

Estrutura Política dos Recursos Humanos

Atualizada em 09 de fevereiro de 2021

O Conselho de Administração da NEOENERGIA S.A. (a “**Companhia**”) considera seus colaboradores um ativo estratégico. Os colaboradores das companhias pertencentes ao grupo cuja entidade dominante é, no sentido estabelecido pela lei, a Companhia (o “**Grupo**”) são o elemento-chave para alcançar o propósito e colocar em prática os valores corporativos contemplados no Propósito e Valores do Grupo.

1. Finalidade

O objetivo desta *Estrutura Política dos Recursos Humanos* (“Política”) é definir, elaborar e difundir um modelo de gestão de recursos humanos do Grupo que permita captar, impulsionar e reter o talento e fomentar o crescimento pessoal e profissional de todas as pessoas que pertencem à equipe humana do Grupo, fazendo com que sejam partícipes do seu projeto de êxito empresarial e garantindo-lhes um posto de trabalho digno e seguro em um ambiente diversificado e inclusivo.

Esta Política, cujo conteúdo é consistente com o previsto na *Política de Respeito aos Direitos Humanos* e em particular, com os direitos trabalhistas se desenvolve por meio das seguintes políticas: a *Política de Diversidade e Inclusão*, a *Política de Recrutamento e Seleção*, a *Política de Gestão do Conhecimento*, a *Política de Igualdade de Oportunidades e Conciliação* e a *Política Riscos de Saúde e Segurança no Trabalho*.

Em um mundo no qual os ativos de produção tradicionais são cada vez mais acessíveis, o capital humano determina, de maneira fundamental, a diferença entre as empresas competitivas e as que não o são, assim como entre as que criam valor de forma sustentável e as que vão perdendo paulatinamente sua capacidade de gerar riqueza.

Consideram-se princípios-chave para a conservação do capital humano a elaboração e a implantação de estruturas de gestão de recursos humanos e de relações trabalhistas que permitam compartilhar o êxito do Grupo com todos os colaboradores e que promovam seu desenvolvimento econômico e social, contribuindo com o cumprimento do oitavo dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável aprovados pela Organização das Nações Unidas (“ODS”) e favorecendo a competitividade e a eficiência empresarial.

Esta Política estabelece as pautas que regem as relações trabalhistas nas diferentes companhias do Grupo e serve de referência para definir os objetivos

da Companhia e do Grupo na gestão dos recursos humanos quanto: à seleção de seus profissionais; à criação de empregos estáveis e de qualidade, em um ambiente inclusivo, diverso, saudável e seguro; e quanto à gestão da promoção do talento e da formação.

A gestão dos recursos humanos e das relações de trabalho devem vir presididas pelo respeito aos direitos humanos e trabalhistas reconhecidos na legislação nacional, pelo respeito à diversidade e à inclusão, pela igualdade de oportunidades e não discriminação, e pelo alinhamento dos interesses dos profissionais com os objetivos estratégicos do Grupo.

2. Princípios gerais de atuação

Para a consecução dos objetivos assinalados, o Grupo assume e promove os seguintes princípios que devem presidir a gestão de seu capital humano:

- a) Um acordo de relações trabalhistas adequadas e de mecanismos acordados para a adaptação da organização aos requerimentos empresariais e sociais, favorecendo os objetivos de competitividade e eficiência empresarial;
- b) O desenho de uma oferta de valor, que favoreça a seleção, contratação, promoção e retenção de talento, composta por uma retribuição competitiva e um entorno de trabalho diverso e inclusivo que impulse o crescimento profissional dos colaboradores do Grupo, baseado em critérios objetivos de desempenho, na igualdade de oportunidades, no compromisso com o Propósito e os Valores do Grupo e com o projeto empresarial do Grupo e na conciliação da vida pessoal e profissional;
- c) O desenvolvimento de processos homogêneos de recursos humanos que avancem na implantação de uma cultura de talento em todos os estados nos quais opera o Grupo, respeitando as particularidades locais;
- d) A definição como objetivo estratégico do desenvolvimento das relações trabalhistas, apoiadas na igualdade de oportunidades, em especial entre gêneros, na não discriminação e na consideração da diversidade e da inclusão, em todas suas variáveis, em conformidade com a *Política de Diversidade e Inclusão* e a *Política de Igualdade de Oportunidades e Conciliação*. Do mesmo modo, deverão impulsionar-se medidas para facilitar a integração de coletivos desfavoráveis e com distintas capacidades e obter um entorno favorável que facilite a conciliação da vida pessoal e trabalhista, respeitando a legislação vigente e seguindo as melhores práticas internacionais;
- e) A consolidação de empregos estáveis e de qualidade;
- f) Um sistema de retribuições que permita a atração e retenção dos melhores profissionais e que alinhe seus objetivos com os do Grupo;

