Estrutura Política De Capital Humano

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 seus Grupos de Interesse e para o cumprimento do disposto no Propósito e Valores do Grupo Neoenergia, o Conselho de Administração aprova esta *Estrutura Políticade Capital Humano*("***Política***").

1. Finalidade

A finalidade desta *Política* é definir, elaborar e difundir um modelo de gestão d capital humano do Grupo que permita atrair, impulsionar, fidelizar e reter o talento. Além disso, tem como finalidade fomentar o crescimento pessoal e profissional de todas as pessoas que pertencem à equipe humana do Grupo, fazendo com que sejam partícipes do seu projeto de êxito empresarial e garantindo-lhes um posto de trabalho digno e seguro em um ambiente diversificado e inclusivo.

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 Igualdade Diversidade e Inclusão;* a *Política de Seleção e Contratação;* a *Política de Gestão do Conhecimento;* e a *Política de Saúde e Segurança no Trabalho*.

A equipe humana determina, de maneira fundamental, a diferença entre as empresas competitivas e as que não o são, assim como a diferença entre as que criam valor de forma sustentável e as que perdem, de forma paulatina, sua capacidade de gerar riqueza.

Consideram-se princípios-chave para a conservação do capital humano a elaboração e a implantação de estruturas de gestão de capital humano e de relações trabalhistas que permitam compartilhar o êxito do Grupo com todos os colaboradores, que promovam seu desenvolvimento econômico e social, contribuindo com o cumprimento do oitavo dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável aprovados pela Organização das Nações Unidas ("ODS") e que favoreçam a competitividade e a eficiência empresarial.

Esta *Política* estabelece as pautas que devem reger as relações trabalhistas nas diferentes sociedades do Grupo e serve de referência para definir os objetivos da

Sociedade e do Grupo na gestão de capital humano. Especificamente, estabelece as pautas 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 conciliação da vida pessoal e profissional; e (iv) à gestão da promoção do talento e da formação.

A gestão de capital humano e das relações de trabalho devem vir presididas 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 do Grupo.

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, o Grupo assume e promove os seguintes princípios gerais de atuação que devem presidir a gestão de seu capital humano:

a) 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 retenção de talento, composta por uma retribuição competitiva e um entorno de trabalho diverso e inclusivo, que facilite a conciliação da vida pessoal e profissional e impulsione o crescimento profissional dos colaboradores do Grupo. Este crescimento profissional deve estar baseado em critérios objetivos de desempenho, na igualdade de oportunidades e no compromisso com o *Propósito e os Valores do Grupo* e com o projeto empresarial do Grupo;

c) o desenvolvimento de processos homogêneos de gestão de capital humano que avancem na implantação de uma cultura de talento em todos os estados nos quais opera o Grupo, respeitando as particularidades 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 Igualdade, Diversidade e Inclusão*. Do mesmo modo, deverão impulsionar-se medidas para facilitar a integração efetiva desses coletivos com distintas capacidades, bem como para obter um entorno favorável 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 retenção 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 do Grupo e seu crescimento;

h) o reconhecimento e valorização dos vínculos familiares e pessoais dos profissionais do Grupo, consequência necessária do forte arraigo local deste nas comunidades nas quais historicamente desenvolveu seus negócios, e estabelecimento de medidas concretas que assegurem que nos processos de contratação e promoção interna não se favoreça nem se discrimine os colaboradores com base nessa vinculação, nem se vulnere 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 seus profissionais sejam pessoas honoráveis e idôneas, alinhadas com o disposto no Propósito e Valores e com os princípios contidos no Código de Ética, valorando-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 Igualdade, Diversidade e Inclusão; e*

j) ambiente de trabalho seguro, livre de qualquer assédio e saudável em todas as sociedades do Grupo.

4. Instrumentos

Para a consecução dos objetivos mencionados, a Sociedade e o Grupo contam com os seguintes instrumentos:

a) políticas de Capital Humano: esta Estrutura Política dos Recursos Humanos, a *Política de Igualdade, Diversidade e Inclusão*, a Política de Seleção e Contratação, a Política de Gestão do Conhecimento e a Política de Saúde e Segurança;

b) a Diretoria de Recursos Humanos da Sociedade, que tem como principal objetivo a homogeneização das diretrizes para a gestão e promoção do talento no Grupo, de forma a atender às distintas realidades sócio trabalhistas dos locais em que opera com o apoio das diretorias de recursos humanos 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 Recursos Humanos da Sociedade 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 Recursos Humanos, são responsáveis pela implementação, acompanhamento e verificação do cumprimento da *Política de Igualdade, Diversidade e Inclusão;*

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 do Grupo: 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 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 favorecem o desenvolvimento do capital intelectual e a promoção dos colaboradores dentro do Grupo;

h) um programa específico de formação e aprimoramento da equipe de liderança que fomenta a promoção interna e assegura a sucessão ordenada na alta direção e demais cargos-chave 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; e

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.

