



**ALLIED TECNOLOGIA S.A.**  
*Companhia Aberta*

CNPJ/ME nº 20.247322/0001-47  
NIRE 35.300.465.369  
Código CVM nº 02533-0

## **POLÍTICA ANTIASSÉDIO E ANTIDISCRIMINAÇÃO**

### **1. OBJETIVO**

1.1 Esta Política Antiassédio e Antidiscriminação “Política”, aprovada em reunião do Conselho de Administração, tem como objetivo estabelecer diretrizes mínimas para manter um ambiente de trabalho livre de todas as formas de discriminação e práticas de assédio moral e sexual. A relação de trabalho saudável e a preservação de um ambiente pautado pelo respeito, pela ética e pela conscientização das responsabilidades de todos na construção do clima organizacional é valor fundamental da Companhia.

### **2. APLICABILIDADE E ABRANGÊNCIA**

2.1 Esta Política se aplica aos Administradores, membros de comitês, Colaboradores.  
2.2 Esta Política também se aplica a todos os terceiros que possuem relação com a Companhia, especialmente definidos como “Parceiros de Negócios”.

### **3. DEFINIÇÕES**

Sempre que utilizados nesta Política, os termos com iniciais em maiúsculas terão, tanto no singular quanto no plural, assim como no feminino ou no masculino, os seguintes significados:

“Administradores” significa Membros do Conselho de Administração e da Diretoria estatutária.

“Assédio Moral” é caracterizado quando há uma conduta abusiva, frequente, repetitiva e prologada, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções que se manifesta por meio de gestos, atos, palavras, comportamentos ou de forma escrita, que humilha, constrange e desqualifica a pessoa ou um grupo, atingindo sua dignidade ou integridade física e/ou psíquica, desestabilizando e afetando sua vida profissional, emocional e pessoal. O assédio pode ocorrer independentemente da posição hierárquica dos envolvidos.

Do ponto de vista hierárquico, o Assédio Moral pode ocorrer das seguintes formas:

- i. Vertical descendente – de cima para baixo: do superior hierárquico para o colaborador.
- ii. Vertical ascendente – de baixo para cima: do colaborador para o superior hierárquico.
- iii. Horizontal – na mesma hierarquia: entre os colegas de trabalho.

iv. Misto - horizontal e vertical.

“Assédio Sexual” é toda a tentativa e/ou comportamento de uma pessoa, ou grupo de pessoas que exerce uma conduta indesejada, inconveniente ou forçada, com base no abuso de poder ou da confiança, com fim de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Em geral, o Assédio Sexual ocorre em um contexto de desigualdades, caracterizado pela existência de relação de hierarquia ou subordinação, na qual a pessoa assediada, por medo ou receio de represália, tem dificuldades em manifestar sua recusa. Por isso, o silêncio não pode ser interpretado como aceitação tácita da conduta de natureza sexual.

“Companhia ou Allied” significa a Allied Tecnologia S.A. e suas controladas.

“Colaboradores” significa funcionários da Companhia, de qualquer nível hierárquico, menores aprendizes, estagiários e trainees.

“Discriminação” é o ato de fazer distinção social, isto é, excluir por diferença, seja por gênero, raça, cor, opção sexual ou identidade de gênero, idade, deficiência, característica étnica, cultural ou religiosa, convicção política ou filosófica, nacionalidade, origem social ou outros critérios de discriminação, que tenha por efeito alterar ou destruir a igualdade de oportunidade ou de tratamento em âmbito profissional.

Exemplos:

- i. Não promover ou contratar uma pessoa, em razão de sua cor, raça e idade. Segregar pessoas com doenças.
- ii. Praticar violência física ou psicológica em função de orientação sexual ou identidade de gênero.
- iii. Usar a diversidade para criar apelidos pejorativos aos colaboradores (as) ou colaboradores(as), devido às características físicas, escolhas religiosas etc.
- iv. Não contratar e não promover ou exonerar mulheres de cargos de direção e chefia em razão de gravidez ou licença-maternidade.
- v. Deixar de contratar por razão da pessoa ser portadora de qualquer tipo de deficiência.
- vi. Fazendo comentários sobre a aparência da pessoa referindo-se, por exemplo, ao peso, à cor dos cabelos, à altura etc.

“Membros de Comitês” integrantes do Comitê de Auditoria ou outros Comitês estatutários, se existentes.

“Parceiros de Negócios ou Terceiros” significa fornecedores e prestadores de bens e serviços, representantes, agentes intermediários, procuradores, consultores técnicos, despachantes, colaboradores externos, distribuidores e/ou quaisquer outros terceiros que atuem em nome, benefício e/ou interesse da Companhia.

#### **4. DIRETRIZES**

4.1 A Allied não irá tolerar nenhuma forma de Discriminação e/ou Assédio Moral ou Sexual contra qualquer Colaborador seja por parte de pessoas de dentro ou de fora da Companhia ou em relação a pessoas com as quais um Colaborador venha interagir em razão de suas funções;

4.2 A Allied incentiva o relato de toda e qualquer conduta que viole as diretrizes desta Política. Toda situação conhecida envolvendo casos de Discriminação ou Assédio Moral ou Sexual serão prontamente apuradas pela Companhia.

4.4 A Allied veda expressamente retaliação contra qualquer Colaborador que, de boa-fé, denunciar situações que possam envolver Discriminação ou Assédio Moral ou Sexual, seja na condição de vítima ou de testemunha.

4.5 Casos investigados e confirmados de Discriminação e/ou Assédio Moral ou Sexual, observadas as políticas da Companhia, resultarão em medida disciplinar, que poderá incluir rescisão do contrato de trabalho, sem prejuízo das sanções administrativas, cíveis e penais cabíveis;

## **5. DISPOSIÇÕES FINAIS**

5.1 Quaisquer dúvidas acerca das disposições desta Política deverão ser endereçadas à área de Compliance da Companhia.

## **6. RESPONSABILIDADES**

6.1 É responsabilidade de todos os Gestores garantir o cumprimento desta Política. Indícios de descumprimento acerca desta Política ou do Código de Conduta poderão ser reportados ao Gestor do Colaborador, ao RH ou à área de Compliance, por meio do Canal de Compliance, quando pertinente.

6.2 A Companhia não tolera qualquer retaliação contra qualquer pessoa, interna ou externa, que comunique de boa-fé uma violação ou suspeita de violação a esta Política ou ao seu Código de Conduta, sendo garantida a confidencialidade acerca da identidade de qualquer pessoa que comunicar eventual violação.

## **7. DESCUMPRIMENTO DA POLÍTICA**

7.1 O descumprimento desta Política sujeita o infrator a sanções disciplinares, de acordo com as normas internas da Companhia, sem prejuízo das sanções administrativas, civis e penais cabíveis.

## **8. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA**

8.1 Código de Conduta da Companhia.

## **9. VIGÊNCIA E ALTERAÇÕES**

9.1 Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e somente poderá ser alterada por deliberação do Conselho de Administração.



9.2. Esta Política ficará disponível em sistema de gestão de documentos, acessível aos Colaboradores da Companhia ou site público.

9.3 Esta Política será revisada pela área de Compliance da Companhia a cada 24 meses e submetida à aprovação pelo Conselho de Administração, caso ocorram alterações.

9.4 Esta Política será arquivada por tempo indeterminado.

## **10. ANEXOS**

Não se aplica