

# POLÍTICA DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E CONCILIAÇÃO

Atualizada em 15 de junho de 2020

O Conselho de Administração da NEOENERGIA, S.A (a “**Companhia**”) reconhece como objetivo estratégico o desenvolvimento de relações trabalhistas baseadas na igualdade de oportunidades, a não discriminação e o respeito à diversidade. Em particular, considera que a igualdade de gêneros forma parte dos valores essenciais da organização.

A estes efeitos, e em conformidade com o disposto na *Estrutura política de 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 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 gêneros, tudo isso respeitando a legislação vigente em cada país e seguindo as melhores práticas internacionais, incluindo o disposto neste âmbito no quinto dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) aprovados pela Organização das Nações Unidas.

## 2. Princípios básicos de atuação

Para a consecução dos objetivos sinalizados, o Grupo assume e promove os seguintes princípios básicos de atuação, que devem presidir sua atuação no âmbito das relações laborais:

- a) Garantir a qualidade do emprego, fomentando a manutenção de postos de trabalho estáveis e de qualidade, com conteúdo ocupacionais que garantam uma melhora contínua das aptidões e competências dos profissionais.
- b) Respeitar a diversidade, promovendo a não discriminação por razão de raça, cor, idade, sexo, estado civil, ideologia, opiniões políticas, nacionalidade, religião, orientação sexual ou qualquer outra condição pessoal, física ou social entre seus profissionais.
- c) Desenvolver o princípio de igualdade de oportunidades. Este princípio, cujo cumprimento constitui um dos pilares essenciais do desenvolvimento profissional, suporta o compromisso de praticar e demonstrar um trato equitativo que impulse 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 e desempenho.

2. Contratação: não estabelecer diferenças salariais por razão de condições pessoais, físicas ou sociais como o sexo, a raça, o estado civil ou a ideologia, as opiniões políticas, a nacionalidade, a religião ou qualquer outra condição pessoal, física ou social.
  3. Recrutamento e seleção: escolher os melhores profissionais por meio de uma seleção baseada no mérito e nas capacidades dos candidatos.
  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.
- d) Promover a igualdade de gêneros 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 e oportunidades no desenvolvimento profissional dos gêneros dentro do Grupo, removendo os obstáculos que possam impedir ou limitar a carreira por razão de gêneros.
  3. Analisar medidas de ação positiva 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 acompanhamento do desenvolvimento profissional específicos para as mulheres.
  5. Procurar uma representação equilibrada nos diferentes órgãos e níveis de tomada de decisões, garantindo que os gêneros participem de condições de igualdade de oportunidades em todos os âmbitos de consulta e de decisão 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 profissionais que trabalham no Grupo, garantindo a eliminação de todas as discriminações por motivo de gênero.

- e) Manter os compromissos com as instituições externas, esforçando-se em dar cumprimento as responsabilidades adquiridas, com o fim de obter e manter os reconhecimentos que sejam concedidos ao Grupo em matéria de conciliação e igualdade.
- f) Implantar medidas de conciliação que favoreçam o respeito da vida pessoal e familiar de seus profissionais e facilitem o melhor equilíbrio entre esta e as responsabilidades trabalhistas de ambos os gêneros, destacando em particular, as dirigidas a fomentar o respeito do tempo de descanso de suas profissões e evitar, sempre que possível, a comunicação profissional fora da jornada de trabalho.
- g) Homogeneizar as condições de trabalho e os benefícios obtidos pelos profissionais em tempo parcial e em tempo integral.
- h) Favorecer a contratação daqueles fornecedores que contam com medidas internas em matéria de conciliação e igualdade de gênero para seus colaboradores e que cumpram com o disposto nesta .
- i) 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.
- j) Colaborar na luta contra a violência de gênero mediante o estabelecimento de programas específicos que incluam medidas de proteção, apoio e informação, acompanhar e proteger as vítimas de violência de gênero.
- k) Erradicar o uso de linguagem discriminatória em qualquer tipo de comunicação corporativa, interna ou externa.

\* \* \*

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 15 de junho de 2020.