

Política de Gestão Sustentável do Capital Humano e Prevenção do Assédio

Atualizada em 18 de junho de 2026

O Conselho de Administração da NEOENERGIA S.A. (a “**Sociedade**”) tem o poder de elaborar, avaliar e revisar, constantemente, o Sistema de Governança e Sustentabilidade da Sociedade, bem como aprovar e atualizar as políticas que contêm as diretrizes que regem a atuação da Sociedade e informam, ainda, no que for aplicável, as políticas que, no exercício de sua autonomia societária, resolvam aprovar as sociedades que integram o grupo cuja entidade controladora é, no sentido estabelecido pela lei, a Sociedade (as “**Controladas**” e o “**Grupo Neoenergia**”).

No exercício destas competências e no âmbito da legislação, do *Estatuto Social* da Sociedade e do *Propósito e Valores do Grupo Iberdrola* (o “**Propósito e Valores**”), e consciente da importância da equipe humana como principal ativo estratégico e elemento-chave para alcançar o sucesso empresarial e alcançar o propósito e os valores estabelecidos no Sistema de Governança e Sustentabilidade da Sociedade, o Conselho de Administração aprova esta *Política de Gestão Sustentável do Capital Humano e Prevenção do Assédio* (a “**Política**”), que respeita, desenvolve e adapta, em relação à Sociedade, os *Princípios Éticos e Básicos de Governança e Sustentabilidade do Grupo Iberdrola* (os “**Princípios Éticos e Básicos de Governança e de Sustentabilidade**” e o “**Grupo**”, respectivamente).

Esta Política, cujo conteúdo é consistente com as disposições da *Política de Respeito dos Direitos Humanos*, é expressão do entendimento da Sociedade acerca da importância da equipe humana como principal ativo estratégico e elemento-chave para alcançar o sucesso empresarial e alcançar o *Propósito e os Valores* estabelecidos no Sistema de Governança e Sustentabilidade da Sociedade.

O capital humano diferencia as empresas competitivas, eficientes e capazes de criar valor de forma sustentável daquelas ineficientes e que estão gradualmente perdendo sua capacidade de gerar riqueza e valor no longo prazo. Nesse sentido, a Sociedade define, projeta e dissemina um modelo sustentável de gestão de capital humano na vanguarda das melhores práticas na área.

1. Âmbito de aplicação

Esta *Política* é aplicável à Sociedade. Não obstante, inclui princípios que complementam, no âmbito da gestão sustentável no capital humano, os *Princípios Éticos e Básicos de Governança e de Sustentabilidade*. Nessa medida, os princípios desta *Política* informam as ações e os normativos específicos das Controladas, observadas suas competências e sua autonomia nesta matéria.

Estes princípios deverão nortear também, quando aplicável, a atuação do Instituto Neoenergia, vinculado ao Grupo Neoenergia.

A Sociedade promoverá o alinhamento dos normativos das sociedades nas quais participe, mas que não façam parte do Grupo Neoenergia, bem como das *joint ventures*, associações temporárias e demais entidades nas quais assuma a gestão, com os princípios contidos nesta *Política*.

2. Finalidade

A finalidade desta Política é definir, idealizar e disseminar um modelo de gestão sustentável do capital humano que garanta: (i) a prevenção do assédio; (ii) a promoção de um ambiente profissional diverso, inclusivo, sem discriminação e respeitoso com as pessoas; (iii) a atração, seleção, gestão, promoção e retenção dos melhores talentos; (iv) a promoção do desenvolvimento e da capacitação das pessoas; (v) o incentivo e reconhecimento ao mérito e ao desempenho sem deixar de promover a equidade e a não discriminação; (vi) a utilização do capital intelectual para a criação e proteção de valor; (vii) a utilização do capital intelectual para a criação e proteção de valor; (viii) a promoção do equilíbrio saudável da vida pessoal e profissional, de forma a impulsionar o desenvolvimento, a criatividade e a produtividade das pessoas e melhorar suas experiências. Todas estas práticas contribuem para a concretização dos objetivos corporativos da Sociedade, como companhia *subholding* do Grupo no Brasil, e para o desenvolvimento econômico e social.

