

Política de Gestão de Pessoas

Atualizada em 12 de dezembro de 2024

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

No exercício destas responsabilidades e consciente de que a excelente gestão de todos os processos e recursos das sociedades pertencentes ao Grupo é uma alavanca imprescindível para a criação de valor de forma sustentável para todos os seus grupos de interesse e para o cumprimento do disposto no Propósito e Valores do Grupo Neoenergia, o Conselho de Administração aprova esta Política de Gestão de Pessoas (a “**Política**”).

1. Finalidade

A finalidade desta Política é definir, elaborar e difundir um modelo de gestão de pessoas que permita atrair, desenvolver e fidelizar o talento, bem como fomentar bem-estar físico, mental e emocional da equipe mediante o seu crescimento pessoal e profissional, fazendo com que seja partícipe do projeto de êxito empresarial do Grupo e garantindo um posto de trabalho digno e estável em um ambiente diversificado e inclusivo.

As pessoas determinam, 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 perdem, de forma paulatina, sua capacidade de gerar riqueza. Nesse sentido, é essencial que as empresas definam, desenhem e difundam um modelo de gestão que promova o bem-estar não só físico e mental de seus profissionais, mas um ambiente de trabalho adequado, agradável, satisfatório e estimulante que gere confiança e motivação, o que impulsionará o desenvolvimento profissional e pessoal das equipes e resultará em uma maior criatividade e produtividade, contribuindo, portanto, para a consecução dos objetivos empresariais.

Para tanto, na tomada de decisões é importante considerar o impacto que elas geram no ambiente de trabalho e no bem-estar físico, mental e emocional dos profissionais.

Assim, as iniciativas em matéria de bem-estar adaptadas às necessidades empresariais reduzem o absenteísmo, fomentam a satisfação laboral, o compromisso dos profissionais e a fidelização do talento, estimulam a geração e o debate de ideias, promovem a inovação e a motivação, e incrementam o sentido de pertença à empresa.

Consideram-se princípios-chave para o cuidado e desenvolvimento da equipe a elaboração e a implantação de estruturas de gestão de pessoas e das relações

trabalhistas que permitam compartilhar o êxito do conjunto das sociedades que integram o Grupo com todos os colaboradores, que promovam seu desenvolvimento econômico e social, contribuindo para o cumprimento do oitavo dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (os “**ODS**”) aprovados pela Organização das Nações Unidas (“ONU”) e que favoreçam a competitividade e a eficiência empresarial.

Especificamente, esta Política estabelece as pautas de atuação quanto: (i) à seleção de seus profissionais; (ii) à criação de empregos estáveis e de qualidade, em um ambiente diverso, inclusivo, saudável e seguro; (iii) à construção de relações estáveis com as equipes; (iv) à conciliação da vida pessoal e profissional; (v) à gestão da promoção do talento e da formação; e (vi) ao fomento e impulso do bem-estar.

A gestão das pessoas e das relações de trabalho deve vir presidida 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, bem como pelo alinhamento dos interesses dos profissionais com os objetivos estratégicos definidos no âmbito do Grupo.

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, equidade, inclusão e prevenção de assédio*; a *Política de seleção e contratação*; a *Política de gestão do conhecimento*; e a *Política de saúde e segurança no trabalho*.

2. Âmbito de aplicação

Esta *Política* aplica-se a todas as sociedades que integram o Grupo, assim como às sociedades participadas não integrantes do Grupo sobre as quais a Sociedade tenha influência na gestão, dentro dos limites legalmente estabelecidos.

Naquelas sociedades participadas em que esta Política não seja aplicável, a Sociedade promoverá, por meio de seus representantes nos órgãos da Administração, o alinhamento das políticas próprias com as da Sociedade.

Além disso, esta *Política* é também aplicável, no que proceda, às *joint ventures*, uniões temporais de empresas e outras associações equivalentes, nas quais a Sociedade exerça influência na gestão.

