

Política de **equidade e diversidade.**



1. OBJETIVOS

A presente Política de Equidade e Diversidade (“**Política**”) possui o objetivo de formalizar o posicionamento da Ambiensys sobre o tema de equidade e diversidade, determinando ações e mecanismos para a promoção de uma cultura de inclusão e fortalecendo seus valores no eixo de responsabilidade social.

2. DESTINATÁRIOS

Este documento se aplica a todos os colaboradores da Ambiensys, sem distinção de cargo ou função, bem como a todos os terceiros que representam ou se relacionam com a empresa, direta ou indiretamente.

3. DEFINIÇÕES

Para fins desta Política, consideram-se as seguintes definições:

- **Ações Afirmativas:** iniciativas voltadas para o combate à desigualdade e à discriminação, de maneira a fomentar um ambiente de trabalho diverso e respeitoso a todas as formas de diversidade, independente de gênero, orientação sexual, crença religiosa, ideologia política, raça ou etnia, condição socioeconômica ou demais particularidades dos colaboradores ou terceiros da empresa.
- **Assédio Moral:** exposição de colaborador ou terceiro a situações humilhantes e constrangedoras, de forma intencional e habitual, com finalidade discriminatória.

- **Assédio Sexual:** constrangimento de colaborador ou terceiro por meio de palavras, gestos ou atos, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, sendo que o(a) assediador(a) se prevalece de sua condição de superior hierárquico ou da ascendência inerente ao exercício de cargo ou função.
- **Discriminação:** tratamento diferenciado a determinadas pessoas, de forma inferiorizada, em virtude de aspectos relacionados a gênero, raça, cor, etnia, religião, orientação sexual, condições sociais, financeiras e físicas, ou em razão de outras formas de diversidade.
- **Diversidade:** conjunto de características múltiplas e diferenciadas em um grupo de pessoas, sejam elas relacionadas à raça ou etnia, orientação sexual, gênero, cultura, ideologia religiosa ou política, condição física, dentre tantas outras.

4. DIRETRIZES GERAIS

A Ambiensys preza pelo respeito no ambiente de trabalho, entre todos os seus colaboradores e terceiros, e acolhe as pluralidades culturais e de opiniões, sendo repudiado e vedado todo ato de discriminação ou preconceito a qualquer forma de diversidade.

Além disso, é terminantemente proibida a prática de assédio, moral ou sexual, sendo compromisso de todos reportar tais situações, caso as presenciem, para o Diretor de Integridade (*Compliance Officer*) da empresa, através de contato direto ou do Canal de Denúncias.

5. AÇÕES AFIRMATIVAS

Buscando concretizar o compromisso da Ambiensys com a pauta de equidade e diversidade, a empresa promoverá ações afirmativas pautadas nas iniciativas descritas abaixo:

- Reconhecer os colaboradores e terceiros que zelam pelos valores da empresa e, caso necessário, aplicar medidas disciplinares àqueles que agirem em desacordo com as políticas e regras da organização.
- Criar e fiscalizar os procedimentos internos da Ambiensys para medir os riscos estratégicos, financeiros, regulatórios, reputacionais ou operacionais relacionados a impactos de curto e médio prazo nas questões relacionadas à igualdade de gênero.
- Corrigir resultados não equitativos de benefícios para diferentes grupos de colaboradores ou terceiros da empresa, em igualdade e respeito às suas particularidades.
- Representar a empresa em qualquer evento ou espaço público, levando todos os valores de igualdade e diversidade defendidos pela Ambiensys, visando à eliminação de qualquer forma de preconceito e discriminação no ambiente de trabalho e em relacionamentos interpessoais.
- Promover a criação de grupos de afinidade com colaboradores voluntários para discussões sobre diversidade, com a realização de treinamentos e palestras periódicas sobre o tema.

- Adotar critérios de combate ao uso análogo de mão de obra escrava e infantil no processo de homologação de fornecedores, em conformidade com a legislação nacional e internacional de direitos humanos e trabalho digno.

6. RESPONSABILIDADES

Para fins de garantir o cumprimento das ações e compromissos assumidos nesta Política, o Comitê de Integridade da Ambiensys elegerá anualmente o Embaixador da Diversidade, que será responsável por promover a cultura de diversidade e equidade na empresa, mediante reporte das iniciativas ao Comitê.

Adicionalmente, além do apoio esperado de todos os colaboradores e terceiros da empresa, algumas áreas possuem responsabilidades específicas relacionadas ao tema, conforme demonstrado a seguir.