A Sociedade envolve seus profissionais no projeto de sucesso empresarial que desenvolve e lidera, oferecendo-lhes a oportunidade de ter um emprego de qualidade, em um ambiente adequado, livre de assédio e consistente com os princípios de dignidade, respeito mútuo, confidencialidade, cooperação e confiança que gera motivação e promove o desenvolvimento profissional e pessoal da equipe. Garante-lhes o pagamento de salários adequados, utilizando sistemas de remuneração competitivos alinhados à vanguarda do mercado e às melhores práticas neste domínio; preza pelo mérito como critério para avaliações de desempenho sem deixar de promover a igualdade de oportunidades e a não discriminação; e respeita a vida privada e a desconexão digital.

A gestão dos recursos e do capital humano, bem como as relações profissionais, são regidas pelo cumprimento da regulamentação aplicável, pelo respeito aos direitos humanos, pela erradicação de comportamentos contrários aos valores da Sociedade e à sua cultura ética, bem como pelo alinhamento dos interesses dos profissionais com os objetivos estratégicos do Grupo.

3. Princípios de atuação

Os princípios desta seção promovem um padrão para a gestão dos recursos humanos, sociais e intelectuais do Grupo nos seguintes domínios: (i) prevenção do assédio; (ii) promoção de um ambiente profissional, diverso, inclusivo e sem discriminação; (iii) seleção e contratação de profissionais; (iv) gestão do conhecimento; (v) avaliações de desempenho e desenvolvimento profissional; (vi) sistema de remuneração; (vii) equilíbrio entre vida profissional e pessoal; e (viii) respeito à vida privada e à desconexão digital; e (ix) ambiente de trabalho e a experiência dos profissionais.

1.1 Princípios de ação para a prevenção do assédio

A Sociedade está empenhada em prevenir e combater o assédio (entendido como conduta indesejada, verbal ou física, de natureza moral ou sexual, que tenha como finalidade ou efeito violar a dignidade de uma pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo), assim como cyberbullying (incluindo ameaças, assédio, humilhação e ataques em qualquer uma das formas de assédio por meio de tecnologias de comunicação – redes sociais, celular, internet, etc.). Para este efeito, assume e promove os seguintes princípios de atuação:

- a) Promover uma cultura de prevenção de qualquer manifestação de violência, intimidação e assédio no local de trabalho em todas as suas formas. Ações de divulgação, sensibilização e formação são realizadas anualmente no intuito de assegurar a atualização de conhecimentos nesta área, bem como são estabelecidos programas específicos que incluam medidas de proteção, apoio e informação para as vítimas.
- b) Incentivar os líderes, no âmbito de suas responsabilidades, a atuarem de forma exemplar, promovendo um ambiente profissional respeitoso.
- c) Garantir a eficácia do princípio da tolerância zero para qualquer conduta que constitua intimidação ou assédio.
- d) Colocar em prática soluções e medidas para salvaguardar o bem-estar das pessoas afetadas por este comportamento, garantindo que não haja represálias à vítima, incluindo a adoção de medidas de natureza disciplinar que sejam consideradas pertinentes.
- e) Adotar tolerância zero a qualquer conduta que constitua intimidação, importunação ou assédio; bem como a qualquer espécie de retaliação em função da realização de denúncias nos canais de comunicação do Grupo ou outros meios.

