

**Política de Inclusão e Diversidade no Recrutamento**  
**Bahia AM Renda Variável Ltda. e Bahia AM Renda Fixa Ltda.**

01. OBJETIVO: .....	2
02. CONCEITUAÇÃO/DEFINIÇÃO: .....	2
03. ABRANGÊNCIA: .....	2
04. RESPONSABILIDADES: .....	2
04.01. Responsáveis pela execução das atribuições da Política: .....	2
04.02. Responsáveis pelo monitoramento da execução das atribuições da Política: .....	2
04.03. Responsáveis pela manutenção da Política: .....	2
05. DIRETRIZES: .....	3
05.01. Processo de Recrutamento e Seleção: .....	3
05.02. Premissas: .....	3
05.03. Compromissos: .....	4
06. ALÇADAS: .....	4
07. CONSIDERAÇÕES FINAIS: .....	4
08. LEGISLAÇÃO/ REGULAÇÃO RELACIONADA: .....	4
09. REFERÊNCIAS INTERNAS: .....	4
10. BIBLIOGRAFIA: .....	4
11. GLOSSÁRIO: .....	4

## **01. OBJETIVO:**

A Bahia AM Renda Variável Ltda. e a Bahia AM Renda Fixa Ltda. (doravante denominadas em conjunto “Gestoras”) constantemente buscam sua conformidade com as normas vigentes e aplicáveis, bem como compreendem a importância da pluralidade no processo de Recrutamento de funcionários, administradores, estagiários e jovens aprendizes (doravante denominados em conjunto “Colaboradores”).

Acreditando que esses valores são fundamentais para o sucesso das Gestoras, a presente Política de Inclusão e Diversidade no Recrutamento (“Política”), tem como objetivo a promoção da igualdade de oportunidades para todos os candidatos, independentemente de gênero, cor, pessoas com deficiência, orientação sexual, idade, religião ou quaisquer outras características pessoais.

Visamos garantir que o processo de recrutamento e seleção seja equânime, sendo certo que a atração de candidatos de diferentes perfis e experiências é valorizada.

## **02. CONCEITUAÇÃO/DEFINIÇÃO:**

Esta Política é uma iniciativa das Gestoras a fim de garantir a difusão de um ambiente de trabalho equânime e plural, no qual todos os Colaboradores se sintam confortáveis e tenham as mesmas oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional, em respeito à singularidade de todos os indivíduos.

A presente Política apresenta, nesse contexto, um conjunto de diretrizes, compromissos e procedimentos adotados pelas Gestoras, que direcionam para a salvaguarda de um processo de recrutamento e seleção inclusivo e acessível.

## **03. ABRANGÊNCIA:**

O cumprimento da presente Política é aplicável às Gestoras, Colaboradores e candidatos que venham aplicar para processos seletivos das Gestoras, independentemente de gênero, raça/cor, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, idade, religião ou quaisquer outras características pessoais.

## **04. RESPONSABILIDADES:**

### **04.01. Responsáveis pela execução das atribuições da Política:**

É de responsabilidade da área de Recursos Humanos a execução das atribuições desta Política.

### **04.02. Responsáveis pelo monitoramento da execução das atribuições da Política:**

É de responsabilidade das áreas de Recursos Humanos e Sustentabilidade assegurar, por meio de monitoramento periódico, a conformidade das atividades com esta Política.

### **04.03. Responsáveis pela manutenção da Política:**

É de responsabilidade conjunta das áreas de Recursos Humanos e Sustentabilidade a manutenção e atualização desta Política.

## **05. DIRETRIZES:**

### **05.01. Processo de Recrutamento e Seleção:**

O processo de Recrutamento de candidatos e/ou Colaboradores das Gestoras é realizado por meio de triagens internas que envolvem a análise curricular e contam com o auxílio de ferramenta de recrutamento, capaz de selecionar parâmetros específicos que podem incluir critérios de diversidade em todos os seus processos seletivos.