3. Princípios gerais de atuação

Para a consecução dos objetivos assinalados, as sociedades do Grupo assumem e promovem os seguintes princípios gerais de atuação que devem presidir a gestão da sua equipe:

- a) Um acordo de relações trabalhistas adequadas e de mecanismos negociados 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 trabalho de valor, que favoreça a seleção, contratação, promoção e fidelização do talento, composta por uma retribuição competitiva e um entorno de trabalho diverso e inclusivo, que facilite a conciliação da vida pessoal e profissional e impulse o crescimento profissional dos colaboradores das sociedades do Grupo. Este crescimento profissional deve estar baseado em critérios objetivos de desempenho, na igualdade de oportunidades e no compromisso com o Propósito e Valores do Grupo Neoenergia e com o projeto empresarial do Grupo.
- c) O desenvolvimento de processos homogêneos de gestão de pessoas que avancem na implantação de uma cultura de talento em todos os estados nos quais operam as sociedades do Grupo, respeitando as características e singularidades 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, equidade, inclusão e prevenção de assédio*. Do mesmo modo, deverão impulsionar-se medidas para facilitar a integração efetiva desses coletivos e de pessoas com deficiência, bem como para obter um bom ambiente de trabalho que facilite aos profissionais a conciliação da vida pessoal e profissional, respeitando a legislação vigente e seguindo as melhores práticas internacionais.
- e) Incentivo a empregos estáveis e de qualidade.
- f) Um sistema de retribuições que permita a atração e fidelização 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 para o conjunto das sociedades do Grupo e seu crescimento.
- h) O reconhecimento e valorização dos vínculos familiares e pessoais dos profissionais das sociedades do Grupo, consequência necessária das fortes raízes locais destas nas comunidades nas quais historicamente têm desenvolvido seus negócios, e estabelecimento de medidas concretas que assegurem que nos processos de contratação e promoção interna não se favoreçam nem se discriminem os colaboradores com base nessa vinculação, nem se fira o princípio de igualdade de oportunidades.
- i) A garantia de que os processos de seleção, contratação e promoção das sociedades do Grupo assegurarão que todos os seus profissionais sejam pessoas honoráveis e idôneas, alinhadas com o disposto no Propósito e Valores do Grupo Neoenergia e com os princípios e compromissos assumidos no Código de Ética, valorizando-se sua trajetória e recusando 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, equidade, inclusão e prevenção de assédio*.
- j) Ambiente de trabalho seguro, livre de qualquer assédio e saudável em todas as sociedades do Grupo.
- k) O fomento e impulso do bem-estar no trabalho, cuidando e oferecendo um ambiente de trabalho adequado, agradável, satisfatório e estimulante, que gere

confiança e motivação entre os profissionais, bem como seu compromisso com os valores das sociedades do Grupo.

4. Instrumentos

Para a consecução dos objetivos mencionados, as sociedades do Grupo contam com os seguintes instrumentos:

- a) Políticas de Gestão de Pessoas: esta *Política de Gestão de Pessoas*, a *Política de diversidade, equidade, inclusão e prevenção de assédio*, a *Política de seleção e contratação*, a *Política de gestão do conhecimento* e a *Política de saúde e segurança*;
- b) A Diretoria de Pessoas e Organização ou a diretoria que em algum momento possa assumir as suas funções, que tem como principal objetivo a homogeneização das diretrizes para a gestão e promoção do talento no âmbito do Grupo, de forma a atender às distintas realidades sócio-trabalhistas dos locais em que opera com o apoio das diretorias de pessoas e organização das distintas sociedades 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 Pessoas e Organização da Sociedade, ou a diretoria que em algum momento possa assumir as suas funções, poderá criar comitês especializados em áreas como a seleção e contratação de profissionais, treinamento, sistemas de remuneração ou benefícios sociais;
- c) As demais diretorias do Grupo que, alinhadas com a Diretoria de Pessoas e Organização, ou a diretoria que em algum momento possa assumir as suas funções, são responsáveis pela implementação, acompanhamento e verificação do cumprimento da *Política de diversidade, equidade, inclusão e prevenção de assédio*;
- d) Os contratos coletivos ou acordos equivalentes específicos que regulam 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 das sociedades do Grupo, e, especificamente, subcomissões mistas ou comitês com os colaboradores, pesquisa de clima ou satisfação no trabalho, encontros com o presidente e com os membros da alta direção, reuniões específicas, a página Web corporativa e as diferentes intranets das sociedades do Grupo;
- f) Os programas de mobilidade que, alinhados com o modelo de negócio do Grupo, beneficiam o intercâmbio de experiências e conhecimentos, o desenvolvimento profissional, bem como a promoção do talento e a consolidação de uma cultura de Grupo;
- g) Programas de formação que fomentem o desenvolvimento do capital intelectual e a promoção dos colaboradores dentro das sociedades do Grupo;
- h) Um programa específico de formação e aprimoramento da equipe de liderança que permite a promoção interna e assegura a sucessão ordenada na alta direção e outros cargos-chave das demais companhias do Grupo;

