

Política de Igualdade de Oportunidades e Conciliação

Atualizada em 09 de fevereiro de 2021

O Conselho de Administração da NEOENERGIA, S.A (a “Companhia”) reconhece como objetivo estratégico o desenvolvimento de relações trabalhistas baseadas na igualdade de oportunidades, na não discriminação e no respeito à diversidade e à inclusão, compromisso declarado na *Política de Diversidade e Inclusão*. Em particular, considera a igualdade de gênero parte essencial dos valores da organização. Da mesma forma, a Companhia promove a conciliação da vida pessoal e profissional como um complemento essencial para potencializar o pleno desenvolvimento integral de seus profissionais.

A estes efeitos, e em conformidade com o disposto na Estrutura Política dos Recursos Humanos, o Conselho de Administração aprovou esta Política de Igualdade de Oportunidades e Conciliação (a “Política”).

1. Finalidade

A finalidade desta Política é obter um ambiente favorável que facilite, em linha com a Política de Diversidade e Inclusão, a igualdade de oportunidades, a não discriminação e a conciliação da vida pessoal e trabalhista dos profissionais da Companhia e das demais companhias pertencentes ao grupo, cuja entidade dominante é, no sentido estabelecido pela lei, a Companhia (o “Grupo”), e, em particular, a igualdade efetiva de gênero, tudo isso respeitando 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.

2. Princípios básicos de atuação

Para a consecução desta finalidade, o Grupo assume e promove os seguintes princípios básicos de atuação, que devem presidir sua atuação no desenvolvimento das 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 estáveis e de qualidade, com conteúdos ocupacionais que garantam uma melhoria contínua das aptidões e competências dos profissionais.
- b) Desenvolver o princípio de igualdade de oportunidades no trabalho, cujo cumprimento constitui um dos pilares essenciais do desenvolvimento profissional e que implica o compromisso de praticar e demonstrar um

tratamento equitativo que favoreça a progressão pessoal e profissional da equipe humana do Grupo nos seguintes âmbitos:

1. Promoção, desenvolvimento profissional e compensação: valorizar aqueles conhecimentos e habilidades necessários para realizar o trabalho, por meio da avaliação de objetivos 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 necessárias a cada função, além dos atributos dos profissionais para a criação de valor, a dedicação e responsabilidade no desempenho de suas funções.

2. Seleção: escolher os melhores profissionais por meio de ferramentas e sistemas de seleção baseadas no mérito e nas capacidades dos candidatos.
 3. Contratação: não estabelecer diferenças salariais de caráter discriminatório.
 4. Formação: garantir a formação e o treinamento de cada profissional nos conhecimentos e habilidades que se requerem para o adequado desenvolvimento de seu trabalho.
 5. Apoio aos profissionais com capacidades diferentes, promovendo sua ocupação efetiva.
 6. Impulso de uma comunicação transparente, respirando a inovação e concedendo a autonomia necessária ao profissional no exercício de suas funções.
 7. Eliminação de quaisquer ações contrárias à igualdade de oportunidades.
- c) Promover a igualdade de gênero dentro do Grupo quanto ao acesso ao emprego, à formação, à promoção profissional e às condições de trabalho, como manifestação da realidade social e cultural e, em particular:
1. Reforçar o compromisso do Grupo com a igualdade de gênero, tanto na organização quanto na sociedade e fomentar a sensibilização sobre este tema nos dois âmbitos.

2. Garantir o princípio de igualdade de oportunidades no desenvolvimento profissional, removendo os obstáculos que possam impedir ou limitar a carreira por razão de gênero.
 3. Adotar ações positivas para corrigir as desigualdades que se apresentem e para fomentar o acesso do gênero menos representado a cargos de responsabilidade nos quais tenham escassa ou nula representação.
 4. Potencializar mecanismos e procedimentos de seleção e desenvolvimento profissional que facilitem a presença do gênero menos representado com a qualificação necessária em todos os âmbitos da organização nos quais sua representação seja insuficiente, incluindo o desenvolvimento de programas de formação e de acompanhamento do desenvolvimento profissional específicos para as mulheres que fomentem a existência de um número significativo de executivas no Grupo.
 5. Procurar uma representação equilibrada nos diferentes órgãos e níveis de tomada de decisões, garantindo a participação em condição de igualdade de oportunidades em todos os âmbitos do Grupo.
 6. Fomentar a organização das condições de trabalho com perspectiva de gênero, permitindo a conciliação da vida pessoal, e profissional de todos os colaboradores do Grupo, garantindo a eliminação de todas as discriminações por motivo de gênero.
 7. Proteger a gravidez e o parto como situações específicas do grupo profissional feminino, evitando que este tenha impactos negativos na sua carreira profissional.
 8. Promover programas de colaboração com centros de ensino para fomentar a presença de gênero menos representado em carreiras e programas de formação relacionados com os negócios do Grupo nos quais a presença de um dos gêneros seja substancialmente inferior relativamente ao outro.
 9. Colaborar na luta contra a 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 obtidos por todos os profissionais em tempo parcial e em tempo integral.
- e) Implantar medidas para adaptação das condições de trabalho que favoreçam a conciliação e o respeito da vida pessoal e familiar dos seus profissionais e

que facilitem o melhor equilíbrio entre esta e as responsabilidades laborais, independentemente de seu gênero. Em particular, 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) Estabelecer formas eficazes para que as condições de prestação de serviços, especialmente no que se refere à organização do tempo e do local de trabalho, sejam flexíveis e permitam uma melhor adaptação às diferentes situações que possam surgir na vida privada dos profissionais.
- g) Manter os compromissos com as instituições externas, esforçando-se em dar cumprimento às responsabilidades adquiridas, com o fim de obter e manter os reconhecimentos concedidos ao Grupo em matéria de conciliação e igualdade.
- h) Estimular a contratação de fornecedores que possuam medidas internas de conciliação e equidade de gênero para seus colaboradores, alinhadas a esta Política.

3. Instrumentos

Para alcançar os objetivos estabelecidos nesta *Política*, a Companhia e o Grupo contam com suas diretorias responsáveis. À Diretoria de Recursos Humanos da Companhia, cabe a implantação, acompanhamento e verificação do cumprimento desta *Política* e da Política de Diversidade e Inclusão.

* * *

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