

POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO

Capítulo I Do Objetivo

Art. 1º - A presente política tem por objetivo promover a equidade de gênero no âmbito da DAE S/A Água e Esgoto, estabelecendo diretrizes para sua implementação, em conformidade com a Lei nº 15.177/2025, de modo a fomentar a representatividade feminina na composição do Conselho de Administração.

Capítulo II Da Fundamentação Legal

Art. 2º - A edição desta Política encontra amparo e fundamento legal nos seguintes dispositivos legais e normativos:

- I – Constituição da República Federativa do Brasil;
- II - Lei Federal nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, que dispõe sobre as Sociedades por Ações;
- III - Lei Federal nº 13.303, de 30 de junho de 2016, que dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- IV – Lei Federal nº 15.177, de 23 de julho de 2025, que estabelece a obrigatoriedade de reserva mínima de participação de mulheres em conselhos de administração das sociedades empresárias que especifica; e altera a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e a Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016;
- V – Lei Federal nº 13.146 de 06 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência;
- VI – Objetivo de Desenvolvimento Sustentável - ODS n. 5 da Organização das Nações Unidas (ONU).

Capítulo III Da Abrangência

Art. 3º - A presente Política aplica-se ao Conselho de Administração para fins de cumprimento da reserva mínima de vagas destinada a mulheres, conforme previsto no Art. 6º.

Parágrafo único. As diretrizes aqui estabelecidas deverão ser observadas pelos membros do Conselho Fiscal, dos Comitês da empresa, pela Diretoria, bem como por todos os empregados celetistas, ocupantes de cargo em comissão, servidores cedidos pela Prefeitura Municipal de Jundiaí, estagiários e jovens aprendizes, no que couber.



Capítulo IV Das Definições

Art. 4º - Para melhor compreensão desta Política, são adotados os seguintes conceitos:

- a) Equidade:** tratamento justo e proporcional, que considera as necessidades, condições e barreiras específicas enfrentadas por grupos minorizados ou historicamente sub-representados, com o objetivo de assegurar igualdade material de direitos, oportunidades e condições de participação;
- b) Igualdade:** princípio que assegura a todas as pessoas o mesmo reconhecimento, direitos e acesso a oportunidades, vedando qualquer forma de discriminação, direta ou indireta;
- c) Diversidade:** composição plural do Conselho de Administração e demais instâncias de governança, contemplando variáveis como gênero, raça, etnia, idade, formação acadêmica, trajetória profissional e perspectivas distintas, a fim de ampliar a qualidade das decisões e fortalecer a governança corporativa;
- d) Gênero:** reconhecimento social e identitário de uma pessoa em relação ao conjunto de características socialmente designadas para delimitação dos conceitos de "homem" e "mulher";
- e) Inclusão:** é o processo em que todas as pessoas são acolhidas e respeitadas em suas especificidades e atendidas em suas necessidades, para que cada uma desenvolva ao máximo suas potencialidades e contribua conforme suas possibilidades a fim de possibilitar a plena participação de todos;
- f) Interseccionalidade:** trata-se da sobreposição ou interação de múltiplos fatores de discriminação;
- g) pessoas negras:** pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga;
- h) pessoa com deficiência:** aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas;
- i) Vieses inconscientes:** julgamentos e estereótipos automáticos e não intencionais que formamos sobre pessoas ou grupos, baseados em nossas experiências, cultura e mídia que podem levar a decisões tendenciosas e ações discriminatórias que podem ser combatidos com autoconsciência e educação contínua.

Capítulo V Das Diretrizes e Critérios

Art. 5º - Para o atendimento aos objetivos definidos nesta Política, a DAE S.A. Água e Esgoto deverá adotar as seguintes diretrizes:

I – Garantir a reserva de vagas exclusivas para mulheres no Conselho de Administração da DAE S.A.;



+55 11 4589-1300



daejundiai.com.br



Av. Alexandre Ludke, 1500
Vila Bandeirantes - Jundiaí - SP
CEP 13.214-020

- II – Assegurar a representatividade de mulheres negras e com deficiência dentre as vagas reservadas;
- III – Promover a transparência e a prestação de contas, no mínimo anual, sobre gênero, remuneração e composição do quadro administrativo;
- IV – Promover programas de capacitação para membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Comitês e Diretoria Executiva sobre diversidade, inclusão de gênero, interseccionalidade e vieses inconscientes;
- V – Fomentar a cultura interna de inclusão, a fim de incentivar que mulheres se candidatem a cargos do Conselho de Administração e tenham acesso a redes de desenvolvimento, mentorias e formação para posições estratégicas;
- VI – Incorporar e reiterar o compromisso com a equidade de gênero em suas comunicações institucionais, relatórios ESG e documentos de governança corporativa;
- VII – Monitorar e incentivar a evolução de indicadores de igualdade de gênero no longo prazo.