1.2 Princípios de atuação em relação à promoção de um ambiente profissional diverso, inclusivo e sem discriminação

A Sociedade considera um valor organizacional e um diferencial competitivo a promoção de um ambiente profissional diversificado no qual os membros da equipe são respeitados em suas individualidades (a inclusão de colaboradores é entendida como o reconhecimento e a valorização das diferentes perspectivas que cada indivíduo pode contribuir, gerando oportunidades para que os colaboradores desenvolvam seu máximo potencial e também promovendo um senso de pertencimento que os faça se sentir valorizados e parte de um grupo ou comunidade) e não sofram qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada na raça, cor, sexo, identidade de gênero, religião, idade, opinião política, descendência nacional ou origem social que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no campo profissional. A inclusão dos profissionais, a partir do reconhecimento e da valorização das suas diferentes perspectivas e experiências, permite às equipes que desenvolvam seu potencial máximo, além de contribuir com o fortalecimento do seu senso de pertencimento (orgulho de fazer parte de um grupo ou comunidade no qual se é valorizado).

Para promoção do referido ambiente profissional, a Sociedade assume e promove os seguintes princípios de atuação:

- a) Garantir a não discriminação entre seus profissionais e posicionar-se contra qualquer prática associada ao preconceito baseado em nacionalidade, origem étnica, cor da pele, estado civil, responsabilidade familiar, religião, idade, deficiência, condição social, saúde, gênero, orientação sexual, identidade e expressão de gênero ou qualquer outra condição ou característica de uma pessoa.
- b) Promover uma cultura organizacional e processos de gestão que permitam aos seus profissionais contribuir com as suas competências, capacidades, conhecimentos e experiências, independentemente de quaisquer condições ou circunstâncias pessoais ou sociais.
- c) Incentivar a representação múltipla e variada nos diferentes órgãos e níveis de tomada de decisão, promovendo a participação nas áreas de consulta e tomada de decisão com base no mérito e nas realizações profissionais, sem deixar de zelar pela equidade.
- d) Fortalecer, tanto interna quanto externamente, o respeito à igualdade de oportunidades profissionais.
- e) Promover uma cultura inclusiva, baseada no respeito e na colaboração.

- f) Promover a acessibilidade física e tecnológica e apoiar os profissionais com deficiência, promovendo a empregabilidade.
- g) Facilitar a mobilidade interna e a interação entre os profissionais do Grupo de forma a promover redes de contatos e equipes que aproveitem o multiculturalismo e o enriquecimento cultural propiciado pelas habilidades, conhecimentos e experiências diversos.
- h) Implementar medidas que favoreçam a integração, a união e o orgulho de contribuir para a obtenção da excelência e para a criação de valor sustentável.
- i) Promover um ambiente profissional no qual a dignidade dos profissionais seja respeitada.
- j) Propor ações positivas e de reconhecimento que contribuam para minimizar as desigualdades que se apresentem, levando em consideração as competências, habilidades, conhecimentos e experiências dos profissionais, para fomentar o acesso e a progressão dos grupos subrepresentados, especialmente raça e gênero.
- k) Promover os direitos à liberdade de associação, de forma a preservar a escolha de cada pessoa na sua relação com as organizações sindicais e a sua ação na defesa dos seus legítimos interesses.
- l) Proteger a gravidez, o parto e o pós-parto como situações específicas para as mulheres, garantindo que isso não tenha um impacto negativo em suas carreiras profissionais, bem como incentivando o exercício da corresponsabilidade entre mulheres e homens.
- m) Incorporar nos programas de liderança conteúdos que favoreçam uma melhor tomada de decisão nos processos relacionados à gestão de pessoas e que contribuam para avançar na busca da excelência e de uma cultura mais inclusiva.
- n) Informar e comunicar às comunidades nas quais atuam as sociedades do Grupo Neoenergia seu compromisso com a diversidade, equidade e inclusão.
- o) Atuar para que os sistemas de inteligência artificial utilizados nos processos de seleção, contratação, gestão das relações trabalhistas, formação, desenvolvimento e promoção dos profissionais do Grupo Neoenergia sejam utilizados de forma a promover a igualdade de

oportunidades, assim como que sejam eliminados os vieses com efeitos discriminatórios e injustos e permitam a rastreabilidade e transparência adequadas, garantindo que os usuários tenham ciência de que se comunicam ou interagem com um sistema de inteligência artificial.

