

Política de Igualdade, Diversidade e Inclusão

Atualizada em 15 de fevereiro de 2023

O Conselho de Administração da NEOENERGIA S.A. (a “**Sociedade**”) tem a competência para desenhar, avaliar e revisar em caráter permanente o Sistema de Governança e Sustentabilidade e, especificamente, aprovar e atualizar as políticas corporativas, as quais contêm as pautas que regem a atuação da Sociedade e das demais sociedades integradas ao grupo, cuja entidade dominante é, no sentido estabelecido por lei, a Sociedade (o “Grupo”).

No exercício destas responsabilidades, ciente do seu compromisso com suas equipes, principal ativo estratégico e chave do sucesso da Sociedade, e de acordo com as disposições da Política de Gestão de Pessoas, o Conselho de Administração aprova esta Política de Igualdade, Diversidade e Inclusão (a “Política”).

1. Finalidade

A finalidade desta Política é obter um bom ambiente que facilite e potencialize a igualdade de oportunidades, a não discriminação, a diversidade e inclusão dos profissionais das sociedades pertencentes ao Grupo, apostando em um modelo de gestão de pessoas comprometidas com a excelência profissional e a qualidade de vida, tudo em conformidade com a legislação vigente em cada país e seguindo as melhores práticas internacionais, incluindo o disposto no quinto dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (“ODS”) aprovados pela Organização das Nações Unidas (“ONU”).

A igualdade de oportunidades é um dos pilares essenciais da ascensão profissional e o seu desenvolvimento implica em um tratamento equitativo para promover a progressão pessoal e profissional das pessoas pertencentes ao Grupo.

Quanto à diversidade, é entendida como o conjunto de características que tornam as pessoas únicas e singulares, ou seja, a riqueza que cada pessoa traz pela sua variedade, incluindo as condições visíveis e não visíveis.

Por sua vez, a inclusão refere-se à forma como as diferenças entre os indivíduos são valorizadas e as oportunidades são criadas para que todos possam desenvolver o seu potencial. Dessa forma, a estratégia consciente privilegia o desenvolvimento de estruturas, sistemas, processos e cultura que geram respeito pelas particularidades de todas as pessoas da organização, promovendo também um sentimento de pertencimento que as faz sentir valorizadas e pertencentes a um grupo ou comunidade.

2. Âmbito de Aplicação

Esta Política é aplicável a todas as sociedades que integram o Grupo e às sociedades participadas não integradas no Grupo sobre as quais a Sociedade detenha influência na gestão, dentro dos limites legalmente estabelecidos.

Nas empresas participadas onde esta Política não se aplica, a Companhia promoverá, por meio de seus representantes nos órgãos de administração o alinhamento das próprias políticas com as da Sociedade.

Além disso, esta Política também é aplicável, conforme o caso, às *joint ventures*, uniões temporais de empresas e outras associações equivalentes, nas quais a Sociedade exerça influência na gestão.

3. Princípios básicos de ação em relação à igualdade de oportunidades

Para a concretização dos objetivos e compromissos relativos à igualdade de oportunidades, o Grupo assume e promove os seguintes princípios básicos de atuação que devem reger suas relações laborais:

- a) Garantir a qualidade do emprego, como meio fundamental para promover a igualdade de oportunidades e a não discriminação, fomentando a manutenção de postos de trabalho de qualidade, salários justos que garantam um aprimoramento contínuo das aptidões e competências dos profissionais;
- b) Desenvolver o princípio de igualdade de oportunidades no trabalho, cujo cumprimento constitui um dos pilares essenciais ao desenvolvimento profissional e que implica o compromisso de praticar e demonstrar um tratamento equitativo que favoreça a progressão pessoal e profissional das equipes humanas do Grupo nos seguintes âmbitos:
 - Promoção, desenvolvimento profissional e compensação: valorizar os conhecimentos e habilidades necessários para realização do trabalho, por meio de avaliação objetiva de desempenho.
 - Em particular, tanto na realização de propostas individuais de objetivos, como na avaliação de desempenho e, se for o caso, no reajuste salarial, serão considerados critérios de igualdade de oportunidades, de não discriminação e de respeito pela diversidade, de forma a promover a progressão pessoal e profissional da equipe do Grupo e a reconhecer os conhecimentos e competências necessários a cada função, além dos atributos dos profissionais para a criação de valor, a dedicação e responsabilidade no desempenho de suas funções;
 - Seleção: escolher os melhores profissionais por meio de ferramentas e sistemas de seleção baseadas no mérito e nas capacidades dos candidatos;
 - Contratação: não estabelecer diferenças salariais de caráter discriminatório;
 - Formação: garantir a formação e o treinamento de cada profissional nos conhecimentos e habilidades que se requerem para o adequado desenvolvimento de seu trabalho;
 - Apoio aos profissionais com capacidades diferentes de forma a promover sua ocupação efetiva;
 - Promoção de uma comunicação transparente, respirando a inovação e concedendo a autonomia necessária ao profissional no exercício de suas funções; e
 - Eliminação de quaisquer ações contrárias à igualdade de oportunidades.
- c) Promover a igualdade de gênero dentro do Grupo em relação ao acesso ao emprego, à formação, à promoção profissional e às condições de trabalho que respeitem as realidades sociais e culturais individuais no intuito de:
 - Reforçar o compromisso do Grupo com a igualdade de gênero, tanto para a organização quanto para a sociedade, e fomentar a sensibilização sobre este tema nos dois âmbitos;

