

# Política de diversidade, equidade, inclusão e prevenção de assédio

Atualizada em 12 de dezembro de 2024

O Conselho de Administração da NEOENERGIA S.A. (a “**Sociedade**” ou a “Companhia”) tem a competência para desenhar, avaliar e revisar em caráter permanente o Sistema de Governança e Sustentabilidade e, especificamente, aprovar e atualizar as políticas corporativas, as quais contêm as pautas que regem a atuação da Sociedade e das demais sociedades integradas ao grupo, cuja entidade dominante é, no sentido estabelecido por lei, a Sociedade (o “Grupo”).

No exercício destas responsabilidades, ciente do seu compromisso com seu capital humano, principal ativo estratégico e chave do sucesso da Sociedade, e de acordo com as disposições de seu Código de Ética, da Política de respeito aos Direitos Humanos e a Política de Gestão de Pessoas, o Conselho de Administração aprova esta Política de diversidade, equidade inclusão e prevenção de assédio (a “**Política**”).

## 1. Finalidade

A finalidade desta Política é obter um ambiente de trabalho justo, igualitário e respeitoso por meio do estabelecimento de medidas que impulem a diversidade, equidade e inclusão dos profissionais das sociedades do Grupo, assim como aquelas que contribuam com a erradicação de comportamentos contrários aos valores do Grupo e a sua cultura baseada na ética e na integridade empresarial, tudo em conformidade com a legislação vigente e seguindo as melhores práticas de mercado, incluindo o disposto no quinto e décimo dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (os “**ODS**”) aprovados pela Organização das Nações Unidas (a “**ONU**”).

A gestão da diversidade, equidade e a promoção da inclusão são elementos-chave da estratégia empresarial do Grupo.

## 2. Âmbito de Aplicação

Esta Política é aplicável a todas as sociedades que integram o Grupo e às empresas participadas não integradas ao Grupo sobre as quais a Sociedade detenha influência na gestão, dentro dos limites legalmente estabelecidos.

Nas empresas participadas onde esta Política não se aplica, a Companhia promoverá, por meio de seus representantes nos órgãos de administração, o alinhamento das próprias políticas com as da Companhia.

Além disso, esta Política também é aplicável, conforme o caso, às *joint ventures*, uniões temporais de empresas, e às outras associações equivalentes nas quais a Companhia exerça influência na gestão.

## 3. Definições:

**Assédio moral** – é toda e qualquer conduta não desejada, que se caracteriza por comportamento abusivo, frequente e intencional, mediante atitudes, gestos, palavras ou

escritos que possam ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa, que atentem contra a sua moral, dignidade pessoal e autoestima, tornando o ambiente de trabalho hostil e degradante. Alguns exemplos não exaustivos de condutas que se consideram assédio moral são críticas depreciativas ou humilhação em público, insinuar boatos e informações falsas, forçar colaborador a pedir demissão ou transferência, impor atividades impossíveis de serem executadas, imitar os efeitos de uma incapacidade, comentários depreciativos, gestos ou imagens de caráter racista, homofóbico, transfóbico ou biofóbico, assim como atacar a religião ou as crenças de alguém.

**Assédio sexual** – é a conduta de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente ou assediador da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função.

**Importunação sexual** – é a conduta de praticar contra alguém com quem não se tenha ascendência profissional, e sem a sua anuência, ato libidinoso (de caráter sexual) com o objetivo de satisfazer a própria lascívia (desejo sexual) ou a de terceiro. Como exemplo de importunação sexual, têm-se atos de apalpar, tocar, desnudar, fazer comentários de cunho sexual, dentre outros, sem consentimento ou trazendo desconforto à vítima.

**Discriminação** – qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em motivos de raça ou cor, etnia, gênero, idade, deficiência, orientação sexual, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de trato com o emprego.

**Diversidade** – conjunto de características visíveis e invisíveis que fazem as pessoas únicas e singulares.

**Equidade** – tratamento diferenciado oferecido em circunstâncias específicas e justificáveis com o fim de alcançar a igualdade no exercício de direitos.

**Igualdade** – condição em que todas as pessoas tenham os mesmos direitos, recursos e oportunidades independentemente de qualquer condição particular.

