


# **POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS**

|   |  |                     |                             |
|---|--|---------------------|-----------------------------|
|  | <b>POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS</b>  | Tipo                | <b>Política</b>             |
|   |  | Versão              | <b>2.1</b>                  |
|   |  | Data Aprovação      | <b>Em aprovação</b>         |
| <b>Classificação:</b><br>Interna  | Este documento faz parte do Sistema de Gerenciamento de Riscos da <b>Ambipar Group</b> | <b>Em aprovação</b> | <b>Nº de Páginas</b><br>2/7 |

## INTRODUÇÃO

Na Ambipar Group, reconhecemos que todos os nossos colaboradores são a chave do sucesso da Companhia.

Este documento apresenta as diretrizes que funcionam como base para o trabalho da área de Recursos Humanos.

Neste sentido, as áreas de recursos humanos da Companhia deverão atuar com foco em trabalhar as pessoas de forma direta, humanizando as relações dentro da empresa, sem prejuízo do desenvolvimento de atividades estratégicas, voltadas para os resultados da organização.

A missão, a visão, os valores e as competências da Ambipar Group, juntamente com as demais Políticas, alinhados com a gestão e liderança, devem inspirar todos os Colaboradores da Companhia nas suas ações e nas suas relações interpessoais e com a sociedade.

A satisfação dos Colaboradores, o desenvolvimento profissional e pessoal, a prevenção da saúde e segurança e a qualidade de vida são parte integrante dos objetivos estratégicos da Ambipar Group.


A implementação desta Política de Recursos Humanos tem como base as leis trabalhistas, as boas práticas do mercado, o contexto específico e o bom senso.

A Ambipar Group criou esta Política para reter, auxiliar no desenvolvimento de seus Colaboradores e atrair novos talentos.

## 1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

A área de Recursos Humanos possui os seguintes objetivos estratégicos:

- Fomentar ações de liderança que estimulem o trabalho em equipe;
- Desenvolvimento profissional dos colaboradores em todos os níveis, por meio de programas internos e externos;
- Realizar ações de integração e valorização dos colaboradores, propiciando-lhes um clima de acolhimento;
- Recrutar, avaliar e letrar os funcionários contratados, cultivando uma comunicação

|   |  |                     |                             |
|---|--|---------------------|-----------------------------|
|  | <b>POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS</b>  | Tipo                | <b>Política</b>             |
|   |  | Versão              | <b>2.1</b>                  |
|   |  | Data Aprovação      | <b>Em aprovação</b>         |
| <b>Classificação:</b><br>Interna  | Este documento faz parte do Sistema de Gerenciamento de Riscos da <b>Ambipar Group</b> | <b>Em aprovação</b> | <b>Nº de Páginas</b><br>3/7 |

interna clara e assertiva, visando manter um clima organizacional positivo e agradável.

## 2. CONTRATAÇÃO DE PESSOAL

A Ambipar Group busca atender quantitativa e qualitativamente as necessidades e exigências corporativas com profissionais com as habilidades e competências para os perfis requeridos pelas funções, divulgando de forma objetiva e clara as vagas disponíveis, que podem ser preenchidas pelo público interno ou externo, aplicando no processo seletivo as boas práticas de mercado, sempre em sintonia com os preceitos legais.

Destaca-se que a contratação de pessoal, em regra, é realizada internamente, não havendo contratação por terceiros, agências ou empresas especializadas, garantindo-se ao candidato o direito de participação em processos seletivos sem o pagamento de quaisquer taxas ou despesas, de acordo com a ética e a lei.


Eventuais contratações realizadas por empresa especializada devem observar esta Política em especial, quanto à vedação de cobrança de quaisquer valores do candidato.

Em atenção aos princípios que guiam as atividades da Ambipar, a empresa envidará esforços para viabilizar a inclusão de pessoas com deficiência e de grupos minoritários em seu quadro de colaboradores, na esteira do compromisso assumido por meio da Política de Diversidade e Inclusão.

A Ambipar adotará programas, processos e procedimentos voltados a este tema e, em especial, implementará recursos/ferramentas que contribuam para acessibilidade de pessoas com deficiência em seu quadro de colaboradores. Companhia veda qualquer tipo de ato discriminatório, prezando, em especial, pela igualdade e diversidade entre os seus colaboradores, em atenção à Política própria que possui sobre o tema

## 3. REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

A Companhia busca remunerar e conceder benefícios dignos aos seus colaboradores, de maneira justa e imparcial, não sendo permitida qualquer diferenciação salarial em razão de cor, sexo, gênero, orientação sexual, religião ou outra opção ou característica que não seja especificamente relacionada as exigências técnicas para exercício da função, observando, em especial, as normas coletivas de cada localidade, inclusive quanto a eventuais bônus e PLR, respeitando o regramento jurídico quanto a irredutibilidade salarial, fornecendo mensalmente os recibos de pagamento com a especificação de todas as verbas pagas.

