



# Relatório de **Diversidade** **e Inclusão** / 2023

Avançando rumo a um futuro  
mais verde e inclusivo



# Carta do Presidente



Tendo atingido a metade do prazo para a implementação da Agenda 2030, foi celebrada no último mês de setembro em Nova Iorque a Cúpula dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Na mesma, todos os países membros da Organização das Nações Unidas assinaram um novo compromisso para adotar ações justas e transformadoras em cada um dos 17 ODS. O objetivo é duplo: conseguir um verdadeiro desenvolvimento sustentável e melhorar a resiliência no caso de crises, como as que têm acontecido nos últimos anos.

No entanto, o desafio que enfrentamos exige um compromisso que considere fatores sociais e econômicos. E é com o pioneirismo que marca a sua trajetória, que a Iberdrola enfrenta momentos decisivos como o atual.

Por esta razão, trabalhamos todos os anos para tornar nosso dividendo social uma realidade em seus componentes de governança, ambientais e sociais. E, em 2023, no que se refere a este último, continuamos a consolidar nosso compromisso com a diversidade e a inclusão em seu sentido mais amplo.

No capítulo sobre igualdade de gênero, aumentamos a presença de mulheres em nosso quadro de pessoal em 8%, e a porcentagem de mulheres em cargos de responsabilidade já atingiu 34,5%, o que corresponde praticamente ao nosso objetivo para 2025. Da mesma forma, demos uma atenção especial ao nosso incentivo à presença de mulheres no esporte na Espanha, onde apoiamos mais de 600.000 atletas federadas. Fizemos o mesmo no Brasil e no Reino Unido, sendo o principal patrocinador da seleção brasileira e do campeonato Inglês de futebol feminino.

Quanto à diversidade, hoje temos profissionais de 93 nacionalidades em nosso Grupo e progredimos em termos de equilíbrio geracional graças à promoção e ao desenvolvimento do emprego destinado a jovens.

Além disso, é importante mencionar nossa atividade para criar oportunidades reais entre os grupos mais vulneráveis, uma tarefa na qual as diferentes fundações do Grupo já beneficiaram 622.000 pessoas.

E, para garantir uma ótima gestão de todas essas atividades, juntamente com o Comitê Global de D&I, criamos comitês locais que garantem a implantação de nossas iniciativas em linha com as particularidades e necessidades de cada território.

Este Relatório de D&I detalha todas essas iniciativas e muitas outras que estão totalmente alinhadas com nosso compromisso de continuar colaborando para tornar o mundo mais sustentável, mais justo, mais fraterno e mais igualitário para todos.

**Ignacio S. Galán**, Presidente Executivo

# 1.

## Introdução



03

# 2.

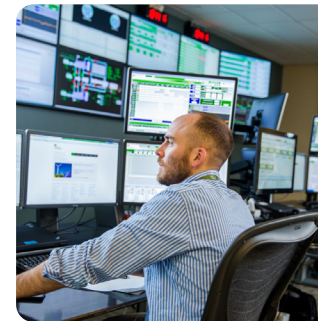
## Nossa energia é feita e diversidade



14

# 3.

## Pensando em todos os clientes



41

# 4.

## O compromisso social da Iberdrola



47

# 5.

## Parcerias, prêmios e reconhecimentos



59



## Anexos

62

# 1.

## Introdução

1.1 O nosso progresso 05

---

1.2 Principais marcos conquistados 06

---

1.3 Diversidade e inclusão em números 07

---

1.4 Estratégia global com foco integral 09

---

1.5 Olhando para o futuro 13

---

# 1.1 O nosso progresso

A sociedade avança rumo a uma **consciência cada vez mais profunda sobre a importância da inclusão em seu sentido mais amplo**. A Iberdrola tem estado na vanguarda desse movimento há mais de duas décadas, compreendendo-o como um elemento de gestão estratégica e fundamental que **fortalece a cultura empresarial**.

Reconhecemos a magnitude do nosso **compromisso social** e nossa capacidade para gerar **impacto positivo** nas 100 milhões de pessoas para as quais prestamos serviços, nos nossos mais de 42.000 colaboradores, nos mais de 19.000 fornecedores que nos acompanham nesta visão e na sociedade em geral.

É por isso que, em 2023, reforçamos este compromisso, **elevando nosso nível de ambição em matéria de D&I**, determinando objetivos e metas a curto, médio e longo prazo e definindo inovações robustas para os concretizar. Nosso objetivo principal é influenciar positivamente para **a criação de um modelo empresarial que seja inclusivo e sustentável**.

Este relatório é uma prova do nosso progresso ao longo do ano e uma declaração pública de intenção de continuidade do nosso caminho rumo à inclusão, sem distrações ou pausas.

**Apresentamos, pelo sétimo ano consecutivo, nossas iniciativas que visam construir um ambiente de trabalho e uma sociedade mais justos e igualitários.**



## 1.2 Principais marcos conquistados

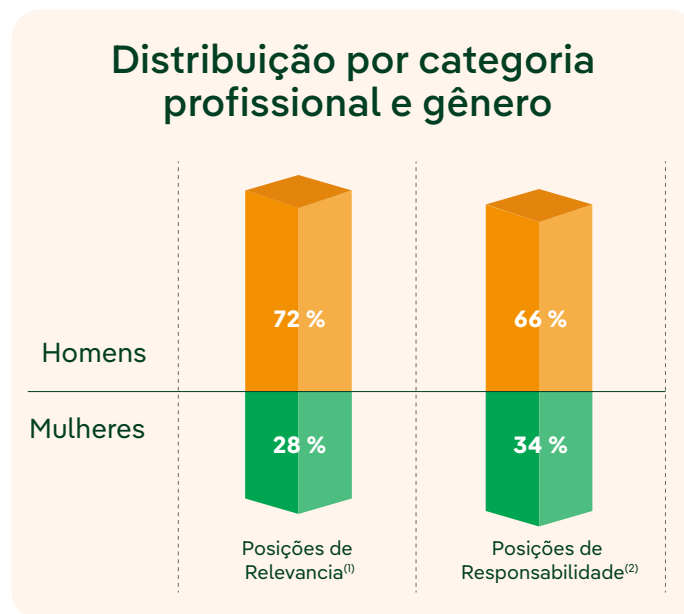
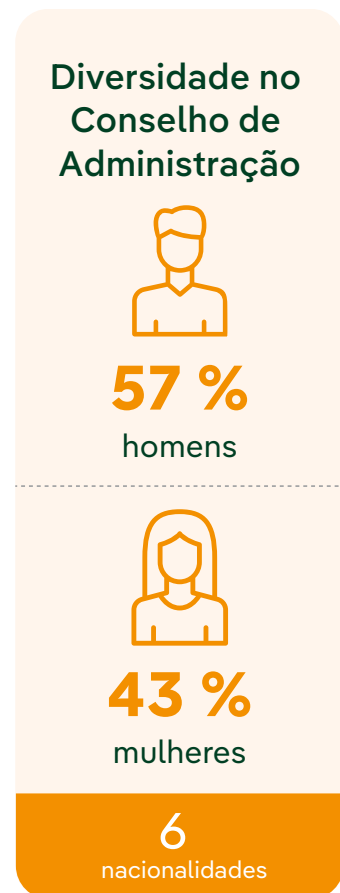
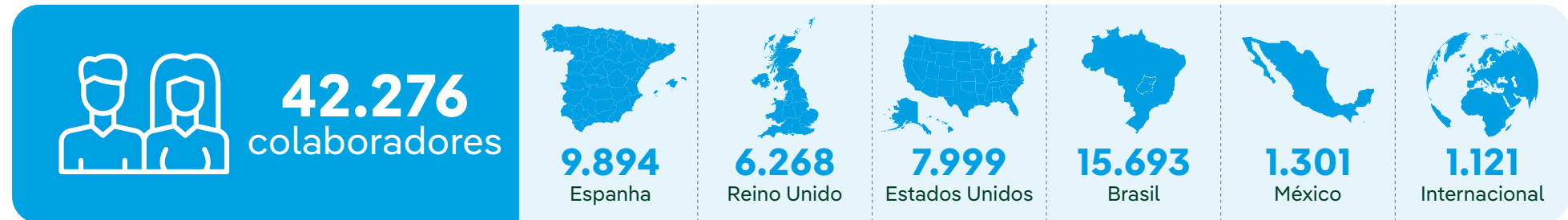
Desde nossa adesão em 2002 ao Pacto Global das Nações Unidas, nossa trajetória ao longo das últimas duas décadas é um reflexo claro do nosso compromisso com a área de D&I e foi reforçada pela expansão internacional da Companhia.



### Expansão internacional



## 1.3 Diversidade e inclusão em números

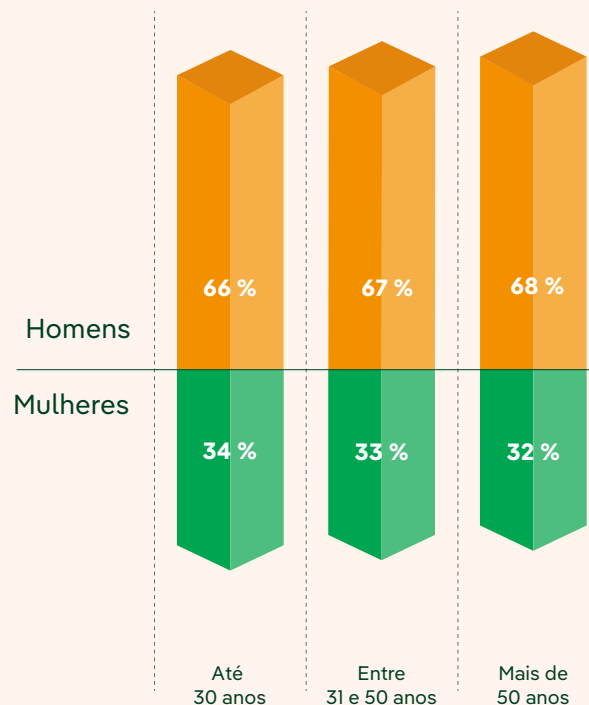


<sup>(1)</sup> Posições de relevância: de liderança e outras que se reportam ao Conselho de Administração ou a seus comitês.

<sup>(2)</sup> Posições de responsabilidade: incluem os níveis técnicos até as posições relevantes.

## 1.3 Diversidade e inclusão em números

## Distribuição por idade das contratações 2023



**20.495**  
voluntários



**1.011**  
estudantes em  
programas  
aprendizagem



**+600 mil**  
atletas femininas  
patrocinadas



**2.201**  
bolsas de estudo e  
incentivos financeiros

**+12%**  
vs 2022



**90%**  
das decisões de  
compra de 2023  
envolvem fornecedores  
sustentáveis.



**9,1 milhões**  
de euros  
investidos em programas  
de treinamento,  
pesquisa e ação social  
promovidos pelas  
fundações

**+622 mil**  
beneficiários diretos  
em iniciativas de  
ação social.

**80**  
projetos de treinamento  
e pesquisa.

**3,1 milhões**

horas de treinamento para  
colaboradores.



**+14,4%**  
vs 2022



**12,4 milhões**

de beneficiários do programa **Eletricidade para Todos**,  
desde o seu lançamento em 2014.




## 1.4 Estratégia global com foco integral

A partir de uma linha comum de trabalho que engloba iniciativas internas (cultura e talento) e externas (clientes e contribuição social), garantimos a coesão de diferentes funções na implantação da estratégia e melhor coordenação com os países onde temos operações.


A Iberdrola concebe a diversidade como um **conceito multidimensional**. Consequentemente, nossa estratégia de D&I abrange várias dimensões de diversidade: gênero, idade, deficiência, etnia, entre outras. A empresa é consciente da importância de respeitar e promover a **interseccionalidade de cada indivíduo**, pois uma mesma pessoa pode pertencer a mais de uma dimensão da diversidade.

Do mesmo modo, a estratégia está **alinhada com as prioridades do Negócio** e construída sobre uma perspectiva dupla: a **interna**, que se apoia na promoção de uma **cultura inclusiva** e na gestão apropriada do **talento**; e a **externa**, que está focada na criação de um impacto positivo nos **clientes** e na melhoria social do contexto onde operamos (**contribuição social**).


O compromisso com o desenvolvimento sustentável, o dividendo social e a criação de valor compartilhado com todos os grupos de interesse se reflete nos diversos esforços que fazemos na área de D&I.




Promovemos uma cultura inclusiva por meio da sensibilização, capacitação e comunicação positiva.



Influenciamos para melhorar a vida das pessoas e gerar uma mudança que se dirija a um futuro mais sustentável e a uma sociedade mais justa.

Gerenciamos o talento de forma inclusiva, promovemos a igualdade de acesso às oportunidades e o desenvolvimento de todos.



Oferecemos serviços inclusivos e promovemos o acesso à energia para clientes em situação de vulnerabilidade.

> 1.4 Estratégia global com foco integral

## 1.4.1 Contribuímos para os objetivos de desenvolvimento sustentável

A Iberdrola incorporou os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) na sua estratégia empresarial e sistema de governança e sustentabilidade. A estratégia de D&I está alinhada com a Política geral de desenvolvimento sustentável e contribui para a Agenda 2030 da ONU.

Em termos de diversidade e inclusão, temos um grande impacto em 7 dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), garantindo que colaborem para conseguir uma sociedade mais igualitária e um futuro onde as pessoas e o planeta convivam em harmonia e de forma sustentável. Contribuímos para:




> 1.4 Estratégia global com foco integral

## 1.4.2 Nossas prioridades


Foram estabelecidos importantes objetivos sociais no âmbito de nosso plano estratégico 2023-2025. Para alcançar os objetivos relacionados à D&I, definimos uma série de prioridades onde trabalhamos durante o ano de 2023.

### Nossas prioridades em 2023




**Governança / Talento**

- Lançar novas iniciativas de desenvolvimento profissional e programas de treinamento que contribuam para os objetivos traçados.
- Reforçar o posicionamento inclusivo da marca da empresa e implementar melhorias nos processos de atração e seleção.




**Clientes**

- Identificar e melhorar produtos e serviços, levando em consideração as necessidades específicas de clientes diversificados e em situação de vulnerabilidade.




**Contribuição social**

- Conscientizar a cadeia de suprimentos e aumentar o compromisso com fornecedores diversificados.
- Estabelecer novas parcerias e colaborações estratégicas com entidades externas que promovam a D&I para maximizar os resultados e continuar influenciando a mudança social.



- Conscientizar e promover o diálogo com os colaboradores para incentivar a cultura inclusiva.
- Aumentar a visibilidade dos líderes como embaixadores da diversidade.



- Garantir a coordenação e a implementação da estratégia global de D&I nas diferentes regiões geográficas onde estamos presentes.
- Fortalecer os mecanismos de escuta dos colaboradores e indicadores de gestão.

### Objetivos de D&I

**Meta 2025    Meta 2030**

% de mulheres no <b>Conselho de Administração</b>	<b>&gt;40%</b>	<b>&gt;40%</b>
% de mulheres em <b>posições de relevância</b>	<b>30%</b>	<b>35%</b>
% de mulheres em <b>posições de responsabilidade</b>	<b>35%</b>	<b>36%</b>
Certificação externa de igualdade salarial	✓	

Número de beneficiários do programa <b>"Elasticidad para todos"</b>	<b>14 Milhões</b>	<b>16 Milhões</b>
Soluções inclusivas para nossos clientes	<b>30</b> soluções	

Nº de beneficiários anuais dos <b>programas das fundações</b>	<b>8 Milhões</b>	<b>10 Milhões</b>
Nº de voluntários anuais em nossos programas de <b>voluntariado corporativo</b>	<b>15 mil</b>	<b>18 mil</b>
% de compras de <b>fornecedores locais</b>	<b>≥ 80%</b>	<b>≥ 80%</b>
% de compras de <b>fornecedores sustentáveis</b>	<b>≥ 85%</b>	<b>≥ 85%</b>



Esses objetivos se expandem para os países de acordo com sua aplicabilidade e são ampliados para outras perspectivas que contemplem as necessidades locais.

