

1. OBJETIVO

Estabelecer diretrizes e o compromisso de garantir um ambiente de trabalho pautado no respeito,na inclusão e na equidade, promovendo a valorização da diversidade humana e cultural em todas asáreas da Comexport. Tem como objetivo eliminar barreiras, combater discriminação e fomentaroportunidades iguais para todos. Busca fomentar uma cultura organizacional onde todas as pessoas se sintam pertencentes e valorizadas em sua diversidade.

2. ABRANGÊNCIA

Esta política é aplicável a todos colaboradores da Comexport, incluindo terceirizados, estagiários e jovens aprendizes, suas unidades de negócio, além de fornecedores, prestadores de serviços e clientes, quando atuarem em nome da Comexport ou interagirem com a Companhia.

3. RESPONSABILIDADES

Diretoria e colaboradores: garantir a observância e o cumprimento desta Política. Sempre que necessário, devem recorrer à Gerência de Recursos Humanos e ESG para esclarecimentos e orientações diante de eventuais conflitos ou situações que exijam uma interpretação específica das diretrizes estabelecidas.

Comitê ESG: observar e zelar pelo cumprimento da presente política e, quando assim se fizer necessário, acionar a Gerência de ESG para consulta sobre situações que envolvam conflito com esta Política ou mediante a ocorrência de situações nela descritas.

Representantes de Diversidade e Inclusão:

- A** Atuar na promoção de uma cultura organizacional mais inclusiva e equitativa.
- B** Acompanhar os indicadores de diversidade para avaliar e aprimorar as ações internas, além de colaborar com a área de Diversidade e Inclusão na construção de estratégias que impulsionem essa agenda em toda a companhia.
- C** Apoiar a integração da diversidade nas demais áreas da organização, garantindo que práticas inclusivas sejam incorporadas em todos os processos.
- D** Identificar oportunidades de inovação em produtos, serviços, gestão e negócios, sempre alinhados ao compromisso da companhia com a inclusão.
- E** Propor soluções eficazes para os desafios de diversidade, buscando transformar a companhia em um ambiente cada vez mais acolhedor e representativo.

Jurídico: garantir conformidade legal das iniciativas de Diversidade e Inclusão. Sempre que solicitado, orientar as áreas internas sobre os aspectos jurídicos envolvidos no tema, assegurando que todas as práticas adotadas estejam alinhadas à legislação vigente. Além disso, apoiar a companhia na implementação de políticas inclusivas, garantindo segurança jurídica para ações estratégicas voltadas à equidade e ao respeito à diversidade.

Liderança:

- A** Compreender e incorporar a Política de Diversidade e Inclusão em suas atividades diárias, garantindo que seus projetos e programas estejam alinhados com os objetivos estratégicos da empresa.
- B** Atuar como agente de transformação cultural, colaborando na construção de um ambiente diverso e inclusivo, buscando soluções que integrem esse tema ao negócio em parceria com a área de ESG.
- C** Engajar, comunicar e educar suas equipes sobre diversidade e inclusão, promovendo um diálogo aberto e incentivando a adoção de boas práticas dentro do ecossistema da empresa, em conformidade com as diretrizes institucionais.

4. DESCRIÇÃO

Diversidade: conjunto de características, experiências e identidades que tornam cada indivíduo único. Podendo abranger aspectos como cultura, etnia, gênero, orientação sexual, idade, habilidades físicas e mentais, entre outros. A diversidade é essencial para a construção de sociedades mais inclusivas, pois permite a troca de ideias e perspectivas diferentes.

Equidade: é o princípio que busca garantir o tratamento justo para todos, reconhecendo que diferentes pessoas têm necessidades distintas. Ao contrário da igualdade, que trata todos da mesma forma, a equidade considera as diferenças individuais e sociais para oferecer oportunidades proporcionais e corrigir desigualdades existentes.

Inclusão: ato de integrar pessoas ou grupos, garantindo que todos tenham acesso igualitário a oportunidades e direitos.

Viés Inconsciente: padrões automáticos de pensamento que influenciam nossas percepções e decisões sem que percebamos.

Gênero: refere-se aos papéis sociais, comportamentos e expectativas culturais associados ao sexo biológico das pessoas. Diferente do sexo, que é determinado biologicamente, o gênero é uma construção social que pode variar entre culturas e períodos históricos.

