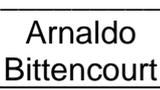


POLÍTICA		PL- 005/2023	
Denominação: Política de Prevenção do Assédio e da Má Conduta		Emissão 25/09/2022	Versão 01

## SUMÁRIO

Esta Política estabelece critérios e diretrizes para manter os mais elevados padrões de conduta profissional e respeito na Verene.

CONTROLE DE VERSÃO				
Versão	Data de Emissão	Autor	Aprovador	Detalhe de Revisão
V 1.0	25/09/2023	 Gabriella Silva	 Arnaldo Bittencourt	-

DocuSigned by:  
  
F846A644FFEF4EB...

<b>POLÍTICA</b>		<b>PL- 005/2023</b>	
Denominação: Política de Prevenção do Assédio e da Má Conduta		Emissão 25/09/2022	Versão 01

## **1. Objetivo**

- 1.1 Esta política se aplica a todos os Diretores e funcionários da Verene Energia S.A., suas controladas e afiliadas (“Verene”), fixos, eventuais, estagiários e estudantes, de meio período e período integral, e a todos os consultores ou pessoas em relação contratual com a Verene aos quais se aplica o Código de Ética e Conduta Profissional para executivos e funcionários. Além de relações entre funcionários da Verene, esta política também rege relações com pessoas externas (fornecedores, visitantes, clientes).

Ela se aplica a todas as formas de assédio e má conduta proibidas por lei, incluindo assédio com base em gênero, orientação sexual, raça, cor, idioma e nacionalidade.

## **2. Contexto**

- 2.1. A Verene é comprometida em fornecer e manter um local de trabalho saudável, respeitoso, livre de assédio, má conduta e intimidação, no qual os funcionários sejam tratados com respeito e dignidade. A legislação vigente proíbe no local de trabalho discriminação e assédio, que pode se caracterizar como assédio sexual ou psicológico, assédio de natureza racial ou religiosa ou de qualquer outra natureza prevista nas leis competentes.

## **3. Princípio Norteador**

- 3.1 Nenhum ato que possa configurar ou ser interpretado como assédio ou má conduta será tolerado pela Verene, independentemente se ele ocorrer nas dependências da Verene, durante viagens de negócios ou outros eventos relacionados às obrigações de um(a) funcionário(a) da Verene.

## **4. Definições**

- 4.1 Para fins desta política, assédio significa qualquer comentário ou ato questionável proibido por lei quando o(a) autor(a) sabe ou deveria saber por bom senso que o comentário ou ato é inapropriado, ressaltando-se que os atos não precisam ser direcionados a uma pessoa para serem considerados assédio.

POLÍTICA		PL- 005/2023	
Denominação: Política de Prevenção do Assédio e da Má Conduta		Emissão 25/09/2022	Versão 01

Atos que tenham o efeito de ridicularizar ou depreciar um grupo podem resultar em um ambiente de trabalho prejudicial e, portanto, configuram uma forma de assédio. Abaixo encontram-se as definições de assédio que podem ser encontradas no nosso cotidiano, sendo:

#### 4.2. Assédio psicológico/moral

Comportamento vexatório na forma de conduta repetitiva e hostil ou indesejada/sem intenção, comentários verbais, comentários por escrito, ações ou gestos, que afeta a dignidade ou integridade física de um(a) funcionário(a) e que resulta em um ambiente de trabalho prejudicial para ele(a).

Uma única ocorrência grave de tal comportamento que tenha um efeito prejudicial perante um(a) funcionário(a) também pode configurar assédio psicológico/moral.

##### **O que não é assédio psicológico/moral:**

Assédio psicológico não deve ser confundido com o exercício normal das prerrogativas de gestão do(a) funcionário(a), incluindo especialmente a atribuição de deveres, gestão do desempenho profissional ou absenteísmo, gestão disciplinar rotineira, aplicação de punições gradativas ou mesmo demissão.

Tampouco conflitos laborais, estresse relacionado ao trabalho e limitações profissionais e condições de trabalho difíceis devem ser confundidos com assédio.

#### 4.3. Assédio Sexual e Má Conduta Sexual

Assédio sexual e má conduta sexual são manifestados por qualquer comentário verbal ou não verbal, comportamento, ato ou contato indesejado com conotação sexual que viola a dignidade da pessoa à qual ele é direcionado ou cria uma situação intimidatória, hostil ou ofensiva a ele(a).

