



POLÍTICA WEG DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

1. OBJETIVO

Esta Política debe ser utilizada en los procesos de toma de decisiones relacionados con Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) en todos los niveles jerárquicos de la empresa, con el objetivo de proporcionar un ambiente de valoración, respeto y seguridad psicológica para que los empleados puedan contribuir con lo mejor de sí mismos, impulsando la innovación y la mejora continua.

Alineada con el Código de Ética, la Política de Sostenibilidad, la Planificación Estratégica y la cultura organizacional de WEG, esta Política busca reconocer la contribución de cada individuo, respetando las particularidades de cada uno y reforzando nuestro valor de gestión participativa.

2. APLICACIÓN

Esta Política tiene alcance global y se aplica a los colaboradores del Grupo WEG y sus subsidiarias, líderes y administradores. Las Joint Ventures deberán aprobar esta Política individualmente a través de sus respectivos foros de toma de decisiones.

Esta Política debe respetar los documentos constitutivos y las leyes locales aplicables.

3. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

Las instancias de gobernanza de esta Política se definen de la siguiente manera:

3.1. Dirección General (Junta Ejecutiva)

- a. Asegurar la implementación y el cumplimiento de esta Política.
- b. Aprobar directrices, programas, acciones y compromisos de DEI, apoyando la implementación de esta Política a nivel global.
- c. Solicitar actualizaciones de la estrategia, políticas y directrices de DEI.

3.2. Comité de Sustentabilidad

- a. Asegurar que las estrategias de DEI estén alineadas con la Política de Sustentabilidad.
- b. Someter las divulgaciones externas relacionadas con DEI a la aprobación del Comité de Divulgación de Información.

3.3. Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión

- a. Solicitar y monitorear la implementación de la Política de DEI, brindando apoyo a la Dirección General, con representantes de áreas corporativas y de las unidades de negocio, para la toma de decisiones sobre temas de DEI.
- b. Solicitar la creación de programas, acciones y objetivos relacionados con el tema.
- c. Evaluar, discutir y deliberar sobre propuestas de desdoblamiento de estrategias de DEI, asegurando su aplicación global y consistente.
- d. Evaluar la efectividad de los programas, acciones e indicadores de DEI, identificando mejoras e informando periódicamente el progreso de la estrategia a la Dirección General.

3.4. Dirección de Recursos Humanos

- a. Proponer, revisar e implementar políticas, directrices y programas corporativos para temas relacionados con DEI en todo el Grupo WEG.
- b. Solicitar acciones de alineación de esta Política para satisfacer las necesidades y requisitos de DEI en áreas de competencia.
- c. Integrar la diversidad en la cultura organizacional de la empresa.
- d. Incorporar criterios aprobados de DEI en los procesos de reclutamiento, selección, promoción y desarrollo de colaboradores.
- e. Conducir el desarrollo del liderazgo alineado con esta Política.
- f. Realizar capacitaciones de DEI y monitorear el progreso a través de indicadores.
- g. Facilitar programas de mentoría.

3.5. Alta Dirección y Líderes

- a. Demostrar compromiso con los temas de DEI, liderando con el ejemplo, difundiendo los valores de inclusión y promoviendo una cultura inclusiva en todos los niveles de la organización.

- b. Apoyar iniciativas de diversidad y asignar los recursos necesarios para implementarlas de manera efectiva.
- c. Implementar prácticas de gestión inclusivas, buscando el cumplimiento de las políticas de DEI y apoyando el desarrollo de talentos diversos.
- d. Promover un ambiente de trabajo respetuoso y psicológicamente seguro.

3.6. Sección de Comunicación, Clima Organizacional y DEI

- a. Coordinar la implementación corporativa de programas y acciones de DEI, incluyendo indicadores, compromisos y objetivos, para cumplir con esta Política.
- b. Apoyar al Departamento de Sostenibilidad y áreas de negocio con toda la información necesaria sobre DEI para responder a los informes, índices, rankings y ratings de Sostenibilidad del Grupo WEG.
- c. Identificar necesidades de mejora y fomentar iniciativas para los clientes internos.
- d. Consolidar y estructurar la información sobre DEI del Grupo WEG a nivel global para el desarrollo de comunicaciones internas y externas.
- e. Monitorear e informar internamente sobre los indicadores y objetivos establecidos en la estrategia de DEI.
- f. Verificar la adherencia de las prácticas de las operaciones de WEG a las estrategias y requisitos de DEI establecidos, orientando sobre posibles ajustes.
- g. Seguir las tendencias y demandas de los *stakeholders* sobre temas de DEI, estructurando acciones de mejora.
- h. Buscar actualizaciones constantes en las prácticas del mercado en DEI.