- i) Programas e processos de prevenção de riscos trabalhistas e um sistema global de segurança e saúde no trabalho baseados em padrões definidos e aplicáveis a todas as sociedades do Grupo;
- j) Canais de denúncia independentes e confidenciais que permitem aos colaboradores informarem quaisquer não conformidades em relação à aplicação dos princípios do Código de Ética do Grupo; e
- k) Guias e programas mediante os quais se promova o bem-estar físico, mental e emocional, bem como um ambiente de trabalho saudável, seguro, agradável, diverso e inclusivo, que fomente o desenvolvimento pessoal e profissional da equipe das sociedades do Grupo e atenda às suas preocupações de formação global.

5. Princípios básicos de atuação em relação com a diversidade, equidade e inclusão

Na Política de diversidade, equidade, inclusão e prevenção de assédio são desenvolvidos os objetivos e princípios do Grupo nestas matérias, que podem ser sintetizados nos seguintes:

- a) respeito da diversidade entre os profissionais das sociedades do Grupo, promovendo a não discriminação;
- b) desenvolvimento do princípio da igualdade de oportunidades, cujo cumprimento constitui um dos pilares essenciais para o desenvolvimento profissional e leva consigo o compromisso de praticar e demonstrar um trato equitativo que promova a progressão pessoal e profissional das equipes, evitando, entre outras questões, que os profissionais com vínculos familiares ou pessoais análogos ocupem cargos que dependam diretamente – hierárquica ou funcionalmente – dos profissionais com os quais estejam vinculados; e
- c) promoção da equidade, em especial, no referente ao acesso ao emprego, à formação, à promoção profissional e às condições de trabalho.

A Companhia assegura que os processos relacionados à seleção, contratação, gestão das relações trabalhistas, treinamento e promoção de profissionais em que se utilize inteligência artificial e, principalmente, os algoritmos utilizados, não sofram de vieses que violem, pelo seu desenho ou pelo resultado da sua efetiva implementação, os objetivos e compromissos do Grupo em termos de diversidade e promoção da inclusão, nem impossibilitam a sua verificação por limitações de transparência e/ou rastreabilidade dos resultados conforme previsto na Política de Desenvolvimento e uso responsável de ferramentas de inteligência artificial.

6. Princípios básicos de atuação em relação à seleção e contratação de profissionais

Tal e como se desenvolve na Política de seleção e contratação e na Política de diversidade, equidade, inclusão e prevenção de assédio, os princípios básicos de atuação em relação à seleção e contratação são:

- a) Desenvolver um marco para a homogeneização dos procedimentos de atração de talentos, seleção e contratação nas sociedades do Grupo.
- b) Zelar para que os processos de seleção e contratação sejam objetivos e imparciais, evitando que no processo de seleção de familiares de profissionais das sociedades do Grupo, ou de pessoas com outra vinculação pessoal análoga, participem pessoas com as quais estejam vinculados, caracterizando conflito de interesses.
- c) Favorecer o acesso dos jovens a seu primeiro emprego, mediante programas de bolsas, graduações e outros acordos.
- d) Apresentar aos candidatos uma proposta de trabalho atrativa, que favoreça a seleção e a contratação dos melhores profissionais.
- e) Favorecer a contratação de profissionais de coletivos excluídos e de pessoas com diferentes capacidades.
- f) A proposta de valor das sociedades do Grupo deve estar baseada na igualdade de oportunidades; na diversidade; na inclusão; em uma retribuição competitiva; uma ampla oferta de formação e desenvolvimento profissional; em um entorno de trabalho saudável, seguro, diverso e inclusivo; na contribuição ao projeto empresarial; e em medidas que facilitem a conciliação da vida pessoal e profissional.
- g) Promover que as contratações de seus profissionais se realizem mediante contratos de prazo indeterminado, respeitando a legislação local.
- h) Homogeneizar as condições trabalhistas e os benefícios oferecidos aos colaboradores em regimes de trabalho parcial e integral.