Grupos de Afinidade: espaços onde grupos de colaboradores com características ou interesses em comum se reúnem para trocar experiências, compartilhar conhecimento e definir ações que promovam um ambiente mais inclusivo.

Grupos Minorizados: são grupos da sociedade que, apesar de sua quantidade populacional, enfrentam barreiras que limitam sua participação social, econômica e política. Neles incluem-se, por exemplo, pessoas negras, mulheres, LGBTQIA+, pessoas com deficiência e comunidades indígenas, entre outros.

4.1 PRINCÍPIOS E COMPROMISSOS

Compromisso com a equidade: respeitar e valorizar a singularidade de todos os colaboradores, garantindo oportunidades justas, reconhecendo e corrigindo desigualdades estruturais, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo, combatendo a discriminação e o preconceito em todas as suas formas.

Cultura inclusiva: Cultivar um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e acolhedor para colaboradores de todas as origens e identidades. Valorizar a diversidade como um pilar fundamental para a inovação e o crescimento, promovendo ações concretas para garantir igualdade de oportunidades e respeito mútuo.

Liderança inclusiva: Fortalecer uma cultura de liderança inclusiva, capacitando sua gestão para reconhecer, valorizar e promover a diversidade dentro da organização. Os líderes desempenham um papel essencial na construção de um ambiente em que cada colaborador se sinta respeitado, representado e pertencente, independente de suas origens, identidades ou singularidades. Por meio de treinamentos, estratégias de engajamento e práticas de gestão equitativas, a companhia deve garantir que todas as vozes sejam ouvidas e que oportunidades sejam distribuídas de forma justa e acessível.

Treinamento e sensibilização: Promover programas de capacitação para conscientizar e educar seus colaboradores sobre diversidade, vieses inconscientes e inclusão. Os treinamentos serão estruturados para estimular a empatia, ampliar o conhecimento sobre grupos minorizados e fortalecer uma cultura organizacional que valoriza o respeito e a equidade. Além disso, incentivar diálogos abertos e a troca de experiências para transformar o aprendizado em ações práticas no ambiente de trabalho.

Recrutamento e promoção inclusivos: Adotar processos seletivos estruturados para garantir a valorização da diversidade e a representatividade em todas as áreas da companhia. As práticas de recrutamento e promoção serão pautadas na equidade, promovendo oportunidades justas para pessoas de diferentes origens, identidades e perfis.

Acessibilidade: Garantir a plena acessibilidade, por meio de adaptações contínuas nos ambientes físicos e digitais para assegurar a inclusão de todos os colaboradores. A companhia investirá em infraestrutura acessível, tecnologias assistivas e práticas inclusivas que viabilizem condições adequadas para o desempenho profissional. Além disso, reforçará sua cultura organizacional com ações de conscientização, garantindo que a acessibilidade seja um valor presente em todas as suas iniciativas.

Direitos Humanos: Assegurar a promoção e o respeito aos direitos humanos em todas as relações de trabalho, por meio de práticas que garantam condições dignas, seguras e igualitárias para todos os colaboradores. Atuar de forma contínua no combate a qualquer forma de discriminação, assédio, trabalho infantil, forçado ou análogo à escravidão. Além disso, fortalecer sua cultura organizacional com ações de sensibilização, assegurando que o respeito aos direitos humanos esteja presente de forma transversal em todas as suas operações e relacionamentos.

4.2 PREVENÇÃO E RESPOSTA A CASOS DE DISCRIMINAÇÃO

Em caso de violação desta Política, a Companhia reafirma seu compromisso com a promoção de um ambiente seguro e respeitoso, garantindo o recebimento, a análise criteriosa e o encaminhamento adequado de todas as denúncias relacionadas a práticas discriminatórias, por meio de seu canal oficial de denúncias.

5. DOCUMENTOS ASSOCIADOS

Política de Sustentabilidade e ESG

Código de Integridade

6. APROVAÇÕES

Nome	Descrição
Amanda Florencio Dyneya Yamada Henrique Vilela Mariana Rico RH, Sustentabilidade e ESG	Elaboração e Revisão
Rodrigo Guerra CFO	Revisão e Aprovação