1.3 Princípios de atuação em relação à seleção e recrutamento de profissionais

Para o sucesso do projeto empresarial, é fundamental atrair, selecionar e reter os melhores talentos, cujos comportamentos reflitam o *Propósito e os Valores*, bem como o *Código de Conduta para Administradores, Profissionais e Fornecedores*. Desta forma, a Sociedade busca garantir uma equipe capaz, competente, qualificada e motivada.

Neste sentido, a Sociedade assume e promove os seguintes princípios:

- a) Identificar, incorporar, motivar e reter os melhores talentos.
- b) Valorizar e promover o talento interno.
- c) Assegurar que a seleção e o recrutamento, quer sejam geridos internamente ou terceirizados a entidades externas, são realizados exclusivamente com base no mérito e na capacidade, incluindo, ao longo do processo e na sua fase final, todas as pessoas candidatas que se enquadrem no perfil de conhecimentos, aptidões e competências exigidos para as diferentes funções, promover o tratamento justo durante o processo e evitar que profissionais com vínculos familiares ou outros vínculos pessoais semelhantes ocupem cargos que dependam diretamente - hierárquica ou funcionalmente - dos profissionais com os quais estão vinculados.
- d) Assegurar que os processos de seleção e contratação sejam rigorosos, objetivos e imparciais, evitando enviesamentos e barreiras que impeçam o acesso equitativo às oportunidades profissionais, promovendo a representação múltipla e diversificada na composição das bancas de entrevistadores, em qualquer caso, a contratação dos candidatos mais qualificados, evitando qualquer interferência nos processos de seleção.
- e) Implementar processos de seleção e contratação que garantam que as pessoas candidatas sejam honradas e idôneas, alinhadas com as disposições do *Propósito e Valores* e com os princípios e diretrizes assumidos no *Código de Conduta para Administradores, Profissionais e Fornecedores* e permitam a identificação e rejeição daqueles que não têm a adequação necessária.
- f) Garantir que os candidatos recebam uma experiência durante o processo

de atração e seleção de talentos que priorize a comunicação clara e a troca de pontos de vista no desenvolvimento de um processo eficiente em uma infraestrutura confiável.

- g) Facilitar o acesso dos jovens ao seu primeiro emprego através de programas de bolsas de estudo e outros acordos.
- h) Apresentar aos candidatos uma proposta profissional baseada em valores, atrativa e abrangente, baseada numa remuneração competitiva, num vasto leque de formação e desenvolvimento profissional, num ambiente de trabalho saudável e seguro, em contribuição ao projeto empresarial e em medidas que facilitem o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.
- i) Promover a contratação por meio de contratos estáveis.
- j) Promover programas de colaboração com centros de treinamento para fomentar a presença de gênero e raça menos representados nas carreiras do Grupo Neoenergia e programas de formação relacionados com os negócios desenvolvidos pelas sociedades que integram o Grupo Neoenergia.

1.4 Princípios de atuação em relação à gestão do conhecimento

O capital intelectual da Sociedade depende, em grande medida, de todas as pessoas que a compõem, mas também das suas estruturas operacionais e organizacionais e das relações internas e externas com os Grupos de Interesse da Sociedade, bem como da sua divulgação e conhecimento dentro do perímetro do Grupo Neoenergia. Portanto, a aprendizagem organizacional e pessoal deve ser permanente e contínua e deve estar alinhada com a estratégia estabelecida no nível do Grupo.

Com o objetivo de disseminar conhecimento, promover o aprendizado contínuo e o intercâmbio cultural para aumentar a eficiência operacional, a Sociedade assume e promove os seguintes princípios de atuação para utilização eficaz do capital intelectual:

- a) Alinhar a gestão do conhecimento com as competências, capacidades e requisitos definidos pela estratégia do Grupo, de forma a estruturar uma organização inteligente, com capacidade de aprendizagem constante, inovação e transformação digital.
- b) Estabelecer processo de aprimoramento constante em todas as unidades do Grupo Neoenergia, disponibilizando os recursos necessários para o seu

desenvolvimento. Promover a comunicação, sensibilização e formação das pessoas para garantir a utilização eficiente das melhorias.

