

Estrutura Política dos Recursos Humanos

Atualizada em 17 de fevereiro de 2020

O Conselho de Administração da NEOENERGIA S.A. (a “**Companhia**”) considera o talento de seus colaboradores um ativo estratégico. Os colaboradores das companhias pertencentes ao grupo cuja entidade dominante é, no sentido estabelecido pela lei, a Companhia (o “**Grupo**”) são o elemento-chave para alcançar o propósito e colocar em prática os valores corporativos contemplados no Propósito e Valores do Grupo.

1. Finalidade

O objetivo desta *Estrutura Política dos Recursos Humanos* (“Política”) é definir, elaborar e difundir um modelo de gestão de recursos humanos do Grupo que permita captar, impulsionar e reter o talento e fomentar o crescimento pessoal e profissional de todas as pessoas que pertencem à equipe humana do Grupo, fazendo com que sejam partícipes do projeto de êxito empresarial e garantindo-lhes um posto de trabalho digno e seguro.

Esta Política se desenvolve por meio das seguintes políticas de desenvolvimento sustentável: a *Política de Recrutamento e Seleção*, a *Política de Gestão do Conhecimento*, a *Política de Igualdade de Oportunidades e Conciliação* e a *Política de Saúde e Segurança no Trabalho*. Em um mundo no qual os ativos de produção tradicionais são cada vez mais acessíveis, o capital humano determina, 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 vão perdendo paulatinamente 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 recursos humanos e de relações trabalhistas que permitam compartilhar o êxito do Grupo com todos os trabalhadores e 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 favorecendo a competitividade e a eficiência empresarial.

A Política deve estabelecer as pautas que regem as relações trabalhistas nas diferentes companhias do Grupo e servir de referência para definir os objetivos da Companhia e do Grupo na gestão dos recursos humanos quanto: à seleção de seus profissionais, às garantias e à estabilidade de um emprego de qualidade, à criação de uma relação estável com os trabalhadores, à segurança e à saúde trabalhista, assim como à gestão e à promoção do talento.

A gestão dos recursos humanos deve vir presidida pelo respeito à diversidade, pela igualdade de oportunidades e não discriminação e pelo alinhamento dos interesses dos profissionais com os objetivos estratégicos do Grupo.

2. Princípios gerais de atuação

Para a consecução dos objetivos assinalados, o Grupo assume e promove os seguintes princípios que devem presidir a gestão de seu capital humano:

- a) Um acordo de relações trabalhistas adequadas e de mecanismos acordados 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 valor, que favoreça a seleção, contratação, promoção e retenção de talento, composta por uma retribuição competitiva e um entorno de trabalho que impulse o crescimento profissional dos colaboradores do Grupo, baseado na igualdade de oportunidades, no compromisso com o Propósito e os Valores do Grupo e com o projeto empresarial do Grupo e a conciliação entre a vida pessoal e profissional;
- c) O desenvolvimento de processos homogêneos de recursos humanos 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 no respeito à diversidade. Do mesmo modo, deverão impulsar-se medidas para obter um entorno favorável que facilite a conciliação da vida pessoal e trabalhista, respeitando a legislação vigente e seguindo as melhores práticas internacionais;
- e) A consolidação de 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 entre os 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 empregados com essa vinculação nem se vulnere o princípio de igualdade de oportunidades; e
- i) A garantia de que os processos de seleção, contratação e promoção das companhias 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 rechaçando-se quem, por seus antecedentes, careça da idoneidade exigível.

3. Instrumentos

Para a consecução destes objetivos, a Companhia e o Grupo contam com os seguintes instrumentos:

- a) Políticas de Recursos Humanos: esta Estrutura Política dos Recursos Humanos, a Política de Recrutamento e Seleção, a Política de Igualdade de Oportunidades e Conciliação, a Política de Saúde e Segurança no Trabalho e a Política de Gestão do Conhecimento;
- b) A Diretoria de Recursos Humanos da Companhia 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 territórios em que opera e às diretorias de recursos humanos das distintas companhias 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