6.1 DIRETORIA

Cultura Organizacional

Os valores e práticas da organização, para que sejam efetivamente seguidos e respeitados, devem ser difundidos pela Diretoria que, como parte da governança da empresa, é responsável por criar ferramentas para a constante disseminação dos valores de diversidade e equidade.

Assim, no exercício de suas atividades, os membros da Diretoria deverão:

- Levar à cadeia de relacionamentos da organização a discussão acerca da promoção da igualdade de gênero, raça, opção sexual, liberdade religiosa, cultural e política;

- Ser o “fiscal” de boas práticas e fornecer exemplo sobre a postura adequada em relação aos valores da empresa, sobretudo no que diz respeito ao combate a qualquer forma de discriminação ou preconceito; e
- Fomentar e participar de iniciativas, públicas e internas, da empresa voltadas à promoção da diversidade e da igualdade.

6.2 RECURSOS HUMANOS

Gestão de Pessoas

O Departamento de Recursos Humanos da Ambiensys tem papel fundamental na difusão e fortalecimento dos valores previstos nesta Política, atuando como apoio direto na criação e inclusão desses temas no planejamento e gestão de pessoas da empresa.

Para tal, o Departamento deverá atuar de forma a:

- Medir a diversidade entre os colaboradores da empresa, em questões relacionadas a status socioeconômico, raça ou etnia, gênero, orientação sexual, idade, entre outros, buscando maximizar a representatividade das minorias;
- Medir periodicamente, através de questionários anônimos, a percepção dos colaboradores em relação à oferta equânime de oportunidades profissionais no âmbito da empresa;
- Garantir a igualdade no tratamento de todos os colaboradores (incluindo plano de carreira, salário, benefícios e oportunidades), independentemente de suas individualidades;

- Monitorar os indicadores (KPI's) relacionados à contratação de colaboradores representantes da diversidade, bem como acompanhar das metas definidas pela Diretoria;
- Realizar processos seletivos periódicos para vagas voltadas preferencialmente a candidatos representantes da inclusão e diversidade;
- Possibilitar que as colaboradoras sejam avaliadas no Sistema de Gerenciamento do Desempenho em respeito à sua condição de gestação ou maternidade; e
- Fortalecer o compromisso da empresa em relação ao tema, com a qualificação dos gestores, possibilitando o reconhecimento de sinais de assédio ou discriminação no ambiente de trabalho.

6.3. MARKETING

Comunicação Ativa

O Departamento de Marketing tem como principal função, dentro desse cenário, a divulgação coerente de informações para o público interno da empresa, através de iniciativas de endomarketing, como e-mail marketing, treinamentos e organização de eventos sobre o tema.

Em paralelo, o público externo também deve ser comunicado sobre as ações realizadas pela empresa no sentido de promover a diversidade, evidenciando as boas práticas adotadas e posicionando a empresa como referência no mercado.

Sendo assim, as ações que devem ser praticadas pelo Departamento de Marketing são:

- Incluir atores de diferentes raças nas propagandas e peças publicitárias da empresa, para que a inclusão e a diversidade se difundam como algo natural na sociedade e para que todos se sintam representados pelas manifestações da Ambiensys;
- Comunicar em *newsletter* quinzenal sobre os contatos e garantias do Canal de Denúncias da Ambiensys, informando sobre o espaço confiável disponibilizado pela empresa, que zela pelo anonimato e pela confidencialidade do relato e do processo de investigação, inclusive no que diz respeito a práticas de discriminação ou assédio, moral ou sexual; e
- Divulgar as boas práticas de diversidade e inclusão adotadas pela Ambiensys, aos públicos interno e externo, assim como fornecer dicas para melhorar o ambiente de trabalho e as relações interpessoais.

7. PRÁTICAS PARA A COMUNIDADE

Para além de sua gestão interna, a Ambiensys busca propagar a cultura de diversidade e inclusão em sua comunidade local, propondo, dessa forma, algumas iniciativas para tanto:

- A Ambiensys possui banheiros com instalações neutras e inclusivas;
- A Ambiensys prioriza a contratação de fornecedores locais, fomentando o desenvolvimento de empresas regionais e gerando oportunidades de emprego em todo o território de atuação da empresa;

- Anualmente, a Ambiensys escolhe 2 ações sociais para realizar na cidade onde está localizada sua sede, possuindo parcerias com organizações beneficentes ou comunitárias, monitorando e controlando as horas de voluntariado de seus colaboradores; e
- A Ambiensys possui parcerias com a Câmara de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha, com a ACP (Associação Comercial do Paraná) e com cooperativas de reciclagem, como parte de sua contrapartida para a comunidade e compromisso com a responsabilidade social.