- c) Identificar o conhecimento de cada profissional e torná-lo acessível a outros, gerando assim um efeito multiplicador.
- d) Reconhecer o valor do capital intelectual da Sociedade e promover o seu desenvolvimento, compartilhamento e divulgação interna para construir uma cultura empresarial que incentive a disseminação do conhecimento.
- e) Incentivar a convivência e a troca de conhecimento entre diferentes gerações como fonte de enriquecimento e inovação contínuos.
- f) Promover ambientes profissionais que favoreçam o compartilhamento de ideias e conhecimentos.
- g) Reconhecer as diferentes modalidades de conhecimento.
- h) Promover a educação e formação de cada profissional nos conhecimentos e competências necessários ao bom desenvolvimento do seu trabalho.
- i) Reconhecer e preservar o valor patrimonial que o conhecimento e a informação empresarial representam.
- j) Respeitar, na gestão do conhecimento, os direitos de propriedade intelectual e industrial de terceiros.

1.5 Princípios de atuação em relação à avaliação de desempenho e desenvolvimento profissional

A avaliação dos profissionais e a comunicação de seus resultados aos avaliados são um aspecto fundamental para o seu desenvolvimento profissional. Os princípios de atuação que a Sociedade assume e promove nesta área são:

- a) Realizar avaliações anuais de desempenho com base em critérios objetivos e na adequação dos profissionais, levando em consideração seu desempenho profissional individual e coletivo.
- b) Comunicar o seu resultado à pessoa avaliada, de forma a favorecer o seu desenvolvimento profissional e contribuir para a criação de uma cultura de *feedback*.
- c) Impedir que pessoas que possam apresentar algum conflito de interesses

em relação aos profissionais afetados participem diretamente dos seus processos de avaliação ou revisão salarial.

1.6 Princípios básicos de ação em relação ao sistema de remuneração

A Sociedade considera prioritário que o sistema de remuneração promova o capital humano como fator diferenciador em relação aos seus concorrentes. Os princípios de atuação que regem os sistemas remuneratórios que a Sociedade assume e promove são:

- a) Promover a atração, contratação, permanência e fidelização dos melhores profissionais.
- b) Promover condições de trabalho homogêneas e benefícios para os profissionais a tempo parcial e a tempo integral.
- c) Promover, no estabelecimento de condições de trabalho, o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, garantindo salários adequados e competitivos, dispondo, quando aplicável, de um conjunto de benefícios e benefícios sociais, adaptado às diferentes realidades sociais e laborais.
- d) Garantir salários justos e oportunidades de aprimoramento contínuo coerentes com o posicionamento estratégico do Grupo Neoenergia, com o seu objetivo de excelência e com a sua realidade internacional e multicultural.
- e) Valorizar, reconhecer e premiar a dedicação, responsabilidade e desempenho de seus profissionais, por meio da utilização de critérios neutros e objetivos relacionados ao seu mérito, capacidade e resultados.
- f) Promover uma integração adequada do profissional em seu grupo de trabalho, estabelecendo condições de remuneração de acordo com as responsabilidades e demais demandas do cargo.
- g) Posicionar-se e manter-se na vanguarda do mercado.

1.7 Princípios de ação em relação ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal

A Sociedade promove o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos membros de suas equipes mediante os seguintes princípios de atuação:

Promover a organização das condições de trabalho e implementar medidas que favoreçam a conciliação e melhor equilíbrio da vida pessoal e

profissional.