> 1.4 Estratégia global com foco integral

## 1.4.3 Reforçando a governança interna

Para gerenciar com eficiência um assunto em evolução e em um contexto global que abarca mais de 40 países, é imprescindível ter um sistema de governança robusto que tenha diretrizes comuns e esteja aberto à participação e à adaptação local.

Temos orgulho de ter alcançado o objetivo de fortalecer o sistema de governança em 2023, ampliando a participação das áreas de Negócio no Comitê Global de D&I e criando comitês executivos locais em nossas principais regiões geográficas (Espanha, Reino Unido, Estados Unidos, Brasil, México e Internacional(\*)). O modelo nos permite conhecer as tendências locais, identificar e adotar as melhores práticas e acelerar os resultados.

Principais funções e composição de cada Comitê:

### COMITÊ EXECUTIVO GLOBAL

Definir a estratégia global alinhada com as prioridades do Negócio, validar os planos de trabalho e garantir a sua realização. Presidido pelo Diretor Global de D&I e composto por várias funções corporativas, países e Negócios, o Comitê informa a Comissão de Desenvolvimento Sustentável sobre seus progressos.

### COMITÊ EXECUTIVO LOCAL

Garantir a implantação da estratégia global, adaptando-a ao contexto do país, assim como identificar e acrescentar as necessidades específicas locais. Presidido pelo representante da região geográfica no Comitê Global e composto por diversas funções corporativas e Negócios, o Comitê informa o Comitê Executivo Global e o Comitê de Direção do país sobre seus progressos.



*"A consolidação desse marco é o resultado de nosso compromisso de ser uma melhor empresa. Temos uma orientação clara e assumimos a responsabilidade de levá-la ainda mais longe como membros do Comitê. Não começamos da estaca zero, mas tomamos medidas significativas que nos permitem avançar firmemente na direção de um ambiente de trabalho justo e respeitoso para todas as pessoas.*

**Katya Somohano**, Diretora de Planejamento e Sustentabilidade da Iberdrola México e membro do Comitê Global de D&I Global.

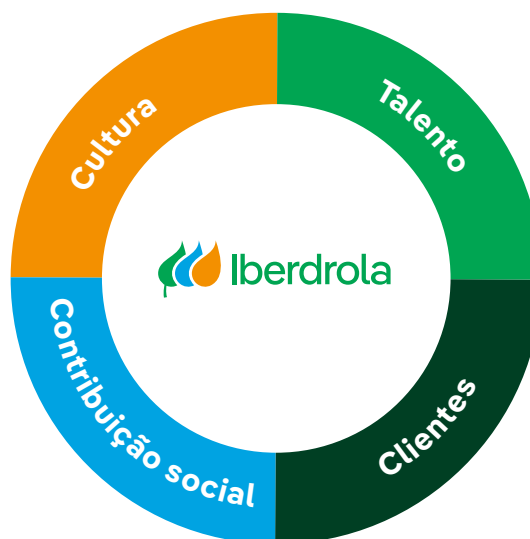
(\*) Principalmente, Europa e Ásia Pacífico

## 1.5 Olhando para o futuro

Tendo consciência de que ainda resta um caminho a percorrer, queremos fortalecer nosso compromisso e caráter pioneiro continuamente. Para isso, possuímos um plano de ação ambicioso e transformador que visa ter um impacto positivo em nossos grupos de interesses. Entre as prioridades para os próximos anos, destacamos:

- Reconhecer e responsabilizar lideranças que atuem como agentes de mudança e promovam a diversidade em suas equipes.
- Empoderar os colaboradores como promotores da D&I.
- Capacitar as áreas internas relacionadas para que promovam a D&I em seus processos.

- Capacitar, sensibilizar e estender nosso compromisso aos fornecedores.
- Implementar ações para a inclusão social e laboral de coletivos minoritários e grupos vulneráveis.
- Implementar iniciativas que promovam o empoderamento das mulheres.



- Fortalecer políticas e processos para dispor de um ambiente de trabalho mais igualitário, justo e respeitoso.
- Estabelecer um plano global de acessibilidade física e tecnológica para avançar em termos de inclusão no mercado trabalho de pessoas com deficiência.
- Obter a certificação externa de igualdade salarial.
- Aumentar a representatividade das minorias na força de trabalho.

- Aumentar o apoio que é dado a grupos vulneráveis com o fim de contribuir para a redução das desigualdades.
- Oferecer novos produtos / serviços de atendimento para clientes diversificados.
- Dar visibilidade externa ao compromisso da empresa com a D&I.

Estabelecimento de novos objetivos e parcerias que contribuam para essa transformação.

# 2.

## Nossa energia é feita de diversidade

2.1 Diversidade e inclusão no DNA de nossa cultura	15
<hr/>	
2.2 Talento que aumenta nossa diversidade	26
<hr/>	

## 2.1 Diversidade e inclusão no DNA de nossa cultura

Uma cultura empresarial que integra a diversidade e a inclusão como pilares gera: equipes mais sólidas, capazes de tomar as melhores decisões, de inovar com maior rapidez e de dar melhores respostas as demandas de seus clientes. Por sua vez, esses aspectos trazem benefícios para os colaboradores e outros grupos de interesse no curto e longo prazo.

Nosso propósito e valores corporativos visam colaborar com o ambiente e promover o desenvolvimento e bem-estar das pessoas. Apostamos e investimos no talento de nossos colaboradores, compartilhando comportamentos que orientam sua forma de agir e permitem que eles sejam porta-vozes desses valores mais além das fronteiras da Companhia.

### Como fazemos isso?

- 1 Políticas e mecanismos:** Possuímos normas e instrumentos que orientam as ações e reforçam a cultura que desejamos.
- 2 Liderança inclusiva:** Sensibilizamos e treinamos as lideranças para que atuem como agentes de mudança e sejam os principais *promotores* da D&I.
- 3 Redes de colaboradores:** Ao empoderá-las em suas atuações, fortalecemos as redes de colaboradores para que sejam catalizadores da transformação.
- 4 Conscientização e difusão:** Apostamos na educação dos colaboradores e comunidades, difundindo diretrizes de atuação e visibilizando modelos desejados de conduta para expandir a mensagem de D&I e acelerar a mudança.



Em 2023, proporcionamos 33 mil horas de treinamento em D&I (35% a mais do que em 2022) a 14.770 colaboradores. Temos mais de 350 recursos de treinamento disponíveis no âmbito da D&I.

> 2.1 Diversidade e inclusão no DNA de nossa cultura

## 2.1.1 Nossas políticas e mecanismos

Nossas principais políticas e mecanismos para orientar ações e reforçar a cultura de D&I desejada são:



**Política geral de desenvolvimento sustentável:** estabelece os fundamentos gerais e proporciona as bases que devem guiar a estratégia de desenvolvimento sustentável do Grupo para garantir que todas as suas atividades (corporativas e negócios) sejam realizadas de forma a promover a criação de valor de longo prazo para os acionistas e grupos de interesse.



**Política de diversidade na formação do Conselho de Administração e seleção de seus membros:** garante que as propostas de nomeação de conselheiros da Empresa sejam baseadas em uma análise prévia das necessidades de seu Conselho de Administração e assegurem a diversidade de capacidades, conhecimentos, experiência, origens, nacionalidades, idade e gênero em sua composição.



**Política de diversidade e inclusão e de prevenção do assédio:** pretende desenvolver estruturas, sistemas, processos e cultura que gerem respeito pelas particularidades de todas as pessoas dentro da organização, promovendo um senso de pertencimento.



**Canais de comunicação com o quadro de pessoal:** As caixas de correio para denúncias implementadas têm o objetivo de favorecer a detecção precoce de comportamentos inadequados na organização. Nossos colaboradores podem comunicar com segurança aqueles comportamentos que são contrários aos valores da Companhia através da caixa de correio de ética, de suas diretorias correspondentes ou da área de Pessoas e Organização.

Política de respeito aos Direitos Humanos

Política de gestão de pessoas

Política de seleção e contratação

Política de gestão do conhecimento



> 2.1.1 Nossas políticas e mecanismos

## Diálogo aberto com os colaboradores

Contar com a visão dos colaboradores é essencial para saber o grau de integração dos aspectos de D&I em seu dia a dia e retroalimentar nossa estratégia e plano de trabalho.

Em linha com a estratégia de experiência dos colaboradores, realizamos novamente a Enquete de Satisfação do Colaborador global em 2023. Todos os colaboradores do Grupo foram convidados a contribuir, atingindo uma taxa de participação de 81% do total do quadro de pessoal.

Os resultados obtidos confirmam que estamos no caminho certo para fazer com que todas as pessoas se sintam integradas, respeitadas e valorizadas:



83%

consideram que as ações e comportamentos de seu chefe direto **encaixam nos valores** da Companhia.



77%

dos colaboradores consideram que a empresa está comprometida com a criação de um **ambiente de trabalho diverso e inclusivo**.



78%

indicam que seu chefe direto consegue administrar de forma eficiente as **diferentes características, perspectivas e trajetórias** da equipe.

> 2.1 Diversidade e inclusão no DNA de nossa cultura

## 2.1.2 Desenvolvimento da liderança inclusiva

Nossa liderança desempenha um papel fundamental em impulsionar a diversidade e a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo. É por isso que damos uma ênfase especial ao seu treinamento e desenvolvimento, proporcionando habilidades que lhe permita agir como modelo, bem como reconhecer e potencializar o valor singular da contribuição de cada um dos membros de sua equipe.

Temos um modelo de competência de liderança chamado “Líder TOP”, que orienta os processos de treinamento, desenvolvimento e avaliação da liderança e onde a diversidade e a inclusão são a coluna vertebral.

Como parte do modelo, as habilidades vinculadas ao **cuidado das pessoas** são integradas, fazendo referência à **promoção de uma cultura de D&I**.

### Um Líder TOP cuida das pessoas:

- **Escuta** de forma ativa, cria uma cultura de **feedback contínuo**.
- Demonstra **empatia**, equilíbrio entre a busca de objetivos e o cuidado da equipe.
- Adapta seu **estilo de liderança a cada situação e audiência**.
- Cria ambientes de **confiança e proximidade**.
- Fomenta uma cultura flexível, considera as **necessidades individuais**.
- Promove uma cultura de **D&I**.

**810** líderes que recebem treinamento em D&I o que significa um aumento de **8%** com relação a 2022.

## Líder T P



## &gt; 2.1.2 Desenvolvimento da liderança inclusiva

As ações de treinamento e desenvolvimento da liderança são complementadas em nível local, respondendo às necessidades específicas de cada região geográfica.



## Melhores práticas 2023

Com base nos resultados da Pesquisa de Diversidade realizada localmente, a empresa implementou várias ações para ampliar a conscientização da liderança. É o caso das palestras destinadas às lideranças femininas, das sessões cujo lema é "Diversidade na prática" para esclarecer dúvidas dos diretores, workshops de conscientização e convocação para ação sobre a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Além disso, foi apresentado o tema da diversidade cognitiva no encontro anual de líderes.

Ministrou-se o treinamento "Líder Inclusivo" em realidade virtual. Por meio da imersão em situações do dia a dia, os participantes puderam refletir sobre quais comportamentos contribuem e quais não contribuem para um ambiente de trabalho mais inclusivo.



Organização de uma jornada sobre Prevenção de Violência e Discriminação, na qual os líderes da organização puderam se aprofundar nesse assunto para estimular um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Organização de treinamentos voltados para líderes que participam de processos de seleção sobre "Unconscious Bias" (Vieses inconscientes)

> 2.1 Diversidade e inclusão no DNA de nossa cultura

## 2.1.3 Fortalecendo as redes de colaboradores

A Iberdrola tem várias redes de colaboradores, um espaço de diálogo e contribuição para o fortalecimento da cultura de D&I. As redes de colaboradores aumentam o senso de pertencimento, empoderam as minorias e nos permitem influenciar naturalmente a organização.

21

Redes de colaboradores

5246

Nº de afiliações



- HOLA (Hispanic Organization for Leadership and Awareness)
- AAACE (AVANGRID African-American Council for Excellence)
- CARE (Community for all Abilities and Resource for Excellence)
- ACAPA (AVANGRID Coalition of Asian Pacific Americans)
- AVAN-Veterans
- WomENergy
- Pride@AVANGRID



- Future Connection
- SP Connected Women
- In-Fuse (LGBT Inclusion)
- iCan (Climate Action Network)
- VIBE (Voice of Inclusion & balanced ethnicity)
- SPARC (Disabilities, Neurodivergence, health conditions)



- Pessoas com deficiência
- LGBTQIA+
- Mulheres
- Raça



- Mulheres com Energia
- Ligação Geracional
- Orgulho com Energia



### Objetivos das redes de colaboradores:

- Obter uma força de trabalho mais diversificada
- Manter uma cultura de inclusão onde os colaboradores sintam que fazem parte
- Valorizar e promover diferentes perspectivas, estilos, pensamentos e ideias
- Apoiar os colaboradores para que atinjam seu máximo potencial

Atualmente temos 21 grupos de colaboradores que perfazem mais de 5.200 associados - um aumento de

**75%**  
se comparado com 2022.

## &gt; 2.1.3 Fortalecendo as redes de colaboradores

## Melhores práticas 2023

Na **AVANGRID**, as redes de colaboradores, que existem desde 2018, estão se tornando cada vez mais estruturadas e autônomas. O número de colaboradores que se uniram a uma ou mais redes passou de **12 % em 2022 para 38 % em 2023**. Foram organizados mais de **90 eventos durante o ano**, incluindo feiras de recrutamento interno para captar novos membros e a participação de líderes em programas de boas-vindas a novos colaboradores.



Um dos eventos destacados foi a primeira **Feira de empregos**, na qual participaram **mais de 130 estudantes** de escolas técnicas de Connecticut para conhecer as oportunidades profissionais do setor.



Na **ScottishPower**, as redes são patrocinadas por líderes executivos, porta-vozes da D&I, cujo trabalho tem sido essencial para tornar visível o compromisso da organização e promover um maior envolvimento da diretoria ao mais alto nível. Para tal, foram organizados grandes eventos, como é o caso do **Pride Season** (Mês do Orgulho), **da Connected Women's Annual Conference** (Conferência anual da rede de colaboradoras Connected Women) e do **Black History Month** (Mês de celebração da cultura negra).

> 2.1.3 Fortalecendo as redes de colaboradores

## Melhores práticas 2023



*"As organizações que acolhem a diversidade, a equidade e a inclusão se beneficiam de maior criatividade e inovação. Promovem um ambiente onde as pessoas se sentem à vontade e valorizadas. Também construímos uma base sólida para o crescimento e o progresso, contribuindo para o nosso dividendo social e nos tornando agentes de mudança."*

**Enrique Alba**, CEO Iberdrola México



### A Iberdrola México cria 3 novos grupos de afinidade

Fazendo parte de seu ambicioso plano de dez compromissos, cujo objetivo é incentivar a representatividade e a inclusão de talentos diversificados, fomentar um âmbito de trabalho mais justo e o bem-estar de todo o quadro de colaboradores, foram lançadas três redes de colaboradores, as quais possuem **70 membros** e **3 eventos** organizados:

- 1 Mulheres com Energia:** O objetivo desta rede de colaboradoras é dar visibilidade e empoderar as mulheres da Companhia.
- 2 Vínculo Geracional:** A rede intergeracional de colaboradores visa permitir que colaboradores de diferentes gerações compartilhem suas experiências.
- 3 Orgulho com Energia:** A rede de colaboradores LGBTQI+ visa aumentar a conscientização e o respeito pelas pessoas de dita comunidade.