- g) A valoração da contribuição de todos os profissionais à criação de valor do Grupo e seu crescimento;
- h) O reconhecimento e valorização dos vínculos familiares e pessoais entre os profissionais do Grupo, consequência necessária do forte arraigo local deste nas comunidades nas quais historicamente desenvolveu seus negócios, e estabelecimento de medidas concretas que assegurem que nos processos de contratação e promoção interna não se favoreça nem se discrimine os colaboradores com base nessa vinculação nem se vulnere o princípio de igualdade de oportunidades; e
- i) A garantia de que os processos de seleção, contratação e promoção das companhias do Grupo assegurarão que todos seus profissionais sejam pessoas honoráveis e idôneas, alinhadas com o disposto no Propósito e Valores e com os princípios contidos no Código de Ética, valorando-se sua trajetória e rechaçando-se quem, por seus antecedentes, careça da idoneidade exigível. Tudo isso, sem prejuízo do respeito à identidade e às convicções individuais, conforme estabelecido na *Política de Diversidade e Inclusão*.
- j) Que o ambiente de trabalho seja seguro e saudável no Grupo.

3. Instrumentos

Para a consecução destes objetivos, a Companhia e o Grupo contam com os seguintes instrumentos:

- a) Políticas de Recursos Humanos: esta Estrutura Política dos Recursos Humanos, a *Política de Diversidade e Inclusão*, a Política de Recrutamento e Seleção, a Política de Gestão do Conhecimento, a Política de Igualdade de Oportunidades e Conciliação, a Política Riscos de Saúde e Segurança;
- b) A Diretoria de Recursos Humanos da Companhia tem como principal objetivo a homogeneização das diretrizes para a gestão e promoção do talento no Grupo, de forma a atender às distintas realidades sócio trabalhistas dos territórios em que opera e com o apoio das diretorias de recursos humanos das distintas companhias que o integram, que se ocupam da implantação e seguimento das políticas e estratégias de recursos humanos. Para atender a esse objetivo, a Diretoria de Recursos Humanos da Companhia poderá criar comitês globais especializados em áreas como a seleção e contratação de profissionais, treinamento, sistemas de remuneração ou benefícios sociais;
- c) Cada diretoria, alinhada com a Diretoria de Recursos Humanos, será responsável pela implementação e acompanhamento da *Política de Diversidade e Inclusão* e da *Política de Igualdade de Oportunidades e Conciliação*.

- d) Convênios coletivos ou acordos equivalentes específicos para regular os aspectos relacionados com a gestão dos recursos humanos, assim como os mecanismos específicos de seguimento estabelecidos;
- e) Canais de diálogo e comunicação com os colaboradores do Grupo: subcomissões mistas ou comitês com os colaboradores, pesquisa de clima ou satisfação no trabalho, encontros com o presidente e alta direção, reuniões específicas, a página Web corporativa e as diferentes intranets do Grupo;
- f) Programas de mobilidade alinhados com o modelo de negócio do Grupo para beneficiar o intercâmbio de experiências e conhecimentos, o desenvolvimento profissional e a promoção do talento, a consolidação de uma cultura de Grupo;
- g) Programas de formação que favoreçam o desenvolvimento do capital intelectual e a promoção dos colaboradores dentro do Grupo;
- h) Um programa específico de formação e aprimoramento da equipe de liderança que fomenta a promoção interna e assegura a sucessão ordenada na alta direção e demais cargos-chave do Grupo; e
- i) Programas e processos de prevenção de riscos trabalhistas e um sistema global de segurança e saúde no trabalho baseado em padrões definidos aplicáveis a todas as companhias do Grupo.

