

# > POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO (DEI)

## Enquadramento e Objetivo

A sustentabilidade é um dos três pilares da estratégia da REN, com cinco eixos de atuação prioritários, ligados aos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS):

- 1) Transição energética e alterações climáticas;
- 2) Gestão do capital natural;
- 3) Valorização das nossas pessoas;
- 4) Criação de valor para as partes interessadas;
- 5) Governança responsável.

No âmbito do eixo de “valorização das nossas pessoas”, definimos como propósito a valorização dos colaboradores<sup>1</sup> por via da sua capacitação, compensação e proteção, assegurando um ambiente de trabalho inclusivo, seguro e focado no bem-estar, assim como, na promoção de uma cultura de diversidade, equidade e inclusão para a criação de um ambiente de trabalho ético e respeitador.

Os princípios de diversidade, igualdade de tratamento e não discriminação são parte integrante dos valores e da identidade institucional da REN, estando vertidos no [Código de Conduta](#) e na [Estratégia de Sustentabilidade](#). A REN e os seus colaboradores estão comprometidos em pautar a sua atuação pelos mais elevados padrões de integridade e dignidade individual, devendo denunciar qualquer prática que constitua discriminação, através dos canais disponibilizados para o efeito.

A presente política tem como objetivo definir os princípios orientadores da estratégia de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) da REN, assim como, garantir que as iniciativas DEI contribuem para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e que estão alinhadas com os compromissos ambientais, sociais, económicos e de governança da REN, por forma a reforçar o compromisso com a [Declaração Universal dos Direitos Humanos](#), com as [convenções da OIT](#) e com os [princípios do Global Compact das Nações Unidas](#).

## Âmbito

A presente política é aplicável aos colaboradores de todas as empresas do grupo.

## Conceitos e Princípios Orientadores

Os principais conceitos e os princípios orientadores da política de DEI são:

**Diversidade:** Reconhecer e valorizar as características e experiências dos colaboradores, incluindo etnia, nacionalidade, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas ou convicções religiosas.

**Equidade:** Reconhecer diferenças e tomar as medidas necessárias para garantir uma efetiva igualdade de oportunidades, com medidas que promovam o desenvolvimento profissional e pessoal de todos os colaboradores.

**Inclusão:** Fomentar um ambiente onde todos se sintam valorizados, respeitados e ouvidos, promovendo o bem-estar, segurança e ética no trabalho.

**Consciencializar:** Ser um agente ativo, interna e externamente, na consciencialização para adoção de comportamentos que visem impedir qualquer distinção no gozo dos direitos por motivos de etnia, nacionalidade, género, idade, capacidade física, orientação sexual, opiniões políticas ou convicções religiosas, privilegiando antes o princípio da igualdade de oportunidades, da diversidade e o mérito individual.

<sup>1</sup> Para simplificação da leitura, o termo “colaboradores” refere-se a todas as pessoas, independentemente da sua identidade de género.

**Alinhar:** Garantir que as políticas e práticas internas estão alinhadas com o princípio do respeito e do reconhecimento da singularidade de cada indivíduo, e com os pilares da Cultura REN (Responsabilidade, Colaboração e Meritocracia), com particular ênfase nos processos de Recursos Humanos (Recrutamento, Formação, Gestão de Carreira e na Conciliação da Vida Profissional e Pessoal/Familiar).

**Capacitar:** Garantir, através de ações de formação e/ou sensibilização, que os nossos colaboradores possuem as ferramentas necessárias para minimizarem o enviesamento inconsciente em todos os processos de tomada de decisão.

## Responsabilidades dos Principais Intervenientes

### Comissão Executiva:

- Estabelecer a visão e os objetivos da política;
- Fornecer recursos e os apoios necessários;
- Garantir que os princípios e práticas da DEI são integrados em todas as áreas da REN, na gestão de risco ESG e no reporte anual de sustentabilidade.

### Direção Recursos Humanos:

- Coordenar as ações, tomar decisões e garantir que a estratégia de DEI seja implementada de forma consistente;
- Desenvolver programas e iniciativas tendo em vista a promoção de uma cultura DEI dentro da REN;
- Medir o progresso na implementação da Política de DEI e identificar áreas que necessitem de melhoria;
- Divulgar e manter atualizada a Política de DEI.

### Diretores/Responsáveis de Departamento/Outros níveis hierárquicos:

- Promover um ambiente de trabalho inclusivo e garantir a equidade dentro de suas equipas;
- Apoiar a Direção de Recursos Humanos na divulgação e incentivar a participação nos programas e iniciativas implementadas.

### Colaboradores REN:

- Contribuir para uma cultura inclusiva, promovendo o respeito e a valorização da diversidade, denunciando comportamentos inadequados.

## Monitorização e Divulgação

A política DEI será revista em alinhamento com o plano de igualdade de género e o ciclo estratégico da política de sustentabilidade, ou sempre que existam alterações legislativas ou regulamentares sobre a matéria.

O progresso das iniciativas DEI será monitorizado e reportado anualmente, integrando os indicadores ESG e o feedback às partes interessadas. Para além disso, a política DEI terá de ser do conhecimento geral, sendo divulgada interna e externamente, de forma a promover a consciencialização e formação contínua de todos os envolvidos.