

POLÍTICA INSTITUCIONAL Nº 48 – de Equidade		
Vigência: A partir da aprovação pela Diretoria Executiva	Validade: 2 anos a partir da última aprovação	
Elaboração: ASGRC	Verificação: GEPC e GEJUR	Aprovação: RDE em 20.03.2026

1. HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES

<i>Nº da revisão</i>	<i>Data</i>	<i>Comentários</i>	<i>Responsável</i>
00	20/03/2026	Criação da Política de Equidade	ASGRC/GEPC

2. OBJETIVO

O objetivo deste documento é estabelecer diretrizes, princípios e mecanismos para promover a equidade de oportunidades, tratamento justo e inclusão no âmbito da MSGÁS, alinhada às melhores práticas de governança corporativa.

3. ABRANGÊNCIA

Aplica-se a todos os administradores, empregados, estagiários, terceirizados e demais partes interessadas da MSGÁS.

4. DOCUMENTOS REFERÊNCIA

Lei nº 13.303/2016;

Lei nº 6.404/1976;

Lei nº 15.177/2025;

Código de Conduta e Integridade da MSGÁS.

5. PRINCÍPIOS

Os princípios desta Política são:

- Igualdade de oportunidades;
- Não discriminação;
- Diversidade e inclusão;
- Transparência;
- Meritocracia com equidade.

6. DIRETRIZES

6.1. Recrutamento e Seleção: as contratações de empregados efetivos da MSGÁS são realizadas através de concurso determinado por lei. Nas demais contratações, administradores e comissionados, seguem as diretrizes abaixo:

- Garantir processos seletivos isentos de vieses discriminatórios;
- Assegurar diversidade de candidatos nos processos seletivos;
- Utilizar critérios objetivos e transparentes;
- assegurar que, no mínimo, 30% (trinta por cento) dos membros titulares do Conselho de Administração sejam mulheres.

6.2 Desenvolvimento e Carreira

- Promover igualdade de acesso a treinamentos e oportunidades de desenvolvimento;
- Estabelecer critérios claros para promoções;
- Incentivar a diversidade em posições de liderança.

6.3 Remuneração

- Assegurar remuneração equitativa para funções equivalentes;
- Monitorar e mitigar eventuais disparidades salariais;
- Garantir transparência nos critérios de remuneração.

6.4 Ambiente de Trabalho

- Promover ambiente seguro, respeitoso e inclusivo;
- Prevenir e combater qualquer forma de discriminação, assédio ou violência;
- Estimular cultura organizacional inclusiva.

7. Responsabilidades

- Diretoria Executiva: aprovar, supervisionar, implementar e garantir a execução desta Política;
- Área de Gerência de Pessoas e Cultura: monitorar indicadores e propor melhorias;
- Assessoria de Governança, Riscos e Conformidade: assegurar aderência normativa e apoiar controles.

8. Denúncias e Penalidades

A Companhia tem seu Canal de Denúncias seguro e confidencial para reporte de violações e inconformidades, assegurando: Anonimato, quando aplicável; proteção contrarretaliações e tratamento adequado das denúncias.

O descumprimento desta Política poderá resultar em medidas disciplinares, conforme normativos internos e legislação aplicável.

9. Recomendações de SMS

Não se aplica

10. Registros

Não se aplica

11. Anexos

Não se aplica