# POLÍTICA WEG DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

## 1. OBJETIVO

Esta Política deve ser utilizada nos processos decisórios relacionados a Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) para todos os níveis hierárquicos da empresa, com o objetivo de proporcionar um ambiente de valorização, respeito e segurança psicológica para que os colaboradores contribuam com o seu melhor, impulsionando a inovação e a melhoria contínua.

Alinhada ao Código de Ética, à Política de Sustentabilidade, ao Planejamento Estratégico e à cultura organizacional da WEG, esta Política busca reconhecer a contribuição de cada indivíduo, respeitando as particularidades de cada um e reforçando nosso valor de gestão participativa.

## 2. APLICAÇÃO

Esta Política tem abrangência global e se aplica aos colaboradores do Grupo WEG e suas controladas, lideranças e administradores. Joint Ventures deverão aprovar esta Política individualmente por meio de seus respectivos fóruns decisórios.

Deverão ser respeitados por esta Política os documentos constitutivos e as legislações locais aplicáveis.

## 3. FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES

As instâncias de governança desta Política ficam definidas conforme segue:

### 3.1. Direção Geral (Diretoria Executiva)

a. Assegurar a implantação e cumprimento desta Política.
b. Aprovar diretrizes, programas, ações e compromissos de DEI, sustentando a implementação desta Política em nível global.
c. Demandar atualizações da estratégia, políticas e diretrizes de DEI.

### 3.2. Comitê de Sustentabilidade

a. Assegurar que as estratégias de DEI estejam em consonância com a Política de Sustentabilidade.
b. Submeter as divulgações externas relacionadas a DEI à aprovação do Comitê de Divulgação de Informações.

### 3.3. Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão

a. Demandar e acompanhar a implementação da Política de DEI, prestando suporte à Direção Geral, com representantes das áreas corporativas e das unidades de negócio, para a tomada de decisões em temas de DEI.
b. Demandar a criação de programas, ações e objetivos relacionadas ao tema.
c. Avaliar, discutir e deliberar sobre propostas de desdobramento de estratégias de DEI, assegurando a sua aplicação global e consistente.
d. Avaliar a efetividade dos programas, ações e indicadores de DEI, identificando melhorias e reportando periodicamente o progresso da estratégia à Direção Geral.

### 3.4. Diretoria de RH

a. Propor, revisar e implementar políticas, diretrizes e programas corporativos para os temas relacionados a DEI em todo o Grupo WEG.
b. Demandar ações de alinhamento desta Política para atendimento das necessidades e requisitos de DEI nas áreas de competência.
c. Integrar a diversidade à cultura organizacional da empresa.
d. Incorporar critérios aprovados de DEI nos processos de recrutamento, seleção, remuneração, promoção e desenvolvimento de colaboradores.
e. Conduzir o desenvolvimento das lideranças alinhado a esta Política.
f. Conduzir treinamentos de DEI e monitorar o progresso através de indicadores.
g. Facilitar e incentivar programas de mentoria.

### 3.5. Alta gestão e Lideranças

a. Demonstrar compromisso com os temas de DEI, liderando pelo exemplo, disseminando os valores de inclusão e promovendo uma cultura inclusiva em todos os níveis da organização.

b. Apoiar iniciativas de diversidade e alocar os recursos necessários para implementá-los de forma eficaz.
c. Implementar práticas de gestão inclusivas, buscando o cumprimento das políticas de DEI e apoiando o desenvolvimento de talentos diversos.
d. Promover um ambiente de trabalho respeitoso e psicologicamente seguro.

### 3.6. Seção de Comunicação, Clima Organizacional e DEI

a. Coordenar corporativamente a implantação de programas e ações de DEI, incluindo indicadores, compromissos e objetivos, para atendimento desta Política.
b. Apoiar o Departamento de Sustentabilidade e áreas de negócio com todas as informações sobre DEI necessárias para responder aos relatórios, índices, rankings e ratings de Sustentabilidade do Grupo WEG.
c. Identificar necessidades de melhorias e fomentar iniciativas de DEI nas seções e departamentos.
d. Consolidar e estruturar informações sobre DEI do Grupo WEG em nível global para o desenvolvimento de comunicações internas e externas.
e. Monitorar e reportar internamente indicadores e objetivos estabelecidos na estratégia de DEI.
f. Verificar aderência das práticas das operações WEG com as estratégias e requisitos de DEI estabelecidos, orientando sobre eventuais adequações.
g. Acompanhar as tendências e demandas dos stakeholders para os temas de DEI, estruturando ações de melhoria.
h. Buscar atualização constante nas práticas do mercado em DEI.

