

# Política de Diversidade e Inclusão

Atualizada em 09 de fevereiro de 2021

O Conselho de Administração da NEOENERGIA S.A. (“**Companhia**” ou Neoenergia) manifesta o compromisso de formar e manter uma equipe humana com base nos princípios da diversidade e inclusão, de forma a refletir a realidade social em que a Companhia está inserida. Da mesma forma, considera que a amplificação destes princípios tem um impacto real no compromisso, na satisfação, no talento e na qualidade de liderança dos seus profissionais.

Para tais fins e de acordo com as disposições da Estrutura Política de Recursos Humanos, o Conselho de Administração aprovou esta Política de Diversidade e Inclusão (a “Política”).

## 1. Objetivo

A finalidade desta Política é conceber um ambiente favorável que facilite e valorize a diversidade e inclusão dos profissionais da Companhia e das demais empresas pertencentes ao grupo, cuja entidade dominante é, no sentido estabelecido por lei, a Neoenergia (o “Grupo”).

A 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.

A inclusão, por sua vez, 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.

No marco de seu firme compromisso com a diversidade e inclusão, o Grupo garante a não discriminação entre os seus profissionais por quaisquer condições ou circunstâncias de caráter pessoal ou social que sejam dignas de tutela com base nesse compromisso, respeitando a legislação vigente e seguindo as melhores práticas internacionais, bem como as disposições neste âmbito no quinto dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) aprovados pelas Nações Unidas.

O Grupo mantém um sólido compromisso com o seu capital humano, como principal ativo estratégico e essencial para o sucesso dos negócios, e aposta em um modelo de gestão de pessoas comprometido com a excelência profissional e a qualidade de vida. Neste sentido, proporcionar um ambiente de trabalho diversificado e inclusivo, no qual todas as pessoas se sintam representadas e seja um verdadeiro reflexo da sociedade atual, é um compromisso inalienável da Neoenergia.

## 2. Princípios gerais

A Companhia está fortemente empenhada nas diferentes manifestações da diversidade e na promoção da inclusão, de acordo com os seguintes princípios gerais:

- a) Incentivar que todos os profissionais do Grupo contribuam com seus conhecimentos, experiências e habilidades, independentemente de quaisquer condições ou circunstâncias pessoais ou sociais;
- b) Fomentar um sentimento de inclusão no Grupo, para assegurar que todos os profissionais se considerem parte do projeto empresarial e reconheçam seu papel na comunidade local e nacional, de forma que os valores, princípios e objetivos da Neoenergia sejam assumidos como próprios e contribuam não apenas para o desenvolvimento profissional, mas também para o desenvolvimento pessoal;
- c) Reforçar, no sentido de contemplar a diversidade em questões de gênero, a promoção e o empoderamento do coletivo feminino de acordo com a Política de Igualdade de Oportunidades e Conciliação;
- d) Reconhecer a convivência de várias gerações como fonte de enriquecimento contínuo, pelas suas diversas capacidades e abordagens, tanto para os profissionais como para os diferentes negócios e áreas corporativas. A diversidade contribui, de forma decisiva, para a adaptação dos serviços que a Companhia presta às necessidades das comunidades em que atua;
- e) Levar em consideração que certas limitações de capacidades, consideradas obstáculos ao desenvolvimento de algumas tarefas, representam, pelo contrário, um valor agregado significativo em outros desempenhos. Em qualquer caso, não se deve considerar tais circunstâncias, preliminares e sem fundamento, como obstáculos a uma integração adequada no trabalho; e
- f) Reconhecer que o caráter internacional do Grupo e a contribuição de pessoas de diferentes origens, raças ou etnias representam uma fonte de enriquecimento permanente e decisivo do Grupo, que deve ser preservada e promovida.

### **3. Linhas básicas de ação**

Para atingir o objetivo estabelecido nesta Política e cumprir os princípios gerais enunciados anteriormente, o Grupo assume e promove as seguintes linhas básicas de atuação:

- a) Promover a informação e a comunicação com as diferentes comunidades em que o Grupo atua para que a Neoenergia seja reconhecida como um espaço ideal para o desenvolvimento profissional dos seus diversos colaboradores, fruto das suas práticas inclusivas;
- b) Garantir que os processos de seleção e contratação sejam baseados em critérios neutros e objetivos de mérito e competência e, conseqüentemente, minimizem vieses ou preconceitos contra a diversidade, ao mesmo tempo que se estabeleçam ações específicas para promover a inclusão de grupos com menos facilidade de acesso ao mercado de trabalho;

- c) Respeitar, no estabelecimento das condições de trabalho, o princípio da igualdade de condições de trabalho para os que representam a mesma exigência e o mesmo valor, aproveitando o talento que todos os profissionais podem aportar na sua diversidade;
- d) Abordar com medidas de integração e conciliação as situações de pessoas solteiras, casadas ou em união estável, divorciadas, separadas, viúvas, vivendo com pluralidade de pessoas, com ou sem filhos, e com outras circunstâncias de relações familiares e afetivas;
- e) Assegurar que as decisões relativas à promoção profissional, bem como ao desenvolvimento profissional, assentem em critérios equitativos, eliminando em todas as decisões empresariais a este respeito os motivos ou consequências nefastas para a diversidade, promovendo a adequada inclusão de todos os grupos profissionais;
- f) Excluir os preconceitos que possam existir em relação a pessoas cuja condição social, cultural ou educacional não correspondam a 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 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;
- h) 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;
- i) Preservar um ambiente livre de assédio moral no trabalho, principalmente aquele cuja intenção ou fundamento seja a discriminação direta ou indireta, garantindo o estabelecimento de canais de denúncia ágeis e eficazes;
- j) 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;
- k) 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;
- l) 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 inclusiva; e

- m) 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.

Para atingir os objetivos estabelecidos nesta Política, a Companhia e o Grupo têm a respectiva gestão responsável, reportando-se à Diretoria de Recursos Humanos, da Companhia que se encarrega da implementação, acompanhamento e verificação do cumprimento desta Política e da Política de Igualdade de Oportunidades e Conciliação.

\* \* \*

Esta Política foi aprovada pelo Conselho de Administração em 09 de janeiro de 2021.