A proposta da plataforma utilizada pelas Gestoras é combinar a média ponderada entre Inteligência Artificial e Inteligência Humana para avaliar a compatibilidade de um candidato com uma vaga em aberto, considerando, para tanto, os critérios pré-definidos pelos recrutadores das Gestoras. Os parâmetros disponíveis na plataforma contemplam as classificações utilizadas pelo IBGE nos censos nacionais.

As Gestoras possuem, ainda, um relacionamento de longa data com diversas Universidades brasileiras, investem no meio acadêmico de forma contínua e recorrente, participam de eventos sazonais com abrangência de teor nacional durante o ano e utilizam de seus canais de comunicação oficiais a fim de ampliar a divulgação de suas vagas de forma acessível e plural.

Após o processo de Recrutamento, as Gestoras utilizam uma abordagem personalizada em cada processo seletivo, visando a Seleção de candidatos e Colaboradores que tenham o perfil mais compatível com a vaga, área e cargo que estão sendo oferecidos. Esses critérios podem incluir desde conversas e avaliações comportamentais, para entender como o(a) candidato(a) se encaixa na cultura das Gestoras, até a aplicação de testes que colocam o(a) candidato(a) em situações que permitam avaliar, na prática, suas habilidades técnicas e conhecimentos prévios. Esse processo é conduzido de forma a garantir equidade e inclusão, respeitando as características pessoais de cada candidato e assegurando que todos tenham uma oportunidade equânime de demonstrar seu potencial.

A busca nesse processo é pela atração de talentos em potencial, considerando a aptidão do candidato para o preenchimento das vagas disponíveis nas diversas áreas das Gestoras, valorizando seu alinhamento com missão e valores das Gestoras, competência e a diversidade como diferenciais competitivos nos negócios.

### **05.02. Premissas:**

A fim de garantir um recrutamento e seleção acessíveis, imparciais e equânimes, as Gestoras adotam as seguintes premissas em seus processos seletivos:

- Nos processos seletivos, atuando em melhores esforços, incluir conforme a disponibilidade, ao menos 02 (dois) candidatos(as) pertencentes a algum dos grupos sub-representados de acordo com os censos nacionais (IBGE) e disponíveis na ferramenta de recrutamento<sup>1</sup>, que deverão ser entrevistados(as);
- As oportunidades relativas a vagas em aberto serão divulgadas, também, em grupos que tenham como foco questões relacionadas a inclusão, capacitação de mulheres ou relacionadas a diversidade; e
- Em todos os processos seletivos no qual exista mulher participante, haverá ao menos 01 (uma) recrutadora mulher presente em todas as fases de recrutamento e/ou seleção.

---

<sup>1</sup> Raça/cor, gênero, se pessoa com deficiência, nível de escolaridade, dentre outros critérios.

### 05.03. Compromissos:

- Divulgar em todos os materiais da área de Recursos Humanos, a frase: *“O Bahia Asset Management se compromete ativamente com uma cultura organizacional que incentiva a inclusão e desenvolvimento contínuo, buscando sempre colaboradores competentes independentemente de cor, gênero, religião, deficiência, orientação sexual ou identidade de gênero.”*
- Garantir que os termos desta Política estejam acessíveis a todos os Colaboradores e candidatos.

### 06. ALÇADAS:

N/A

### 07. CONSIDERAÇÕES FINAIS:

A presente Política cancela qualquer outra forma de divulgação anterior sobre as questões nela abordadas.

Quaisquer exceções, questionamentos e orientações relativas às disposições desta Política poderão ser esclarecidas pela área de Recursos Humanos.

### 08. LEGISLAÇÃO/ REGULAÇÃO RELACIONADA:

- Lei nº 9.029/1995; e
- Consolidação das Leis do Trabalho.

### 09. REFERÊNCIAS INTERNAS

- Código de Conduta e Ética; e
- Política de Responsabilidade Ambiental, Social e de Governança.

### 10. BIBLIOGRAFIA:

N/A

### 11. GLOSSÁRIO:

N/A