- a) Abordar, entre outras, as situações de casais solteiros, casados, em união estável, divorciados, separados, viúvos, vivendo com uma pluralidade de pessoas, com ou sem filhos, pré-adoção e adoção e com quaisquer outras circunstâncias familiares ou afetivas particulares, incluindo o vínculo específico que se origina com animais de estimação, como seres vivos dotados de sensibilidade respeitando a licença remunerada prevista por acordo para a conciliação entre vida profissional e familiar.
- b) Garantir que todos os colaboradores possam exercer seus direitos de conciliação entre trabalho e vida familiar em condições iguais, independentemente do tipo de contrato, sem sofrerem tratamento discriminatório e preservando a integridade de seus direitos trabalhistas.
- c) Incentivar a contratação de fornecedores que favoreçam o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional de seus funcionários.

1.8 Princípios de atuação em relação ao respeito à privacidade e à desconexão digital

As dinâmicas organizacionais mais recentes, bem como a implementação das novas tecnologias, promovem a eficiência organizacional ao mesmo tempo em que podem confundir as fronteiras entre o tempo dedicado ao trabalho e à vida privada.

Em linha com o exposto, a Sociedade promove os seguintes princípios de atuação para promover a separação efetiva das esferas pessoal e profissional e incentivar os seus profissionais a desenvolverem plenamente a sua vida pessoal, de forma compatível e enriquecedora com a sua atividade profissional, com especial atenção à desconexão dos dispositivos digitais:

- a) Orientar adequadamente a desconexão digital, de forma a promover o respeito pelo tempo de descanso e facilitar aos profissionais o desenvolvimento pleno da sua vida pessoal fora do horário de trabalho e com a menor interferência possível das suas obrigações profissionais, o que só deve ocorrer em situações de necessidade justificada.
- b) Estabelecer os critérios de desconexão que considerem as situações específicas dos diferentes grupos de profissionais, incluindo especialmente:
 - (i) aqueles que precisam estar disponíveis devido ao seu nível de responsabilidade, por atuarem em fusos horários diferentes ou por sua prontidão para responder às necessidades imprevisíveis; e
 - (ii) aqueles que realizam, total ou predominantemente, suas tarefas de forma remota, especialmente a partir de suas residências. Devem ser definidos critérios

que, sem prejuízo do direito do empregador de monitorar a flexibilidade dos horários e o trabalho realizado, assegurem o pleno respeito pela vida pessoal e o direito à desconexão das responsabilidades profissionais.

As diretrizes de desconexão devem ser adequadas às responsabilidades dos diferentes grupos profissionais e abranger os meios digitais de comunicação e informação disponibilizados aos profissionais para a realização do trabalho, incluindo, particularmente, dispositivos móveis, computadores e tablets habilitados para trabalho remoto ou nos quais tenham acesso ao e-mail profissional.

1.9 Princípios de atuação em relação ao ambiente de trabalho

A Sociedade promove um ambiente de trabalho condizente com os princípios de dignidade, respeito mútuo, confidencialidade, cooperação e confiança, que gera motivação e promove o bem-estar das pessoas. São disponibilizadas ferramentas e protocolos aos seus profissionais a fim de minimizar a possibilidade de sofrer *burnout*, estresse ou ansiedade profissional, bem como meios que lhes permitam gerar resiliência diante das adversidades, sejam elas do ambiente profissional ou da esfera privada.

Neste sentido, assume e promove os seguintes princípios de atuação:

- a) Reconhecer que a cultura e o ambiente de trabalho contribuem significativamente para melhorar a capacidade dos profissionais de fazer escolhas de estilo de vida saudáveis, bem como para conscientizá-los sobre a importância da saúde física nas esferas pessoal e profissional.
- b) Defender um estilo de vida saudável que não se limite a prevenir o aparecimento de determinadas doenças, mas também seja capaz de promover o bem-estar físico, mental e emocional. Os profissionais são incentivados a participarem regularmente de atividades físicas e a reduzirem as práticas sedentárias.
- c) Facilitar a colaboração e a interação entre os profissionais das sociedades do Grupo Neoenergia para estimular o planejamento e o debate de iniciativas e ideias.
- d) Promover o trabalho em equipe para criar um ambiente de trabalho digno, respeitoso, confidencial, cooperativo, confiável e no qual os profissionais se sintam seguros para se expressarem, melhorando os vínculos existentes entre as pessoas, com o objetivo de criar uma equipe coesa e motivada.
- e) Facilitar o acesso a iniciativas relacionadas à saúde física, mental e emocional, incentivando escolhas que melhorem a saúde coletiva, incluindo

oferecer opções alimentares saudáveis, auxiliar a redução de hábitos prejudiciais e fomentar ambientes de trabalho motivadores.