POLÍTICA		PL- 005/2023	
Denominação: Política de Prevenção do Assédio e da Má Conduta		Emissão 25/09/2022	Versão 01

Qualquer forma de pressão exercida com a finalidade real ou aparente de obter um ato sexual, seja em favor do(a) autor(a) ou de terceiros, também configura assédio sexual.

Assédio pode ser composto por um incidente isolado ou por uma série de incidentes.

De acordo com a legislação local, o assédio sexual pode resultar em responsabilidade civil e criminal aos agressores.

**Exemplos de comportamento que configuram assédio sexual ou má conduta sexual:**

- Comentários, piadas ou insinuações sobre gênero ou orientação sexual quando feitos por uma pessoa que tenha sido informada, ou deveria saber, que eles são ofensivos ou humilhantes, ou quando eles são ofensivos ou humilhantes devido a sua natureza;
- Gestos maliciosos ou ofensivos com conotação sexual ou obscena, comentários depreciativos ou humilhantes endereçados a pessoas de determinado gênero ou orientação sexual, ou usados para descrevê-las;
- Exibição ou disseminação, por meio físico, eletrônico ou por e-mail, de documentos com conotação sexual ou qualquer outro documento ofensivo;
- Recusa em trabalhar com pessoas com base em gênero ou orientação sexual, o que poderia também configurar como assédio moral;
- Investidas, propostas ou convites sexuais indesejados feitos repetidamente após serem recusados;

POLÍTICA		PL- 005/2023	
Denominação: Política de Prevenção do Assédio e da Má Conduta		Emissão 25/09/2022	Versão 01

- Atenção ou contato repetitivo ou indesejado após o término de uma relação consensual;
- Qualquer investida, proposta ou convite implícito ou explícito que possa ser interpretado como oferta de emprego, trabalho, remuneração ou possível promoção em troca de condições de natureza sexual; e
- Perguntas ou comentários invasivos sobre a vida particular de uma pessoa, contato físico não consensual, incluindo toques ou carícias, abuso verbal ou ameaças de natureza sexual, atos indecentes, assédio criminoso ou agressão sexual.

#### **4.4. Assédio e má conduta com base em raça, religião, idioma ou nacionalidade**

Comportamentos que configuram assédio com base em raça, religião ou nacionalidade incluem:

- Comentários e comportamentos que depreciam ou ridicularizam a raça, origem étnica, cor, religião, idioma ou nacionalidade de uma pessoa;
- Piadas e atos ofensivos direcionados a uma raça, origem étnica, cor, religião, idioma ou nacionalidade;
- Imitar sotaques, modo de falar ou traços específicos;
- Exibição ou disseminação, por meio físico ou eletrônico, de documentos que depreciam uma raça, origem étnica, cor, religião, idioma ou nacionalidade; e
- Recusa ou preferência em trabalhar com alguém com base em sua raça, origem étnica, cor, religião, idioma ou nacionalidade.

<b>POLÍTICA</b>		<b>PL- 005/2023</b>	
Denominação: Política de Prevenção do Assédio e da Má Conduta		Emissão 25/09/2022	Versão 01

## **5. RESPONSABILIDADES de pessoas em cargos de autoridade**

5.1 Qualquer pessoa em cargo de autoridade ciente de uma situação que envolve má conduta ou assédio deverá tomar as medidas cabíveis para acabar com isso. Mais especificamente, ele (a) deverá notificar e encaminhar tal situação ao Diretor de *Compliance* da Verene ou realizar a denúncia nos canais citados abaixo.

## **6. Responsabilidades de funcionários**

6.1 Todos os funcionários têm responsabilidade de se comportar de maneira respeitosa e não assediadora. Eles devem notificar uma pessoa em cargo de autoridade ou ligar/acessar o canal de denúncias indicados nesta política, se testemunharem assédio ou má conduta.

## **7. Confidencialidade e não represália**

7.1 Qualquer funcionário(a) pode relatar, denunciar ou registrar uma reclamação sobre assédio ou má conduta em total confidencialidade e sem medo de represália ou ameaça de represália contra ele(a). Nenhum(a) funcionário(a) será recriminado(a) ou penalizado(a) de forma alguma por chamar a atenção de uma pessoa em cargo de autoridade para uma situação prevista nesta política ou por registrar uma reclamação referente a assédio.

Informações referentes a relato, denúncia ou reclamação serão mantidas em sigilo. Informações que permitem a identificação dos envolvidos não serão divulgadas a menos que haja necessidade de proteger funcionários, investigar a situação, a reclamação ou o incidente, ou aplicar as medidas corretivas.