Capítulo VI Da Reserva de Cargos

Art. 6º - Nos termos da Lei nº 15.177/2025, a DAE S.A. Água e Esgoto se compromete a garantir a reserva mínima das vagas de membros titulares do Conselho de Administração para mulheres, observados os seguintes percentuais mínimos:

I- **no mínimo de 10%** dos cargos, a partir da primeira eleição para os cargos do conselho de administração ocorrida após a entrada em vigor da referida Lei;

II- **no mínimo de 20%** dos cargos, a partir da segunda eleição para os cargos do conselho de administração ocorrida após a entrada em vigor da referida Lei;

III- **no mínimo de 30%** dos cargos, a partir da terceira eleição para os cargos do conselho de administração ocorrida após a entrada em vigor da referida Lei.

§1º - Após atingir a reserva mínima de vagas prevista no inciso III, pelo menos **30%** delas deverá ser ocupada por mulheres negras, assim reconhecidas por autodeclaração, e/ou por mulheres com deficiência.

§2º - Na hipótese de quantitativo fracionado para o número de vagas reservadas nos termos do *caput* e § 1º deste artigo, será utilizado o primeiro número inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que 0,5 (cinco décimos), ou o número inteiro imediatamente inferior, em caso de fração menor que 0,5 (cinco décimos).

Capítulo VII Das Competências e Responsabilidades

Art. 7º – O Controle Interno será responsável pela fiscalização e monitoramento quanto ao cumprimento desta Política.

§1º O controle externo será exercido conforme a legislação vigente.



§2º Caso haja descumprimento ao disposto no art. 6º e seus parágrafos, caberá ao Controle Interno notificar, de imediato, o Conselho de Administração, que estará impedido de deliberar sobre qualquer matéria até que esta Política e a Lei nº 15.155/2025 sejam integralmente cumpridas.

Art. 8º - O Comitê de Elegibilidade deverá, na análise e verificação dos requisitos quanto à indicação para composição do Conselho de Administração, considerar critérios de diversidade de gênero, garantindo a aplicação da presente Política.

Parágrafo único. Caso o Comitê verifique que a eleição e posse da indicação encaminhada para análise implicará em descumprimento aos quantitativos mínimos previstos no art. 6º, deverá fazer constar a respectiva observação em ata, cuja cópia deverá ser também encaminhada ao Controle Interno.

Art. 9º - Deverá haver esforço ativo da DAE S.A. Água e Esgoto para identificar e proceder à indicação de candidatas mulheres que atendam aos requisitos legais previstos, especialmente de mulheres negras ou com deficiência.

Art. 10 – A DAE S.A. Água e Esgoto, deverá publicar anualmente a presente Política, acompanhada de relatório que contenha, no mínimo, as seguintes informações:

- a) proporção de mulheres empregadas por níveis hierárquicos;
- b) proporção de mulheres em cargos na administração;
- c) demonstrativo de remuneração fixa, variável e eventual, segregada por sexo para cargos equivalentes;
- d) a evolução comparativa dos indicadores previstos nas alíneas ‘a’, ‘b’ e ‘c’ entre o exercício findo e o exercício imediatamente anterior, especialmente na alta gestão.

§1º - O relatório deverá ser publicado no site da empresa e amplamente divulgado, interna e externamente, de forma a assegurar transparência e publicidade às informações.

§2º - O relatório previsto neste artigo deverá integrar o Relatório de Administração ou Relatório Anual da empresa, bem como os Relatórios de Sustentabilidade.

Capítulo VIII Disposições Finais

Art. 12 – Esta Política deverá ser revisada, no mínimo, anualmente, de modo a garantir sua atualização e alinhamento às metas e à realidade da empresa.

Art. 13 – A DAE S.A. Água e Esgoto deverá realizar, anualmente, avaliação interna sobre o progresso das metas estabelecidas nesta Política, apresentando os resultados à alta administração e ao Conselho de Administração para eventuais ajustes que se façam necessários.



Art. 14 - Esta Política entrará em vigor após a aprovação pela Diretoria e pelo Conselho de Administração da DAE S.A. Água e Esgoto, passando a integrar o Programa de Compliance da empresa, em especial o 10º pilar de Diversidade e Inclusão.

§ 1º - Eventuais desvios ou descumprimentos deverão ser tratados por meio de plano de ação corretiva.

Datas de aprovação (Versão 01)

Diretoria: 15/12/2025.

Conselho de Administração: 18/12/2025.



+55 11 4589-1300



daejundiai.com.br



Av. Alexandre Ludke, 1500
Vila Bandeirantes - Jundiaí - SP
CEP 13.214-020