- f) Promover um sistema de escuta que nos permita entender como é a experiência de nossos colaboradores na sociedade, além de coletar suas principais necessidades, promover um modelo de relacionamento bidirecional e promover planos de ação e medidas que nos permitam melhorar sua experiência de forma contínua.

4. Gestão e Promoção do Capital Humano

A gestão e a promoção do capital humano são aspectos fundamentais para fortalecer a posição da Sociedade em relação aos seus concorrentes.

Por isso, em geral, o Conselho de Administração, no processo de análise e deliberação antes da adoção de suas resoluções, leva em consideração especial o impacto que suas decisões podem ter na estratégia de gestão e promoção do capital humano.

Além disso, a Sociedade trabalha continuamente para oferecer valor aos seus profissionais, de forma a favorecer a seleção, contratação, promoção e retenção dos melhores talentos, promover e valorizar o talento interno.

Um dos aspectos fundamentais da promoção e gestão do capital humano é o incentivo à formação contínua, que a Sociedade considera um elemento-chave de qualificação, desenvolvimento profissional, e como porta de entrada para oportunidades de promoção dentro do Grupo Neoenergia.

5. Programas e Planos de Treinamento

A implementação dos programas e planos de capacitação favorece a melhoria profissional para o desempenho do trabalho e a adaptação às mudanças tecnológicas, organizacionais e às exigências da Sociedade e maior capacidade para desenvolvimento profissional. Além disso, facilitam a atualização dos processos voltados para aquisição de novos conhecimentos e para o desenvolvimento contínuo de competências, de modo que as tecnologias, a inovação e a formação contínua compõem um triângulo interativo responsável pela manutenção da competitividade sustentável do Grupo Neoenergia.

Os programas e planos de treinamento são supervisionados quanto à sua eficácia e devem conter aspectos relacionados com o respeito pelos direitos humanos, bem como a promoção de uma cultura de comportamento ético, sem vieses excludentes ou discriminatórios.

Devem ser abrangentes, para que os aspectos técnicos, sociais e humanos sejam considerados como um todo, de forma que os profissionais desenvolvam não apenas as melhores qualificações em seu trabalho, mas também os princípios e valores do Grupo.

6. Instrumentos

Para promover os princípios indicados nesta Política, a Sociedade conta com os seguintes instrumentos:

- a) A legislação aplicável, as regras previstas no Sistema de Governança e Sustentabilidade e nos demais documentos internos que as complementam. Em particular, a *Política de Compliance* e o *Sistema Interno de Informação e Proteção do Informante* para os princípios indicados na seção 3 acima, bem como os protocolos para prevenção de qualquer conduta discriminatória e/ou assédio constitutivo aprovados pela Sociedade.
- b) Os procedimentos e diretrizes para o desenvolvimento desta *Política* aprovados pela área de Recursos Humanos (ou pela área que, a qualquer tempo, assuma suas competências).
- c) Acordos coletivos de trabalho, ou acordos equivalentes que regulem aspectos relacionados à gestão de recursos humanos, bem como os mecanismos específicos de monitoramento estabelecidos.
- d) Canais de comunicação e diálogo com os profissionais, tais como subcomitês ou comitês mistos, pesquisas de clima organizacional, reuniões com o presidente executivo e membros da alta administração, reuniões específicas, o site corporativo e as intranets das sociedades do Grupo.
- e) Programas de mobilidade internacional alinhados com o Modelo de Negócio do Grupo para promover o intercâmbio de experiências e conhecimentos, o desenvolvimento profissional, o fortalecimento do capital humano e a consolidação de uma cultura organizacional nas sociedades do Grupo.
- f) Programas e planos de capacitação que incentivem o desenvolvimento do capital intelectual, a promoção dos profissionais dentro das sociedades do Grupo Neoenergia e a qualificação dos profissionais nos conhecimentos e competências necessárias para o bom desenvolvimento do seu trabalho.
- g) Ações regulares de divulgação, sensibilização e formação relacionadas com a prevenção do assédio e com a promoção da não discriminação, para atualização contínua dos conhecimentos nestes temas.