### Encontro do CEO com líderes da rede de colaboradores:

Na Neoenergia, os grupos de afinidade têm se destacado e desempenhado um papel de liderança durante 2023, comandando eventos, reuniões e palestras. Trata-se de uma iniciativa reconhecida e apoiada pelo CEO da empresa.

> 2.1 Diversidade e inclusão no DNA de nossa cultura

## 2.1.4 Promovendo a sensibilização e a visibilidade

Com o objetivo de celebrar a diversidade e fomentar a inclusão, realizamos, mais um ano, a **Semana da Diversidade**, onde destacamos as seguintes iniciativas:



Agenda de atividades centrada na conscientização, no desenvolvimento de competências inclusivas e na inspiração para a mudança. O Painel Executivo que abriu a Semana de D&I teve **mais de 1.060 participantes**. Além disso, o evento ofereceu atividades de treinamento destinadas aos colaboradores que desempenham um papel de liderança nas redes de colaboradores.



Em sua 2ª edição, o evento teve a participação de **mais de 1.800 pessoas** (internas e externas). Foram criados eventos sobre **5 temáticas**: Diversidade, Equidade e Mulheres, Comunidade LGBTQI+, Pessoas com deficiência e Diversidade Geracional. Destacamos a assinatura das metas de D&I para 2025 e o V Fórum Mulheres com Energia. Veja o vídeo que resume a jornada.



Denominada "Take Action Make Impact" (Aja, Gere Impacto), a National Inclusion Week (Semana Nacional da Inclusão) foi um chamado à ação, incentivando os funcionários a pensarem nas ações que podem realizar (de forma individual e coletivamente) e no impacto positivo que elas podem causar para tornar o ambiente de trabalho melhor para todos.



O evento se concentrou na sensibilização, treinamento e voluntariado, com o propósito de favorecer a informação, o diálogo, a reflexão e a mobilização dos colaboradores. Foram realizados treinamentos sobre liderança inclusiva, vieses inconscientes, tratamento adequado com relação às pessoas com deficiência, e várias outras apresentações. Do mesmo modo, ocorreram atividades de voluntariado sobre diferentes aspectos da diversidade. A participação nesta edição passou **de 2.400 colaboradores**, 60% a mais do que na edição anterior.

## &gt; 2.1.4 Promovendo a sensibilização e a visibilidade



## Rompendo estereótipos para derrubar estigmas e prejuízos

Aproveitamos datas importantes para convidar à reflexão e inspirar um comportamento mais inclusivo.



### Melhores práticas 2023

#### Celebrando a diversidade racial

A **Neoenergia** lançou campanhas e eventos de sensibilização para o Mês da consciência negra, o Dia Internacional da mulher negra latino-americana e caribenha, buscando reconhecer a riqueza cultural destes grupos.

A **AVANGRID** também homenageou o rico legado afro-americano e a luta afro-americana nos EUA com o hasteamento da bandeira comemorativa em todas as sedes da empresa, finalizando com um carnaval em tributo às culturas africana, caribenha e brasileira. Foram divulgadas histórias inspiradoras de colaboradores pertencentes a esses coletivos.

#### Celebramos o Dia das Mães, dos Pais e da Família

No Brasil, aproveitamos os dias de comemoração para desconstruir estereótipos, visibilizar novos modelos de família e parentalidade, destacando a importância do exercício da corresponsabilidade entre homens e mulheres.



## &gt; 2.1.4 Promovendo a sensibilização e a visibilidade

## Orgulho pela nossa Diversidade

Participamos das celebrações do Mês do Orgulho como forma de difundir externa e internamente nosso apoio à luta pelos direitos da comunidade LGBTQI+.



### Melhores práticas 2023

#### ScottishPower

A rede de colaboradores In-Fuse representou a empresa na Parada do Orgulho, além de exibir as cores do movimento durante as comemorações.

#### Neoenergia

Este ano, pela primeira vez, no Dia Internacional Contra a LGBTfobia, reforçamos nossa posição em defesa dos direitos da comunidade LGBTQI+. O CEO enviou uma mensagem aos colaboradores; foram realizadas mesas redondas para conscientização e debate e campanhas para aumentar a visibilidade desse coletivo, com o lema “Seja quem você for, orgulhe-se!”

#### Iberdrola España

O Dia Internacional do Orgulho LGBTQI+ foi celebrado com o lema “**Vivemos com Orgulho Nossa Diversidade**” para que todas as pessoas possam viver sendo elas mesmas, no âmbito do trabalho e fora dele, independentemente de suas características individuais, culturais ou sociais.

#### Iberdrola México

No mês de junho, pela primeira vez, participamos da comemoração do Mês do Orgulho LGBTQI+, organizando um Painel na Câmara de Comércio Espanhola, incluindo ações como a palestra **O ABC dos direitos humanos e da luta LGBT** e o **Workshop Inclusão e Diálogo** sobre a importância do diálogo para derrubar estigmas e prejuízos.

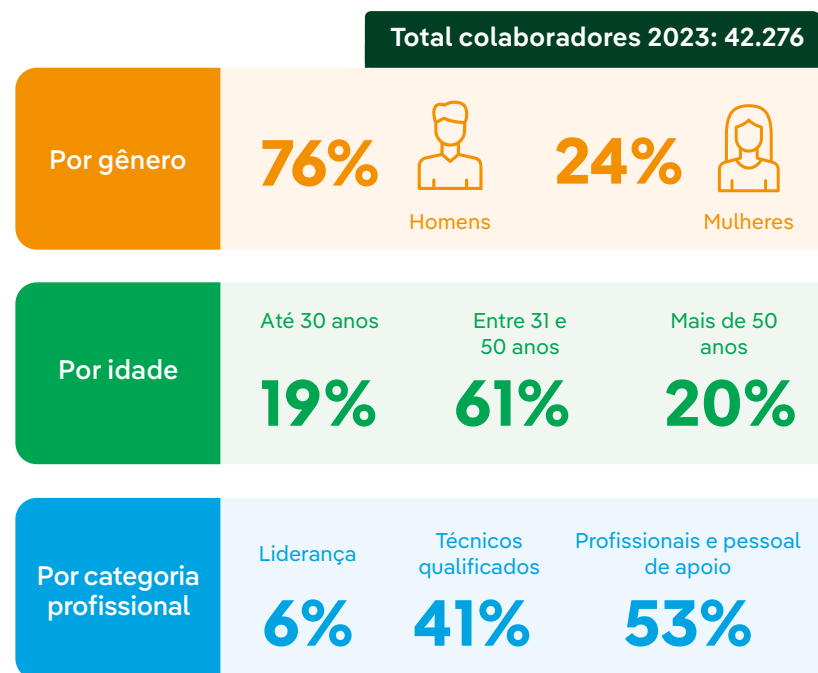
## 2.2 Talento que aumenta nossa diversidade

As pessoas são essenciais para o sucesso da Companhia e para a realização de nossos objetivos. É por isso que colocamos nossos talentos no centro de tudo aquilo que fazemos e trabalhamos ativamente para lhes oferecer oportunidades de desenvolvimento e crescimento, respeitando e reconhecendo suas diferenças.

Nossas linhas de trabalho partem de uma visão integral que abrange as diferentes etapas do ciclo de vida do colaborador.

### Como fazemos isso?

- 1 Buscamos o talento diversificado:** reforçando nossa posição como empregadores inclusivos, visando atrair e recrutar profissionais que contribuam para nossa diversidade e promovendo o interesse por carreiras STEM(\*), especialmente entre grupos sociais minoritários.
- 2 Investimos em seu treinamento e desenvolvimento:** para reduzir as várias diferenças que existem no mercado de trabalho e no setor elétrico; apostamos no impulso ao talento dos colaboradores, criando oportunidades para que progridam em suas carreiras.
- 3 Criamos as condições para que todos sintam que são partícipes:** desejamos oferecer um ambiente de trabalho saudável, eliminando barreiras do crescimento profissional e cuidando das necessidades específicas relacionadas com os diferentes momentos da vida dos colaboradores.



Nossa prioridade é atrair e reter talentos com diversos perfis profissionais, fomentando seu progresso e participação ativa na organização por meio da criação de um ambiente inclusivo.

Esta página representa as pessoas que se identificam como homens ou mulheres, embora tenhamos indivíduos que se identificam com outros gêneros ou que preferem não divulgar informações.  
(\* Sigla de Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática)

> 2.2 Talento que aumenta nossa diversidade

## 2.2.1 Atraindo os melhores talentos

Como empresa global, a Iberdrola enfrenta uma realidade empresarial complexa e que está em constante evolução. Por essa razão, a atração de talentos diversificados é uma alavanca fundamental para impulsionar o sucesso do Negócio.

Para tal, identificamos os **desafios específicos que enfrentamos** ao captar talentos nas diferentes regiões geográficas onde estamos presentes, levando em conta o **contexto social, econômico, demográfico e político**. Desta forma, podemos identificar prioridades e elaborar **planos de ação e iniciativas mais eficazes** e alinhadas com nossas necessidades atuais e futuras.

### Marca Empregadora Inclusiva

Fazendo parte do Plano Estratégico de Pessoas, estamos realizando ações com o fim de consolidar nossa liderança como **uma potente marca empregadora**, garantindo a **incorporação dos melhores talentos** por meio de uma proposta de valor atraente e estreitamente alinhada com o propósito da empresa. Com este objetivo, fizemos uma **revisão de nosso posicionamento nos canais de comunicação existentes** para garantir que o compromisso da Companhia com a diversidade, valores e cultura fiquem aí refletidos.



### Nossa proposta de valor ao colaborador

Se sentimos uma devoção absoluta em tornar cada ecossistema um lugar mais limpo e puro, também sentimos esse compromisso com os valores e as singularidades que nos fazem únicos. Acreditamos que nossa diversidade nos faz crescer como empresa. Assim, impulsionamos a diversidade, a colaboração e o dinamismo, criando a base perfeita para dar voz a você e a todas as pessoas que trabalham na Iberdrola. Queremos que você seja você mesmo para que possa aproveitar todo o seu potencial.

> 2.2.1 Atraindo os melhores talentos

## Melhores práticas 2023

No Brasil e no México, a fim de consolidar nosso posicionamento como uma marca empregadora inclusiva, foram estabelecidas parcerias para reforçar o compromisso da Companhia com a contratação e o desenvolvimento das minorias.

A Neoenergia assinou os compromissos “Raça é Prioridade” e “Elas Lideram” da ONU e reforçou a meta de **umentar o número de pessoas negras em cargos de liderança até 2025**. Representação de minorias nos processos de seleção : pelo menos 1/3 dos finalistas para as vagas de liderança devem ir para grupos minoritários (mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência, etc.)



“Desde 2022 publicamos nossos compromissos ESG e neste ano fomos ainda mais ambiciosos. Para que a Neoenergia seja diversificada é fundamental que a liderança se engaje não apenas na seleção de pessoas, mas também nas ações do dia a dia, assumindo as diferenças e proporcionando mais inclusão”. **Eduardo Capelastegui, CEO da Neoenergia.**

A Iberdrola México fez um parceria com a rede **Pride Connection**, assinando o decálogo para promover a inclusão laboral de pessoas LGBTQI+ e erradicar a discriminação em espaços de trabalho, iniciativa realizada em colaboração com o Conselho para Prevenir e Eliminar a Discriminação da Cidade do México (COPRED).



> 2.2.1 Atraindo os melhores talentos

## 2.2.1.1 Melhorando o processo de recrutamento e boas-vindas

Garantimos que os processos sejam justos e inclusivos, com critérios objetivos e transparentes que ofereçam oportunidades iguais a todas as pessoas.



Certificamos a equipe de recrutamento usando um roteiro de aprendizagem que inclui treinamento essencial para compreender seus próprios preconceitos inconscientes. Como padrão, todos os processos de seleção devem ter um grupo de candidatos e uma equipe de recrutamento diversificados, garantindo a representatividade e evitando parcialidades.



Em 2023, aprovou-se o Princípio de Recrutamento Inclusivo, um documento que servirá como diretriz de igualdade e não discriminação nos processos de seleção.



Garantimos que haja pelo menos um candidato finalista originário de grupos minoritários nos processos de seleção para posições de liderança.



Os mais de 500 novos profissionais contratados durante o ano puderam aproveitar o novo programa de boas-vindas que integra o módulo de D&I, apresentando o compromisso da organização com o assunto desde suas primeiras interações com a empresa.



Foi lançada a "1000 Green Job Campaign" com o objetivo de recrutar profissionais para satisfazer as novas demandas geradas pela transição energética, incorporando princípios de recrutamento inclusivo em todas as campanhas.

### Returner Program:

A ScottishPower comemora a 6ª edição do programa destinado a profissionais com experiência que desejam se reintegrar ao mundo profissional após uma interrupção de suas carreiras, fato que tem um impacto especial sobre as mulheres após a licença de maternidade.



> 2.2.1 Atraindo os melhores talentos

## 2.2.1.2 Apostando na inclusão das mulheres no setor

A atração de talentos femininos tem sido sempre uma de nossas prioridades. Somos conscientes de que, para conquistar a igualdade representativa das mulheres e valorizar sua contribuição para o setor, é indispensável promover iniciativas que nos aproximem dos talentos femininos em todas as etapas de suas carreiras profissionais.

### Iniciativa de destaque em 2023

Na Austrália, criamos a primeira rede de mulheres profissionais do setor: **Women in Energy Network** (WIEN). Essa rede tem como objetivo a promoção do avanço das mulheres no setor energético por meio das relações, intercâmbio de conhecimentos e a geração de oportunidades de liderança.

A **WIEN** conecta e une pessoas de diferentes empresas do setor da energia australiano para garantir uma transição energética justa e equitativa. Em 2023, organizamos 7 conferências em 3 cidades sobre vários temas, entre eles se destacam: as reformas legislativas sobre meio ambiente, biodiversidade e a participação nas diferentes comunidades.



Contexto

As mulheres vêm sendo historicamente insuficientemente representadas no mundo da energia.

Atualmente, as mulheres representam menos de 20% da mão de obra mundial no setor da energia, bem abaixo da média mundial de 40%, conforme estimativas da AIE\*.

A Iberdrola conta com **22,6%** de mulheres em cargos STEM.

Novas contratações de mulheres: **1.565 / 34%** do total de novas incorporações.

Aumento de **8%** na presença de mulheres no quadro de pessoal.

(\*) Fonte: IEA, World Energy Employment 2023

> 2.2.1.2 Apostando na inclusão das mulheres no setor

## Melhores práticas 2023



Dentro de nosso **firme compromisso pelo incentivo das carreiras STEM** enfatizando o público feminino, destacamos:

**TaleMto com M de mulher:** o primeiro evento de atração e fomento de talentos STEM direcionado a jovens talentos femininos, com a participação de mais de 100 estudantes universitárias.

**Jornadas de Educação STEM** realizadas em conjunto com a Universidade de Comillas (Madri), cujo objetivo é motivar os futuros professores do ensino fundamental e médio a adotarem o papel de projetistas de experiências STEM, livres de viés de gênero.

**Technovation Girls**, uma competição global na qual meninas de 8 a 18 anos resolvem problemas do mundo real utilizando tecnologia e empreendedorismo e na qual nossos colaboradores são seus mentores.

**Bootcamp de Cibersegurança** visa fomentar o talento feminino nesta disciplina e dispor de mão de obra formada para futuras oportunidades. A Iberdrola financia 100% da matrícula, sendo 60% para mulheres.



