



# Política de Diversidad e Inclusión

**ATLAS RENEWABLE ENERGY**

**Comité de Diversidad e Inclusión**



## ÍNDICE

I. INTRODUCCION .....	4
II. ALCANCE.....	4
III. DECLARACION Y REQUERIMIENTOS DE LA POLITICA DE D&I .....	4
III.A NUESTRO COMPROMISO.....	4
III.B RESPONSABILIDAD DE LOS LÍDERES.....	5
III.C RESPONSABILIDAD DE LOS(AS) EMPLEADOS(AS).....	5
IV. COMITÉ DE DIVERSIDAD E INCLUSION .....	5
V. RELACION CON TERCEROS.....	6
VI. SISTEMAS DE REPORTE Y ADAPTACIONES.....	6
VI.A SISTEMA DE REPORTE.....	6
VI.B ADAPTACIONES.....	6
VII. CONSECUENCIAS DE VIOLAR LA POLITICA DE D&I.....	7
VIII. REVISION DE LA POLITICA.....	7

---

## I. INTRODUCCION

Atlas Renewable Energy ("**nosotros**", "**nos**" y/o "**Atlas**") es una empresa comprometida a acelerar la transformación hacia la energía limpia mediante el desarrollo, construcción y operación de proyectos de energía renovable a gran escala. Con sede en Estados Unidos, Atlas mantiene a la fecha operaciones en Brasil, Chile, México y Uruguay. Como tal, nos esforzamos por crear un entorno inclusivo que abrace la diversidad, fomente la inclusión y luche contra cualquier forma de discriminación.

Estamos convencidos de que nuestro foco en la diversidad e inclusión es un elemento diferenciador competitivo que nos permite lograr nuestra visión y crear un valor inigualable para todos nuestros grupos de interés, incluidos, entre otros, nuestros colegas, colaboradores(as), socios comerciales, proveedores, comunidades, clientes y futuras generaciones. Para ello, contamos con una sólida política antidiscriminación. Esto significa que no sólo no discriminamos por motivos de género (incluida la identidad de género y/o la expresión de género), etnia, raza, religión o creencias, cultura, nacionalidad, idioma, orientación sexual, capacidades físicas, mentales y de desarrollo, biotipo, afiliaciones políticas, estatus socioeconómico, edad, estado civil, o cualquier otro, sino que también, estamos activamente en contra de cualquier forma de discriminación – el silencio no es una opción en Atlas.

## II. ALCANCE

Esta política de diversidad e inclusión (la "**Política de D&I**") es aplicable a todos(as) los(as) empleados(as) de Atlas, así como a todos(as) los(as) consultores(as), asesores(as), agentes, representantes y socios comerciales que actúen en nombre y representación directa de Atlas. Asimismo, la Política de D&I complementará las disposiciones estatutarias locales y el Manual del Personal y el Código de Conducta de Atlas, según sea aplicable.

## III. DECLARACION Y REQUERIMIENTOS DE LA POLITICA DE D&I

Atlas acoge y apoya las diferencias de género de nuestros(as) empleados(as) (incluida la identidad de género y/o la expresión de género), etnia, raza, religión o creencias, cultura, nacionalidad, idioma, orientación sexual, capacidades físicas, mentales y de desarrollo, biotipo, afiliaciones políticas, estatus socioeconómico, edad, estado civil, o cualquier otro, y cualquier otra característica no señalada anteriormente.

### III.A NUESTRO COMPROMISO

Nuestro compromiso con la diversidad e inclusión se alinea con nuestro valor y respeto hacia las personas, lo cual se refleja en nuestro Manual del Personal y Código de Conducta a nivel global. La diversidad e inclusión son promovidos dentro del liderazgo de Atlas y las iniciativas son aplicables, pero no limitadas, a nuestras prácticas y políticas sobre reclutamiento y selección, compensación y beneficios, desarrollo profesional y capacitación, promociones, transferencias, programas sociales y recreativos, despidos, y desarrollo continuo de un entorno de trabajo construido sobre la base de equidad que asegure:

- Una cultura diversa e inclusiva reconocida como un objetivo de negocio, siendo cada nivel de la organización responsable por este objetivo.
- Una comunicación abierta y respetuosa entre todos(as) los(as) empleados(as) independientemente de su área o nivel.
- El fomento y promoción a las ideas de diversos grupos y distintos puntos de vista de los(as) empleados(as); que los(as) empleados(as) sean acogidos en su singularidad y no alienados o excluidos debido a las diferencias culturales.
- Un entorno en el que los(as) empleados(as) sientan que sus antecedentes y características únicas se consideren para promover la equidad y la igualdad de acceso a las oportunidades, asegurando que no exista discriminación que pudiera obstaculizar su crecimiento profesional.
- Una estrategia de compensaciones y prestaciones que promueva las responsabilidades y licencias parentales, incluyendo las familias heterosexuales, homosexuales y mono-parentales.
- Que el comportamiento inclusivo y diversidad sea cada vez mayor, especialmente la diversidad interseccional de nuestra fuerza laboral, y que ésta sea visible en todos los niveles de la organización y áreas de negocio.
- Un entrenamiento continuo a los(as) empleados(as) con el objeto de crear conciencia sobre sus propios sesgos, evitando que

estos se manifiesten en el trabajo.