4. Princípios básicos de atuação em relação com a seleção e contratação de profissionais

Tal e como se desenvolve na *Política de Recrutamento e Seleção* e na *Política de Igualdade de Oportunidade e Conciliação*, os princípios fundamentais de atuação em relação com a seleção e contratação são:

- a) Desenvolver um processo marco para a de homogeneização dos procedimentos de recrutamento e seleção no Grupo;
- b) Favorecer o acesso dos jovens a seu primeiro emprego mediante programas de bolsas e outros acordos;
- c) Apresentar aos candidatos uma proposta de valor atrativa que favoreça a seleção e a contratação dos melhores profissionais;
- d) A proposta de valor do Grupo deve estar baseada na igualdade de oportunidades, em uma retribuição competitiva; em um entorno de trabalho saudável, seguro, diverso e inclusivo; no projeto empresarial; no balanço da vida pessoal e profissional; e na conciliação;
- e) Implementar medidas dirigidas a fomentar o respeito ao tempo de descanso de seus colaboradores e a evitar, quando seja possível, as

comunicações profissionais fora do horário de trabalho, permitindo a efetiva desconexão digital das obrigações do trabalho.

- f) Promover que as contratações de seus profissionais se realizem mediante contratos de prazo estáveis;
- g) Homogeneizar as condições trabalhistas e os benefícios oferecidos aos colaboradores em período parcial e completo;
- h) Garantir para que os processos de seleção e contratação sejam objetivos e imparciais, evitando que no processo de seleção de familiares de profissionais do Grupo ou de pessoas com outra vinculação pessoal análoga intervenham os profissionais com os quais estejam vinculados; e
- i) Favorecer a contratação de profissionais de coletivos excluídos e de pessoas com distintas capacidades.

5. Princípios básicos de atuação em relação com a gestão e a promoção do talento e a formação

A gestão e a promoção do talento são aspectos-chave para melhorar a posição da Companhia frente a seus competidores e perseguem a definição de um marco para desenvolver um sistema de gestão da qualidade global, que afete a todos os profissionais do Grupo.

Como caráter geral, o Conselho de Administração, no processo de análise e deliberação prévia à adoção de seus acordos, tem especial consideração com o impacto que suas decisões podem ter na estratégia de gestão e promoção do talento do Grupo.

Além disso, a Companhia trabalha continuamente para configurar uma oferta de valor dirigida aos seus colaboradores, que favoreça à seleção, contratação, promoção e retenção de talento.

Um dos aspectos fundamentais da gestão global do talento no Grupo é o fomento da formação, pautado nos seguintes princípios fundamentais:

- a) O estabelecimento de um marco conceitual no qual se incluem todas as ações formativas elaboradas para impulsionar a qualificação do quadro de funcionários, adaptando-o a um entorno de trabalho multicultural, permeável às mudanças culturais, expandindo os princípios contidos no Propósito e Valores, criando valor para o Grupo e favorecendo o desenvolvimento sustentável dos negócios da Companhia;
- b) O desenvolvimento de programas e planos de formação que favoreçam o aperfeiçoamento profissional para o desempenho do posto de trabalho, a adequação dos recursos humanos às mudanças tecnológicas e organizacionais, a adaptação dos novos profissionais às exigências do

Grupo e uma maior capacidade de desenvolvimento profissional. Em particular, estes programas e planos de formação devem facilitar processos de atualização de conhecimentos e reciclagem contínua de habilidades, para que as tecnologias, a inovação e a formação constituam um triângulo interativo cujo funcionamento favoreça a competitividade sustentável do Grupo.

- c) Que a formação seja um elemento-chave de qualificação e desenvolvimento profissional e abra as oportunidades de promoção dentro do Grupo;
- d) Que os programas de formação contenham aspectos relacionados com o respeito aos direitos humanos, à diversidade e à inclusão e que promovam a cultura do comportamento ético, sem preconceitos excludentes ou discriminatórios. Esses programas devem ser integrais, de forma que os aspectos técnicos, sociais e humanos sejam considerados em conjunto para que os profissionais desenvolvam em seu trabalho não apenas as melhores qualificações, mas também os princípios e valores que o Grupo quer defender perante a sociedade; e
- e) A difusão e o compartilhamento do conhecimento existente no Grupo, a aprendizagem contínua e o intercâmbio cultural, de forma que se aumente a eficiência pelo uso apropriado do capital intelectual, em conformidade com o disposto na Política de Gestão do Conhecimento.