## Professional Women Network:

Para impulsionar o papel das mulheres, nos associamos à PWN ou Professional Women's Network, onde nossas colaboradoras são mentoras nessa rede com presença em várias cidades. Estamos em Roma e assinamos com Madri, Paris e Lisboa. Também colaboramos com universidades para incentivar carreiras STEM nos mercados onde atuamos. Cabe destacar as bolsas de doutorado para mulheres pesquisadoras no Catar ou a iniciativa Young women in Engineer, uma jornada de palestras para conscientizar as mulheres jovens e encorajá-las a estudar carreiras STEM.

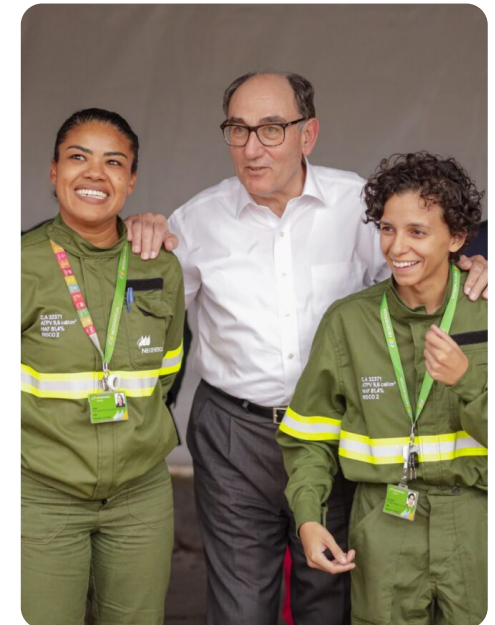


## Escola de (mulheres) Eletricistas:

Criado em 2017, esse projeto oferece treinamento técnico gratuito para os residentes nas áreas em que operamos. Duas das salas de aula são exclusivamente para o público feminino e, nas turmas mistas, pelo menos 35% das vagas são reservadas para mulheres.

Até a presente data, treinamos 844 mulheres, 68% das quais se incorporaram ao nosso quadro de colaboradores.

**Compromisso:** A Neoenergia se comprometeu publicamente a atingir 30% de mulheres formadas pela escola e 9% de mulheres nos cargos de eletricitista até 2025.



> 2.2.1 Atraindo os melhores talentos

## 2.2.1.3 Colocamos foco no talento jovem

A Iberdrola segue reforçando os programas globais de atração e treinamento, como é o caso das **Bolsas de Mestrado** ou o **Programa Internacional de Graduados**, os quais tiveram um aumento de 21% e 53% respectivamente. Da mesma forma, implementamos novas iniciativas locais e atualmente temos mais de 1.000 estagiários. Até 2023, fizemos um investimento de 55 milhões de euros em bolsas de estudo e graduação.



Com o programa Estágio em Oficinas, estudantes técnicos do ensino médio são treinados para criar um contingente de talentos.



Através do Plano Jovem, orientamos mais de 10.000 estudantes em diferentes iniciativas que aproximam esse público do setor elétrico. Com a Comunidade de Robótica Iberdrola, distribuimos kits de eletrônica em escolas para que desenvolvam habilidades técnicas.



Juntamente com o Forth Valley College, projetamos um programa de treinamento on-line para que os alunos recebam treinamento relacionado com matérias STEM.



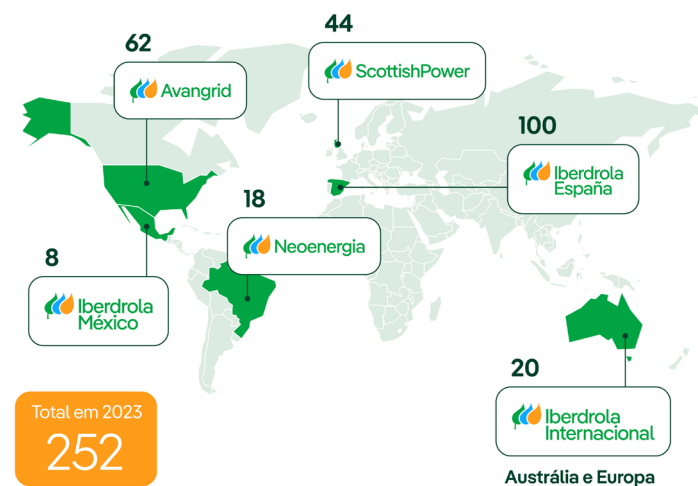
O programa "Impulso STEM" visa a promover o estudo de carreiras científicas e tecnológicas entre os jovens de Oaxaca, (México).



Contexto

Conforme ONU, estima-se que até 2050 75% dos postos de trabalho corresponderão a áreas STEM. Porém, os jovens seguem estando infrarrepresentados e, em alguns países a tendência é negativa.

### Oportunidades do Programa Internacional de graduados



**49%** das novas contratações de 2023 foram de pessoal com até 30 anos.

Conheça o Programa de Graduados que tem como objetivo atrair os melhores talentos e oferecer oportunidades de trabalho nas áreas estratégicas da Iberdrola.

Clique aqui para ver o vídeo





> 2.2.1 Atraindo os melhores talentos

## 2.2.1.4 Promovemos a empregabilidade de pessoas com deficiência

Reconhecemos nossa capacidade e responsabilidade de **atuar sobre os desafios da sociedade**, como é o caso das pessoas com deficiência aos empregos de qualidade e o talento que podem trazer à empresa a partir de suas realidades. Este ano, demos mais um importante passo neste sentido, dedicando grandes esforços para gerar oportunidades de treinamento e de inserção laboral para pessoas com deficiência.



**Breaking Barriers:** Facilitamos o acesso à universidade para pessoas jovens com deficiência intelectual. Além disso, após a graduação, eles têm a oportunidade de fazer estágios de oito semanas na empresa.



**Treinamento para recrutamento:** Ingressamos na Associação INCLÚYEME para treinamento em recrutamento e seleção, com foco em pessoas com deficiência. Esse programa também nos permite acessar sua plataforma para captar perfis de pessoas com deficiência.



O Programa Novo Olhar capta talento diversificado, criando uma base de dados de currículos de pessoas com deficiência. Lançamos a campanha interna "Indique um amigo" com uma chamada à ação para que os colaboradores recomendem pessoas com deficiência para que trabalhem na empresa.

Em 2023 contamos com

**742** pessoas com deficiência,  
um aumento de 5,4% se comparado com 2022.



Possuir uma equipe diversificada e promover a #inclusão faz parte do nosso compromisso. Portanto, TODAS as nossas vagas são elegíveis para pessoas com deficiência. De qualquer maneira, o que mais importa para nós é a #energia das pessoas e sua capacidade de contribuir e inovar junto com nossa equipe. Com a inclusão reforçamos o poder da #diversidade e fomentamos o desenvolvimento igualitário e #sustentável de nossa sociedade!

> 2.2.1 Atraindo os melhores talentos

## 2.2.1.5 Cuidamos de nossos veteranos

Valorizamos a incrível disciplina e as habilidades únicas que os veteranos proporcionam e propiciamos sua inclusão na organização.



*"Existe sempre uma grande demanda por trabalhadores qualificados na indústria de energia, e os veteranos são uma escolha natural em função de sua natureza disciplinada e alta prioridade em segurança. Reconhecemos as habilidades de liderança e o enfoque impulsionado pela missão do serviço militar que podem ser bem transferidos para o nosso setor. Temos o compromisso não apenas de contratar veteranos, mas também de ajudá-los no desenvolvimento e enriquecimento profissional mediante iniciativas como o nosso grupo de recursos para colaboradores veteranos AVAN".*

**Pedro Azagra**, CEO da AVANGRID.

A AVANGRID fomenta a criação de oportunidades de emprego para esse coletivo e favorece sua inclusão em nossa organização por meio de programas de treinamento que lhes permitam crescer profissionalmente. Assim, este coletivo representou **21% do pessoal em 2023, muito mais do que a média do país.**



Contexto

O Departamento de Energia dos EUA estima que os veteranos representem 9% da força de trabalho do setor da energia nos EUA.



A rede de colaboradores veteranos da AVAN promove o desenvolvimento e o enriquecimento profissional, estimulando uma relação estreita entre os veteranos e a AVANGRID.



Premio Gold Employer Recognition Scheme: Desde 2021, a ScottishPower é uma das empresas reconhecidas pelo Ministério da Defesa pelo seu apoio às Forças Armadas do Reino Unido.

> 2.2 Talento que aumenta nossa diversidade

## 2.2.2 O desenvolvimento profissional como alavanca da D&I

Temos o compromisso de promover uma cultura de aprendizagem contínua e flexível, oferecendo igualdade de oportunidades no acesso a treinamento e desenvolvimento profissional. A nossa oferta é de mais de 40.000 cursos, disponíveis em mais de 20 idiomas e adaptados a diferentes estilos e perfis de aprendizagem.

Em 2023,

# 43% das vagas publicadas

foram preenchidas por pessoal da Companhia. Nesse sentido, o treinamento desempenha um papel crucial ao fornecer aos colaboradores as ferramentas necessárias para enfrentar seus novos desafios profissionais.

Por meio do treinamento, somos capazes de empoderar os colaboradores para que invistam continuamente em si mesmos e cresçam. Para acelerar o desenvolvimento das minorias, implementamos ações focadas nas necessidades desses coletivos, permitindo que atinjam seu potencial máximo.

**Para favorecer uma cultura de aprendizagem aberta e participativa para todos os colaboradores, lançamos duas novas iniciativas em 2023:**



### Comunidades de conhecimento “C3”

“Conectar, Colaborar e Contribuir”

As 4 comunidades lançadas já possuem mais de 1.400 membros e servem como canal para o intercâmbio de conhecimentos, lições aprendidas e boas práticas. Esse projeto revoluciona nossa forma de aprender, pois incentiva a descentralização e empodera os especialistas internos para que sejam multiplicadores de conhecimentos, em um ambiente multicultural e multilíngue.



### Masterclass

Promovendo a colaboração e a gestão compartilhada do conhecimento; a iniciativa já alcançou mais de 2.600 colaboradores. Na mesma, gerentes e especialistas internos fizeram apresentações on-line abertas a todos os colaboradores.

> 2.2.2 O desenvolvimento profissional como alavanca de D&I

## Iniciativa de destaque em 2023

No setor de energia, a participação de mulheres em cargos diretivos ainda é, em geral, muito limitada (18%), embora tenha aumentado levemente nos últimos anos (16% em 2020)\*. **HerEnergy** é uma iniciativa global que busca tornar o talento de nossos profissionais mais visível e promove seu desenvolvimento.

Desenvolvido em conjunto com entidades externas de referência, o programa HerEnergy inclui treinamentos adaptado às necessidades individuais de cada participante (por exemplo, marca pessoal, gestão de mudanças, entre outros) e um acompanhamento de 6 meses para o desenvolvimento de **projetos relevantes para o Negócio**. O projetos serão apresentados para a direção ao mais nível e implementados conforme a viabilidade.

Nesta primeira edição, estão participando do programa 32 mulheres da Espanha, Estados Unidos, Reino Unido, México e Brasil. Elas também receberão orientação para acompanhá-las em seu crescimento profissional durante o programa.

Fazemos ações específicas de treinamento de liderança para mulheres para complementar iniciativas como a HerEnergy. Por exemplo, o programa "Women in Leadership" do MIT concedido a colaboradoras da Iberdrola International ou as ferramentas para reforçar as habilidades de liderança oferecidas a 28 funcionárias.



*"Promover a diversidade e a inclusão é fundamental. Acreditamos em nosso talento feminino e queremos oferecer a essas mulheres oportunidades reais de progresso na Companhia."*

**Estrella Martín**, Diretora Global de Desenvolvimento Diretivo, Talento e Treinamento

Em 2025 queremos chegar a

**30%** de mulheres em posições relevantes.

Em 2023, a porcentagem de mulheres em posições de relevância chegou a

**28%** em comparação com 26% em 2022. As vagas disponíveis nesse coletivo durante o ano foram preenchidas de forma paritária.

**995** promoções de Mulheres: **30,6%** do total de promoções.

Conheça o programa HerEnergy e seus participantes.

**HerEnergy**



(\*) Fontes: World Energy Employment 2023, International Energy Agency, 2020 (Gender and Energy Data Explorer)

> 2.2.2 O desenvolvimento profissional como alavanca de D&I

## Melhores práticas 2023

# A mentoria como ferramenta de aprendizagem e conexão entre as pessoas



*“Quanto podemos aprender uns com os outros! Hoje, e mais do que nunca, somos uma grande equipe intergeracional e diversificada, preparada para enfrentar grandes desafios. Continuamos avançando em direção à energia do futuro com os melhores talentos!”*

**Mario Ruiz Tagle**, CEO Iberdrola España

Na Espanha, lançamos o **Silver Experience**, um programa para incentivar o intercâmbio intergeracional, no qual colaboradores com mais de 30 anos de experiência compartilham suas experiências e conhecimentos com funcionários com menos de 5 anos de experiência.

Com esta nova iniciativa, organizam-se várias sessões onde são tratados temas como a **evolução (desde o início da carreira profissional), projetos representativos, resistências e soluções. Buscamos, principalmente, juntar o valor da experiência e o potencial do talento júnior.**

### Talento Sênior

**+30 anos**  
Experiência de

Compartilhe os conhecimentos com o **Talento Júnior** através de várias sessões (Via Teams) onde é possível transmitir seus conhecimentos e experiências.

### Talento Júnior

**-5 anos**  
Experiência de

Aprenda do **Talento Sênior** ao participar do programa onde terá à sua disposição um grande capital humano que abarca grandes conhecimentos.

### Mentoring Digital

Programa global ativo desde 2020 que conecta colaboradores de diferentes gerações, gêneros e culturas. O objetivo é promover o desenvolvimento de capacidades digitais e a inclusão dentro da Iberdrola. Até esta data, participaram 155 casais, desde recém-formados até diretores, provenientes de 10 países diferentes. Durante 2023, mais de 4.660 horas foram contabilizadas no programa, com uma pontuação de satisfação dos participantes de 4,5 de 5.

### Programa de desenvolvimento de engenheiros

Tendo como princípios fundamentais a exposição de temas, a experiência e o compromisso, o Engineering Development Program da AVANGRID é um curso técnico de dois anos, durante o qual jovens engenheiros trabalham com mentores para acelerar seu desenvolvimento e compartilhar experiências.

> 2.2 Talento que aumenta nossa diversidade

## 2.2.3 Cuidando da nossa equipe

Disponer de benefícios abrangentes e atraentes e de um ambiente de trabalho saudável são elementos essenciais para atrair e reter os melhores talentos. A prioridade da Iberdrola é o bem-estar integral de todos os colaboradores, tanto no trabalho como em sua vida pessoal.

### Melhores práticas 2023

A Iberdrola Espanha lançou **novas medidas de apoio à maternidade e paternidade** com o objetivo de ajudar a tornar a experiência positiva da maternidade/paternidade compatível com uma carreira profissional bem-sucedida.



Abrimos salas de amamentação nos principais centros de trabalho.



O estacionamento está disponível para mulheres no terceiro trimestre de gravidez.



Facilitamos o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal com programas direcionados aos colaboradores e seus filhos, como atividades nos dias sem aulas, acampamentos residenciais de idiomas, etc.



Beneficiamos quase 70 famílias na integração social e laboral de filhos com alguma deficiência que sejam dependentes de colaboradores.

**Apostamos na flexibilidade para criar um ambiente de trabalho mais inclusivo:** Oferecemos opções como horários flexíveis, teletrabalho e trabalho em meio período, dando aos colaboradores mais liberdade para que escolham o modelo e o local mais adequado para desempenharem suas funções, com a condição de que os requisitos definidos sejam cumpridos.

Temos também serviços de apoio às famílias, como subvenções para creches e salas de amamentação. **A ScottishPower** oferece assessoria sobre maternidade/paternidade, acompanhando os colaboradores que estão nesse período. A iniciativa inclui suporte prático e aconselhamento de carreira, com foco na maximização do potencial de progressão na carreira do participante.

