

Este documento visa a estabelecer diretrizes para o estímulo e a valorização da diversidade e não discriminação nos processos da AES Brasil inclusive processos de recrutamento, contratação, treinamento, promoção e demissão promovendo um local de trabalho de inclusão.

## **ABRANGÊNCIA**

Esta Política deve ser observada por todas as áreas da empresa e estabelece os princípios e diretrizes para a valorização da diversidade e não discriminação dos colaboradores da AES Brasil e todas as empresas subsidiárias e extensiva a seus parceiros de negócio.

## **DIRETRIZES**

A AES Brasil e suas subsidiárias buscam promover e manter um ambiente cooperativo e produtivo que estimule a diversidade de sua força de trabalho. Para tanto, proporciona oportunidades iguais de trabalho a todos os colaboradores e candidatos qualificados e não discrimina qualquer pessoa com base em raça, cor, gênero, religião, nacionalidade/regionalidade, idioma, deficiência, idade ou por qualquer outro motivo como orientação sexual, opinião política ou condição social, nos processos da companhia inclusive em recrutamento, contratação, treinamento, promoção e demissão. Busca respeitar as particularidades de cada um e suprir eventuais necessidades segundo as atividades a serem desempenhadas por seus colaboradores.

A AES Brasil e suas subsidiárias estendem as práticas de promoção da diversidade para seus fornecedores e prestadores de serviços terceiros, bem como para toda sua cadeia de valor.

Esta Política está em consonância com o Guia de Valores da AES que reconhece a diversidade da força de trabalho do grupo como um diferencial no ambiente de trabalho e na Gestão de Pessoas, bem como à Política de Sustentabilidade. Garante uma cultura organizacional de inclusão com processos de seleção, desenvolvimento, promoção e demissão, baseados apenas no desempenho e meritocracia. Combate todas as formas de discriminação e exploração, respeitando os princípios do Guia de Valores da AES, a Declaração Universal de Direitos Humanos e a legislação em vigor. Valoriza a riqueza étnica e cultural da sociedade buscando promover e manter a diversidade da força de trabalho em todos os níveis hierárquicos, por meio de processos e programas específicos, além de processos disciplinares que garantam o exercício dos seguintes aspectos:

- Procurar refletir os padrões naturais da sociedade, sempre significativos e de conformidade com as leis, o meio ambiente e as condições locais, apoiando programas que objetivem fomentar as oportunidades de trabalho e desenvolvimento de grupos excluídos ou marginalizados;
- Estabelecer um nível de abertura cultural, receptividade a novas ideias e relacionamento com os clientes, para sermos percebidos e escolhidos, tanto como empregador, como provedor de serviços;
- Assegurar, por meio da promoção de programas de treinamento e desenvolvimento, que os funcionários estejam trabalhando em um ambiente que respeite a dignidade dos empregados e valorize as diferenças que eles trazem para o local de trabalho;
- Aplicar sanções disciplinares para empregados que ajam em divergência com o compromisso da empresa com a diversidade e inclusão;
- Cumprir os requisitos estabelecidos em leis e regulamentações aplicáveis de diversidade e inclusão;
- Utilizar critérios de seleção baseados nas competências dos candidatos sempre balizados pela ética, valores da empresa e Declaração Universal dos Direitos Humanos, contrários a qualquer forma de discriminação;
- Utilizar critérios de seleção baseados nas competências dos candidatos sempre balizados pela ética.

**Pilar: Cultura**

Na AES Brasil e suas subsidiárias não há discriminação de raça ou etnia nos processos internos e externos. Há estímulo para a promoção da igualdade racial na empresa e na sociedade por meio da prática dos nossos valores e de projetos de conscientização de igualdade racial. Procuramos sempre melhorar a qualificação e o desenvolvimento na carreira de empregados independentes de sua raça.

**Pilar: Gênero**

Na AES Brasil e suas subsidiárias não há discriminação em função do gênero, orientação sexual, estado civil ou gestação e procuramos apoiar e desenvolver programas que tenham por objetivo o incentivo à participação da mulher no mercado de trabalho.

**Pilar: LGBTQIA+**

Na AES Brasil e suas subsidiárias não há discriminação em função de orientação sexual, identidade e expressão de gênero.

**Pilar: Pessoas com Deficiência**

A AES Brasil e suas subsidiárias adéquam, seu ambiente físico e seus cargos, proporcionando-lhes instrumentos necessários para o exercício de suas funções, livres de discriminação e respeitando as características individuais. A companhia capacita e realoca, sempre que necessário, o seu colaborador para novas funções e promove a acessibilidade de modo que lhe permita desenvolvimento e crescimento de carreira.

**Pilar: Origens**

A AES Brasil e suas subsidiárias não toleram discriminação do colaborador no ambiente de trabalho ou de candidato no processo seletivo e estão comprometidas com o respeito e a redução das desigualdades sociais em função de faixa etária, nacionalidade, regionalidade, origem, condição socioeconômica ou religião.

**CANAL DE DENÚNCIAS – AES HELPLINE**

Fica estipulado o canal de atendimento AES HelpLine para receber e tratar denúncias, dúvidas e sugestões em caráter confidencial no que tange ao cumprimento ou desrespeito desta Política.

