

	DIRETRIZ ORGANIZACIONAL	Referência	DO007-GIT99
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL, IMPORTUNAÇÃO SEXUAL E EXPLORAÇÃO OU ABUSO SEXUAL DE MULHERES E CRIANÇAS	Revisão	04

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL, IMPORTUNAÇÃO SEXUAL E EXPLORAÇÃO OU ABUSO SEXUAL DE MULHERES E CRIANÇAS

Cópia Controlada

Elaborador: Deise Lima da Silva 10/01/2025	Verificador: Ana Paula de Medeiros Carracedo 14/01/2025	Aprovador: Radames Andrade Casseb 23/01/2025
---	--	---

	DIRETRIZ ORGANIZACIONAL	Referência	DO007-GIT99
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL, IMPORTUNAÇÃO SEXUAL E EXPLORAÇÃO OU ABUSO SEXUAL DE MULHERES E CRIANÇAS	Revisão	04

ÍNDICE

1	OBJETIVO	3
2	APLICAÇÃO	3
3	REFERÊNCIAS	3
4	DEFINIÇÕES	3
5	DESCRIÇÃO	5
	5.1 SINAIS DE ASSÉDIO, IMPORTUNAÇÃO OU EXPLORAÇÃO OU ABUSO SEXUAL	5
	5.2 PROVIDÊNCIAS	5
	5.3 ORIENTAÇÕES GERAIS	6
	5.4 CONSEQUÊNCIAS	6
	5.5 VIGÊNCIA E REVISÃO	6
	5.6 DIRETRIZES GERAIS	7
	5.7 CULTURA DE INTEGRIDADE	7
	5.8 RESPONSABILIDADES	7
	5.9 CANAL DE ÉTICA	7
	5.10 NÃO CUMPRIMENTO DAS DIRETRIZES	8
	5.11 TREINAMENTO E COMUNICAÇÃO	8
6	ANEXOS	8
7	REGISTROS	8

Cópia Controlada

	DIRETRIZ ORGANIZACIONAL	Referência	DO007-GIT99
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL, IMPORTUNAÇÃO SEXUAL E EXPLORAÇÃO OU ABUSO SEXUAL DE MULHERES E CRIANÇAS	Revisão	04

1 OBJETIVO

O objetivo desta política é orientar todos os administradores, colaboradores e parceiros de negócio sobre o combate e prevenção ao assédio moral, assédio sexual e importunação sexual no Grupo Aegea, bem como à exploração e ao abuso sexual de mulheres e crianças em comunidades vulneráveis, estabelecendo diretrizes e responsabilidades.

Esta política visa, ainda, coibir o acesso e a exibição de material de cunho sexual e/ou pornográfico no ambiente de trabalho mediante uso de recursos técnicos e estruturais da empresa, do administrador ou colaborador.

2 APLICAÇÃO

Esta política se aplica a todos os administradores, colaboradores, incluindo as unidades organizacionais, e parceiros de negócio

3 REFERÊNCIAS

- CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DO GRUPO AEGEA;
- ISO 37301: SISTEMAS DE GESTÃO DE COMPLIANCE;
- ISO 37001: SISTEMA DE GESTÃO ANTISSUBORNO.

4 DEFINIÇÕES

- ALTA DIREÇÃO: pessoa ou grupo de pessoas que dirige e controla uma organização no nível mais alto;
- ADMINISTRADORES: membros do Conselho de Administração, dos Comitês de Assessoramento e da Diretoria Executiva;
- ASSÉDIO MORAL: exposição de qualquer administrador ou colaborador a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho ou fora dela, caracterizando atitude desumana, violenta e antiética praticada por um ou mais superiores contra seus subordinados, desestabilizando a pessoa assediada emocional e profissionalmente. Pode ser caracterizada como assédio moral, ainda, qualquer relação horizontal entre colegas da mesma hierarquia ou vertical ascendente, quando parte de uma pessoa ou grupo de subordinados se dirige ao seu superior, imediato ou não.