- El valor y respeto de la diversidad entre nuestros(as) empleados(as) y todos(as) aquellos(as) con los(as) que hacemos negocios, esperando que tanto jefaturas como colaboradores (as) los(as) gerentes y empleados(as) aseguren un ambiente de trabajo libre y en contra todas las formas de discriminación y acoso.
- No habrá tolerancia para ningún tipo de acoso, *mobbing* y/o comportamientos inapropiados.
- La diversidad e inclusión será promovida con nuestros socios comerciales, contratistas, consultores y proveedores, y se considerará al momento de participar en actividades con terceros.

### III.B RESPONSABILIDAD DE LOS LÍDERES

Los(as) líderes de Atlas tendrán el deber y la responsabilidad de:

- Implementar la Política de D&I como parte de su gestión diaria de los(as) empleados(as) y partes interesadas y aplicar las políticas y prácticas de una manera justa y equitativa.
- Reconocer el comportamiento inaceptable y tomar medidas apropiadas inmediatas.
- Promover un ambiente de trabajo, cultura y lenguaje inclusivo y antidiscriminatorio, evitando estereotipos y sesgos inconscientes.
- Asesorar y guiar a los reportes directos y a otras personas que considere oportunas, para corregir y promover un entorno, comunicación y comportamiento respetuoso y abierto.
- Participar y promover activamente todas las capacitaciones y actividades obligatorias que promuevan la diversidad e inclusión.
- Promover el uso de los beneficios, sin restringir dichos beneficios a nadie.

### III.C RESPONSABILIDAD DE LOS(AS) EMPLEADOS(AS)

Los(as) empleados(as) de Atlas tendrán el deber y la responsabilidad de:

- Implementar la Política de D&I en su trabajo diario y sus tratos con colegas, comunidades y partes interesadas.
- Participar activamente en las actividades de capacitación obligatorias sobre diversidad e inclusión en Atlas y ponerlas en práctica..
- Notificar al(la) líder de equipo/ área o CEO y/o utilizar el mecanismo de reporte proporcionado en la Sección VI de esta Política de D&I, respecto cualquier inquietud, posibles violaciones a esta Política de D&I y/o situaciones relacionadas con la conducta de otros(as) empleados(as), gerentes y/o terceras partes.

## IV. COMITÉ DE DIVERSIDAD E INCLUSION

Atlas reconoce el valor de permitir que grupos de empleados(as) con intereses comunes formalicen su relación profesional a través de la creación del Comité de Diversidad e Inclusión ("**D&I**"). El D&I es un espacio acogedor en Atlas, todos(as) pueden unirse y participar de forma voluntaria, compartiendo experiencias personales, inquietudes e iniciativas para lograr nuestro objetivo común. El D&I tiene su propia estructura de gobierno e independencia del resto de las áreas de Atlas. El D&I puede solicitar su propio presupuesto para llevar a cabo las actividades que sus miembros consideren apropiadas – siempre y cuando no correspondan otras funciones – de conformidad con las políticas internas de Atlas.

El D&I puede proporcionar experiencia cultural y conocimientos personales o grupales a los(as) empleados(as) y negocio de Atlas, permitiendo a la empresa mejorar el reclutamiento y fidelización desarrollar la competencia cultural, y la eficacia del liderazgo. Asimismo, el D&I puede facilitar las relaciones entre nuestra organización, proveedores y grupos externos, según corresponda,

mediante el apoyo a proyectos e iniciativas empresariales específicas.

## V. RELACION CON TERCEROS

Atlas hará todos los esfuerzos comercialmente razonables para interactuar con terceros que respeten y adopten las iniciativas de diversidad e inclusión y la Política de D&I. Los socios externos deberán reconocer los principios establecidos en esta Política de D&I y que estos constituyen un factor importante para participar en cualquier relación comercial con Atlas.

Para este propósito, y en la medida de lo posible, con el fin de promover y asegurar que somos coherentes con nuestros objetivos y prácticas comerciales, al contratar con cualquier tercero para la prestación de servicios por un monto superior a USD10,000 (o el equivalente en R\$, CLP y MXN\$), considerando el monto total del compromiso, incluidos, entre otros, los asesores de construcción, financieros y/o legales, auditores y/o servicios de TI; el gerente a cargo de dicho proceso requerirá cierta información sobre la diversidad en relación al equipo que trabajará para dicho compromiso y la empresa en general. La solicitud puede incluir información sobre la composición y diversidad de los miembros del equipo, las iniciativas y políticas de D&I implementadas por el tercero, entre otros.

Esta información será considerada como un factor importante para tomar nuestra decisión de contratación.