**DESCRIÇÕES DAS ATIVIDADES**

Esta Política estabelece as seguintes diretrizes como forma de sua efetiva implantação:

**O Programa de Diversidade e Inclusão**

O Programa tem como objetivo inspirar, capacitar e apoiar as diferentes áreas e unidades da empresa na compreensão dos princípios que a AES Brasil e suas subsidiárias assumiram para valorizar a diversidade, bem como promover ações para disseminação de conceitos e boas práticas, mobilizando colaboradores e fornecedores para o alcance do objetivo e dos resultados esperados.

**Princípios norteadores**

- Respeito ao indivíduo e à pluralidade de características em nossas equipes
- Incentivo a oportunidades igualitárias e equitativas que valorizem a diversidade e a inclusão;
- Promoção e apreço por ambientes inclusivos, respeitosos e acessíveis;
- Atenção às legislações que determinam cotas para determinados grupos de minorias sociais;

- Comprometimento da liderança e das equipes com a valorização e respeito da diversidade e da inclusão.
- O Código de Conduta, inspirado nos valores da AES, seja colocado em prática no que diz respeito às questões de valorização da diversidade, evitando riscos para a organização e para todos os seus públicos de relacionamento;
- As empresas reflitam a Diversidade existente na sociedade e por meio dela enriqueça suas perspectivas de negócio e melhore sua capacidade de acolher os diversos tipos de clientes, colaboradores e terceiros;
- A AES Brasil e suas subsidiárias cumpram com exigências legais relacionadas a determinados segmentos da população, com normas e diretrizes de sustentabilidade e responsabilidade social empresarial no que diz respeito à valorização da diversidade em seus muitos aspectos e públicos envolvidos.

### **Governança do Programa**

A governança do Programa de Diversidade e Inclusão está estruturada com um Comitê Executivo, um Comitê de Diversidade e Grupos de Afinidade direcionados ao público interno para impulsionar o diálogo, propor ações viáveis e a transformação do ambiente de trabalho em prol da agenda da Diversidade e Inclusão. São eles: Cultura, Gênero, LGBTQIA+, Pessoas com Deficiência e Origens.

Para garantir que os temas se desdobrem a AES Brasil e suas subsidiárias mantém os(as) Sponsors da Diversidade, formados(as) por diretores, com o desafio de influenciar e sensibilizar seus(as) colegas na temática de Diversidade e Inclusão.

#### **Atuação dos grupos e comitês:**

O sistema de governança de ações voltadas à valorização da Diversidade tem caráter participativo e voluntários e é baseado na multidisciplinariedade de habilidades, competências, localidades e áreas técnicas da companhia.

- O Comitê de Diversidade e Inclusão é coordenado pelas áreas de Recursos Humanos e de Sustentabilidade da empresa, cabendo a estas dar andamento no que exijam envolvimento e aprovação das diferentes áreas, além de discutir e avaliar soluções, definir prioridades e validar um plano de ação anual.
- Os Grupos de Afinidade são constituídos internamente e de maneira voluntária nos temas de Gênero, Cultura, LGBTQIA+, Origens e Pessoas com Deficiência, para propor soluções e realizar ações que favoreçam boas práticas, acelerem resultados e ampliem o engajamento sobre o tema.
- Anualmente as diretrizes e prioridades do programa podem ser revistas e validadas junto à Diretoria Executiva e ao Conselho de Administração ou por meio dos seus comitês de assessoramento.

#### **Ações afirmativas e compromissos**

- Combate a qualquer tipo de discriminação, assédio ou outras práticas inadequadas sob todas as formas, envolvendo colaboradores, clientes ou terceiros;
- Definição de práticas inclusivas diárias que favoreçam a uma cultura de respeito, diálogo e colaboração, com foco nas competências e no respeito às diferenças. Isto inclui evitar quaisquer comentários preconceituosos, discriminatórios, ou constrangedores quanto a qualquer tipo de Diversidade, mesmo não intencional e na ausência do indivíduo referido;

- À promoção da Diversidade em todos os processos de Recursos Humanos, incluindo atração, seleção, recrutamento, remuneração, promoções, movimentações e treinamento;
- Ao estímulo ao aumento da representatividade de grupos minoritários e à igualdade de gênero nos cargos de liderança e alta administração da Companhia;
- Identificação de possíveis barreiras à diversidade nos processos e práticas de gestão;
- Ampliação da consciência da organização e capacitação continuada com relação à diversidade e inclusão;
- Criação de canais de participação de todos em torno dos princípios e práticas de valorização da diversidade na empresa, abrindo espaços de diálogo e de colaboração que devem ser estimulados e mantidos nas áreas, com o apoio dos gestores;
- Avaliação de oportunidades para o estabelecimento de programas e ferramentas que favoreçam a capacitação, o desenvolvimento profissional e a inclusão no mercado de trabalho dos grupos vulneráveis;

Todas as situações em desacordo com as diretrizes desta Política, incluindo quaisquer tipos de discriminação e preconceito envolvendo colaboradores, terceiros, fornecedores ou clientes, devem ser acionadas em nosso Canal de Ética e Compliance, AES Helpline, para devida avaliação e direcionamento das ações de melhoria necessárias. Toda atitude em desacordo com esta Política e com seus princípios éticos está sujeita às sanções previstas no Guia de Conduta de Valores da AES, nosso Código de Conduta.

Esta Política foi publicada em 18/03/2021.