### 3.7. Grupos de Trabalho de DEI

a. Identificar necessidades específicas, planejar ações de melhoria e colaborar com todas as áreas da empresa para implementar práticas inclusivas e equitativas.
b. Levar temas específicos para deliberação do grupo e promover a troca de ideias para sugerir melhorias.
c. Avaliar continuamente o progresso das iniciativas.

### 3.8. Colaboradores

a. Participar de treinamentos de DEI.
b. Respeitar e valorizar a diversidade no local de trabalho.
c. Contribuir para um ambiente inclusivo.
d. Reportar e/ou denunciar, via Canal de Denúncias, qualquer comportamento discriminatório ou de assédio.

Todos na empresa são responsáveis por criar um ambiente seguro, equitativo e inclusivo. Na WEG, não são tolerados assédio, discriminação e retaliação em qualquer nível da organização.

## 4. COMPROMISSOS E DIRECIONADORES

A WEG está comprometida em refletir a diversidade das comunidades onde atua em seu quadro de colaboradores. Nosso objetivo é impactar positivamente todas as partes interessadas por meio dos seguintes compromissos e direcionadores:

### 4.1. Formalizar práticas

**Direcionadores:**

- Formalizar e sistematizar as práticas de DEI.
- Revisar processos e benefícios de RH para proporcionar oportunidades equânimes.
- Fortalecer o Canal de Denúncias como ferramenta para reporte de inconformidades a esta Política.

### 4.2. Lideranças patrocinadoras

**Direcionadores:**

- Incentivar a cultura de lideranças embaixadoras da Política e da pauta de DEI.
- Promover a participação ativa das lideranças em programas de treinamento.

### 4.3. Sensibilização e educação

**Direcionadores:**

- Aumentar a conscientização sobre a importância de DEI.
- Implementar programas de letramento e ações educativas sobre DEI em todos os níveis hierárquicos.
- Direcionar ações alinhadas à cultura da empresa para promover um ambiente de confiança e segurança psicológica.

### 4.4. Monitoramento

**Direcionadores:**

- Estabelecer KPIs e realizar pesquisas de clima organizacional.
- Monitorar continuamente os perfis da população da empresa e da comunidade onde está inserida.
- Monitorar inconformidades recebidas em canais de denúncias, bem como em relatórios de auditoria e controles internos.

### 4.5. Intencionalidade

**Direcionadores:**

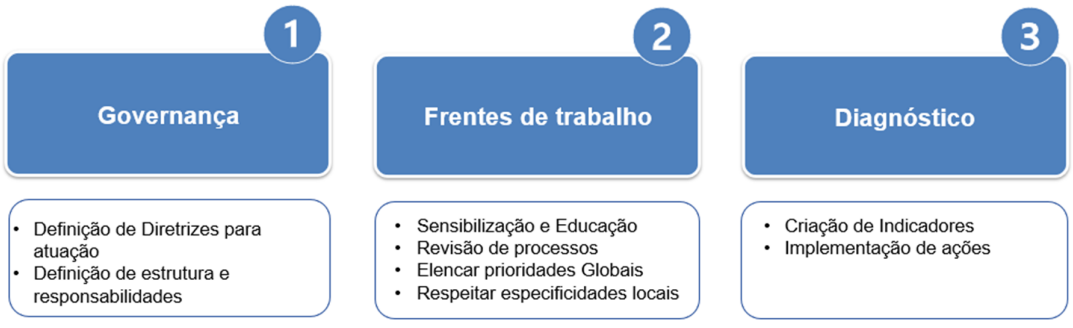
- Identificar, recrutar e desenvolver indivíduos de grupos subrepresentados, aplicando ações intencionais para aumentar a diversidade em posições operacionais, técnicas e de liderança.
- Criar grupos de trabalho para desenvolver estratégias de DEI para grupos subrepresentados e aprová-los em Comitê de DEI.
- Estabelecer programas de mentoria e desenvolvimento de carreira para atender às necessidades específicas de diferentes grupos.