Exemplos: Palavras, atos, gestos, escrita, hostilidade, agressões verbais, perseguições, exposição ou constrangimento intencional, omissões e outros.

- ASSÉDIO SEXUAL: além de ser prática completamente intolerável pelo Grupo Aegea, o assédio sexual pode configurar crime previsto no artigo 216-A, do Código Penal brasileiro, e ocorre quando o agente usa da sua posição de superior hierárquico ou ascendência no emprego, cargo ou função para praticar atos que visam a obter vantagem ou favorecimento sexual contra outra pessoa. Para o Grupo Aegea, também é intolerável a prática de assédio sexual entre pares ou pessoas sem ascensão hierárquica, mesmo que não se configure crime.

Exemplos: atos físicos, verbais, escritos ou gestuais que causem constrangimento, como gestos, piadas, convites indesejados, elogios atrevidos, comentários intrusivos, galanteios,

	DIRETRIZ ORGANIZACIONAL	Referência	DO007-GIT99
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL, IMPORTUNAÇÃO SEXUAL E EXPLORAÇÃO OU ABUSO SEXUAL DE MULHERES E CRIANÇAS	Revisão	04

pedidos de favores com caráter sexual, insinuações, recusas injustificadas a promoções ou ameaças, e outros.

- **CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA:** conjunto de regras, diretrizes e princípios para orientar e disciplinar a conduta de um determinado grupo de pessoas de acordo com os seus valores;
- **COLABORADOR(ES):** empregados do Grupo Aegea em qualquer nível ou posição hierárquica, incluindo Administradores, Presidentes, Vice-Presidentes, Diretores, Gerentes, Supervisores, Analistas, Estagiários, Empregados Terceirizados e demais profissionais do Grupo Aegea que atuam em qualquer uma das suas unidades organizacionais;
- **CONDUTA:** comportamentos e práticas que impactam os resultados para os clientes, colaboradores, fornecedores, mercados, comunidade e demais stakeholders;
- **COMPLIANCE:** atendimento a todas as obrigações de compliance da organização;

Nota 1: o termo "compliance" é originário do verbo, em inglês, "to comply", que significa cumprir, executar, satisfazer e realizar o que foi imposto pela legislação e regulamentação aplicável ao Grupo Aegea e suas atividades, de acordo com o Código de Conduta e as Diretrizes e os Procedimentos Organizacionais.

- **CULTURA DE INTEGRIDADE:** valores, ética, crenças e conduta que existem por toda a organização e interagem com as suas estruturas e os seus sistemas de controle para produzir normas comportamentais que contribuem para compliance;
- **DIRETORIA DE INTEGRIDADE ou DIT:** área responsável por estabelecer, implementar e monitorar as regras, diretrizes, processos e políticas atreladas a cultura de integridade.
- **EXPLORAÇÃO OU ABUSO SEXUAL CONTRA MULHERES E CRIANÇAS, INCLUSIVE EM COMUNIDADES VULNERÁVEIS:** A exploração ou abuso sexual significa qualquer forma de abuso, real ou tentado, de alguém que, utilizando-se de posição de poder ou confiança, ou mesmo de vulnerabilidade de outra pessoa, pratica qualquer ato não consentido, seja pela força, ameaça, constrangimento, intimidação ou se aproveitando de condições desiguais, humilhantes ou coercivas. A exploração ou abuso sexual também pode se caracterizar como um ato cometido pela tentativa de abuso em razão da situação de dependência de alguém por sobrevivência, alimentação ou outros serviços essenciais.
- **GRUPO AEGEA:** a Aegea Saneamento e Participações S/A, bem como suas controladas diretas ou indiretas e demais sociedades nas quais possua participação societária.
- **IMPORTUNAÇÃO SEXUAL:** é crime previsto no artigo 215-A do Código Penal brasileiro, e se refere à prática de qualquer tipo de ato libidinoso sem anuência da vítima, como toques físicos, beijos ou outras condutas físicas não desejadas pela vítima.
 - Exemplos: toques físicos indesejados, beijos indesejados, abraços ou cumprimentos demorados, e outros;
- **NÃO COMPLIANCE:** não atendimento de obrigações de compliance;
- **OBRIGAÇÕES DE COMPLIANCE:** requisitos que uma organização deve cumprir, por força legal ou regulatória, bem como aqueles que a Aegea voluntariamente escolhe cumprir;
- **ORGANIZAÇÃO:** pessoa ou grupo de pessoas que têm suas próprias funções com responsabilidades, autoridades e relações para alcançar seus objetivos;