3.7. Grupos de Trabajo de DEI

- a. Identificar necesidades específicas, planificar acciones de mejora y colaborar con todas las áreas de la empresa para implementar prácticas inclusivas y equitativas.
- b. Llevar temas específicos para la deliberación del grupo y promover el intercambio de ideas para sugerir mejoras.
- c. Evaluar continuamente el progreso de las iniciativas.

3.8. Colaboradores

- a. Participar en capacitaciones de DEI.
- b. Respetar y valorar la diversidad en el lugar de trabajo.
- c. Contribuir a un ambiente inclusivo.
- d. Reportar y/o denunciar, a través del Canal de Denuncias, cualquier comportamiento discriminatorio o de acoso.

Todos en la empresa son responsables de crear un ambiente seguro, equitativo e inclusivo. En WEG, no se tolera el acoso, la discriminación ni la represalia en ningún nivel de la organización.

4. COMPROMISOS E IMPULSORES

WEG se compromete a reflejar la diversidad de las comunidades donde opera en su fuerza laboral. Nuestro objetivo es impactar positivamente a todas las partes interesadas a través de los siguientes compromisos e impulsores:



4.1. Formalizar prácticas

Impulsores:

- Formalizar y sistematizar las prácticas de DEI.
- Revisar los procesos y beneficios de Recursos Humanos para proporcionar oportunidades equitativas.
- Fortalecer el Canal de Denuncias como herramienta para reportar inconformidades con esta Política.

4.2. Liderazgo Patrocinador

Impulsores:

- Fomentar una cultura de liderazgo embajador de la Política y la agenda de DEI.
- Promover la participación del liderazgo en programas de capacitación.

4.3. Concienciación y Educación

Impulsores:

- Aumentar la concienciación sobre la importancia de DEI.
- Implementar programas de concienciación y acciones educativas sobre DEI en todos los niveles jerárquicos.
- Dirigir acciones alineadas con la cultura de la empresa para promover un ambiente de confianza y seguridad psicológica.

4.4. Monitoreo

Impulsores:

- Establecer KPIs y realizar encuestas de clima organizacional.
- Monitorear continuamente los perfiles de la población de la empresa y de la comunidad donde está inserta.
- Monitorear las inconformidades recibidas en los canales de denuncias, así como en los informes de auditoría y controles internos.

4.5. Intencionalidad

Impulsores:

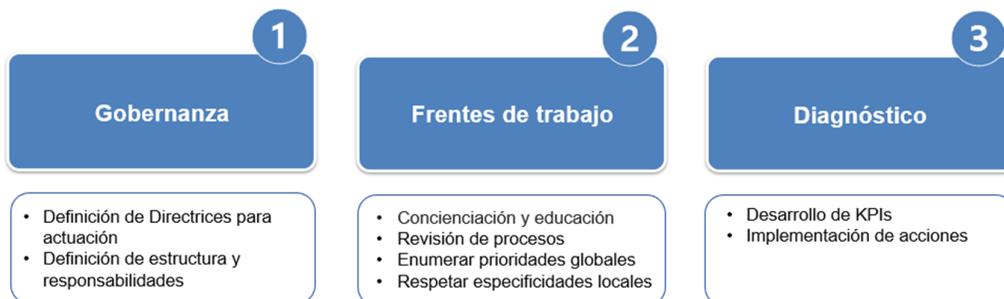
- Identificar, reclutar y desarrollar individuos de diversos grupos subrepresentados, aplicando acciones intencionales para aumentar la diversidad en posiciones operativas, técnicas y de liderazgo.
- Crear grupos de trabajo para desarrollar estrategias de DEI para grupos subrepresentados y aprobarlos en el Comité de DEI.
- Establecer programas de mentoría y desarrollo de carrera para satisfacer las necesidades específicas de diferentes grupos.