**Inclusão** – é o reconhecimento de que as diferentes perspectivas que cada indivíduo pode aportar, geram oportunidades para que todos possam desempenhar seu máximo potencial e fomentam um sentimento de pertencimento que faz com que as pessoas se sintam valorizadas e parte de um grupo ou comunidade.

#### 4. Princípios básicos de ação em relação à igualdade de oportunidades

Para a concretização dos objetivos e compromissos relativos à igualdade de oportunidades, assumem-se e promovem-se os seguintes princípios básicos de atuação, que devem reger as relações laborais das sociedades que integram o Grupo:

- a) Garantir a não discriminação entre seus profissionais e o posicionamento contrário a qualquer conduta ou prática associada a preconceitos por razão de raça ou cor, etnia, gênero, idade, deficiência, orientação sexual, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social ou qualquer outra singularidade de uma pessoa que não guarde relação com os requisitos para desempenhar seu trabalho;
- b) 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 de qualidade, salários justos e oportunidades de aprimoramento contínuo das aptidões e competências profissionais;

- c) Em linha com a *Política de Respeito aos Direitos Humanos*, garantir os direitos de liberdade sindical, observados nas normas legais, a fim de preservar a opção de cada pessoa em sua relação com as organizações sindicais e a atuação destas em defesa de seus legítimos interesses;
- d) Atrair e escolher profissionais por meio de ferramentas e sistemas de seleção baseados na experiência, no conhecimento e nas capacidades dos candidatos;
- e) Assegurar uma adequada integração do profissional na empresa, estabelecendo condições retributivas equitativas segundo seu posto de trabalho;
- f) Equilibrar as condições de trabalho e os benefícios obtidos pelos profissionais por tempo parcial e a tempo integral;
- g) Garantir a formação e o treinamento de cada profissional nos conhecimentos e habilidades requeridos para o adequado desenvolvimento de seu trabalho;
- h) Utilizar critérios neutros e objetivos relacionados a mérito, capacidade e desempenho para valorizar, reconhecer e retribuir seus profissionais;
- i) 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 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, conforme previsto na *Política de Desenvolvimento e uso responsável de ferramentas de inteligência artificial*; e
- j) Fomentar a organização das condições de trabalho de forma a permitir a conciliação da vida pessoal e profissional de todos os colaboradores que trabalham nas sociedades do Grupo, facilitando a estão de situações de adoção e pré-adoção.

## 5. Princípios básicos para atuação em relação à diversidade, equidade e inclusão

A Sociedade adota as seguintes medidas para impulsionar a diversidade, equidade e a inclusão, entendidas como valores da organização e um diferencial competitivo:

- a) Promove uma cultura organizacional e processos de gestão que permitam que todos os profissionais do Grupo possam aportar seus conhecimentos, experiências e habilidades, com independência de quaisquer condições ou circunstâncias pessoais ou sociais;
- b) Reforça o compromisso das sociedades do Grupo com a igualdade, especialmente com a de gênero e racial, tanto para sua respectiva organização quanto para as comunidades em que estão presentes, e fomenta a sensibilização sobre esta matéria nos dois âmbitos.
- c) Procura uma representação equilibrada de gênero e raça nos diferentes órgãos de tomada de decisões e níveis hierárquicos, garantindo a condição de igualdade em todos os âmbitos das sociedades do Grupo;
- d) Propõe ações positivas e de reconhecimento que contribuam para a correção das desigualdades que se apresentem e para fomentar o acesso e a progressão do gênero e raça menos representados;
- e) Promove programas de colaboração com centros de treinamento para fomentar a presença de gênero e raça menos representados nas carreiras do Grupo e programas de

formação relacionados com os negócios desenvolvidos pelas sociedades que integram o Grupo;