|   |  |                     |                             |
|---|--|---------------------|-----------------------------|
|  | <b>POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS</b>  | Tipo                | <b>Política</b>             |
|   |  | Versão              | <b>2.1</b>                  |
|   |  | Data Aprovação      | <b>Em aprovação</b>         |
| <b>Classificação:</b><br>Interna  | Este documento faz parte do Sistema de Gerenciamento de Riscos da <b>Ambipar Group</b> | <b>Em aprovação</b> | <b>Nº de Páginas</b><br>4/7 |

Para Executivos, a Companhia possui política própria, disponível em <https://ri.ambipar.com/governanca/atas-estatutos-e-politicas/>

A Companhia adotará, sempre que possível e compatível com a natureza da atividade realizada pela unidade de negócios e a função, visando contribuir para qualidade de vida do trabalhador, sistema home-office de trabalho, de forma integral ou híbrida, observando a legislação, regras de segurança do trabalho e normas coletivas sobre o tema, aplicáveis a relação. A Companhia, ainda, poderá avaliar a viabilidade, quando aplicável, de conceder equipamentos, insumos, dentre outros auxílios.

Em especial, a Companhia, analisará sempre que possível e compatível com a função realizada, a seu critério, a adoção do sistema de home-office/híbrido em favor da empregada gestante durante o período de gestação e pós licença maternidade, em especial, até que a criança complete 12 meses. A mesma regra se aplica ao genitor ou genitora de famílias monoparentais ou de casais homoafetivos. O tema deverá ser regido por procedimento interno próprio, observada as peculiaridades das atividades/legislação local.

Visando incentivar/engajar os seus times, a Ambipar poderá adotar, sempre que possível e aplicável, planos de bonificação/premiação, que deverão ser aprovados pelo Conselho de Administração.


Poderão, ainda, as empresas integrantes do grupo econômico, implementar Planos de Participação nos Lucros e Resultados ou Plano de Participação nos Resultados, previstos em normas coletivas, nos termos da Lei, avaliando, para fins de análise de performance, critérios de sustentabilidade, sem prejuízo de outros KPIs de performance pessoal ou operacional estabelecidos, observadas demais regras corporativas aplicáveis.

## 5. CAPACITAÇÃO

A Companhia promove a capacitação e o desenvolvimento contínuo de seus empregados, alinhando-os aos desafios e necessidades da Companhia, visando à maximização do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, informando e disponibilizando a todos acessos às suas políticas e aos treinamentos.

## 6. RELAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS

A Ambipar Group reconhece as Entidades Sindicais como legítimas representantes de seus empregados, sendo suas atividades respeitadas pela Companhia.

|   |  |                     |                             |
|---|--|---------------------|-----------------------------|
|  | <b>POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS</b>  | Tipo                | <b>Política</b>             |
|   |  | Versão              | <b>2.1</b>                  |
|   |  | Data Aprovação      | <b>Em aprovação</b>         |
| <b>Classificação:</b><br>Interna  | Este documento faz parte do Sistema de Gerenciamento de Riscos da <b>Ambipar Group</b> | <b>Em aprovação</b> | <b>Nº de Páginas</b><br>5/7 |

É objetivo da Ambipar Group viabilizar, permanentemente, através de atitudes éticas e transparentes, um canal de relacionamento com os empregados e suas entidades representativas.

Aos empregados é garantida a livre associação as Entidades Sindicais de acordo com a categoria representativa e os parâmetros legais, bem como, é permitido o acesso das entidades sindicais as instalações da Ambipar Group sempre que solicitado, observados os ditames legais sobre o tema.

A companhia preza pelo diálogo com os Entes Sindicais, tendo como compromisso contribuir para a boa comunicação entre Sindicato e as empresas do grupo, especialmente nas hipóteses de dispensa de percentual significativo de colaboradores e terceirização de atividade pela companhia.

## 7. ANTI-ESCRavidÃO MODERNA E TRÁFICO DE PESSOAS

A Companhia não admite a prática de qualquer ato que possa caracterizar escravidão, de modo que, todo trabalho é devidamente remunerado e as condições de trabalho observam os exatos termos da Lei.


Da mesma forma, a Companhia não mantém relacionamento comercial/parcerias com empresas (clientes/fornecedores) que não observem o seu posicionamento expresso anti-escravidão.

Fica expressamente vedada a retenção de documentos originais de colaboradores, bem como, a redução salarial injustificada, em completa consonância com a Consolidação das Leis do Trabalho e a Constituição Federal.

No mesmo sentido, a Companhia se posiciona contra o tráfico humano e contra qualquer ato que impeça a liberdade de expressão e locomoção de seus colaboradores.