Promovemos medidas de bem-estar físico, como esportes, acesso a academias, orientação nutricional, e saúde mental, por exemplo, facilitando a desconexão digital e o apoio psicológico.

## 91% dos colaboradores

afirmam que seus gerentes de linha são flexíveis quando precisam lidar com um assunto pessoal ou familiar (Enquete sobre o Clima de Trabalho 2023).

> 2.2.3 Cuidando da nossa equipe

## Melhores práticas 2023

### Melhorando a acessibilidade

**Fixamos como objetivo prioritário que todas as pessoas, independentemente de sua deficiência, encontrem os recursos necessários para seu desenvolvimento profissional.**

**AVANGRID:** participamos do Disability IN Index, uma ferramenta de avaliação que ajuda as empresas a construir um roteiro de ações mensuráveis e tangíveis para a inclusão de pessoas com deficiência.

**Iberdrola México:** Contamos com uma nova **Política de Acessibilidade e Ajustes Razoáveis**, mecanismo para que os colaboradores **solicitem uma adaptação em seu local de trabalho** ou nas ferramentas que utiliza para desempenhar suas atividades, destinado especialmente à colaboradores que tenham algum tipo de deficiência, mulheres grávidas, adultos em idades mais avançadas ou com alguma limitação física temporária. Também foi organizado um evento para dialogar sobre **progressos, desafios, benefícios e boas práticas para a inclusão de pessoas com deficiência na organização.**

**ScottishPower:** aperfeiçoamos o guia sobre como solicitar um ajuste razoável para satisfazer as necessidades das pessoas com deficiência graças às contribuições da rede de colaboradores SPARC.

### Cuidando do bem-estar físico e mental dos colaboradores:

Estendendo as boas prática da Iberdrola Espanha, a **Neoenergia** oferece assessoria econômica, jurídica e psicológica para vítimas de violência de gênero, bem como facilidades para sua melhor adaptação laboral. Os colaboradores recebem treinamento sobre como identificar possíveis vítimas de violência e recebem orientação sobre os canais de denúncia disponíveis.

**A Iberdrola México** organizou uma jornada sobre Prevenção da Violência e da Discriminação com espaços para treinamento e prevenção das violências e discriminações que podem ocorrer no ambiente de trabalho. Foram organizados **6 workshops para todo o pessoal** e uma sessão para líderes e um **webinar com a participação de 356 pessoas.**

**A AVANGRID** deseja promover a saúde mental de seu pessoal, facilitando **atividades de mindfulness e apresentações de conscientização** para ajudar as pessoas a entender e enfrentar problemas de saúde mental e melhorar seu bem-estar no trabalho.

> 2.2.3 Cuidando da nossa equipe

## 2.2.3.1 Remuneração justa

A Iberdrola garante a qualidade do emprego como meio fundamental para promover a igualdade de oportunidades e a não discriminação, oferecendo a mesma remuneração para homens e mulheres por igual trabalho e adotando critérios comuns e objetivos para a revisão salarial.

A causa subjacente da diferença salarial em determinadas faixas etárias é a **menor presença de mulheres no quadro de pessoal**, característica comum no setor de energia e que se acentua em posições executivas e técnicas.

Para mitigar essa realidade, estamos trabalhando para estimular o desenvolvimento profissional equitativo, a inclusão de **novas gerações** no setor, visando promover medidas de conciliação que beneficiem homens e mulheres igualmente para aumentar paulatinamente a **presença de mulheres na Companhia**.

A relação entre a remuneração salarial média dos homens e das mulheres é de

**94,6%.**

### Remuneração salarial media por grupos de idade e gênero

Iberdrola (EUR)	Remuneração homens / Remuneração mulheres			(Remuneração homens - Remuneração mulheres) / Remuneração homens		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021
<b>Até 30 anos</b>	103,4	101,5	95,8	3,3	1,5	-4,4
<b>Entre 31 e 50 anos</b>	87,0	87,5	85,4	-14,9	-14,4	-17,1
<b>51 anos ou mais</b>	105,2	106,3	110,9	4,9	5,9	9,8
<b>Remuneração salarial média total</b>	<b>94,6</b>	<b>94,8</b>	<b>93,3</b>	<b>-5,8</b>	<b>-5,5</b>	<b>-7,2</b>

A certificação da igualdade salarial de gênero por uma entidade externa de renome está entre os objetivos fixados para o ano. A avaliação considera a perspectiva dos colaboradores e nos ajudará a tomar medidas para continuar evoluindo.



# 3.

## Pensando em todos os nossos clientes

3.1 Apoiando os mais vulneráveis 43

---

3.2 Proporcionando um atendimento acessível 45

---

3.3 Contribuindo para a mudança social através da publicidade 46

---

## 3. Pensando em todos os nossos clientes

A Iberdrola está consciente do potencial inerente ao seu modelo de negócio para gerar um impacto positivo e significativo na vida cotidiana de milhões de pessoas. Esse compromisso nos motiva a explorar constantemente formas de inovar e aperfeiçoar os produtos e serviços que oferecemos, adaptando-os às necessidades específicas de nossos quase 100 milhões de clientes.

### Como fazemos isso?

- 1** **Ajudando os grupos sociais mais vulneráveis.** Trabalhamos para construir um modelo de energia que seja mais acessível e saudável, promovendo o desenvolvimento social e lutando para garantir que todos tenham acesso a serviços energéticos.
- 2** **Criando canais Inclusivos:** Incluimos os princípios de D&I nas diferentes fases da experiência do cliente, desde a concepção da carteira de produtos e serviços até o atendimento ao cliente.
- 3** **Desenvolvendo uma marca Inclusiva:** Integramos os valores de D&I em nossa estratégia de comunicação e marca para dar visibilidade ao nosso compromisso e influenciar o ambiente.



Contexto

Estima-se que atualmente cerca de

# 600 milhões

de pessoas não tenham acesso a serviços de energia essenciais, o que afeta de forma negativa sua qualidade de vida e oportunidades de desenvolvimento.



## 3.1 Apoiando os mais vulneráveis

A natureza de nosso Negócio e as regiões geográficas em que estamos presentes nos apresentam realidades sociais muito diferentes, algumas delas com alto grau de vulnerabilidade. Conscientes da responsabilidade que isso implica, fomentamos iniciativas que colocam nossos recursos à disposição dos mais necessitados.

### Iniciativa de destaque em 2023



A ScottishPower é a primeira empresa do setor em nível global a obter a certificação do novo *Inclusive Service Kitemark da British Standards and Improvement Company (BSI)*, o que enfatiza nosso compromisso de apoiar os clientes vulneráveis.

O Inclusive Service Kitemark proporciona uma estrutura para ajudar as organizações e os colaboradores a compreenderem os fatores subjacentes relacionados **com a vulnerabilidade do cliente a trabalharem para desenvolver e implementar processos e colaborarem com parceiros para superar qualquer desafio que possam enfrentar.**

No Reino Unido em 2023 foram gerados **5,8 milhões de libras (6,8 milhões de euros)** de lucros para os clientes por meio de serviços e iniciativas de apoio, com foco em três áreas principais: clientes vulneráveis com relação ao corte de energia, clientes em situação ou risco de pobreza energética e clientes com maior possibilidade de serem deixados para trás na transição do sistema de energia.



*"Estamos comprometidos em fornecer um serviço totalmente inclusivo para todos os nossos clientes. Por isso, estou muito feliz que nossos esforços tenham sido reconhecidos ao nos tornarmos uma das primeiras empresas a obter a Inclusive Service Kitemark. Mais do que nunca, é importante reconhecer e apoiar os clientes vulneráveis por meio de serviços justos, flexíveis e inclusivos que garantam os melhores resultados possíveis para eles".*

**Kendal Morris**, Diretora de Serviço ao Cliente da SP Energy Networks



A ScottishPower participa do plano Warm Home Discount para pessoas de baixa renda ou que vivam em situação de **pobreza energética**, facilitando o pagamento de £150. Além das dificuldades de pagar as contas de energia, oferece **conselhos de eficiência energética, analisa alternativas de pagamento e proporciona assessoramento através do programa Hardship Fund.**

## 3.1 Apoiando os mais vulneráveis

## Melhores práticas 2023



Agimos de forma proativa, fazendo uma **análise estatística para a detecção de clientes vulneráveis, bem como a aplicação proativa de descontos**. Os descontos são de **até 65%** na tarifa de energia para clientes vulneráveis e podem chegar a **100%** para comunidades afro-brasileiras. Foram beneficiados até a data presente **3,4 milhões** de famílias com uma economia significativa em seus gastos. Em comunidades de baixa renda foram instalados sistemas solares ou redes de eletricidade, garantindo a qualidade e a segurança do serviço. No **projeto Vale Luz** resíduos sólidos são trocados por um desconto na conta de energia. Em conjunto com a UNICEF apoiamos as **redes de educação pública** e ajudamos a reforçar os currículos centrados nas mudanças climáticas, na eficiência energética e na reutilização de resíduos de mais de 500 escolas públicas.



Oferece atualmente descontos na tarifa elétrica para **mais de 257 mil pessoas com baixas rendas**. Com o **Programa de Asistencia de Energia para el Hogar** (HEAP - Programa de Assistência à Energia Residencial) ajudamos populações de baixa renda com o gasto em aquecimento de suas casas, proporcionando importantes economias aos beneficiários.



Colaboramos com **administrações públicas, diferentes entidades e ONGs** para facilitar o acesso à energia para **pessoas desfavorecidas do ponto de vista econômico**. Da mesma forma, estabelecemos um **Procedimento de proteção para clientes em situação de vulnerabilidade** com o fim de garantir o fornecimento de energia. Esses são os fornecimentos que se incluem na tarifa social, pois são aposentados ou famílias que estão desempregadas. Os 697 mil clientes que se beneficiam dessas ajudas recebem da nossa comercializadora um atendimento especial para tornar possível o processo de solicitação e processamento.

Comprometidos com a proteção de clientes em situações vulneráveis, facilitamos o acesso a esse mecanismo de apoio em toda a Espanha para pessoas vulneráveis. Atualmente, a Iberdrola possui quase **570 mil clientes** que recebem estas ajudas, o que significa cerca de **47%** do total de beneficiários espanhóis. No último ano, aumentou em **5%** o número de solicitantes da tarifa social, que permite usufruir de um desconto na fatura de luz, que é assumido pelas companhias.

## 3.2 Proporcionando um atendimento acessível

O atendimento inclusivo ao cliente é a base para a prestação de um serviço personalizado e de qualidade. Levamos essa filosofia a todos os pontos de contato para garantir a melhor experiência para nossos clientes.

A Iberdrola possui canais para as pessoas com deficiência e adapta os pontos físicos de atendimento para que sejam mais acessíveis para pessoas com mobilidade reduzida. Considerando-se as diversas necessidades linguísticas, temos canais de comunicação, como o serviço telefônico, sites e faturas disponíveis em diferentes idiomas.

### Melhores práticas 2023

A **Neoenergia** dispõe de um serviço especial para pessoas com problemas auditivos, adaptou seus espaços para pessoas com mobilidade reduzida e treinou equipes de atendimento ao cliente para dar suporte a grupos vulneráveis, incluindo as comunidades indígenas. O sistema IVR (Interactive Voice Response - Unidade de resposta audível) inteligente prevê o que os clientes com deficiência visual precisam e garante a eles assistência. Foi realizada uma revisão da comunicação com os clientes para humanizá-la e torná-la mais inclusiva.

**App Neoenergia. Consulta de débitos a um clique de você.**  
Mais rápido, prático e com os serviços que você precisa.



Aproveite o novo app e mais na loja

App Store | Google Play

IBERDROLA ANEEL Neoenergia

**O app da Neoenergia está de cara nova.**  
Mais rápido, prático e com os serviços que você precisa.



Aproveite o novo app e mais na loja

App Store | Google Play

IBERDROLA ANEEL Neoenergia

**App Neoenergia. O seu histórico de consumo a um clique de você.**  
Mais rápido, prático e com os serviços que você precisa.



Aproveite o novo app e mais na loja

App Store | Google Play

IBERDROLA ANEEL Neoenergia



A **ScottishPower** fez uma parceria com o serviço de interpretação SignLive para oferecer aos clientes a opção de traduzir suas conversas para a linguagem de sinais britânica (BSL) gratuitamente. Essa colaboração garantirá que os clientes com deficiências auditivas ou de fala possam entrar em contato com nossa equipe de atendimento ao cliente para obter assistência por meio de um intérprete de BSL qualificado.

O site está equipado com tecnologias para facilitar a navegação de pessoas com deficiências cognitivas ou físicas. As informações para clientes com deficiência visual podem ser traduzidas em Braille ou em textos ampliados; a retransmissão de texto para clientes com deficiência auditiva e o acesso a uma linha de interpretação que oferece mais de 100 idiomas está disponível 24/7. Esses são só alguns dos serviços oferecidos para garantir que as informações sejam tão precisas e acessíveis quanto possível para todos os clientes.

## 3.3 Contribuindo para a mudança social através da publicidade

Difundimos nosso compromisso e incluímos a diversidade no posicionamento da marca. Tentamos contar histórias que reflitam a realidade da sociedade. A luta contra os estereótipos também está presente em nossas campanhas, que objetivam, entre outras coisas, superar barreiras e contribuir para a mudança social.

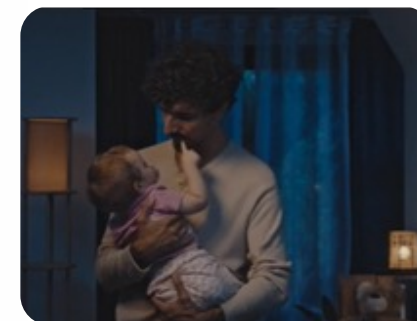


Contexto

As empresas estão mais conscientes da necessidade de integrar diferentes segmentos minoritários em suas comunicações. A comunidade LGBTQI+, os adultos mais velhos, as pessoas com deficiência e os grupos étnicos ou raciais cresceram em tamanho, poder de compra ou influência e continuam a ser insuficientemente representados nas comunicações da marca.

### As mudanças publicitárias feitas nesse ano são:

- 1 Garantia do **equilíbrio de gênero** em todas as funções principais.
- 2 **Representação de mulheres em profissões normalmente associadas a homens** (ex: engenheiras, cientistas, etc.).
- 3 **Inclusão do sistema guiado por áudio em todas as campanhas com presença na TV** para atingir públicos com deficiências visuais e/ou auditivas.
- 4 Inclusão nas **campanhas de pessoas de outros coletivos minoritários**.



# 4. O compromisso social da Iberdrola

4.1 Ação social: nossa contribuição em favor das comunidades 48

---

4.2 Avançando de mãos dadas com os fornecedores 57

---

## 4.1. Ação social: nossa contribuição em favor das comunidades

Estamos comprometidos em melhorar nosso ambiente e a qualidade de vida dos mais vulneráveis. Com esse fim, realizamos iniciativas concretas por meio de nossas fundações, parcerias com diversas entidades, bem como atividades nas quais participa uma rede de mais de 20.000 voluntários corporativos.

Com os programas de ação social promovidos pelas fundações (Fundação ScottishPower, Fundação AVANGRID, Fundação Iberdrola México, Instituto Neoenergia e Fundação Iberdrola España), fizemos um investimento total de 9,1 milhões de euros em 2023, beneficiando mais de 622.000 pessoas.

### Como fazemos isso?

Focamos nossa energia naqueles grupos pouco representados e nas comunidades mais vulneráveis:

- 1 Apoiando a inclusão social e laboral de mulheres em risco de exclusão.
- 2 Promovendo o esporte e a música como estratégia de D&I.
- 3 Potencializando a empregabilidade dos jovens, especialmente daqueles em risco de exclusão social.
- 4 Apoiando comunidades locais.