## 5. ADESÃO A INICIATIVAS EMPRESARIAIS

A WEG reafirma seu compromisso ético e social com iniciativas empresariais voltadas a grupos subrepresentados, conforme consta na página https://www.weg.net/institutional/BR/pt/sustainability/home.

## 6. DESOBRAMENTO DOS DIRECIONADORES

Para a adequada implementação das diretrizes de DEI, é necessário estruturá-las conforme as seguintes etapas:




## 7. VIOLAÇÃO DA POLÍTICA

Qualquer violação a esta Política deve ser reportada por meio do canal confidencial *Contato Seguro* e será tratada de acordo com o Código de Ética WEG.

**Brasil:** 0800 900 4747
**Demais países:** Consulta via site https://www.contatoseguro.com.br/weg
**Denúncia anônima via site:** 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 deve ser lida e aplicada em conjunto com:

a. Código de Ética WEG (WMM-23866) e seus canais de denúncia.
b. Código de Ética WEG para Fornecedores (WMM-25273).
c. Política de Sustentabilidade (WMM-54978).
d. Dez objetivos do Pacto Global da ONU.

## 9. PERIODICIDADE DE REVISÃO E FÓRUM DE APROVAÇÃO

Esta Política deverá ser revisada a cada dois anos ou conforme necessidade por demanda das partes interessadas, com aprovação no Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão e Direção Geral.

**Responsável:** Seção Comunicação, Clima Organizacional e DEI.

## 10. TRADUÇÃO E IDIOMAS

Esta política está disponível nos idiomas português, inglês e espanhol e será divulgada para as operações do exterior.

**Responsável:** Seção Comunicação, Clima Organizacional e DEI.

**ANEXO 1 – Definições**

a. **Diversidade:** refere-se à presença de diferentes características entre indivíduos, como etnia, gênero, orientação sexual, idade, habilidades e experiências.

b. **Equidade:** tratamento justo e imparcial, levando em consideração suas circunstâncias e necessidades individuais. Diferentemente da igualdade, que busca tratar todos de forma idêntica, a equidade reconhece que cada pessoa tem diferentes necessidades e, portanto, pode precisar de recursos ou apoio diferenciados para alcançar as mesmas oportunidades.

c. **Inclusão:** proporcionar a todas as pessoas o acesso aos mesmos direitos e oportunidades, permitindo que cada indivíduo se sinta valorizado e respeitado em seu ambiente.

d. **Cultura inclusiva:** Em uma cultura inclusiva, todas as pessoas são valorizadas, respeitadas e incluídas, independentemente de suas diferenças. A diversidade é reconhecida e celebrada, e são implementadas práticas e políticas que promovem a equidade de oportunidades e a participação ativa de todos os membros da comunidade. Isso cria um espaço de trabalho acolhedor, respeitoso e colaborativo, onde todas as vozes são ouvidas e consideradas.

e. **Grupo subrepresentado:** grupos que, apesar de muitas vezes serem numericamente significativos na sociedade, enfrentam preconceito, desigualdade e baixa representatividade em espaços de poder e influência. Esses grupos são frequentemente marginalizados e têm menos acesso a oportunidades e recursos, o que perpetua a exclusão e a discriminação.

f. **Segurança psicológica:** essencial para promover a inovação e a colaboração dentro das equipes, a segurança psicológica consiste na criação de um ambiente onde as pessoas se sentem seguras para expressar suas ideias, dúvidas e preocupações sem medo de sofrerem retaliações, críticas, julgamentos ou humilhações.

g. **Viés inconsciente:** preconceitos ou estereótipos que influenciam nossas decisões e comportamentos de maneira automática e inconsciente, e que podem afetar negativamente a equidade e a inclusão em diversos contextos.