6. Avaliações do desempenho e desenvolvimento

As avaliações dos colaboradores e a comunicação de seu resultado aos avaliados é um aspecto fundamental para o desenvolvimento profissional. Os princípios fundamentais de atuação são:

- a) Realizar periodicamente avaliações do desempenho dos colaboradores do Grupo;
- b) Comunicar seu resultado ao avaliado de forma que se favoreça seu desenvolvimento profissional; e
- c) Evitar que nos processos de avaliação ou revisão salarial participem diretamente profissionais que sejam familiares ou que tenham uma vinculação pessoal análoga com os colaboradores afetados.

7. Sistema de retribuições

O Grupo considera prioritário que o sistema de retribuição favoreça a consolidação de seu capital humano, como principal fator diferenciador em relação a seus competidores. Os princípios de atuação que devem orientar o sistema de retribuição do Grupo são:

- a) Favorecer a atração, contratação e retenção dos melhores profissionais;

- b) Guardar coerência com o posicionamento estratégico do Grupo e com seu desenvolvimento, com sua realidade internacional e multicultural e com seu objetivo de excelência;
- c) Reconhecer e recompensar a dedicação, a responsabilidade e o desempenho de todos seus profissionais;
- d) Adaptar-se às diferentes realidades locais onde operam as distintas companhias do Grupo; e
- e) Situar-se à vanguarda do mercado em coerência com a posição alcançada pela própria Companhia e seu Grupo.

8. Diversidade e igualdade de oportunidades e conciliação

A *Política de Diversidade e Inclusão* e a *Política de Igualdade de Oportunidades e Conciliação* desenvolvem os objetivos e princípios do Grupo nestas matérias, que podem sintetizar-se como segue:

- a) Respeitar a diversidade, entre seus profissionais, promovendo a não discriminação;
- b) Desenvolver o princípio de igualdade de oportunidades, cujo cumprimento constitui um dos pilares essenciais do desenvolvimento profissional e suporta o compromisso de praticar e demonstrar um trato equitativo que impulse a progressão pessoal e profissional da equipe humana, evitando que os profissionais com vínculos familiares ou pessoais análogos ocupem postos que dependam diretamente hierárquica ou funcionalmente dos profissionais com os quais estejam vinculados;
- c) Promover a igualdade de gênero em especial no que se refere ao acesso ao emprego, à formação, à promoção profissional e às condições de trabalho, como manifestação da realidade social e cultural;
- d) Manter os compromissos com as instituições externas, esforçando-se em dar cumprimento aos compromissos adquiridos, com o fim de obter e conservar as certificações e distintivos concedidos em matéria de conciliação e igualdade; e
- e) Implantar medidas de conciliação e adaptação de condições de trabalho que favoreçam o respeito à vida pessoal e familiar de seus profissionais e facilitem o melhor equilíbrio entre essa e as responsabilidades laborais.

9. Respeito pela privacidade e desconexão digital

As dinâmicas organizacionais mais recentes, a partir da introdução de novas tecnologias, promovem a eficiência organizacional ao mesmo tempo que dificultam estabelecer fronteiras entre o tempo de trabalho e a vida privada. Para

o Grupo, é prioritário que os seus profissionais possam desenvolver plenamente a sua vida pessoal, de forma compatível e enriquecedora com a sua atividade laboral.

Para tanto, esta *Política* estabelece diretrizes que permitem a separação efetiva das esferas profissional e pessoal, com atenção especial para a desconexão dos dispositivos digitais, sem favorecer ou discriminar os profissionais, com base nos seguintes princípios:

- a) Promover uma política de desconexão digital adequada, que vise facilitar que os profissionais possam desenvolver plenamente a sua vida privada fora do horário de trabalho e com a menor interferência possível nas suas obrigações profissionais, o que só deve ocorrer em situações de justificada necessidade.

Estas orientações de desligamento devem ser diversas em função das responsabilidades dos diferentes grupos profissionais e devem abranger os múltiplos e variados instrumentos digitais de comunicação e informação previstos para o desempenho do trabalho, nomeadamente dispositivos móveis, computadores e tablets habilitados para o trabalho remoto, ou no qual se receba sua correspondência profissional.