Nossa rede de voluntários, a força motriz dessas e de outras iniciativas, já conta com mais de 20.000 colaboradores, familiares e amigos, 20% a mais do que no ano anterior.



## 4.1. Ação social: nossa contribuição em favor das comunidades

## 4.1.1. Apoiamos a inclusão social e laboral de mulheres em risco de exclusão

Estamos comprometidos com a construção de um futuro mais igualitário e justo para as mulheres; por isso, trabalhamos para sua inclusão social e profissional. Algumas iniciativas de destaque:



### Empoderando Mulheres na Escócia

Financiamos a instituição de caridade Smart Works Scotland para apoiar mulheres de minorias étnicas em empregos sustentáveis e ajudá-las a prosperar em seu novo trabalho.



### Prêmio Inspirar 2023

No Brasil, 16 mulheres líderes, que impulsionam a transformação social mediante arte e a cultura em comunidades vulneráveis, foram premiadas pela Iberdrola por sua contribuição social.



### Reto 8M

Em colaboração com a Fundação Eurofirms, concedemos bolsas a 20 mulheres com deficiência desempregadas e oferecemos orientação profissional, treinamento e ações de empoderamento.

### Protagonistas de seu Futuro:

Integração social e profissional de mais de 290 mulheres vítimas de violência de gênero e/ou que estão em situação de grave exclusão social.

### SUMA

Programa para ajudar as mulheres a retornarem ao trabalho após uma longa interrupção em sua vida profissional em virtude de maternidade ou cuidados com a família.



*É preocupante que as taxas de emprego das mulheres de minorias étnicas na Escócia ainda sejam muito inferiores às das mulheres brancas. Estou orgulhosa de liderar um projeto que se esforça para abordar essas desigualdades e garantir que nos concentremos em conseguir que todas as mulheres tenham acesso a emprego".*

**Carys Roberts**, Gerente de projetos de divulgação do Smart Works

4.1. Ação social: nossa contribuição em favor das comunidades

## 4.1.2 Apostando na igualdade de gênero

Na Iberdrola, um de nossos valores fundamentais é servir como uma força integradora, usando nossa energia e talento para promover a diversidade e lutar contra as desigualdades sociais.

A Companhia tem várias iniciativas para promover a igualdade nas diferentes regiões geográficas em que está presente, destacando-se o apoio ao esporte e à música. Impulsionar o talento feminino nesses setores não é apenas fundamental para alcançar a igualdade de gênero, mas também para dar às mulheres e meninas do mundo a oportunidade de demonstrar suas habilidades, força e determinação.

### Melhores práticas 2023

#### Apoio ao futebol feminino

Em 2023, a filial escocesa, ScottishPower, anunciou um acordo de colaboração histórico com a Scottish Women's Football (SWF) e a Scottish Women's Premier League (SWPL) para promover o futebol feminino em todas as idades e categorias na Escócia durante os próximos três anos. **Dessa forma, a empresa se converteu na principal parceira exclusiva da associação que promove o futebol feminino escocês e da liga escocesa.**



Na Espanha e no Brasil, já somos o principal parceiro e patrocinador das equipes nacionais de futebol feminino.

Campanha “Somos o Verde”. “Somos la Roja”, onde os protagonistas são as jogadoras da seleção espanhola.

## 4.1.2 Apostando na igualdade de gênero

## Melhores práticas 2023



## A Neoenergia contra a violência de gênero:

As jogadoras da seleção brasileira de futebol demonstraram seu apoio à campanha para acabar com a violência contra as mulheres. É uma iniciativa da Confederação Brasileira de Futebol (CBF) e da Neoenergia para despertar a consciência social sobre esse problema.



## Na Espanha, 4ª edição dos prêmios Iberdrola Supera

Um claro reconhecimento solidário destinado a promover a igualdade de gênero com a doação de 300.000 euros para os melhores projetos em favor da excelência das mulheres por meio do esporte.



## Índice de sustentabilidade Laureus

A Iberdrola foi reconhecida no Índice de Sustentabilidade Laureus, que inclui marcas pioneiras que geram impacto social ou ecológico positivo por meio do esporte.



*"Como empresa, estamos comprometidos com a promoção da igualdade em todos os níveis e estou muito feliz por estarmos apoiando meninas e mulheres de nossas comunidades em todo o país para que tenham acesso e se beneficiem do esporte".*

**Keith Anderson**, CEO da ScottishPower



## Nossos números no esporte feminino em 2023



**32**  
Federações



**+100**  
Competições



**+600.000**  
Atletas



**35**  
Embaixadoras

## 4.1.2 Apostando na igualdade de gênero

## Melhores práticas 2023



## Equipe Neoenergia:

Comprometida com o desenvolvimento do esporte feminino no Brasil, a Neoenergia tem patrocinado atletas de elite em diferentes modalidades, como Tota Magalhães, campeã brasileira sub-23 de ciclismo de estrada e contrarrelógio, uma referência para meninas e mulheres que gostam de ciclismo; Bruna Kajiya, três vezes campeã mundial de kitesurfe e a primeira mulher a realizar a manobra backside 315; e Mirelle Leite, duas vezes campeã sul-americana de atletismo sub-23 nos 3.000 m de corrida de obstáculos.



Como parte de sua parceria com o time de futebol Sultanes de Tamazunchale, a Iberdrola México está treinando os técnicos que serão responsáveis pelo programa Escolinhas de Futebol Comunitárias, um novo projeto que pretende continuar fomentando o esporte entre a juventude e as crianças.



*“Tenho uma trajetória de luta e perseverança como a de tantas mulheres brasileiras. Minha força vem da natureza que nos oferece tantas fontes renováveis. Estou muito feliz e grata por fazer parte do Time Neoenergia. Isso me dá energia extra para superar desafios e fazer tudo que estiver ao meu alcance para honrar essa parceria”.*

**Mirelle Leite**, atleta brasileira bicampeã sul-americana de atletismo

## 4.1.2 Apostando na igualdade de gênero

## Melhores práticas 2023

## SPOTIFY EQUAL FEST

No Spotify EQUAL fest, as mulheres são o foco das atenções.

Com o objetivo de **reconhecer as contribuições das mulheres na música e de defender a igualdade de oportunidades**, a Iberdrola Espanha fomentou a primeira edição do **SPOTIFY EQUAL FEST**, evento com uma formação totalmente feminina. O primeiro show ao vivo da plataforma teve a participação das artistas **Nathy Peluso, Ptazeta, Natalia Lacunza, Judeline e Lola Índigo**, que subiram ao palco para demonstrar que a melhor música não depende do gênero.

**Igualmente, no Spotify EQUAL** houve a entrega de prêmios para reconhecer as melhores artistas, produtoras e mulheres da indústria e que teve, outra vez, o nosso apoio.



Contexto

Na Espanha, só uma de cada cinco artistas do Spotify é mulher. Esses números deixam claro que ainda falta muito que fazer para atingir a igualdade de gênero na indústria musical.



Nosso apoio ao **Spotify Equal FEST 2023** está dentro do objetivo de agir não apenas para **eliminar qualquer forma de discriminação ou violência contra as mulheres**, mas também para **criar oportunidades para dar visibilidade e empoderar o talento das mulheres em diferentes âmbitos da sociedade**.

## 4.1. Ação social: nossa contribuição em favor das comunidades

## 4.1.3 Promovemos a empregabilidade

Ligado ao nosso compromisso com a sustentabilidade, treinamento e emprego de qualidade, facilitamos a preparação e o acesso a empregos verdes nas comunidades onde estamos presentes.

Em 2023, reforçamos nossa aposta na empregabilidade com o lançamento da Global Green Employment (GGE) - uma plataforma para orientação profissional, treinamento e acesso a oportunidades de empregos verdes.

A plataforma já tem mais de 30 entidades colaboradoras e publicou mais de 1.400 vagas.

Saiba mais sobre a plataforma GGE



Buscando soluções para as deficiências de treinamento na Europa, colideramos o projeto **Reskilling for Employment (R4E)** da European Round Table (ERT). É um ecossistema colaborativo de requalificação com a participação de empresas, organizações públicas, sindicatos, associações setoriais e prestadores de serviços de treinamento. Com iniciativas específicas para os colaboradores, promovemos o treinamento no setor de energia e apoiamos a economia local dos territórios onde estamos presentes. Até agora, atendemos mais de 1.000 pessoas na Espanha, permitindo que elas se reorientem no mercado de trabalho.

## 4.1.3 Promovemos a empregabilidade

## Empregabilidade dos jovens

Dispomos de vários programas de bolsas de estudo e orientação para jovens com poucos recursos, em risco de marginalização social ou com deficiências, para acompanhá-los em cursos de graduação e treinamento técnico. Além disso, temos programas em que voluntários oferecem treinamento e suporte a jovens em risco de exclusão social.

### Melhores práticas 2023



Na Espanha, temos diferentes projetos de treinamento e emprego voltados para jovens em situações vulneráveis:

- **Generation Unlimited:** Uma parceria com a UNICEF que pretende conectar os jovens com oportunidades de treinamento, empoderamento, emprego e empreendedorismo social.
- **Coach Exit:** com foco em melhorias na autoestima, motivação e orientação profissional.
- **Projeto iMpulsa:** procura evitar o abandono escolar precoce, promovendo a continuidade dos estudos.
- **Luces e Acción:** promove o treinamento em eficiência energética e a orientação de estudantes, atingindo mais de 240 pessoas até 2023.

Com o Programa “**Aula Disfriendly**”, favorecendo a inserção laboral de pessoas com deficiência, no qual oportunidades de trabalho verde são apresentadas por meio de workshops relacionados ao nosso setor.



Na Neoenergia, com o objetivo de promover o desenvolvimento pessoal e profissional de jovens em Salvador, lançamos a iniciativa **Contribuindo para o Futuro** em parceria com o Instituto Joule.

Os participantes puderam se preparar para o mercado de trabalho e receber orientação de mentores com experiência (colaboradores da Neoenergia) que, por sua vez, tiveram a oportunidade de desenvolver suas habilidades como mentores.



*“Aproveitando toda a nossa experiência e envolvendo as empresas da nossa cadeia de valor, estamos ajudando a abrir as portas profissionais para esses jovens por meio de treinamentos e estágios para potencializar o desenvolvimento de habilidades e seu empoderamento, promovendo assim a incorporação desse segmento no mercado de trabalho”.*

**Gonzalo Saénz de Miera**, Diretor de Mudanças Climáticas e Alianças da Iberdrola

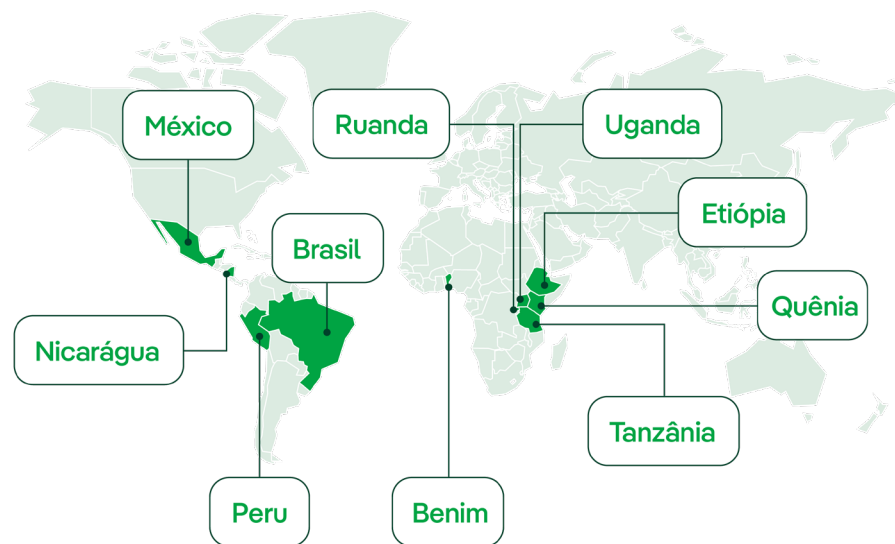
## 4.1. Ação social: nossa contribuição em favor das comunidades

## 4.1.4 Apoiamos as comunidades locais

Nós levamos em conta as necessidades das comunidades locais nas quais estamos presentes e buscamos formas de contribuir para o seu desenvolvimento por meio de nossos voluntários ou de parcerias importantes com outros atores.

### Programa Eletricidade para Todos

O programa Eletricidade para Todos é a resposta da Iberdrola ao chamado da comunidade internacional para expandir o acesso universal a formas modernas de energia, com modelos ambientalmente sustentáveis, economicamente viáveis e socialmente inclusivos. Este programa visa garantir o acesso à eletricidade em países emergentes e em desenvolvimento, bem como para pessoas em situação vulnerável em países desenvolvidos. **Recentemente, assinamos um novo empréstimo sustentável de 1,5 bilhão de euros, vinculado a esses objetivos.** De 2014 para cá, 12,4 milhões de pessoas foram beneficiadas pelo programa Eletricidade para Todos até 2023, e estamos progredindo satisfatoriamente em direção à meta de atingir mais de 16 milhões de pessoas até 2030.



#### Instalação de antenas

Com o intuito de impactar positivamente as comunidades vizinhas às instalações da Usina de Ciclo Combinado de Tamazunchale, a Iberdrola México assinou um acordo com a Telcel para melhorar a cobertura móvel da usina e das comunidades vizinhas.

#### Iberdrola com os Refugiados

Oferecemos um plano de apoio integral aos refugiados, destinado a fornecer recursos e ferramentas para superar as primeiras barreiras à sua chegada à Espanha e, dessa forma, conseguir sua integração.

#### Feiras afroempreendedoras

Colaborando com entidades externas, organizamos feiras para promover o empreendedorismo da comunidade afro-brasileira no Brasil, oferecendo à comunidade um espaço para divulgar seus projetos e dar visibilidade ao talento do coletivo.

#### Construindo Juntos - Programa de tarifa legal:

Profissionais da Iberdrola, em colaboração com advogados dos 14 escritórios de advocacia signatários, prestaram serviços de treinamento e assessoria jurídica e tributária para organizações sem fins lucrativos.



4.1. Ação social: nossa contribuição em favor das comunidades

## 4.2 Avançando de mãos dadas com os fornecedores

Em nosso compromisso de ir além do perímetro interno da empresa e trabalhar com outros grupos de interesse, promovemos a incorporação de padrões ambientais e sociais nos fornecedores. Por um lado, há um efeito multiplicador do impacto da D&I e, por sua vez, um retorno positivo para nossa organização.

Com o objetivo de fomentar a D&I na cadeia de valor, nosso **Código Ético do Fornecedor 2023** estabelece os princípios que devem nortear as atuações dos fornecedores de todo o Grupo Iberdrola e que são condição necessária para qualquer relação contratual.

Entre outros compromissos, o código exige que as relações de trabalho que estabelecem com seus profissionais estejam baseadas na igualdade de oportunidades, especialmente entre gêneros, na não discriminação e na consideração da D&I de forma transversal em sua cadeia de valor.

O compromisso da Iberdrola com os indicadores ESG (Ambiental, Social e de Governança) e sua extensão aos seus principais fornecedores se concretiza no objetivo de conseguir que, **no final de 2025, pelo menos**

# 85 % dos principais fornecedores

do Grupo estejam sujeitos a políticas e padrões de desenvolvimento sustentável.

Por meio das compras que fazemos de nossos fornecedores, contribuímos para manter mais de

# 500.000 empregos

em todo o mundo.