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

Na *Política de Igualdade, Diversidade e Inclusão* são desenvolvidos o objetivo e o princípio do Grupo nestas matérias, que podem ser sintetizados nos seguintes:

a) Respeitar a diversidade entre os seus profissionais, promovendo a não discriminação;

b) Desenvolver o princípio da igualdade de oportunidade, 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 da equipe humana, 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) Promover a igualdade de gênero, 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

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

Tal e como se desenvolve na *Política de Seleção e Contratação e na Política de Igualdade, Diversidade e Inclusão*, os princípios básicos de atuação em relação com a seleção e contratação são:

a) desenvolver um processo marco para a de homogeneização dos procedimentos de seleção e contratação no 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 do Grupo ou de pessoas com outra vinculação pessoal análoga participem pessoas com as quais estejam vinculados, caracterizando conflito de interesse;

c) favorecer o acesso dos jovens a seu primeiro emprego mediante programas de bolsas e outros acordos;

d) apresentar aos candidatos uma proposta de trabalho de valor 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 do Grupo deve estar baseada na igualdade de oportunidades; na diversidade; na inclusão; em uma retribuição competitiva; em um entorno de trabalho saudável, seguro, diverso e inclusivo; no projeto empresarial; no balanço da vida pessoal e profissional; e na conciliação;

g) promover que as contratações de seus profissionais se realizem mediante contratos de prazo indeterminado, respeitando a legislação local; e

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 com a gestão e a promoção do talento e a 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 da qualidade global, que afete a todos os profissionais 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 da equipe humana, adaptando-o a um entorno de trabalho diverso e inclusivo, multicultural, permeável às mudanças culturais, expandindo os princípios contidos no Propósito e Valores, criando valor para o Grupo e favorecendo o desenvolvimento sustentável dos negócios da Sociedade;

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 da equipe humana às exigências 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) que a formação seja um elemento-chave de qualificação e desenvolvimento profissional e uma janela de oportunidades de promoção dentro do Grupo;

d) os programas de formação devam conter aspectos relacionados com o respeito aos direitos humanos, à diversidade e à inclusão e que promovam 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 que o Grupo quer defender perante a sociedade civil; e

e) a difusão e o compartilhamento do conhecimento existente no 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 com as avaliações do desempenho e desenvolvimento

As avaliações dos colaboradores e a comunicação de seu resultado 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 do Grupo baseadas em critérios objetivos;

b) comunicar seu resultado ao avaliado de forma que se favoreça seu desenvolvimento profissional; e

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 afetados.

9. Princípios básicos de atuação em relação com o sistema de retribuição

O Grupo considera prioritário que o sistema de retribuição favoreça a consolidação de seu capital humano, como principal fator diferenciador em relação a seus competidores. Os princípios básicos de atuação que devem orientar o sistema de retribuição 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 e com seu objetivo de excelência;

c) reconhecer e recompensar a dedicação, a responsabilidade e o desempenho de todos seus profissionais;

d) adaptar-se às diferentes realidades dos locais onde operam as distintas sociedades do Grupo; e

e) situar-se à vanguarda do mercado em coerência com a posição alcançada pela própria Sociedade e seu Grupo.

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

Conseguir a efetiva conciliação entre a vida pessoal e profissional da equipe humana 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 lugar 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 adquiridos, com o fim de obter e conservar as certificações e distintivos concedidos ao Grupo em matéria de conciliação;

d) favorecer a contratação daqueles fornecedores que adotem medidas internas que favoreçam a conciliação entre a vida pessoal e profissional de seus profissionais; e

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 com o 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 o 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 do 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; e

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, devido ao seu envolvimento nas tarefas que cobrem territórios em diferentes fusos horários ou devido 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 da equipe humana 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 deterioração da saúde físico e mental relacionado com o trabalho, de forma apropriada e adaptadas ao tamanho e contexto de cada organização e da natureza específica dos riscos para os colaboradores do Grupo, assim como em seus âmbitos de influência, contribuindo com a realização do terceiro e do oitavo dos ODS aprovados pela Organização das Nações Unidas.

A *Política de Saúde e Segurança no Trabalho* tem por objeto 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, psicológico e social no trabalho com padrões mínimos, de forma a assegurar a harmonização dos critérios aplicados em todas as sociedades do Grupo.

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

13. Ética no trabalho

O Conselho de Administração aprovou um *Código de Ética* que abrange os princípios básicos de atuação exigíveis às distintas sociedades do Grupo e a 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 sobre o grau de cumprimento do *Código de Ética.*

As áreas de *compliance* de cada sociedade do Grupo ou matriz de negócio aplicarão o *Código de Ética* da Sociedade.

14. Princípios básicos de atuação em relação com o 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* e na *Política Geral de Desenvolvimento Sustentável* relativo 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 Organização das Nações Unidas.

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 à formação ética dos profissionais, canalizando seu espírito solidário em benefício das comunidades nas quais o Grupo está presente; e

d) promover os valores de participação, compromisso, responsabilidade e trabalho em equipe.

* * *