8. METAS 2030

Até o ano de 2030, a Ambiensys se compromete a alcançar metas de diversidade e inclusão para contribuir com o desenvolvimento do mercado em que atua e das regiões nas quais presta serviço. Esse objetivo conta com as seguintes ações:

- Dar preferência para a contratação de fornecedores que possuam uma Política ESG ativa em suas operações;
- Incentivar os fornecedores a melhorarem seu desempenho socioambiental por meio de cláusulas contratuais, preços especiais ou outros meios aplicáveis;
- Avaliar os impactos sociais de nossos fornecedores através, por exemplo, de trabalhos de auditoria, e empregar esforços para apoiá-los na mitigação;
- Desenvolver e adaptar a infraestrutura da empresa para ser mais inclusiva, facilitando o acesso a pessoas portadoras de deficiência;

- Promover treinamentos internos periódicos para todos os colaboradores da Ambiensys sobre diversidade e inclusão e boas práticas no ambiente de trabalho;
- Criar metas anuais para aumento de horas dedicadas a trabalhos voluntários relacionados a projetos sociais;
- Formalizar a criação do Comitê ESG para desenvolvimento da cultura socioambiental e de governança na empresa;
- Participar ativamente de eventos relacionados a temas de ESG e diversidade; e
- Criar processos de triagem para projetos voltados a doações filantrópicas e adotar mecanismos de medição do impacto dos investimentos da empresa na comunidade.

Para fins de atingimento das metas, o acompanhamento das ações listadas acima será realizado diretamente pelo Diretor de Integridade (*Compliance Officer*), que deverá reportar os resultados atingidos e o *status* das ações anualmente à Diretoria, de maneira que as iniciativas poderão ser revistas ou complementadas, conforme necessidade.

9. SANÇÕES

Os colaboradores ou terceiros que presenciarem condutas em desconformidade com a presente Política possuem o compromisso e o dever de reportar tais situações para o Diretor de Integridade (*Compliance Officer*), diretamente ou por meio do Canal de Denúncias, disponibilizado através dos seguintes meios:

- Site oficial da Ambiensys (<https://www.ambiensys.com.br/pt/>)
- E-mail "denuncia@ambiensys.com.br"

- Telefone (48) 3307-3356
- Caixa de Sugestões alocada na sede da empresa, ciente de que o sigilo será preservado.
- Após o recebimento do relato, a Ambiensys tomará as devidas providências para apuração das informações relatadas, respaldadas em normativas internas, como o Regimento Interno do Canal de Denúncias, o Código de Ética e Conduta, a Política de Consequências e a Política de Investigações Corporativas.

Todas as informações prestadas serão tratadas com completa confidencialidade, sendo vedada qualquer forma de retaliação a denunciante de boa-fé.

10. ORIENTAÇÕES FINAIS

A presente Política deverá ser analisada em conjunto às demais normativas da empresa, em especial o Código de Ética e Conduta e demais políticas do Departamento de Recursos Humanos.

Esta Política tem vigência a partir da data de sua aprovação, em 05 de outubro de 2022, e será revisada de forma periódica, de acordo com as atualizações legislativas e demais normativas internas.

Em casos de dúvidas quanto ao disposto neste documento, o Diretor de Integridade (*Compliance Officer*) da empresa poderá ser consultado.

ANEXO I
CONTROLE DE REVISÕES DA POLÍTICA DE EQUIDADE E
DIVERSIDADE

Versão 001 (emissão inicial)	POLÍTICA DE EQUIDADE E DIVERSIDADE	Data de aprovação: 22/04/2021
Elaborador: Lucca Thiesen Barros	Revisores: Aline Espirini e Willian Padilha	Aprovado por: Gabriel Thiesen Barros
Versão 002 (1ª revisão)	POLÍTICA DE EQUIDADE E DIVERSIDADE	Data de aprovação: 07/05/2021
Elaborador: Lucca Thiesen Barros	Revisores: Aline Espirini e Willian Padilha	Aprovado por: Gabriel Thiesen Barros
Versão 003 (2ª revisão)	POLÍTICA DE EQUIDADE E DIVERSIDADE	Data de aprovação: 05/10/2022
Elaborador: Pironti Advogados	Revisores: ANA PAULA KUMMER	Aprovado por: RICARDO JOSÉ BARROS



GRUPO
AMBIENSYS