-se-á o procedimento adequado previsto no Código de Ética<sup>8</sup>.

### ***Competências do Comitê de Controle de Risco da Enel SpA***

O Comitê de Controle de Risco, tendo revisado esta Política de direitos humanos e depois de ter submetida ao Conselho de Administração para aprovação, avaliará possíveis alterações ou incorporações que se pretenda introduzir nela e a submeterá à aprovação do Conselho.

### ***Competências da unidade de RSC***

A unidade de Responsabilidade Social Corporativa tem as seguintes funções:

<sup>7</sup> De acordo com os Princípios orientadores sobre as Empresas e os Direitos Humanos (princípios 17 a 21), a adoção do termo "due diligence" nos direitos humanos se refere a um sistema de gestão contínua que a empresa adota de acordo com o setor em que é desenvolvida sua atividade, o contexto de suas operações, o porte da empresa e outros fatores, a fim de garantir que os direitos humanos sejam respeitados e não contribuir para a violação de tais direitos. Este processo envolve "identificar, prevenir, mitigar e prestar contas" dos potenciais impactos negativos gerados pela empresa.

<sup>8</sup> Princípio 4.5 do Código de Ética.



- Planejamento e coordenação da implementação do processo de due diligence, em colaboração com outras funções envolvidas, no âmbito de suas respectivas áreas de responsabilidade.
- Informação ao Comitê de Controle e Risco sobre a implementação do processo de due diligence.
- A cada ano, a inclusão no Relatório de sustentabilidade do Grupo das informações sobre o cumprimento por parte da Enel dos seus compromissos discutidos neste documento.

## Revisão

A presente Política será revisada periodicamente, com base nas propostas feitas pelo Comitê de Controle de Risco, a fim de garantir a adequação e implementação efetiva. Todas as revisões estarão sujeitas à aprovação do Conselho de Administração da Enel SpA.

## Comunicação e treinamento

A política de direitos humanos será distribuída para todas as pessoas que interagem com a Enel, tanto interna como externamente, por meio de iniciativas específicas de comunicação. Serão realizadas atividades de treinamento para garantir que todos os funcionários da Enel compreendam adequadamente o conteúdo desta Política.

## Definições

### **Trabalho forçado ou obrigatório**

Todo o trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de aplicar alguma penalidade e para o qual a referida pessoa não se oferece espontaneamente.

(Artigo 2.1 da Convenção nº 29 da OIT)

### **Relações Comerciais**

Relações com sócios comerciais e entidades da cadeia de valor, bem como qualquer outra entidade não estatal ou estatal diretamente relacionada às operações de negócios, produtos ou serviços da empresa.

(Princípio 13 dos "Princípios orientadores sobre as empresas e os Direitos Humanos: Implementação no âmbito das Nações Unidas para "proteger, respeitar e remediar").

### **Discriminação**

O termo "discriminação" inclui todas as formas de discriminação direta, respectivamente:

a) toda distinção, exclusão ou preferência com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em questões de emprego ou ocupação;

b) qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de



tratamento no emprego ou ocupação.

(Artigo 1.1 da Convenção nº 111 da OIT)

### **Povos indígenas e tribos**

Estes dois termos se referem, respectivamente:

a) aos povos tribais em países independentes, cujas condições sociais, culturais e econômicas os diferenciam de outros setores da comunidade nacional e estejam reguladas total ou parcialmente por seus próprios costumes ou tradições ou por leis ou regulamentos especiais;

b) aos povos em países independentes que são considerados indígenas pelo fato de ter descendência de populações que habitavam no país ou em uma região geográfica a que o país pertence, na época da conquista ou na colonização ou do estabelecimento das atuais fronteiras estatais e que, independentemente da sua situação jurídica, conservam todas as suas próprias instituições sociais, econômicas, culturais e políticas ou uma delas.

(Artigo 1.1 da Convenção nº 169 da OIT)

### **Due diligence**

De acordo com os Princípios orientadores sobre as Empresas e os Direitos Humanos (princípios 17 a 21), o termo "due diligence" nos direitos humanos se refere a um sistema de gestão contínua que a empresa adota de acordo com o setor em que é desenvolvida sua atividade, o contexto de suas operações, o porte da empresa e outros fatores, a fim de garantir que os direitos humanos sejam respeitados e não contribuir para a violação de tais direitos. Este processo envolve "identificar, prevenir, mitigar e prestar contas" dos potenciais impactos negativos gerados pela empresa.