Na **Iberdrola Espanha**, o volume contratado aos **Centros especiais de emprego**, cujo principal objetivo é proporcionar às pessoas com deficiência um trabalho produtivo e remunerado, alcançou os seguintes números

## 2,2 milhões de euros.

No **México**, foram realizadas atividades específicas voltadas a provedores, abordando especialmente dois objetivos:

- A importância de possuir uma política de D&I e como elaborá-la;
- Visibilizar o compromisso da Iberdrola com a D&I e compartilhar boas práticas de gestão.

## 4.1.3 Promovemos a empregabilidade

## Iniciativa de destaque em 2023



Theresa Eaton, CEO da WECS, na entrega do prêmio.

## Prêmio Global ao Fornecedor do Ano

Esse reconhecimento é concedido àqueles fornecedores que se destacam por seu compromisso com a inovação, igualdade, qualidade, sustentabilidade e criação de empregos, contribuindo assim para uma economia de baixas emissões.

Na edição de 2023, o prêmio de Diversidade e Igualdade foi concedido à empresa norte-americana WECS Renewables, fornecedora de peças e manutenção para o Negócio eólico da AVANGRID, por ser uma empresa *Woman-owned* e contribuir para o objetivo *Supply Chain Diversity* da filial.

## Conferência sobre Diversidade com fornecedores na AVANGRID

O evento conectou 50 empresas fornecedoras da AVANGRID, bem como 50 representantes de vários grupos de interesse de áreas relevantes com o objetivo de reforçar a diversidade dos provedores, incrementando seu Programa de Diversidade de Fornecedores e avançar em direção ao objetivo de atingir US\$ 300 milhões em gastos com fornecedores diversos até 2025.

## O Programa de Diversidade de Fornecedores da AVANGRID

promove um ambiente inclusivo com práticas empresariais equitativas e competitivas que reforçam a participação de empresas pertencentes a minorias étnicas, mulheres, veteranos com deficiência, pessoas com deficiência e lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, queer e intersexuais (LGBTQI+) na compra de bens e serviços da empresa. O volume contratado durante 2023 com esses grupos será de aproximadamente

**284** milhões de dólares.



*“Esses prêmios não se referem apenas à eficiência econômica ou a agilidade nas operações, mas também à contribuição para um modelo econômico mais verde, mais justo e mais sustentável e que gere oportunidades para todos. Somos uma Companhia orientada por valores e queremos empresas que compartilhem nossa visão.”*

**Ignacio S. Galán**, Presidente Executivo

# 5. Parcerias, prêmios e reconhecimentos

5.1 Parcerias que aceleram a transformação 60

---

5.2 Reconhecimentos que nos motivam a seguir trabalhando 61

---

## 5.1 Parcerias que aceleram a transformação

Mantemos nosso apoio à ONU Mulheres ao assinar os Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs). Como membro da European Round Table for Industry (ERT) colaboramos com grandes empresas para que juntos evoluçemos.



Em 2023, começamos a fazer parte das parcerias **Womentalia** e **Aemener**, cujo objetivo é ajudar as empresas na aproximação ao talento e fomentar as carreiras STEM entre as mulheres. Também fazemos parte da **Aliança STEAM pelo talento feminino “Niñas en Pie de Ciencia”** assinada com o Ministério da Educação e Formação Profissional da Espanha com o objetivo de contribuir para um sistema educacional e de treinamento que elimine os estereótipos. Fazemos parte da parceria **“CEO por la Diversidad”** que une 91 CEOs das principais empresas da Espanha para uma visão comum e inovadora da D&I, agindo como patrocinadores e embaixadores da mudança.



Somos a primeira empresa de energia do Brasil a se unir oficialmente à campanha **#Brasil SemMisoginia**. Com essa iniciativa, o Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MMFDH) pretende reunir os setores público e privado, a sociedade civil e o terceiro setor para combater todas as formas de violência e discriminação contra as mulheres.



Somos sócios corporativos da **Women’s Engineering Society**, entidade que apoia as engenheiras e visa incentivar as meninas a verem essa carreira como uma opção profissional. Também mantemos nosso compromisso com a **Energy Leader Coalition**, que reúne os principais diretores executivos do setor da energia do Reino Unido para difundir as melhores práticas.



Somos membros da **Paradigm for Parity** e da **CEO Action!** A CEO Action for Diversity & Inclusion, além de continuar nossa associação de longa data com o **Edison Electric Institute (EEI)** e a **American Gas Association (AGA)**, enquanto juntos promovemos a melhoria contínua no setor de serviços públicos.



Ingressamos na iniciativa **“Empresas Mexicanas X la Inclusión”**, promovida pelo Banco Mundial, que reúne empresas que promovem lugares de trabalho e serviços mais inclusivos, concretamente para pessoas do coletivo LGBTQI+ e pessoas com deficiência. Igualmente, pertencemos à **PrideConnection**, rede de empresas que promovem à inclusão LGBTTIQA+ e da **Éntrale**, rede de empresas que fomentam a inclusão e equidade de pessoas com deficiência.

## 5.2. Reconhecimentos que nos motivam a seguir trabalhando



Somos a única *utility* espanhola incluída em todas as edições de índice. Seleccionada como reconhecimento a nossas políticas de igualdade de oportunidades e de gênero. Este ano, a AVANGRID também foi avaliada e incluída pela primeira vez.



O jornal Financial Times nos incluiu em seu ranking "Europe's Diversity Leaders", onde obtivemos o primeiro lugar entre as companhias de energia espanholas.



Mais uma vez, fomos incluídos no Índice Dow Jones Sustainability Index, sendo a única *utility* europeia incluída em todas as 24 edições do mesmo. Já na seção social, nos destacamos pelo aumento na pontuação dos seguintes aspectos: remuneração por gênero, distribuição da força de trabalho e discriminação e assédio.



A Neoenergia estreia no Índice de Diversidade da Bolsa de Valores Brasileira, o IDIVERSA B3, que tem um foco na raça e gênero e inclui empresas listadas que se destacam neste campo.



Fomos reconhecidos novamente pela WDI (Workforce Disclosure Initiative) pela qualidade da publicação de iniciativas para promover um ambiente de trabalho de qualidade entre os colaboradores.



A Iberdrola México foi reconhecida como Empresa Excepcional pelo Consejo Coordinador Empresarial (CCE) e pelo Instituto para el Fomento a la Calidad, por seu projeto Luces de Esperanza.



Escolhida entre as 25 primeiras empresas do mundo em critérios de sustentabilidade, de acordo com o ranking Global 100.



Na Espanha, recebemos o Prêmio Vocento de Igualdade, Diversidade e Inclusão. Esses prêmios são um reconhecimento às empresas que antecipam as necessidades da sociedade e agem como força motriz para o desenvolvimento sustentável.



Iberdrola, no top 10 espanhol do ranking Equileap de igualdade de gênero e no top 100 a nível mundial.



Os estudantes universitários espanhóis nos posicionaram em 1º lugar no setor de energia em Atração e Fidelização de Talentos e em 1º lugar em Talentos Digitais.



Fomos classificados como líderes pelo compromisso e inclusão das pessoas com deficiência pela empresa de gestão de fundos sustentáveis La Financière Responsable.



A Confederación Empresarial de Bizkaia (CEBEK) nos premiou na categoria de grandes empresas pelo nosso compromisso com o incentivo à diversidade e à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no espaço de trabalho.



A Iberdrola México é certificada como Melhor Lugar para Trabalhar LGBTQ+ do programa HRC Equidad MX, com o apoio da Fundação Human Rights Campaign (HRC).



A ScottishPower renova seu status de Disability Confident Employer. Essa certificação é uma iniciativa do governo do Reino Unido para engajar e reconhecer os empregadores inclusivos em matéria de deficiência.

# 6. Anexos

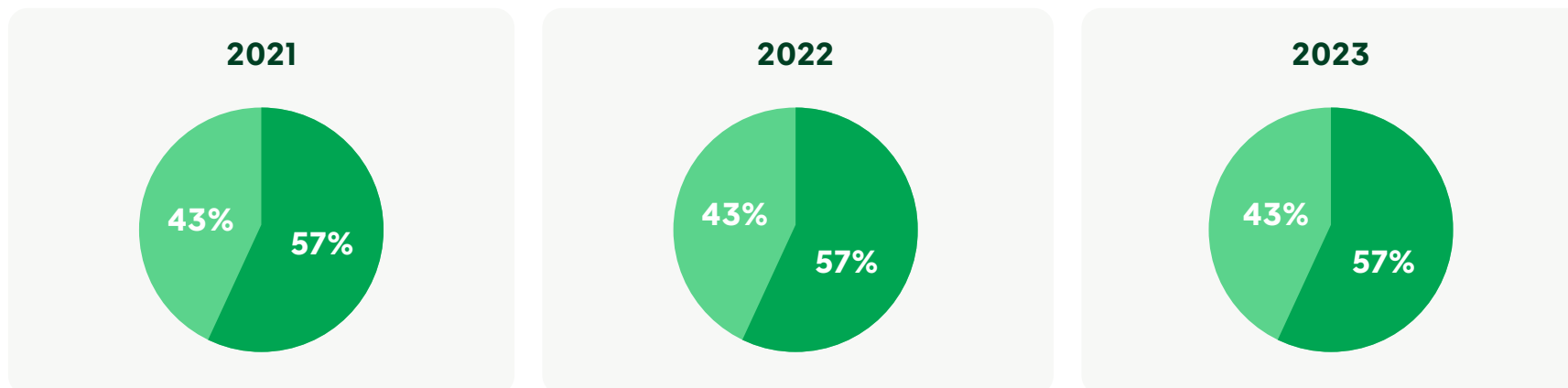
6.1 Diversidade no Conselho de Administração e na força de trabalho por gênero e idade	63
6.2 Representatividade de pessoas com deficiência na força de trabalho	64
6.3 Força de trabalho por país, gênero e categoria profissional	65
6.4 Força de trabalho por país, geração e categoria profissional	66
6.5 Diversidade étnica e racial	69

## 6.1. Diversidade no Conselho de Administração e na força de trabalho por gênero e idade

### Conselho de Administração

#### Gênero

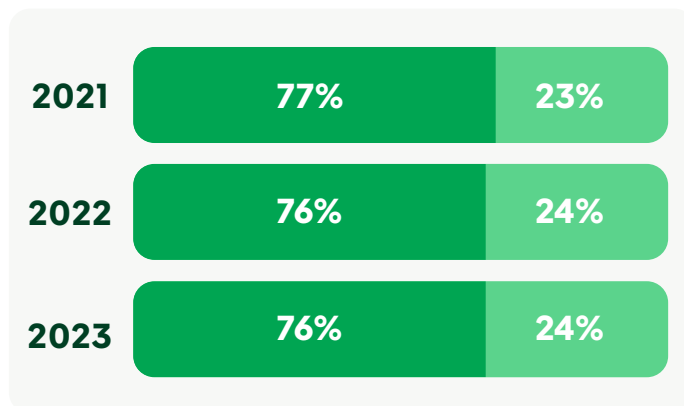
- Homens
- Mulheres



### Força de Trabalho

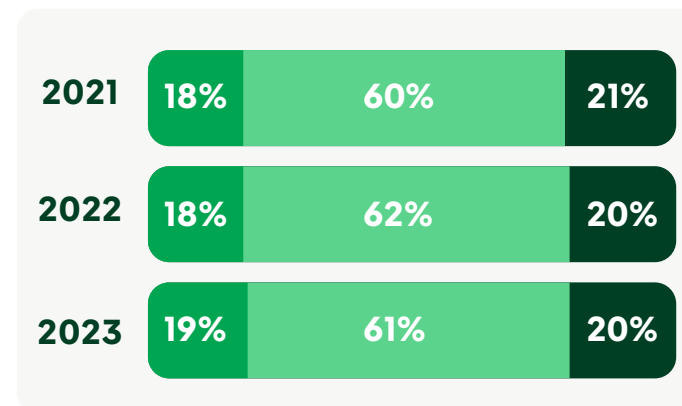
#### Gênero

- Homens
- Mulheres



#### Idade

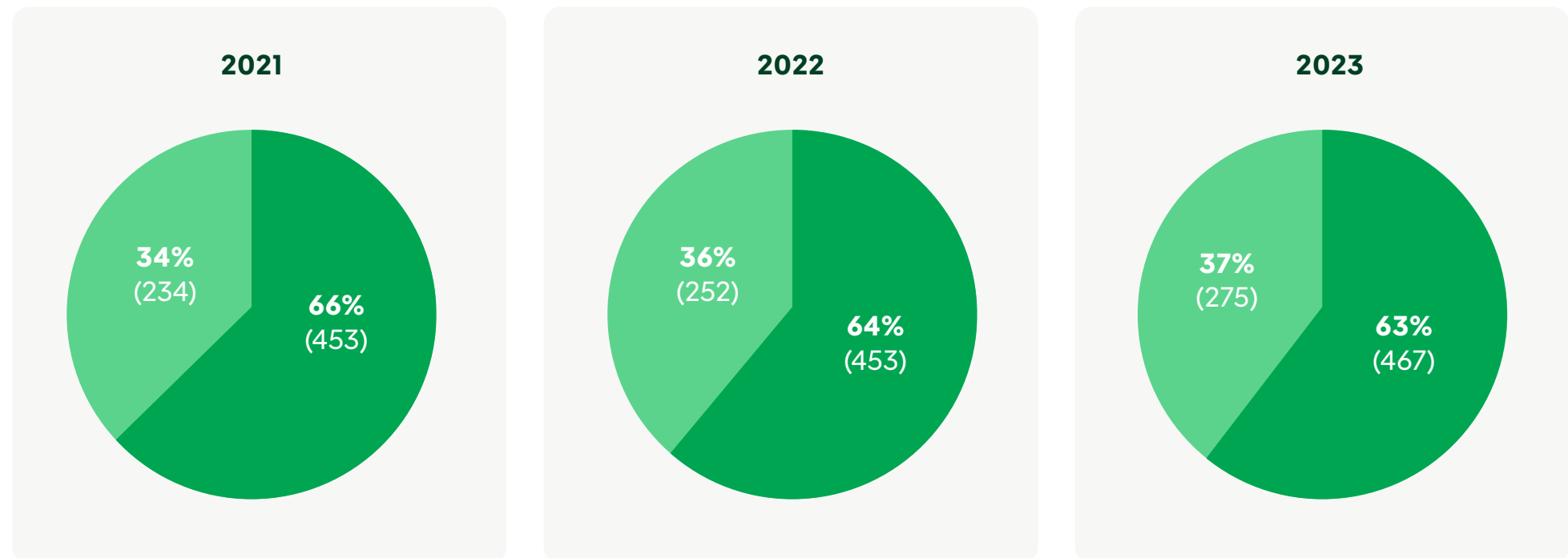
- Até 30 anos
- Entre 31 e 50 anos
- Mais de 50 anos