Companhia poderá criar comitês globais especializados em áreas como a seleção e contratação de profissionais, treinamento, sistemas de remuneração ou benefícios sociais;

- c) Convênios coletivos ou acordos equivalentes específicos para regular os aspectos relacionados com a gestão dos recursos humanos, assim como os mecanismos específicos de seguimento estabelecidos;
- d) Canais de diálogo e comunicação com os empregados: subcomissões mistas ou comitês com os trabalhadores, pesquisa de clima trabalhista, encontros com o presidente e alta direção, reuniões específicas, a página Web corporativa e as diferentes intranets do Grupo;
- e) Programas de mobilidade alinhados com o modelo de negócio do Grupo para beneficiar o intercâmbio de experiências e conhecimentos, o desenvolvimento profissional e a promoção do talento, a consolidação de uma cultura de Grupo;
- f) Programas de formação que favoreçam o desenvolvimento do capital intelectual e a promoção dos trabalhadores dentro do Grupo;
- g) 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; e
- h) Programas e processos de prevenção de riscos trabalhistas e um sistema global de segurança e saúde trabalhista, baseado em padrões definidos aplicáveis a todas as companhias do Grupo.

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

Tal e como se desenvolve na *Política de Recrutamento e Seleção*, os princípios fundamentais de atuação em relação com a seleção e contratação são:

- a) Desenvolver um programa de homogeneização dos processos de seleção no Grupo;
- b) Favorecer o acesso dos jovens a seu primeiro emprego mediante programas de bolsas e outros acordos;
- c) Apresentar aos candidatos uma oferta de valor competitiva que favoreça a seleção e a contratação dos melhores profissionais;
- d) A oferta de valor do Grupo deve compor-se a partir de uma retribuição competitiva, um entorno de trabalho baseado na igualdade de oportunidades, o projeto empresarial, o balanço da vida pessoal e profissional e a conciliação;
- e) Implementar medidas dirigidas a fomentar o respeito ao tempo de descanso de seus colaboradores e a evitar, quando seja possível, as comunicações profissionais fora do horário de trabalho;
- f) Promover que as contratações de seus profissionais se realizem mediante contratos de prazo indefinido e estáveis;
- g) Homogeneizar as condições trabalhistas e os benefícios oferecidos aos empregados em período parcial e completo;
- h) Garantir 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 intervenham os profissionais com os quais estejam vinculados; e

- i) Favorecer a contratação de profissionais de coletivos excluídos e de pessoas com distintas capacidades.

5. 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 Companhia 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.

Além disso, a Companhia trabalha continuamente para configurar uma oferta de valor dirigida aos seus colaboradores, que favoreça à seleção, contratação, promoção e retenção de talento.

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

- a) O estabelecimento de um marco conceitual no qual se incluem todas as ações formativas elaboradas para impulsionar a qualificação do quadro de funcionários, adaptando-o a um entorno de trabalho 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 Companhia;
- b) O desenvolvimento de programas e planos de formação que favoreçam o aperfeiçoamento profissional para o desempenho do posto de trabalho, a adequação dos recursos humanos às mudanças tecnológicas e organizacionais, a adaptação dos novos profissionais às exigências do Grupo e uma maior capacidade de desenvolvimento profissional;
- c) Que a formação seja um elemento-chave de qualificação profissional e abra as oportunidades de promoção dentro do Grupo;
- d) Que os programas de formação contenham aspectos relacionados com o respeito aos direitos humanos e que fomentem uma cultura de comportamento ético; e
- e) A difusão e a posta em comum do conhecimento existente no Grupo, a aprendizagem contínua e o intercâmbio cultural, de forma que se aumente a eficiência operacional graças ao uso apropriado do capital intelectual, em conformidade com o disposto na Política de Gestão do Conhecimento.

6. Avaliações do desempenho e desenvolvimento

As avaliações dos funcionários e a comunicação de seu resultado aos avaliados é um aspecto fundamental para o desenvolvimento profissional. Os princípios fundamentais de atuação são:

- a) Realizar periodicamente avaliações do desempenho dos funcionários do Grupo;
- 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 funcionários afetados.

