


# **POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO**

	<b>POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO</b>	Tipo	<b>Política</b>
		Versão	<b>2.0</b>
		Data de Aprovação	<b>Aprovada em 29/10/2024</b>
Este documento faz parte do Sistema de Gerenciamento de Riscos da <b>Ambipar Group</b>			

## 1. OBJETIVO

A finalidade da presente Política é proporcionar um ambiente de trabalho favorável e saudável para todas as pessoas colaboradoras da Ambipar Participações e Empreendimentos S.A., suas controladas, coligadas e subsidiárias (todas coletivamente denominadas "**Ambipar**"), bem como para todas as partes interessadas (Stakeholders).

A **Ambipar** valoriza e respeita a diversidade e inclusão, e busca conduzir todas as suas atividades com atenção a essas temáticas e com base nos **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização da Organização das Nações Unidas (5 – Igualdade de Gênero; 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico e 10 – Redução das Desigualdades)**.

## 2. DEFINIÇÕES

As seguintes definições se aplicam para os fins desta Política de Diversidade e Inclusão, garantindo a compreensão dos termos e conceitos que sustentam nosso compromisso com a inclusão e a equidade em todos os níveis da organização, e de suas relações com fornecedores e parceiros de mercado:

**Diversidade:** Refere-se à presença e valorização de características e experiências entre indivíduos dentro de um grupo ou organização. Isso inclui, mas não se limita a, diferenças de raça, etnia, gênero, idade, orientação sexual, identidade de gênero, capacidade física e mental, religião, status socioeconômico e histórico cultural. No contexto empresarial, a diversidade está relacionada à representatividade de diferentes grupos que formam a sociedade, promovendo um ambiente onde todas as pessoas, com suas características únicas, sejam respeitadas, valorizadas e tenham oportunidades iguais de participação e crescimento.

**Inclusão:** Refere-se à prática de garantir que todos os indivíduos, independentemente de suas características pessoais, culturais, sociais ou econômicas, sejam respeitados, valorizados e tenham oportunidades iguais de participação em todos os aspectos da vida social e profissional. Inclusão significa criar um ambiente onde todas as pessoas se sintam aceitas, apoiadas e capacitadas para contribuir plenamente, promovendo um sentimento de pertencimento e eliminando barreiras que possam impedir a participação equitativa.

**Grupos minoritários/minorizados:** refere-se a segmentos da população que, devido a fatores históricos, sociais, econômicos ou culturais, têm menos poder e representação na sociedade, sendo frequentemente sujeitos a discriminação, exclusão e marginalização. São aplicáveis nesta Política os seguintes grupos:

- **Mulheres:** Reconhecimento das disparidades de gênero que podem afetar as oportunidades e o tratamento das mulheres em diversos contextos sociais e profissionais.
- **LGBTQIAPN+:** é um acrônimo que representa uma ampla gama de identidades e orientações sexuais, promovendo a inclusão e o reconhecimento da diversidade dentro da comunidade. Cada letra representa um grupo de pessoas L (lésbicas) G (gays) B (bissexuais) T (transgênero) Q (queer) I (intersexo). A (assexual), P (Pan/Poli), N (Não binários) e + (outras identidades de gênero e orientações sexuais que não se encaixam no padrão cis-heteronormativo).
- **Raça/Etnia:** refere-se às categorias sociais utilizadas para identificar e classificar as pessoas com base em características físicas, culturais, históricas e geográficas. A compreensão e valorização da diversidade racial e étnica são essenciais para promover a inclusão, o respeito e a equidade em todos os ambientes.
- **Pessoas Negras:** Refere-se a indivíduos de ascendência africana que, devido a fatores históricos, sociais e econômicos, frequentemente enfrentam discriminação, exclusão e marginalização
- **Populações Indígenas:** Refere-se a grupos étnicos nativos que possuem uma continuidade histórica com as sociedades pré-coloniais e que mantêm culturas, tradições, línguas, práticas espirituais e formas de organização social distintas, profundamente enraizadas em seus territórios ancestrais.
- **Quilombolas:** Refere-se às comunidades formadas por descendentes de africanos escravizados que resistiram à escravidão no Brasil. Essas comunidades têm origem em quilombos, que eram locais de refúgio e resistência onde escravos fugidos se agrupavam. As populações quilombolas mantêm tradições, práticas culturais, religiosas e modos de vida próprios, que são preservados e transmitidos através das gerações.
- **Imigrantes e Refugiados:** imigrantes são pessoas que se deslocam para um país diferente de seu local de residência habitual por várias razões, incluindo a busca de melhores condições de vida, trabalho, educação, ou reunificação familiar. Refugiados são pessoas que foram forçadas a deixar seus países de origem devido a perseguições, conflitos,

violência generalizada ou outras circunstâncias que ameçam suas vidas, liberdade ou segurança.