- h) Programa específico de formação e acompanhamento da liderança que apoia a promoção interna e garanta uma sucessão planejada para os cargos-chave das sociedades do Grupo Neoenergia.
- i) Programas e processos de prevenção de riscos ocupacionais e um sistema global de saúde e segurança ocupacional baseado em padrões aplicáveis a todas as sociedades do Grupo Neoenergia.
- j) Guias e programas que promovem o bem-estar físico, mental e emocional, bem como um ambiente de trabalho saudável, seguro, agradável, que estimule o desenvolvimento pessoal e profissional dos profissionais e atende às suas preocupações globais de treinamento.

7. Coordenação em nível de grupo

Dentro do escopo de ação específico de cada companhia, a Área de Recursos Humanos das Sociedades (ou a administração que, a qualquer tempo, assuma suas competências) –assim como as comissões locais que a Área de Recursos Humanos da Sociedade possa constituir– atuarão em coordenação com a Diretoria de Recursos Humanos e com as comissões globais especializadas que possam existir em áreas como seleção e contratação de profissionais, treinamento, sistemas de remuneração ou benefícios sociais (ou o comitê, comissão o diretoria que, a qualquer momento, assuma seus poderes) da Iberdrola, S.A. e estabelecerão o arcabouço para garantir um nível consolidado adequado de maturidade e riscos em termos de gestão sustentável do capital humano com as suas Controladas.

A área de Recursos Humanos da Sociedade (coordena a gerência correspondente das Controladas em suas respectivas áreas de competência. Em particular, conta com o apoio das áreas de recursos humanos (ou os departamentos que assumem as suas competências em cada momento) das Controladas para implementação e acompanhamento das políticas e estratégias de recursos humanos.

8. Implementação e acompanhamento

Para a implementação e acompanhamento das disposições desta *Política*, o Conselho de Administração conta com a Área de Recursos Humanos (ou a área que, a qualquer tempo, assuma suas competências), que elabora as diretrizes e procedimentos para a gestão e promoção do capital humano pela Sociedade em conformidade com os objetivos e os princípios estabelecidos nesta *Política*.

Estas orientações e protocolos podem estabelecer os princípios gerais que orientam as regras que as Controladas devem adotar nesta área, respeitando suas autonomias.

A responsabilidade pela implementação desta *Política* e pelo cumprimento dos seus objetivos cabe à Área de Recursos Humanos da Sociedade (ou à área que, em cada momento, assuma as suas competências), que estabelecerá um procedimento periódico de acompanhamento e reporte.

Para o cumprimento das suas competências, a Área de Recursos Humanos (ou a direção que assume as suas competências em cada momento) poderá criar comitês especializados em temas como seleção, recrutamento, capacitação, remuneração ou serviços sociais

* * *

Esta Política foi inicialmente aprovada pelo Conselho de Administração em 16 de outubro de 2025, por meio da revisão e consolidação do conteúdo da *Política de Igualdade de Oportunidades e Prevenção ao Assédio*, da *Política de Seleção e Contratação* e da *Política de Gestão do Conhecimento*, formando a presente *Política de Gestão de Capital Humano Sustentável e Prevenção de Assédio*, e revisada e modificada pela última vez em reunião do Conselho de Administração de 18 de junho de 2026.