- b) Definir os critérios de desligamento, que devem ter em consideração a situação específica dos diferentes grupos profissionais, nomeadamente: (i) aqueles que devam manter uma disponibilidade especial devido ao seu nível de responsabilidade, devido ao seu envolvimento nas tarefas que cobrem territórios em diferentes fusos horários ou devido à sua posição de alerta para atender a necessidades imprevisíveis; e (ii) aqueles que realizam total ou predominantemente suas tarefas à distância e, principalmente, em suas residências.

Neste último caso, devem ser definidos critérios que, sem prejuízo da competência empresarial de controle do trabalho e da necessária flexibilidade horária, garantam o pleno respeito pela vida privada e pelo desligamento das responsabilidades do trabalho.

10. Sistema global de segurança e saúde no trabalho

Reconhecimento na importância que tem os riscos de saúde e segurança no Trabalho: o Conselho de Administração, se compromete a desenvolver as ações necessárias para proporcionar condições seguras e saudáveis para a prevenção de acidentes e deterioração da saúde relacionado com o trabalho, apropriadas ao tamanho e contexto de cada organização e da natureza específica dos riscos para os colaboradores do Grupo, assim como em seus âmbitos de influência, contribuindo com o cumprimento do terceiro e oitavo dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (“ODS”) aprovados pela Organização das Nações Unidas.

A *Política de Saúde e Segurança no Trabalho*, aprovada pelo Conselho de Administração, tem por objeto estabelecer um marco comum para o controle e gestão dos riscos de segurança e saúde no trabalho dentro das diretrizes gerais determinadas na Política Geral de Controle e Gestão de Risco e abranger os princípios básicos de atuação das companhias do Grupo nesta matéria.

Os compromissos do Grupo neste âmbito são impulsionados por meio de uma série de instrumentos, que incluem o desenvolvimento e a implantação de um sistema global de segurança e saúde no trabalho com padrões mínimos, de forma a assegurar a harmonização dos critérios aplicados em todas as companhias do Grupo.

Tudo isto de modo que os diferentes níveis da organização sejam conscientes da importância da segurança e saúde no trabalho para o Grupo, favorecendo que todos os profissionais contribuam com seu trabalho diário ao cumprimento dos objetivos que se adotem neste âmbito.

11. Ética no trabalho

O Conselho de Administração aprovou um *Código de Ética* que abrange os princípios de atuação exigíveis às distintas companhias do Grupo e a todos os seus profissionais e corpo diretivo, qualquer que seja seu nível hierárquico, sua localização geográfica ou funcional e a companhia do Grupo para a qual preste serviço.

A Superintendência de Compliance é o órgão criado pelo Conselho de Administração para difundir, interpretar e informar aos órgãos competentes sobre o grau de cumprimento do *Código de Ética*.

As áreas de *compliance* de cada companhia do Grupo ou matriz de negócio aplicarão o *Código de Ética* da Companhia

12. Voluntariado corporativo

As companhias do Grupo desenvolverão programas de voluntariado corporativo e campanhas que promovam a participação dos profissionais do Grupo em ações solidárias, com a finalidade de colocar em prática o disposto no *Propósito e Valores* relativo à melhora da qualidade de vida das pessoas, ao cuidado com o meio ambiente e ao desenvolvimento sustentável, assim como ao acesso universal à energia e a erradicação da fome, incluindo campanhas de arrecadação para projetos que procurem dar resposta às necessidades sociais. Esses programas e campanhas terão como objetivo:

- a) Contribuir ao desenvolvimento do bem-estar social e da solidariedade;

- b) Reforçar o sentido de pertencimento ao Grupo e melhorar o clima de trabalho;
- c) Contribuir à formação ética dos profissionais, canalizando seu espírito solidário em benefício das comunidades nas quais o Grupo está presente; e
- d) Promover os valores de participação, compromisso, responsabilidade e trabalho em equipe.

* * *

Esta *Política* foi aprovada inicialmente pelo Conselho de Administração em 28 de junho de 2018 e modificada pela última vez na Reunião do Conselho de Administração de 09 de fevereiro de 2021.