	DIRETRIZ ORGANIZACIONAL	Referência	DO007-GIT99
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL, IMPORTUNAÇÃO SEXUAL E EXPLORAÇÃO OU ABUSO SEXUAL DE MULHERES E CRIANÇAS	Revisão	04

- **PARCEIRO DE NEGÓCIO:** parte externa com a qual a organização tem, ou planeja estabelecer, alguma forma de relacionamento de negócio, como fornecedores, consultores, prestadores de serviços, entre outros.

5 DESCRIÇÃO

O Grupo Aegea não tolera nenhum tipo de assédio moral, assédio sexual, importunação sexual ou exploração ou abuso sexual dentro das suas unidades organizacionais ou em qualquer outro lugar onde estejam presentes seus administradores, colaboradores ou parceiros de negócio.

O Grupo Aegea não admite a prática de assédio moral ou abusos de qualquer natureza entre os administradores, colaboradores ou parceiros de negócio, sendo inaceitável qualquer conduta verbal ou física de humilhação, agressão, coação ou ameaça a administradores, colaboradores ou parceiros de negócio com a criação de ambiente de trabalho hostil.

O Grupo Aegea não tolera qualquer prática de assédio sexual ou importunação sexual entre os administradores, colaboradores ou parceiros de negócios, sendo inaceitável qualquer conduta que viole a liberdade sexual de outra pessoa.

O Grupo Aegea também não permite a prática de atos de exploração ou abuso sexual contra quaisquer pessoas, clientes ou não, sendo inadmissível o comportamento de quem, se valendo da sua posição na empresa, atenta contra direitos individuais e humanos de outras pessoas. Também não toleramos a exposição, divulgação ou distribuição de materiais ofensivos, incluindo, mas não se limitando, a fotos, vídeos ou desenhos inapropriados.

Não são aceitas, sob nenhuma hipótese, ameaças ou constrangimentos de qualquer tipo, tampouco pressões antiéticas, principalmente aquelas que visem a obtenção de vantagens indevidas. Da mesma forma, o Grupo Aegea não tolera nenhuma forma de discriminação na companhia, devendo haver tratamento imparcial e respeitoso independentemente de quaisquer características pessoais dos administradores ou colaboradores.

A educação e a cordialidade devem imperar no ambiente de trabalho e fora dele.

5.1 SINAIS DE ASSÉDIO, IMPORTUNAÇÃO OU EXPLORAÇÃO OU ABUSO SEXUAL

É importante que o administrador ou colaborador permaneça atento e tome as medidas imediatas e necessárias quando perceber qualquer sinal de assédio moral, assédio sexual, importunação sexual ou exploração ou abuso sexual de mulheres ou crianças no ambiente de trabalho. Os sinais mais frequentes apresentados pelas vítimas são, entre outros, a diminuição injustificada da produtividade, o aumento de ausências e de doenças, a menor disposição ao trabalho e a tarefas corriqueiras, reação exagerada a qualquer situação e o pedido injustificado de demissão, sentimento de inferioridade entre outros.

5.2 PROVIDÊNCIAS

	DIRETRIZ ORGANIZACIONAL	Referência	DO007-GIT99
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL, IMPORTUNAÇÃO SEXUAL E EXPLORAÇÃO OU ABUSO SEXUAL DE MULHERES E CRIANÇAS	Revisão	04

Todos os administradores e colaboradores têm responsabilidade absoluta quanto a não praticar nenhuma das condutas previstas nesta Política nem submeter outros administradores e colaboradores a quaisquer delas, além de não permitir tais condutas com os demais colegas. Todos têm o dever de auxiliar na criação de um ambiente de trabalho seguro onde não se tolera comportamentos inaceitáveis.