- **Pessoa com Deficiência:** Pessoas com impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode dificultar sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. Incluindo deficiências neurodivergentes: autismo (transtorno do espectro autista - TEA), transtorno de déficit de atenção e hiperatividade (TDAH), dentre outros.
- **Grupos Geracionais:** pessoas de diferentes gerações que podem sofrer preconceitos e práticas discriminatórias com base na idade. Isso pode afetar tanto os jovens quanto os mais velhos, criando barreiras para a inclusão e a equidade.

### **3. MISSÃO DA AMBIPAR GROUP COM A DIVERSIDADE E INCLUSÃO**

A Política de Diversidade e Inclusão da Ambipar Group é pautada no respeito à dignidade da pessoa humana e preservação dos Direitos Humanos, observando os parâmetros, preceitos e princípios estabelecidos na **Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU**, nos **Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, da ONU**, bem como nas demais normativas internacionais sobre o tema.

Nesse sentido, visando a valorização da Diversidade e promoção de uma organização mais inclusiva, são diretrizes estratégicas da **Ambipar**:

- Ações internas de promoção da diversidade e inclusão e o combate à discriminação, em determinados processos voltados a pessoas (por exemplo, Recrutamento e Seleção, Promoção, Desenvolvimento, Sucessão, Remuneração);
- Promover um ambiente de trabalho respeitoso, valorizando as singularidades de todos os empregados e stakeholders;
- Compromisso institucional visando o respeito a todos os empregados e stakeholders, combatendo qualquer forma de discriminação;
- Liderança inspiradora para tomada de decisões livres de qualquer preconceito, promovendo ambientes inclusivos, fomentando escutas ativas e desenvolvendo a cultura dentro do Grupo.
- Desenvolver constantes ações de mobilização e sensibilização dos profissionais que fazem parte da Ambipar, em especial daqueles que possuem responsabilidade de gestão, para expandir a importância da Diversidade e Inclusão em consonância com nosso propósito da Preservação e Regeneração;
- Desenvolver escuta ativa e valorizar diferentes opiniões, independentemente das relações hierárquicas;
- Monitorar e atualizar constantemente os processos e procedimentos de gestão voltados para a

diversidade e inclusão.

- Estratégias de comunicação inclusiva e capacitações para promover o enfrentamento dos vieses inconscientes (julgamentos e decisões automáticos e não intencionais que são influenciados por preconceitos e estereótipos enraizados, geralmente sem que a pessoa tenha consciência disso);
- Buscar a inclusão de gênero, LGBTQIAPN+, de pessoas migrantes e refugiadas, quilombolas, populações indígenas e de pessoas com deficiência;
- Estratégias para fomentar uma cultura anticapacitista (movimento que se opõe ao capacitismo, que é a discriminação e a exclusão de pessoas com deficiência);
- Estratégias de sensibilização para ampliar a conscientização sobre os impactos do racismo e a importância do antirracismo no local de trabalho (antirracismo - compromisso ativo e consciente de identificar e combater o racismo e suas manifestações em todos os aspectos da sociedade);
- Estimular a existência de uma infraestrutura física e digital acessível que assegure a plena participação de todas as pessoas colaboradoras (adaptação de espaços e ambientes para garantir que sejam utilizáveis e seguros para todas as pessoas, incluindo aquelas com deficiências físicas, sensoriais, cognitivas, neurodivergências e outras necessidades especiais).

A Diretoria de Sustentabilidade, com o apoio da área de Recursos Humanos, deverá promover treinamentos periódicos anualmente, sobre o tema "Diversidade e Inclusão", com foco nas lideranças, incluindo a Alta Direção.

A área de Recursos Humanos deverá capacitar os seus recrutadores próprios e priorizar empresas de recrutamento, quando o caso, que possuam letramento, para aperfeiçoamento do processo seletivo da Companhia, com foco na inclusão e diversidade.

Para fins de garantir a efetividade da presente Política, a Companhia se compromete a implementar o "GDIA - Grupo da Diversidade e Inclusão da Ambipar".

