

# Política de Igualdade de Oportunidades e Conciliação

19 de dezembro de 2018

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*.

## 1. Finalidade

A finalidade desta *Política de igualdade de oportunidades e conciliação* 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 obter a consecução desses objetivos, o Grupo assume e promove os seguintes princípios básicos de atuação:

- 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 trabalhadores 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 sua carreira por razão de gêneros.
  3. Analisar medidas de ação positiva para corrigir as desigualdades que se apresentem e para fomentar o acesso de mulheres 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 de mulheres 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, trabalhista e familiar de todos os profissionais que trabalham no Grupo, garantindo a eliminação de todas as discriminações por motivo de gênero.
- e) 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..
- f) Favorecer a contratação daqueles fornecedores que contam com medidas internas em matéria de conciliação e igualdade de gênero para seus funcionários que cumpram com o disposto nesta *Política de igualdade de oportunidades e conciliação*.
- g) 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.

- h) 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.
- i) Erradicar o uso de linguagem discriminatória em qualquer tipo de comunicação corporativa, interna ou externa.

\* \* \*

Esta *Política de igualdade de oportunidades e conciliação* 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 19 de dezembro de 2018.