Como parte dessa obrigação, os administradores e colaboradores têm a responsabilidade de relatar qualquer tipo de conduta que observarem dentro ou fora do local de trabalho, mesmo que os relatos sejam referentes a outras pessoas, que estejam, ou não, na sua gestão.

O Grupo Aegea espera e exige que todos os administradores e colaboradores se comportem de modo adequado a todo momento, incluindo, sem limitação, em eventos realizados nos seus locais de trabalho ou fora deles, se a sua presença estiver ligada direta ou indiretamente às suas atividades profissionais.

O Grupo Aegea entende que, por vezes, o processo de reconhecimento de conduta inadequada, e até mesmo o seu relato à Gestão, ao RH ou à Integridade, pode ser complexo e que as vítimas necessitam de apoio. Para esses casos, dispomos do Canal de Acolhimento, que está à disposição de qualquer pessoa vítima de assédio sexual ou discriminação, no número de telefone **0800 300 4577**, de segunda a sexta-feira, das 08h às 20h.

- Além disso, quaisquer violações a leis, políticas ou ao Código de Ética e Conduta podem ser também reportadas no Canal de Ética, através do número de telefone **0800 591 0923** ou pelo site <https://www.canaldeetica.com.br/aegea>.

- Além da investigação, garantimos o sigilo, confidencialidade e proteção contrarretaliação.

5.3 ORIENTAÇÕES GERAIS

- Todo e qualquer administrador ou colaborador que considerar ter sido vítima das condutas descritas nesta Política, ou que tiverem conhecimento delas, deve denunciar o caso através dos canais definidos no item 5.2 desta política;
- Nos casos de admissibilidade de qualquer de ato prevista nesta Política praticado por parceiros de negócio, o órgão ou empresa terceirizada será devidamente notificado para assumir a responsabilidade e punir eventuais responsáveis, utilizando-se os limites e as previsões do contrato que coíbam a prática constatada.

5.4 CONSEQUÊNCIAS

Quando a respectiva investigação, interna ou externa, concluir a violação desta política ou de dispositivo legal aplicável, a DO018-GIT99 Política de Consequências e Medidas Disciplinares será aplicada.

5.5 VIGÊNCIA E REVISÃO

	DIRETRIZ ORGANIZACIONAL	Referência	DO007-GIT99
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL, IMPORTUNAÇÃO SEXUAL E EXPLORAÇÃO OU ABUSO SEXUAL DE MULHERES E CRIANÇAS	Revisão	04

A vigência desta política se dará, imediatamente, da data da sua publicação, sendo comunicada a todos os administradores e colaboradores.

Havendo a necessidade de alterações, atualizações ou qualquer modificação desta política, a Diretoria de Integridade será o responsável exclusivo pelo desenvolvimento desse processo.

5.6 DIRETRIZES GERAIS

O Grupo Aegea, através da Diretoria de Integridade, deve garantir que todas as orientações contidas nesta política sejam cumpridas, respeitando a integridade física, mental e moral de todas as pessoas, as diferenças individuais e a diversidade dos grupos sociais, com igualdade e justiça.

5.7 CULTURA DE INTEGRIDADE

O Grupo Aegea desenvolve, mantém e promove uma cultura de integridade em todos os níveis dentro da organização.

O Conselho de Administração, a Alta Direção e os gestores devem demonstrar e adotar um comprometimento ativo, visível, consistente e sustentável, por meio de conduta e comportamento padrão, que é exigido de toda a organização.

A Alta Direção encoraja comportamento que crie e apoie a integridade, prevenindo e não tolerando comportamentos que comprometam o compliance.

Os administradores, colaboradores, incluindo as unidades organizacionais, e parceiros de negócio do Grupo Aegea devem:

- Cumprir as políticas, os procedimentos, processos e com as obrigações de compliance do Grupo Aegea;
- Reportar preocupações, questões e casos de não compliance, bem como violações suspeitas ou efetivas da Política de Integridade ou das obrigações de compliance do Grupo Aegea;
- Participar dos treinamentos, conforme requerido.