7. Princípios básicos de atuação em relação à gestão, à promoção do talento e à formação

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

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

- a) O estabelecimento de um marco conceitual no qual se incluem todas as ações formativas elaboradas para impulsionar a qualificação das equipes, adaptando-o a um entorno de trabalho diverso e inclusivo, multicultural, permeável às mudanças culturais, expandindo os princípios contidos no Propósito e Valores do

Grupo Neoenergia, criando valor para o Grupo e favorecendo o desenvolvimento sustentável dos negócios.

- b) O desenvolvimento de programas e planos de formação que favoreçam o aperfeiçoamento profissional para o desempenho do posto de trabalho, a adequação às mudanças tecnológicas e organizacionais, a adaptação das equipes às exigências das sociedades 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) A formação como elemento-chave de qualificação e desenvolvimento profissional e uma janela de oportunidades de promoção dentro do perímetro do Grupo.
- d) Os programas de formação deverão conter aspectos relacionados com o respeito aos direitos humanos, à diversidade e à inclusão e promover 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 do Grupo que se quer defender perante a sociedade civil.
- e) A difusão e o compartilhamento do conhecimento existente nas sociedades do 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.

8. Princípios básicos de atuação em relação às avaliações do desempenho e desenvolvimento

As avaliações dos colaboradores e a comunicação de seus resultados aos avaliados são aspectos fundamentais para o desenvolvimento profissional. Os princípios básicos de atuação relativos a este âmbito são:

- a) Realizar periodicamente avaliações do desempenho dos colaboradores das sociedades do Grupo baseadas em critérios objetivos.
- b) Comunicar seu resultado ao avaliado de forma que se favoreça seu desenvolvimento profissional, contribuindo à criação de uma cultura de *feedback*.
- 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 envolvidos.

9. Princípios básicos de atuação em relação ao sistema de retribuição

As sociedades do Grupo consideram prioritário que o sistema de retribuição promova a consolidação de sua equipe, como principal fator diferenciador em relação a seus competidores. Os princípios básicos de atuação que devem orientar os sistemas de retribuição das sociedades do Grupo são:

- a) Favorecer a atração, contratação e permanência dos melhores profissionais.
- b) Guardar coerência com o posicionamento estratégico do Grupo e com seu desenvolvimento, com sua realidade internacional e multicultural, bem como com seu objetivo de excelência.
- c) Reconhecer e recompensar a dedicação, a responsabilidade e o desempenho de todos os seus profissionais.
- d) Adaptar-se às diferentes realidades dos locais onde operam as distintas sociedades do Grupo.
- e) Situar-se e manter-se à vanguarda do mercado, em coerência com a posição alcançada pela própria Sociedade e as demais sociedades do Grupo.

10. Princípios básicos de atuação em relação à conciliação da vida pessoal e profissional

Conseguir a efetiva conciliação entre a vida pessoal e profissional da equipe é uma prioridade do Grupo, desenvolvida por meio dos seguintes princípios básicos de atuação:

- a) Implantar medidas de conciliação que favoreçam o respeito da vida pessoal e familiar dos profissionais e facilitem o melhor equilíbrio desta com suas responsabilidades laborais.
- b) Estabelecer vias efetivas para que as condições de prestação de serviços, especialmente no que se refere à organização do tempo e ao local de trabalho, sejam flexíveis e permitam sua melhor adaptação às diferentes situações que possam surgir na vida privada dos profissionais.
- c) Manter os compromissos com as instituições externas, esforçando-se em dar cumprimento aos compromissos assumidos, com o fim de obter e conservar as certificações e distintivos concedidos às sociedades do Grupo em matéria de conciliação.
- d) Favorecer a contratação daqueles fornecedores que adotem medidas internas que privilegiem a conciliação entre a vida pessoal e profissional de seus profissionais.
- e) Respeitar, reconhecendo as devidas medidas de conciliação, entre outras, as situações de pessoas solteiras, casadas, em união estável, divorciadas, separadas, viúvas, em convivência com uma pluralidade de pessoas, com ou sem filhos, e com quaisquer outras circunstâncias familiares ou afetivas particulares, incluindo a vinculação específica que se origina com animais de estimação, como seres vivos dotados de sensibilidade.