## **8. Canais de denúncia**

8.1 Qualquer um que queira fazer uma denúncia poderá recorrer aos canais abaixo:

### **Canais independentes e seguros:**

Site: [www.canalintegro.com.br/VereneEnergia](http://www.canalintegro.com.br/VereneEnergia)

Telefone: 0 800 878 9047

<b>POLÍTICA</b>		<b>PL- 005/2023</b>	
Denominação: Política de Prevenção do Assédio e da Má Conduta		Emissão 25/09/2022	Versão 01

Ou

- Seu superior imediato;
- O Diretor de Compliance da Verene;

O acesso ao site do canal de denúncias da Verene estará disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana e 365 dias por ano através da internet.

## **9. Processo para tratamento de uma situação ou reclamação**

### **9.1. Discutir a situação**

Uma pessoa vítima de incidente de assédio ou má conduta deve, **caso se sinta capaz de fazer isto**, conversar com a pessoa que exibiu o comportamento indesejado com o intuito de acabar com a conduta inapropriada. A pessoa que sofre um incidente de assédio, no entanto, não deve se sentir obrigada a reagir à situação ou responder à pessoa que exibiu o comportamento indesejado.

Se uma pessoa em tal situação não se sentir confortável em comunicar com o infrator ou se a comunicação não acabar com a conduta inadequada, ele(a) pode levar a questão ao(à) seu(sua) supervisor(a), à pessoa dos recursos humanos responsável pelo seu setor, à IAUX (assessoria independente) através do site ou do telefone 0800, ou ao Diretor de *Compliance*, que também é responsável por aplicar o Código de Ética e Conduta Profissional para Executivos e Funcionários.

Quando uma pessoa em tal situação entra em contato com seu(sua) supervisor(a) imediato(a) ou com a pessoa dos recursos humanos responsável pelo seu setor, este(a) deve informar o Diretor de *Compliance* para que uma investigação seja realizada.

POLÍTICA		PL- 005/2023	
Denominação: Política de Prevenção do Assédio e da Má Conduta		Emissão 25/09/2022	Versão 01

## 9.2. Investigação

A finalidade de uma investigação é apurar a ocorrência de assédio ou má conduta. O Diretor de *Compliance* é designado como pessoa responsável por realizar qualquer investigação sobre má conduta ou assédio.

A investigação deve ser realizada sem demora e de maneira justa e imparcial. As pessoas envolvidas na situação sob investigação devem ser ouvidas. As alegações devem ser analisadas de maneira justa para todos os envolvidos na situação. A confidencialidade dos envolvidos na situação sob investigação deve ser mantida, a menos que haja necessidade de divulgação para proteger funcionários, prosseguir com a investigação ou aplicar medidas corretivas. Não deve haver divulgação de detalhes referentes à reclamação ou à investigação, a menos que seja necessário quando forem aplicadas medidas corretivas ou sanções disciplinares recomendadas consideradas apropriadas. Quando a investigação for concluída, a pessoa que registrou a reclamação deve ser informada sobre as conclusões.

## 10. Processo de resolução

10.1. Em muitos casos, basta informar a pessoa que sua conduta é indesejada para resolver a situação de má conduta ou assédio.

No entanto, dependendo da gravidade do comportamento, dos fatos e das circunstâncias relevantes examinados na investigação, poderão ser aplicadas medidas administrativas ou disciplinares, ou uma combinação de ambas. Essas medidas podem incluir:

- Um pedido de desculpas formal ao(à) funcionário(a) vítima da situação;
- Uma advertência escrita anexada ao arquivo do(a) funcionário(a) que cometeu a infração;
- Serviços de orientação ou seminários sobre conscientização de assédio;

POLÍTICA		PL- 005/2023	
Denominação: Política de Prevenção do Assédio e da Má Conduta		Emissão 25/09/2022	Versão 01

- Suspensão ou dispensa, incluindo por justa causa; e

Exceto nos casos de demissão, os autores de violações a esta Política estarão sujeitos a treinamento obrigatório sobre conduta adequada no local de trabalho.

## 11. Documentos relacionados

- Código de Ética e Conduta Profissional para Executivos e Funcionários;
- Política de Compliance;
- Política de Privacidade; e
- Política de Recebimento e Tratamento de Denúncias.

## 12. Procedimento de Revisão

12.1 Esta política deve ser revisada a cada 3 anos, a menos que seja necessária uma revisão antecipada.