

	<p style="text-align: center;">POLITICA DE COMPLIANCE DA COCEL</p> <p style="text-align: center;">CONTROLADORIA & COMPLIANCE</p>	<p>Número: POLITICA.C&C.008.00</p> <p>Emissão: 06/03/2026</p> <p>Revisão: 06/03/2026</p> <p>Folha: 1 de 4</p>
--	--	---

POLÍTICA DE IGUALDADE DE GÊNERO

1. Objetivo

Estabelecer diretrizes para promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens no âmbito da Companhia Campolarguense de Energia – Cotel, assegurando ambiente de trabalho respeitoso, inclusivo e livre de discriminação.

Esta Política fundamenta-se na Lei nº 15.177/2025, na Lei nº 14.457/2022, e nas diretrizes estabelecidas no Código de Conduta Ética da Cotel, visando prevenir práticas discriminatórias, promover a equidade nas relações de trabalho e fortalecer a cultura de respeito, ética e valorização das pessoas.

2. Abrangência

Esta Política aplica-se a todos que atuam em nome da Companhia Campolarguense de Energia – Cotel, incluindo:

- Membros do Conselho de Administração;
- Membros do Conselho Fiscal;
- Diretores;
- Empregados;
- Estagiários;
- Aprendizes;
- Prestadores de serviços;
- Demais parceiros institucionais.

Todos devem observar e cumprir as disposições desta Política no exercício de suas atividades e nas relações estabelecidas no ambiente de trabalho.

3. Princípios

As relações de trabalho na Cotel devem observar os seguintes princípios:

- igualdade de oportunidades entre mulheres e homens;
- respeito à dignidade da pessoa humana;
- valorização da diversidade;
- prevenção à discriminação e ao assédio;
- promoção de ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo;
- transparência e equidade nas relações profissionais.



**POLITICA DE COMPLIANCE DA
COCEL**
CONTROLADORIA & COMPLIANCE

Número: POLITICA.C&C.008.00

Emissão: 06/03/2026

Revisão: 06/03/2026

Folha: 2 de 4

4. Diretrizes

Para promover a igualdade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho, a Cocol observará as seguintes diretrizes:

- assegurar igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho, vedada qualquer forma de discriminação em razão de gênero;
- garantir tratamento equitativo nas relações de trabalho;
- promover ambiente de trabalho baseado no respeito mútuo e na valorização da diversidade;
- incentivar práticas que contribuam para a participação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes áreas e níveis da Companhia;
- prevenir e combater situações de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho;
- incentivar práticas institucionais alinhadas ao Programa Emprega + Mulheres, instituído pela Lei nº 14.457/2022, visando à promoção da cultura de igualdade entre mulheres e homens;
- observar a legislação aplicável quanto à participação feminina na governança da Companhia, assegurando a reserva mínima de 30% de mulheres nos cargos titulares do Conselho de Administração, conforme previsto na Lei nº 15.177/2025 e na Lei nº 13.303/2016.

5. Prevenção à Discriminação e Assédio

A Cocol não admite qualquer forma de discriminação, constrangimento ou assédio em razão de gênero.

Condutas que violem os princípios desta Política ou que caracterizem discriminação ou assédio poderão ser objeto de apuração e estarão sujeitas às medidas disciplinares cabíveis, nos termos das normas internas da Companhia e da legislação aplicável.

6. Canal de Ouvidoria Interna

A Cocol disponibiliza canal institucional de Ouvidoria Interna, espaço seguro, sigiloso e confidencial destinado aos empregados, colaboradores e terceiros para registro de denúncias, reclamações, sugestões, elogios ou solicitações de acolhimento relacionadas ao ambiente de trabalho ou às atividades da Companhia.

As manifestações recebidas serão tratadas com responsabilidade, ética e imparcialidade, assegurando-se a confidencialidade das informações e a proteção dos dados pessoais, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD (Lei nº 13.709/2018).



**POLITICA DE COMPLIANCE DA
COCEL**
CONTROLADORIA & COMPLIANCE

Número: POLITICA.C&C.008.00

Emissão: 06/03/2026

Revisão: 06/03/2026

Folha: 3 de 4

A Companhia não admite qualquer forma de retaliação contra pessoas que, de boa-fé, realizem manifestações ou denúncias por meio deste canal.

7. Responsabilidades

Compete a todos que atuam em nome da Cocal:

- respeitar os princípios de igualdade e não discriminação;
- contribuir para um ambiente de trabalho respeitoso e inclusivo;
- comunicar situações que possam caracterizar discriminação ou assédio;
- observar as disposições desta Política.

A alta administração da Companhia é responsável por apoiar e promover práticas que fortaleçam a igualdade de oportunidades e o respeito entre mulheres e homens no ambiente de trabalho.

8. Disposições Finais

Os casos omissos ou situações não previstas nesta Política serão analisados pela Diretoria Executiva e, quando necessário, submetidos ao Conselho de Administração.

Esta Política deverá ser observada em conjunto com:

- o Código de Conduta Ética;
- o Regimento Disciplinar;
- a Política de Integridade;
- as demais políticas e normas internas da Companhia;
- a legislação aplicável.

A presente Política poderá ser revisada periodicamente para aprimoramento das práticas de igualdade e inclusão no âmbito da Cocal.

RESPONSABILIDADES DE ELABORAÇÃO, VERIFICAÇÃO E APROVAÇÃO.

Elaboração/Revisão	Verificação	Aprovação
Camila Cristina Grassani Kaizu	Annelize Karyne Coelho Mazul	Conselho de Administração
Controladoria & Compliance	Divisão de Recursos Humanos	Ata da 305ª Reunião realizada em 17/04/2026



POLITICA DE COMPLIANCE DA COCEL

CONTROLADORIA & COMPLIANCE

Número: POLITICA.C&C.008.00

Emissão: 06/03/2026

Revisão: 06/03/2026

Folha: 4 de 4

DE ACORDO:

Samir Moussa	Henrique Gesser	Luciano Marcos Klos	Rafael Rogiski
Diretor Administrativo	Diretor Técnico	Diretor Econômico- Financeiro	Diretor-Presidente

ÍNDICE DE REVISÕES

Revisão	Data	Descrição
00	06/03/2026	Emissão inicial.