### **3.1. ADESÃO E DECLARAÇÃO A INICIATIVAS DE PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO**

A companhia se compromete a aderir e apoiar ativamente iniciativas que promovam a diversidade equidade e inclusão. Isso inclui a participação em programas reconhecidos globalmente que defendem e promovem igualdade de oportunidades, como o Pacto Global das Nações Unidas e os Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU. Ao nos alinharmos a essas iniciativas, reafirmamos nosso compromisso social com a criação e engajamento com o ambiente de trabalho inclusivo, onde todas as vozes sejam ouvidas e valorizadas.

### **3.2. DIRECIONAMENTO DA COMPANHIA NA PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO**

A companhia tem como diretriz central a promoção da diversidade e inclusão em todas as suas operações. Nos comprometemos a implementar políticas, práticas e processos que garantam a representação equitativa de grupos diversos e plurais em todos os níveis da organização. Isso inclui o recrutamento e retenção de talentos diversos, apoio ao desenvolvimento profissional de grupos minorizados, treinamentos contínuos sobre inclusão e igualdade, e criando um ambiente onde cada indivíduo se sinta respeitado, valorizado e pertencente. Nossa meta é não apenas cumprir com as exigências legais, mas superar essas expectativas, estabelecendo novos padrões de diversidade e inclusão.

### **3.3. DO GRUPO DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO DA AMBIPAR (GDIA)**

- A composição do "GDIA" será de responsabilidade da diretoria de sustentabilidade, com o apoio da área de Recursos Humanos e deverá ser instalado no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data de aprovação da presente Política pelo Conselho de Administração.
- Em período não superior a 06 (seis) meses, o GDIA deverá apresentar à diretoria de sustentabilidade evidências dos trabalhos realizados, utilizando indicadores para fins de demonstrar os resultados alcançados e, no período de 01 (um) ano, incumbe ao GDIA emitir relatório anual com a consolidação dos dados obtidos com os trabalhos realizados durante o período.
- Ao final do período de um ano de sua implementação, a composição do GDIA deverá ser revista, para eventuais substituições e inclusões de membros que se fizerem necessárias.
- Incumbe a diretoria de sustentabilidade reportar os resultados e ações do GDIA ao Conselho de Administração, bem como, propor novas ações a serem adotadas, com base nos indicadores apresentados pelo GDIA.

## **4. ABRANGÊNCIA**

Esta Política se aplica a toda e qualquer pessoa que se relacione com as empresas da **Ambipar**, sejam colaboradores, parceiros de negócios, fornecedores, clientes, instituições sociais ou prestadores de serviços.

Todas as pessoas devem conhecer e estar comprometidos com as regras estabelecidas por essa Política, sendo responsáveis por disseminar e praticar as disposições aqui contidas.

## **5. CONSEQUÊNCIAS DA VIOLAÇÃO DESTA POLÍTICA**

A violação aos princípios estabelecidos nesta Política sujeitará o infrator a ações disciplinares, podendo resultar inclusive no término da parceria, contrato de trabalho, ou do relacionamento com as empresas da Ambipar, sem prejuízo de outras medidas judiciais cabíveis.

A **Ambipar** disponibiliza um Canal de Denúncias acessível a todos os Colaboradores, Terceiros, membros da Alta Direção e Administração, além de outras partes interessadas. Este canal permite que qualquer pessoa reporte, de forma confidencial e, se desejado, anônima, suspeitas de Violações às políticas da empresa. As Denúncias podem ser feitas por meio de um [formulário digital disponível no site oficial da Ambipar](#), telefone ou outros meios indicados pela Área de Compliance.

## **6. DISPOSIÇÕES FINAIS**

A presente Política é norteada pelos compromissos internacionais de promoção de diversidade e inclusão, bem como pelas demais políticas internas e o Código de Conduta e Compliance da companhia.

A Diretoria de Sustentabilidade com apoio da área de Recursos Humanos da Companhia é a responsável pela implementação e divulgação da presente Política.

Incumbe ao Comitê de Conduta e Departamento de Compliance o acompanhamento do cumprimento da presente Política e a investigação e direcionamento de eventuais denúncias/comunicações pelo seu descumprimento.

O Conselho de Administração da Ambipar é o responsável pela aprovação da presente Política que, deverá ser revisitada no prazo máximo de dois anos.

\* \* \* \*