## 6.2 Representatividade de pessoas com deficiência na força de trabalho

### Gênero

- Homens
- Mulheres

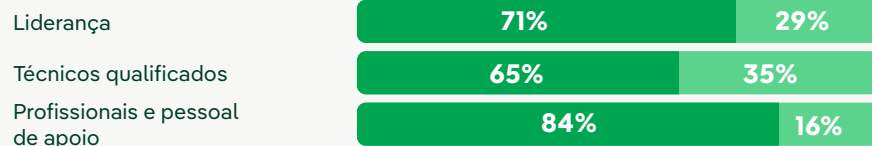




## 6.3 Força de trabalho por país, gênero e categoria profissional

● Homens ● Mulheres

### Global - 2023



### Espanha - 2023



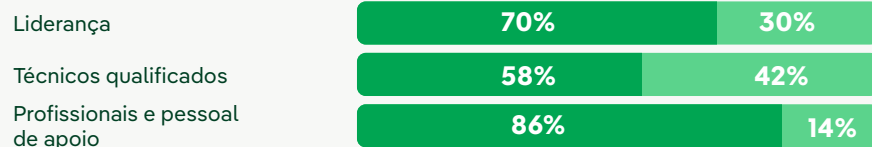
### Reino Unido - 2023



### México - 2023



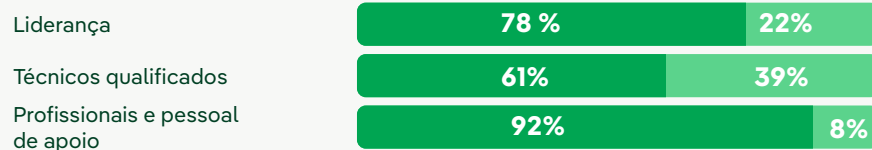
### Brasil - 2023



### USA - 2023



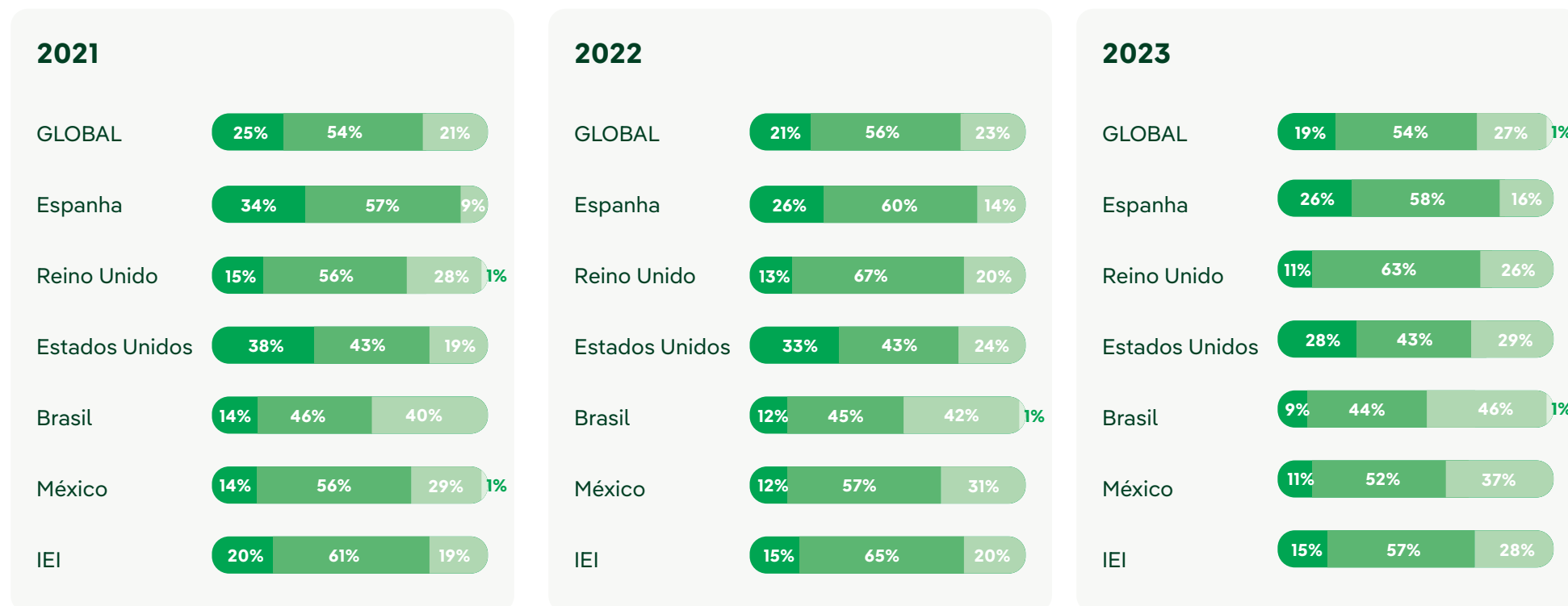
### IEI - 2023



## 6.4 Força de trabalho por país, geração e categoria profissional

● Baby Boomer ● Geração X ● Geração Y ● Geração Z

### Liderança



Baby Boomers (nascidos antes de 1968), Geração X (nascidos entre 1969 e 1980), Millennials (nascidos entre 1981 e 1993) e Geração Z (nascidos a partir de 1994).

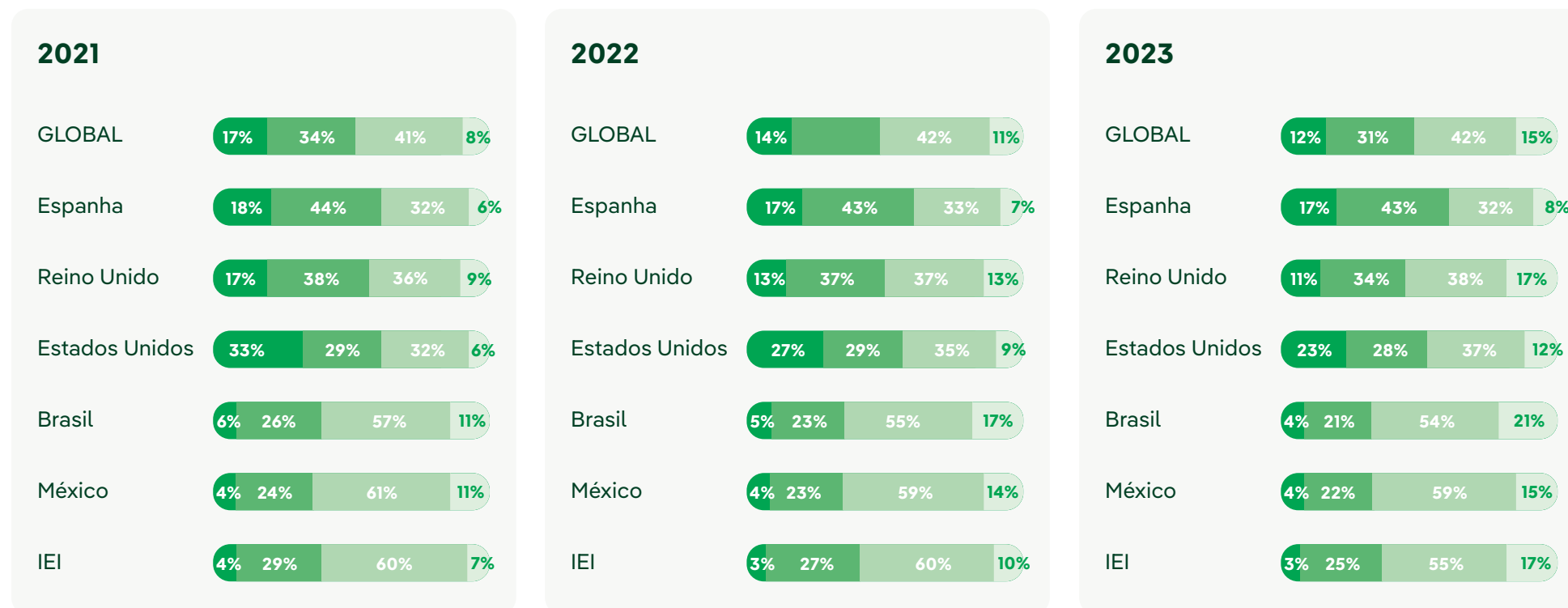
Empresas incluídas: Iberdrola S.A., empresas dependentes da: Iberdrola España, Iberdrola Energía Internacional, ScottishPower, AVANGRID, Neoenergia e Iberdrola México

Algumas vezes, as porcentagens não somam 100% em razão do arredondamento.

## 6.4 Evolução do quadro de colaboradores por país, geração e categoria profissional

● Baby Boomer ● Geração X ● Geração Y ● Geração Z

## Técnicos qualificados



Baby Boomers (nascidos antes de 1968), Geração X (nascidos entre 1969 e 1980), Millennials (nascidos entre 1981 e 1993) e Geração Z (nascidos a partir de 1994).

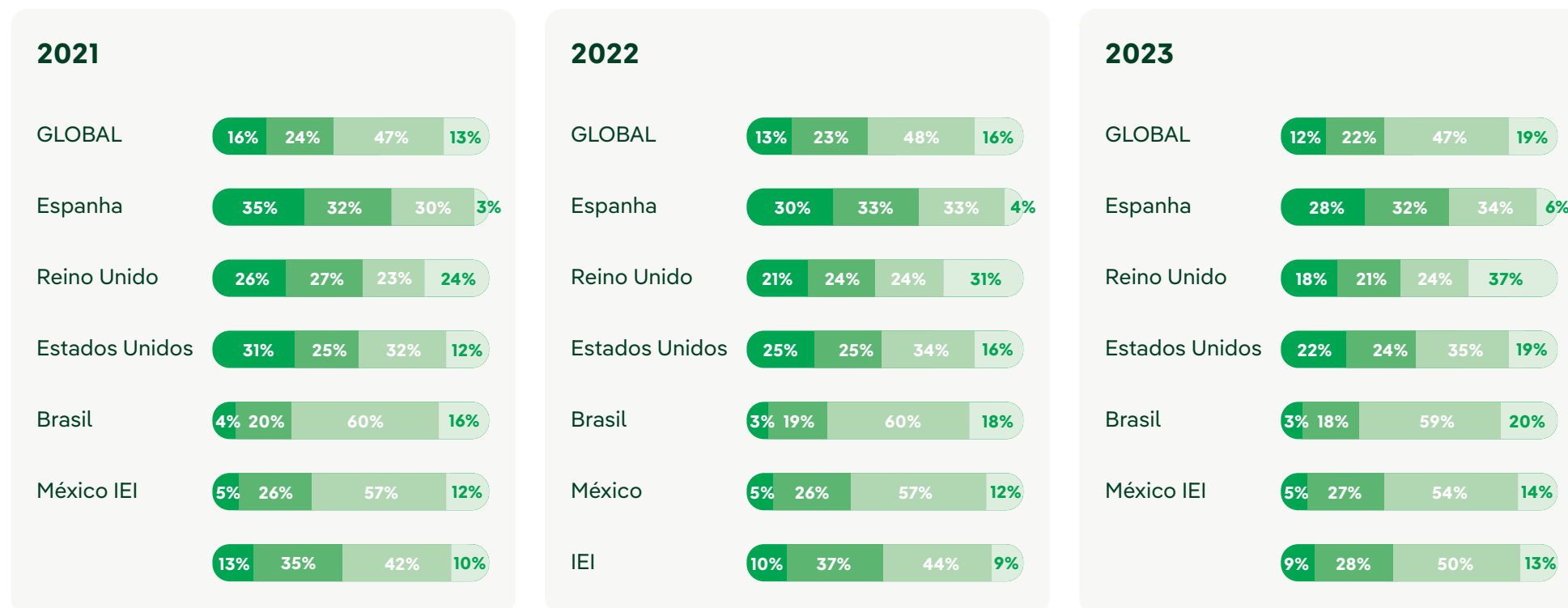
Empresas incluídas: Iberdrola S.A., empresas dependentes da: Iberdrola España, Iberdrola Energía Internacional, ScottishPower, AVANGRID, Neoenergia e Iberdrola México

Algumas vezes, as porcentagens não somam 100% em razão do arredondamento.

## 6.4 Evolução do quadro de colaboradores por país, geração e categoria profissional

● Baby Boomer ● Geração X ● Geração Y ● Geração Z

## Profissionais e pessoal de apoio



Baby Boomers (nascidos antes de 1968), Geração X (nascidos entre 1969 e 1980), Millennials (nascidos entre 1981 e 1993) e Geração Z (nascidos a partir de 1994).

Empresas incluídas: Iberdrola S.A., empresas dependentes da: Iberdrola España, Iberdrola Energía Internacional, ScottishPower, AVANGRID, Neoenergia e Iberdrola México

Algumas vezes, as percentagens não somam 100% em razão do arredondamento.

## 6.5 Diversidade étnica e racial



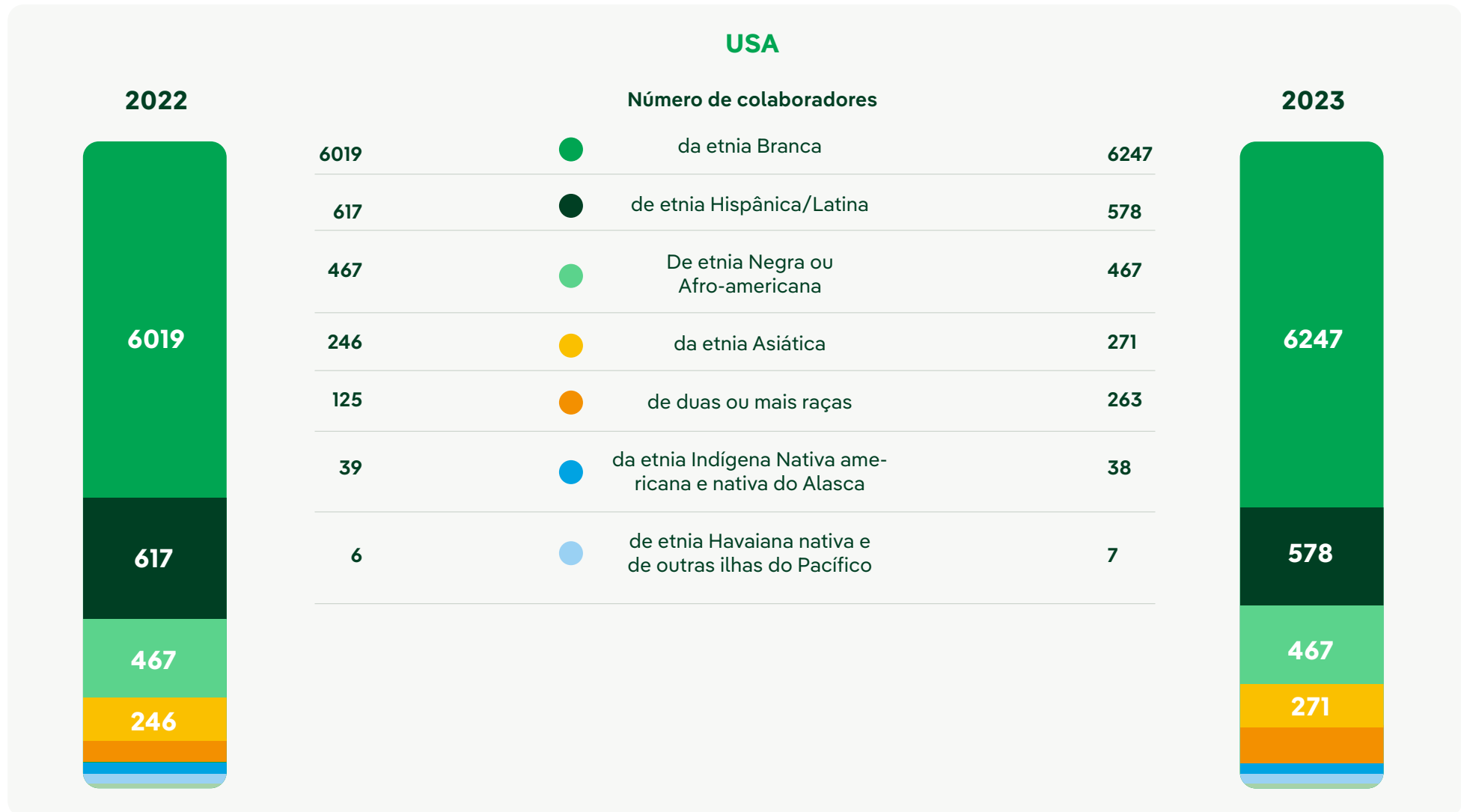
\*Os números só incluem informações dos colaboradores que escolheram fornecê-las.

## 6.5 Diversidade étnica e racial



\*Os números só incluem informações dos colaboradores que escolheram fornecê-las.

## 6.5 Diversidade étnica e racial



\*Os números só incluem informações dos colaboradores que escolheram fornecê-las.