5.8 RESPONSABILIDADES

A responsabilidade pela manutenção do ambiente de trabalho saudável é de todos, contudo gestores que tenham conhecimento de assédios moral e/ou sexual praticados em sua equipe, sem que tenham tomado as devidas providências, serão responsabilizados com medida disciplinar, além, de outras responsabilizações legais.

5.9 CANAL DE ÉTICA

O Canal de Ética é dedicado a receber relatos que possibilitem a realização de investigações de possíveis irregularidades e comportamentos inadequados relacionados à condução dos negócios ou atividades sociais, seja no âmbito empresarial ou profissional. Trata-se do meio

	DIRETRIZ ORGANIZACIONAL	Referência	DO007-GIT99
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL, IMPORTUNAÇÃO SEXUAL E EXPLORAÇÃO OU ABUSO SEXUAL DE MULHERES E CRIANÇAS	Revisão	04

mais eficiente para identificar desvios em relação ao Código de Ética e Conduta, às políticas internas, aos procedimentos e à legislação vigente. É direcionado a administradores, colaboradores, terceiros, parceiros de negócio, clientes, autoridades, servidores públicos e demais públicos que se relacionam com o Grupo Aegea.

O Canal de Ética está disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana e as denúncias podem ser realizadas através do site <https://www.canaldeetica.com.br/aegea/> ou pelo telefone 0800 591 0923. Todos os relatos são tratados de forma confidencial e sigilosa, garantindo proteção ao denunciado e impedindo retaliações. Além disso, é possível registrar a denúncia de forma anônima, caso seja essa a preferência do denunciado, sem que isso prejudique o processo de apuração em qualquer aspecto.

5.10 NÃO CUMPRIMENTO DAS DIRETRIZES

O cumprimento das diretrizes e políticas estabelecidas é obrigatório para todos os administradores, colaboradores, terceiros e parceiros de negócio. Essas normas foram criadas para garantir uma conduta ética, responsável e alinhada aos valores e objetivos organizacionais.

Neste sentido, visando assegurar que todos atuem de acordo com as diretrizes estabelecidas, sempre que necessário, a Diretoria de Integridade poderá avaliar o cumprimento das diretrizes estabelecidas de forma preventiva no intuito de mitigar riscos ou interpretações equivocadas das práticas comerciais que exponham negativamente a organização.

O descumprimento dessas diretrizes poderá acarretar a aplicação de medidas disciplinares apropriadas, conforme previsto na Política de Consequências e Medidas Disciplinares da organização. As penalidades poderão variar de acordo com a gravidade da infração, podendo incluir advertências, suspensões ou até mesmo demissões.

Para mais informações ou esclarecimentos sobre a régua de consequências e medidas disciplinares, consulte a Política de Consequências e Medidas Disciplinares, disponível no site corporativo e Se Suite.

5.11 TREINAMENTO E COMUNICAÇÃO

Os administradores, colaboradores, terceiros e parceiros de negócio deverão participar de treinamentos sobre as diretrizes dessa política sempre que solicitados, para garantir sua correta aplicação.

A Diretoria de Integridade é responsável por assegurar a comunicação da política, disponibilização para consulta em plataformas corporativas oficiais, bem como atualização conforme regras e prazos definidos pela organização.

6 ANEXOS

- Não se aplica

7 REGISTROS

	DIRETRIZ ORGANIZACIONAL		Referência	DO007-GIT99		
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL, IMPORTUNAÇÃO SEXUAL E EXPLORAÇÃO OU ABUSO SEXUAL DE MULHERES E CRIANÇAS		Revisão	04		
IDENTIFICAÇÃO	ARMAZENAMENTO		PROTEÇÃO	RECUPERAÇÃO	RETENÇÃO	DISPOSIÇÃO
	LOCAL	FORMA				

Cópia controlada