## VI. SISTEMAS DE REPORTE Y ADAPTACIONES

### VI.A SISTEMA DE REPORTE

Si una) empleado(a) cree que está siendo objeto de discriminación en cualquier forma, o ha sido testigo de un acto o violación de esta Política de D&I, el(la) empleado(a) debe informar los hechos del incidente de acuerdo con los procedimientos establecidos a continuación:

#### a) Informes Directos

Si el informe está relacionado con una violación de la Política de D&I, el(la) empleado(a) podrá acercarse al (la) representante correspondiente de People & Communications (local y/o regional), gerente general, general counsel y/o supervisor directo.

#### b) Informes basados el Sistema de Reportes:

Además, los(las) empleados(as) podrán reportar el asunto a través de un Sistema de Reportes independiente, confidencial y seguro denominado IRIS. El servicio estará disponible las 24 horas del día, y en tres idiomas: inglés, español y portugués.

Para reportes vía telefónica están disponibles los siguientes números gratuitos:

- Estados Unidos: 1-800-469-1809
- Chile: 800 914 453
- México: 800-099-1575
- Brasil: 0800-200-3522

Para reportes vía plataforma web, están disponibles los siguientes links:

- IRIS en Inglés: <https://www.atlasrenewableenergy.com/en/contact/iris/>
- IRIS en Español: <https://www.atlasrenewableenergy.com/contacto/iris/>
- IRIS en Portugués: <https://www.atlasrenewableenergy.com/pt-br/contatenos/iris/>

### VI.B ADAPTACIONES

Atlas respeta las necesidades que todos y cada uno de los (las) empleados (as) puedan tener con respecto a las tradiciones o prácticas culturales, creencias religiosas, discapacidades, biotipos, etapa de la vida o edad, entre otros, y hará, a petición, adaptaciones para tales observancias cuando haya una adaptación razonable disponible que no cree una carga onerosa en el negocio de la compañía.

**a) Solicitar una adaptación religioso o cultural**

Un(a) empleado(a) cuyas creencias religiosas o prácticas culturales entren en conflicto con su trabajo, horario de trabajo u otros aspectos del empleo, y que busca una adaptación religiosa o cultural debe hacer una solicitud de la adaptación al (la) gerente de People & Communicaitons. La solicitud debe incluir el tipo de conflicto religioso que existe y la adaptación sugerida por el (la) empleado(a).

**b) Adaptaciones especiales**

Atlas valora las contribuciones de personas con diferentes capacidades y biotipos. Estamos comprometidos con la inclusión de personas con necesidades especiales en nuestra fuerza laboral. No discriminamos sobre la base de ninguna condición mental o física conocida que esté protegida por la ley, un historial de discapacidad, una condición percibida o una asociación con alguien con una condición conocida para la cual requerirá adaptaciones especiales. Nuestra política se aplica a los procedimientos de solicitud de empleo, contratación, terminación, desarrollo profesional dentro de la empresa, compensación, capacitación laboral, reubicación y otros aspectos del empleo. Reconocemos que en algún momento durante la relación laboral un(a) empleado(a) puede requerir una adaptación razonable para realizar las funciones esenciales del trabajo de dichos(as) empleados(as).

**c) Solicitar una adaptación para discapacitados**

Las solicitudes de adaptaciones son voluntarias y confidenciales. Si un(a) empleado(a) requiere una adaptación durante la relación laboral, dicho (a) empleado (a) deberá informar a su gerente y / o al equipo de People & Communications. Trabajaremos para determinar si la adaptación permitirá a dicho (a) empleado (a) desempeñar las funciones esenciales de su trabajo.

Además, puede haber ocasiones en las que reconozcamos que un(a) empleado(a) en particular puede necesitar una adaptación y la ofreceremos en consecuencia. Un empleado puede obtener una descripción de su posición para la revisión del médico de dicho (a) empleado (a) a petición del gerente del empleado o del equipo de People & Communications . Se puede solicitar a un empleado, de forma voluntaria y confidencial, que proporcione información del médico de dicho (a) empleado (a) para determinar qué adaptaciones razonables pueden estar disponibles para este último. Cualquier información proporcionada permanecerá confidencial.

**VII. CONSECUENCIAS DE VIOLAR LA POLITICA DE D&I**

Atlas hará todos los esfuerzos razonables para evitar la ocurrencia de una mala conducta o violación de esta Política de D&I y para detener cualquier conducta de este tipo que pueda ocurrir tan pronto como sea razonablemente posible después de su descubrimiento. La violación de la Política de D&I somete al (a) empleado (a) a acciones disciplinarias, incluyendo, pero no limitado a, la posible suspensión o terminación del empleo y cualquier otra acción que Atlas considere apropiada bajo las circunstancias.

El Departamento de People & Communications participará en las decisiones relativas al seguimiento o las medidas disciplinarias para impulsar una administración coherente de las medidas disciplinarias en toda la organización, teniendo en cuenta al mismo tiempo las características únicas de una situación particular.

Los (as) empleados (as) están protegidos de represalias por oponerse a prácticas ilegales de discriminación, por haber informado de buena fe de cualquier evento de conformidad con lo anterior, y / o por haber ayudado a otro (a) empleado (a) a reportar un evento.

**VIII. REVISION DE LA POLITICA**

Esta Política será revisada anualmente o según se considere apropiado.