11. Princípios básicos de atuação em relação ao respeito à vida privada e à 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 as sociedades do Grupo, conforme consta nesta *Política*, 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 pessoal e profissional, com atenção especial para a desconexão dos dispositivos digitais, sem favorecer ou discriminar os profissionais, com base nos seguintes princípios básicos de atuação:

- a) Promover uma política de desconexão digital adequada, que vise fomentar o respeito ao tempo de descanso e 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.
- b) Definir os critérios de desconexão, 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, ao seu envolvimento nas tarefas que cobrem territórios em diferentes fusos horários ou 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.

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

12. Sistema global de segurança e saúde no trabalho

Reconhecendo a importância que têm 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 a deterioração da saúde física e mental relacionados com o trabalho, de forma apropriada e adaptadas ao tamanho e contexto de cada organização e da natureza específica dos riscos para os colaboradores das sociedades do Grupo, assim como em seus âmbitos de influência, contribuindo com a realização do terceiro e do oitavo dos ODS aprovados pela ONU.

A *Política de saúde e segurança no trabalho* tem por objetivo 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 Gestão de Risco Corporativo* e abranger os princípios básicos de atuação das sociedades 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 física e mental, incluindo o bem-estar emocional e social com padrões mínimos, de forma a assegurar a harmonização dos critérios aplicados em todas as sociedades do Grupo.

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

13. Princípios básicos de atuação em relação ao bem-estar

Em linha com o fomento e a promoção do bem-estar entre os profissionais, a Sociedade colocará à sua disposição ferramentas e protocolos com a finalidade de minimizar a possibilidade de sofrer desgaste profissional (*burnout*), estresse laboral ou ansiedade, bem como meios que lhes permitam gerar resiliência frente às adversidades, sejam próprias do ambiente de trabalho ou procedentes do âmbito privado.

Os princípios básicos de atuação que guiarão as sociedades do Grupo neste âmbito são:

- a) reconhecer que a cultura e o ambiente de trabalho contribuem significativamente na capacidade dos profissionais para eleger um estilo de vida saudável, bem como conscientizar sobre a importância que a saúde física tem no âmbito pessoal e profissional;
- b) defender um estilo de vida saudável que não se limite apenas ao surgimento de doenças, mas que promova o bem-estar físico, mental e emocional, estimulando os profissionais a participarem de atividades físicas regularmente e reduzindo as práticas sedentárias, proporcionando acesso a opções de alimentação saudáveis, ajudando no processo de evitar maus hábitos ou promovendo ambientes de trabalho motivadores;
- c) preparar espaços compartilhados de trabalho que facilitem a colaboração e interação entre os profissionais das sociedades do Grupo e estimulem a proposta e debate de iniciativas e ideias, fazendo parte do desenvolvimento das atividades das sociedades do Grupo;
- d) promover ações que fomentem o trabalho em equipe de forma a gerar um clima agradável, estimulante e de confiança entre os profissionais, melhorando os vínculos existentes, com o objetivo de criar uma equipe coesa e motivada; e
- e) facilitar o acesso a iniciativas relacionadas à saúde física, mental e emocional, promovendo a escolha de opções que representem uma melhora da saúde coletiva.

14. Ética no trabalho

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

A Superintendência de Compliance tem atribuída a função de difundir, interpretar e informar aos órgãos competentes o grau de cumprimento do Código de Ética.

As unidades ou áreas de *Compliance* de cada sociedade do Grupo aplicarão o Código de Ética da Sociedade.

15. Princípios básicos de atuação em relação ao voluntariado corporativo

As sociedades do Grupo desenvolverão programas de voluntariado corporativo e campanhas que promovam a participação de seus profissionais em ações solidárias, cujo objetivo é colocar em prática o disposto no Propósito e Valores do Grupo Neoenergia e na Política Geral de Desenvolvimento Sustentável, relativamente 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 à erradicação da fome, incluindo campanhas de arrecadação para projetos que procurem dar resposta às necessidades sociais. Dessa forma, as referidas campanhas e programas de voluntariado corporativo constituem um meio adicional de contribuição à realização dos ODS aprovados pela ONU.

Esses programas e campanhas se guiarão pelos seguintes princípios básicos de atuação:

- a) contribuir com o desenvolvimento do bem-estar social e da solidariedade;
- b) reforçar o sentido de pertencimento ao Grupo e melhorar o clima de trabalho;
- c) contribuir para a formação ética dos profissionais, canalizando seu espírito solidário em benefício das comunidades nas quais as sociedades do Grupo estão presentes; 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 12 de dezembro 2024.