- f) Protege a gestação, o parto e o pós-parto como situações específicas do coletivo feminino, evitando que possa repercutir negativamente na carreira dessas profissionais, assim como incentiva o exercício da corresponsabilidade entre mulheres e homens;
- g) Colabora no combate à violência de gênero, estabelecendo programas específicos que incluam medidas de proteção, apoio e informação às vítimas.
- h) Promove a acessibilidade física e tecnológica e apoia os profissionais com deficiência, promovendo o seu emprego efetivo;
- i) Reconhece que o caráter internacional do Grupo fomenta a contribuição de pessoas de diferentes origens, raças, e etnias que representa uma fonte de enriquecimento a ser preservada;
- j) Facilita a mobilidade interna e a interação entre os profissionais do Grupo para promover redes de contatos e equipes que aproveitem deste multiculturalismo;
- k) Incentiva a convivência e o intercâmbio de conhecimento das distintas gerações como uma fonte de enriquecimento contínuo e de inovação;
- l) Implementa medidas que favoreçam a integração, o bem-estar e o orgulho de pertencimento dos distintos coletivos;
- m) Fomenta uma cultura inclusiva, baseada no respeito e na colaboração;
- n) Incorpora nos programas de liderança conteúdos que favoreçam uma melhor tomada de decisões em processos relacionados com a gestão de pessoas, de forma a contribuir com o avanço do Grupo na direção da diversidade e com a construção de uma cultura cada vez mais inclusiva;
- o) Fomenta a comunicação inclusiva, tanto interna como externa, de modo que se reflita a diversidade das pessoas que fazem parte da Sociedade e do Grupo;
- k) Informa e comunica às comunidades onde operam as sociedades do Grupo seu compromisso com a diversidade, equidade e inclusão, como forma atração para os diversos coletivos; e
- l) Equilibrar as condições de trabalho e os benefícios obtidos pelos profissionais por tempo parcial e a tempo integral;

## **6. Princípios básicos de atuação e prevenção de assédio, importunação e discriminação**

A Sociedade tem um firme compromisso de prevenir e combater assédio, importunação e discriminação, em qualquer de suas formas, e para isto adota as seguintes medidas:

- a) Fomenta uma cultura preventiva de qualquer manifestação de violência corporativa, intimidação, discriminação, importunação e assédio em todas as formas, mediante a

realização de ações de divulgação, conscientização e formação desenvolvidas com a suficiente periodicidade para garantir a atualização de conhecimentos neste âmbito;

- b) Fomenta que os líderes, no âmbito de suas responsabilidades, atuem de forma exemplar, promovendo um ambiente de trabalho respeitoso e saudável;
- c) Adota tolerância zero contra qualquer conduta que constitua intimidação, importunação ou assédio;
- d) Coloca em prática soluções e medidas para salvaguardar o bem-estar das pessoas afetadas por estes comportamentos, garantindo a não existência de represálias;
- e) Adota as medidas necessárias, incluídas, em seu caso, as de caráter disciplinar que se estimem pertinentes; e
- f) Adota tolerância zero contra qualquer espécie de retaliação em função da realização de denúncias nos canais de comunicação do Grupo, conforme estabelecido na Política de Compliance e Proteção ao Informante.

## 7. Instrumentos:

Para atingir os objetivos estabelecidos nesta *Política*, a Sociedade conta com normas estabelecidas no Sistema de Governança e Sustentabilidade e com Canal de denúncias confidencial e anônimo. A Diretoria de Pessoas e Organização da Sociedade se encarrega da implementação, acompanhamento e verificação do cumprimento desta Política.

\* \* \*

Esta Política foi inicialmente aprovada pelo Conselho de Administração em 28 de junho de 2018 como Política de Igualdade de oportunidades e Conciliação. Posteriormente, como consequência da vocação pioneira da Sociedade e como resultado do processo de revisão do Sistema de Governança e Sustentabilidade, aprovou uma Política de Igualdade, Diversidade e Inclusão. Em 15 de julho de 2021, o Conselho de Administração da Companhia aprovou a fusão da Política de Diversidade e Inclusão e a Política de Igualdade de Oportunidade de Conciliação, constituindo esta Política de Igualdade, Diversidade e Inclusão. Nesta data se aprova a alteração da denominação desta política, passando a denominar-se Política de Diversidade, Equidade e Inclusão, a qual foi atualizada pela última vez em 27 de setembro de 2023. Em reunião de 12 de dezembro de 2024 atualiza a denominação para *Política de diversidade, equidade inclusão e prevenção de assédio*.