- Garantir o princípio de igualdade de oportunidades no desenvolvimento profissional, removendo os obstáculos que possam impedir ou limitar a carreira por razão de gênero;
 - Adotar ações positivas para corrigir as desigualdades que se apresentem e para fomentar o acesso do gênero menos representado aos cargos de responsabilidade nos quais tenham escassa ou nula representação;
 - Potencializar mecanismos e procedimentos de seleção e desenvolvimento profissional que facilitem aos profissionais do gênero menos representado a obtenção da qualificação necessária para ascender em todos os âmbitos da organização nos quais sua representação seja insuficiente, incluindo a implementação de programas de formação e de acompanhamento do desenvolvimento profissional específicos para as mulheres que possam incentivar a existência de um número significativo de executivas no Grupo;
 - Procurar uma representação equilibrada nos diferentes órgãos de tomada de decisões e níveis hierárquicos, garantindo a condição de igualdade de oportunidades em todos os âmbitos do Grupo;
 - Fomentar a organização das condições de trabalho para permitir a conciliação da vida pessoal e laboral de todos os profissionais do Grupo, independentemente de gênero, e garantir a eliminação de todas as discriminações por motivo de gênero;
 - Proteger a gravidez e o parto como situações específicas do grupo profissional feminino, de forma que não se permita impactos negativos na carreira dessas profissionais em decorrência dessas situações;
 - Proteger a pré-adoção e adoção, evitando que isto possa repercutir negativamente em sua carreira profissional.
 - Para fomentar a presença de gênero menos representado nas carreiras do Grupo, promover programas de colaboração com centros de ensino e programas de formação relacionados com os negócios do Grupo nos quais a presença de um dos gêneros seja substancialmente inferior relativamente ao outro; e
 - Colaborar no combate à violência de gênero, estabelecendo programas específicos que incluam medidas de proteção, apoio, informação e acompanhamento às vítimas de violência de gênero.
- d) Homogeneizar as condições de trabalho e os benefícios oferecidos a todos os profissionais em tempo parcial e em tempo integral;
- e) Respeitar, no estabelecimento das condições de trabalho, o princípio da igualdade de condições de trabalho para os profissionais que representam a mesma exigência e o mesmo valor;
- f) Excluir os preconceitos que possam existir em relação a pessoas cuja condição social, cultural ou educacional não correspondam aos modelos tradicionalmente considerados de referência ou habituais ou que possam condicionar indevidamente o progresso profissional, desprezando o mérito e a capacidade das pessoas;

g) assegurar pelo desenho dos processos relacionados com a seleção, a contratação, a gestão das relações trabalhistas, a formação e a promoção dos profissionais nos que se empregue a inteligência artificial que se rege pelo princípio da igualdade de oportunidade nos termos descritos nas alíneas anteriores, e em particular que os algoritmos utilizados não sofram vieses que violem, pelo seu desenho ou pelo resultado da sua implementação efetiva, os princípios básicos de atuação assumidos pelo Grupo com este âmbito, nem impossibilitem sua verificação por limitações de transparência e/ou rastreabilidade dos resultados conforme previsto na *Política de uso responsável de ferramentas e algoritmos de inteligência artificial*.

4. Princípios básicos de ação em relação à diversidade e promoção da inclusão

Para a concretização dos objetivos e compromissos indicados em relação à diversidade e à promoção da inclusão, o Grupo assume e promove os seguintes princípios básicos de atuação que devem reger o desenvolvimento das suas relações laborais:

- a) Garantir a não discriminação entre seus profissionais por quaisquer condições ou circunstâncias que sejam dignas de tutela;
- b) Promover que todos os profissionais do Grupo contribuam com seus conhecimentos, experiências e habilidades, independentemente de quaisquer condições ou circunstâncias pessoais ou sociais;
- c) Promover um sentimento de inclusão no Grupo que visa garantir que todos os profissionais se considerem parte do projeto empresarial e reconheçam o seu papel inclusivo na comunidade local, nacional e internacional. Com isso, pretende-se que os valores, princípios e objetivos da Sociedade sejam assumidos como próprios pelas equipes do Grupo e que o seu contributo seja percebido como um componente essencial não só do desenvolvimento profissional, mas também pessoal;
- d) Reconhecer a convivência de diferentes gerações como fonte de enriquecimento contínuo, pelas suas diversas capacidades e abordagens, tanto para os profissionais como para os diferentes negócios e áreas corporativas, e como um contributo decisivo para a adaptação dos serviços que o Grupo presta às necessidades das comunidades em que atua;
- e) Levar em consideração que certas limitações nas capacidades físicas e/ou intelectuais que podem ser um obstáculo ao desenvolvimento de algumas tarefas representam, pelo contrário, uma mais-valia significativa em outros desempenhos. Em qualquer caso, não identificar tais circunstâncias, de forma preliminar e infundada, como obstáculos a uma integração adequada no trabalho;
- f) Reconhecer que o carácter internacional do Grupo e o contributo de pessoas de diferentes origens, raças ou etnias representam uma fonte de enriquecimento permanente e decisivo para o Grupo, que devem ser preservados e promovidos;
- g) Fomentar a informação e a comunicação com as diferentes comunidades em que o Grupo opera, para que a Sociedade seja reconhecida como um espaço ideal para o desenvolvimento dos seus diversos profissionais, em resultado das suas práticas inclusivas;
- h) Assegurar que os processos de seleção e contratação se baseiem em critérios neutros e objetivos de mérito e competência, ao mesmo tempo que se estabelecem ações específicas para promover a inclusão de grupos com menor acesso ao mercado de trabalho;

- i) Abordar com medidas de integração e conciliação as situações de pessoas solteiras, casadas, em união estável, divorciadas, separadas, viúvas, vivendo com pluralidade de pessoas, com ou sem filhos, e com outras circunstâncias de relações familiares e afetivas;
- j) Assegurar que as decisões relativas à promoção profissional e ao desenvolvimento profissional, estejam assentadas em critérios equitativos, de forma a eliminar em todas as decisões corporativas motivos ou consequências prejudiciais à diversidade e promover a adequada inclusão de todos os grupos profissionais;
- k) Assegurar que a formação de cada profissional seja dotada de conhecimentos, competências e capacidades suficientes para o bom desenvolvimento do seu trabalho e prever ações específicas nos processos de formação e capacitação que promovam a aceitação da diversidade e a rejeição da discriminação;
- l) Incentivar o uso de linguagem inclusiva em qualquer tipo de comunicação corporativa, interna ou externa, e erradicar, em qualquer caso, o uso de linguagem discriminatória;
- m) Preservar um ambiente livre de assédio moral e sexual no trabalho, principalmente aqueles cuja intenção ou fundamento seja a discriminação direta ou indireta, garantindo o estabelecimento de canais de denúncia ágeis e eficazes;
- n) Desenvolver constantemente políticas de sensibilização dos profissionais que integram o Grupo, especialmente daqueles que desempenham responsabilidades de gestão, a fim de que valorizem e promovam a importância da diversidade e o que ela representa para o Grupo;
- o) Incorporar nos programas de liderança comportamentos que favoreçam a tomada de decisão e uma cultura baseadas na diversidade, bem como uma estratégia de comunicação interna que consiga transmitir o caráter plural e inclusivo do Grupo;
- p) Facilitar a mobilidade interna e a interação na organização com o objetivo de promover redes de contatos e de equipes que aproveitem o multiculturalismo. Monitorar e atualizar constantemente os processos e procedimentos de gestão para que se produzam esses contatos e trabalhos em comum que potencializem a diversidade e inclusão; e
- q) Em linha com a Política de Respeito aos Direitos Humanos, garantir o direito de liberdade sindical consagrado nas normas internacionais, a fim de preservar a opção de cada pessoa na relação com as organizações sindicais e na ação destas na defesa de seus legítimos interesses.
- r) assegurar que o desenho dos processos em que se utilize inteligência artificial e, principalmente, os algoritmos utilizados, não sofram de vieses que violem, pelo seu desenho ou pelo resultado da sua efetiva implementação, os objetivos e compromissos do Grupo em termos de diversidade e promoção da inclusão, nem impossibilitam a sua verificação por limitações de transparência e/ou rastreabilidade dos resultados conforme previsto na *Política de uso responsável de ferramentas e algoritmos de inteligência artificial*.

Para atingir os objetivos estabelecidos nesta Política, a Sociedade e o Grupo têm sua respectiva gestão responsável e reportam à Diretoria de Pessoas e Organização da Sociedade que se encarrega da implementação, acompanhamento e verificação do cumprimento desta Política.

* * *

Esta Política foi inicialmente aprovada pelo Conselho de Administração em 28 de junho de 2018 como Política de Igualdade de oportunidades e Conciliação. Posteriormente, como consequência da vocação pioneira da Sociedade e como resultado do processo de revisão do Sistema de Governança e Sustentabilidade, aprovou uma Política de Igualdade, Diversidade e Inclusão. Em 15 de julho de 2021, o Conselho de Administração da Companhia aprovou a fusão da Política de Diversidade e Inclusão e a Política de Igualdade de Oportunidade de Conciliação, constituindo esta Política de Igualdade, Diversidade e Inclusão, tendo sido atualizada em 15 de fevereiro de 2023.