Da mesma forma, os fornecedores e clientes da Ambipar Group também devem observar a posição do Grupo quanto ao tema.

A ofensa comprovada da posição do Grupo sobre o tema pode gerar a rescisão justificada do contrato de trabalho do responsável pela ofensa ou da parceria comercial.

|   |  |                     |                             |
|---|--|---------------------|-----------------------------|
|  | <b>POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS</b>  | Tipo                | <b>Política</b>             |
|   |  | Versão              | <b>2.1</b>                  |
|   |  | Data Aprovação      | <b>Em aprovação</b>         |
| <b>Classificação:</b><br>Interna  | Este documento faz parte do Sistema de Gerenciamento de Riscos da <b>Ambipar Group</b> | <b>Em aprovação</b> | <b>Nº de Páginas</b><br>6/7 |

## 8. COMPROMETIMENTO

A Ambipar Group veda qualquer tipo de coerção e humilhação verbal e/ou física, prezando pela correta aplicação de medidas disciplinares priorizando o caráter pedagógico de tais medidas, visando evitar a reincidência da conduta praticada, de acordo com a legislação trabalhista.

A aplicação de medidas disciplinares, tais como, advertência verbal, escrita e suspensão, ocorre dentro dos parâmetros legais, observado o princípio da isonomia, a gradação das penalidades e a discricão no ato da comunicação ao colaborador.

A rescisão motivada do contrato de trabalho é a penalidade mais severa que pode ser adotada e por isso é analisada com cautela mas aplicada quando preenchidos os requisitos legais. A denúncia ou comunicação de eventuais irregularidades podem ser comunicadas pelos colaboradores ao Comitê de Conduta por meio do endereço eletrônico [canaldeetica@ambipar.com](mailto:canaldeetica@ambipar.com) ou de forma anônima diretamente no site da Ambipar Group, no endereço [www.ambipar.com/denuncias](http://www.ambipar.com/denuncias).

O Comitê de Conduta garante ao denunciante o anonimato bem como, proteção contra quaisquer retaliações.


## 9. SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

A Ambipar Group disponibiliza aos seus colaboradores ambiente de trabalho adequado, observadas as Normas Técnicas sobre o tema, tais como, ventilação, luminosidade, etc.

É compromisso da Companhia, o fornecimento e substituição, sempre que necessário, dos Equipamentos de Proteção Individual e Coletiva, bem como, a manutenção de um ambiente de trabalho sadio, sendo expressamente vedada a prática de assédio sexual ou moral.

A análise e acompanhamento do Ambiente de Trabalho é realizado pelo departamento de QSMS da Companhia.

A Companhia tem como compromisso proporcionar condições de trabalho seguras e saudáveis para prevenção de lesões e problemas de saúde relacionados ao trabalho, bem como, no cumprimento de requisitos aplicáveis às suas atividades, visando eliminar perigos e reduzir os riscos de saúde e segurança do trabalho (SST), buscando a melhoria contínua do sistema de gestão sobre o tema, com o atendimento à legislação e normas aplicáveis, observado o país de atuação, adotando uma abordagem preventiva em relação aos perigos

|   |  |                     |                             |
|---|--|---------------------|-----------------------------|
|  | <b>POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS</b>  | Tipo                | <b>Política</b>             |
|   |  | Versão              | <b>2.1</b>                  |
|   |  | Data Aprovação      | <b>Em aprovação</b>         |
| <b>Classificação:</b><br>Interna  | Este documento faz parte do Sistema de Gerenciamento de Riscos da <b>Ambipar Group</b> | <b>Em aprovação</b> | <b>Nº de Páginas</b><br>7/7 |

e riscos, contando com a participação dos trabalhadores sempre que possível e/ou de seus representantes. Nosso objetivo é garantir a integridade física e o bem-estar de todos, por meio de:

- Avaliações periódicas de risco nos locais de trabalho;
- Programas de treinamento e capacitação em segurança;
- Monitoramento de indicadores e metas de saúde e segurança;
- Disponibilização de equipamentos de proteção adequados;
- Procedimentos de resposta rápida e apoio em caso de incidentes.

## 10. DÚVIDAS

Dúvidas quanto a esta Política ou quanto a qualquer tema relacionado a área de Recursos Humanos podem ser direcionadas ao correio eletrônico do departamento. Comunicações acerca do descumprimento desta ou de qualquer Política do Grupo podem ser direcionadas ao Comitê de Conduta nos canais já informados no item 9 da presente Política.

## 11. DISPOSIÇÕES FINAIS

É competência do Conselho de Administração da Companhia alterar esta Política sempre que se fizer necessário. O Comitê de Conduta avaliará a adequação desta Política a cada dois anos, a fim de verificar a sua aderência com o contexto da Ambipar.

**Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração.**