5. ADHESIÓN A INICIATIVAS EMPRESARIALES

WEG reafirma su compromiso ético y social con iniciativas empresariales dirigidas a grupos subrepresentados, como se indica en la página Sostenibilidad de WEG (<https://www.weg.net/institucional/BR/pt/sustainability/home>).

6. DESDOBLAMIENTO DE DIRECTRICES

Para la adecuada implementación de las directrices de DEI, es necesario estructurarlas según las siguientes etapas:



7. VIOLACIÓN DE LA POLÍTICA

Cualquier violación de esta Política debe ser reportada a través del canal confidencial *Contato Seguro* y será tratada de acuerdo con el Código de Ética de WEG.

Brasil: 0800 900 4747

Otros países: <https://www.contatoseguro.com.br/weg>

Denuncia anónima a través del sitio web: <https://www.contatoseguro.com.br/weg>

De forma transparente e segura, a *Contato Seguro* estabelece uma forma de comunicação direta, segura e tratamento em absoluto sigilo das informações.

8. INSTRUMENTOS RELACIONADOS

Esta Política debe leerse y aplicarse junto con:

- a. Código de Ética WEG (WMM-23866) y sus canales de denuncia.
- b. Código de Ética WEG para Proveedores (WMM-25273).
- c. Política de Sostenibilidad (WMM-54978).
- d. Diez objetivos del Pacto Global de la ONU.

9. PERIODICIDAD DE REVISIÓN Y FORO DE APROBACIÓN

Esta Política deberá ser revisada cada dos años o según sea necesario a demanda de las partes interesadas, con aprobación del Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión y la Junta Ejecutiva.

Responsable: Sección de Comunicación, Clima Organizacional y DEI.

10. TRADUCCIÓN E IDIOMAS

Esta política está disponible en portugués, inglés y español y será divulgada para las operaciones en el extranjero.

Responsable: Sección de Comunicación, Clima Organizacional y DEI.

ANEXO 1 – Definiciones

- a. **Diversidad:** se refiere a la presencia de diferentes características entre individuos, como etnia, género, orientación sexual, edad, habilidades y experiencias.
- b. **Equidad:** tratamiento justo e imparcial, teniendo en cuenta sus circunstancias y necesidades individuales. A diferencia de la igualdad, que busca tratar a todos de manera idéntica, la equidad reconoce que cada persona tiene diferentes necesidades y, por lo tanto, puede necesitar recursos o apoyo diferenciados para alcanzar las mismas oportunidades.
- c. **Inclusión:** proporcionar a todas las personas el acceso a los mismos derechos y oportunidades, permitiendo que cada individuo se sienta valorado y respetado en su entorno.
- d. **Cultura inclusiva:** en una cultura inclusiva, todas las personas son valoradas, respetadas e incluidas, independientemente de sus diferencias. La diversidad es reconocida y celebrada, y se implementan prácticas y políticas que promueven la equidad de oportunidades y la participación de todos los miembros de la comunidad. Esto crea un entorno de trabajo acogedor, respetuoso y colaborativo, donde todas las voces son escuchadas y consideradas.
- e. **Grupo subrepresentado:** grupos que, a pesar de ser numéricamente significativos en la sociedad, enfrentan prejuicios, desigualdad y baja representatividad en espacios de poder e influencia. Estos grupos son frecuentemente marginados y tienen menos acceso a oportunidades y recursos, lo que perpetúa la exclusión y la discriminación.
- f. **Seguridad psicológica:** esencial para promover la innovación y la colaboración dentro de los equipos, la seguridad psicológica consiste en crear un entorno donde las personas se sientan seguras para expresar sus ideas, dudas y preocupaciones sin miedo a sufrir represalias, críticas, juicios o humillaciones.
- g. **Sesgo inconsciente:** prejuicios o estereotipos que influyen en nuestras decisiones y comportamientos de manera automática e inconsciente, y que pueden afectar negativamente la equidad y la inclusión en diversos contextos.