7. Sistema de retribuições

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 de atuação que devem orientar o sistema de retribuição do Grupo são:

- a) Favorecer a atração, contratação e retenção 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 locais onde operam as distintas companhias do Grupo; e
- e) Situar-se à vanguarda do mercado em coerência com a posição alcançada pela própria Companhia e seu Grupo.

8. Diversidade e igualdade de oportunidades e conciliação

A Política de Igualdade de Oportunidades e Conciliação desenvolve os objetivos e princípios do Grupo na matéria, que podem sintetizar-se nos seguintes princípios:

- a) Respeitar a diversidade, entre seus profissionais, promovendo a não discriminação por razão de origem étnica, cor, idade, sexo, estado civil, ideologia, opiniões políticas, nacionalidade, religião, orientação sexual ou qualquer outra condição pessoal, física ou social;
- b) Desenvolver o princípio de igualdade de oportunidades, cujo cumprimento constitui um dos pilares essenciais do desenvolvimento profissional e suporta o compromisso de praticar e demonstrar um trato equitativo que impulse a progressão pessoal e profissional da equipe humana, evitando que os profissionais com vínculos familiares ou pessoais análogos ocupem postos que dependam diretamente hierárquica ou funcionalmente dos profissionais com os quais estejam vinculados;
- c) Promover a igualdade de gênero em especial no que se refere ao acesso ao emprego, à formação, à promoção profissional e às condições de trabalho, como manifestação da realidade social e cultural;
- d) 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 em matéria de conciliação e igualdade; e
- e) Implantar medidas de conciliação que favoreçam o respeito da vida pessoal e familiar de seus profissionais e facilitem o melhor equilíbrio entre essa e as responsabilidades laborais.

9. Sistema global de segurança e saúde trabalhista

A *Política de Saúde e Segurança no Trabalho* tem por finalidade conseguir um entorno de trabalho seguro e saudável e abranger os princípios básicos de atuação das companhias do Grupo nesta matéria.

Em conformidade com o disposto na *Política de Saúde e Segurança no Trabalho*, o Grupo conta com um Sistema Global de Segurança e Saúde Trabalhista apoiado em padrões que visam determinar os níveis mínimos aplicáveis a todas as companhias.

Este Sistema Global contempla:

1. A integração dos critérios de segurança e saúde trabalhista em todas as fases do processo produtivo, em todos os métodos de trabalho e em todas as decisões, de tal forma que o corpo diretivo, técnicos e trabalhadores assumam suas responsabilidades na matéria;
2. A identificação, avaliação e controle eficaz dos riscos associados ao trabalho;
3. A adequação entre o empregado e seu posto de trabalho por meio da vigilância da saúde e da formação dos trabalhadores; e
4. Um mecanismo de avaliação em matéria de segurança e saúde trabalhista de acordo com os padrões estabelecidos para todo o Grupo, a fim de identificar possíveis separações, intercambiar as melhores práticas e estabelecer uma cultura global de excelência na prevenção de riscos.

O funcionamento do Sistema Global de Segurança e Saúde Trabalhista se desenvolve no *Manual do Sistema Global de Segurança e Saúde* e em alguns procedimentos estabelecidos em âmbito global, aplicáveis a todo o Grupo.

10. Ética no trabalho

O Conselho de Administração aprovou um *Código de Ética* que abrange os princípios de atuação exigíveis às distintas companhias 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, salvo no caso dos profissionais das sociedades que não sejam integralmente participadas pelo Grupo e que tenham aprovado seu próprio código de ética com ajuste a suas normas internas e a suas respectivas sociedades dependentes.

A Superintendência de Compliance é o órgão criado pelo Conselho de Administração para 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 Companhia

11. Voluntariado corporativo

As companhias do Grupo desenvolverão programas de voluntariado corporativo que promovam a participação dos profissionais do Grupo em ações solidárias, com a finalidade de colocar em prática o disposto no *Propósito e Valores* 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, incluindo campanhas de arrecadação para projetos que procurem dar resposta às necessidades sociais.

Esses programas terão como objetivo:

- a) Contribuir ao 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.

* * *

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 17 de fevereiro de 2020.