

	TIPO DE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSÃO
	POLÍTICA	PL SUS 002	01
	DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO	CLASSIFICAÇÃO PÚBLICO	
PÁGINAS 1 de 18			
RETENÇÃO Indeterminado	RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA Gerência Executiva de Sustentabilidade	DATA DA APROVAÇÃO 05/05/2025	

SUMÁRIO

1. OBJETIVO	2
2. ABRANGÊNCIA.....	2
3. DEFINIÇÕES	2
4. DIRETRIZES.....	6
4.1 DIRETRIZES GERAIS	6
4.2 DIRETRIZES ESTRATÉGICAS	8
4.4 EQUIDADE DE OPORTUNIDADES	10
4.5 LIDERANÇA INCLUSIVA E GESTÃO DE PESSOAS	10
4.6 REPRESENTATIVIDADE.....	11
4.7 CULTURA INCLUSIVA	11
4.8 ORIENTAÇÃO PARA <i>STAKEHOLDER</i>	12
4.9 ESTRUTURA INTERNA.....	13
5. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES	13
6. REFERÊNCIAS	15
6.1 INTERNAS.....	15
6.2 EXTERNAS.....	15
7. SANÇÕES.....	16
8. DISPOSIÇÕES GERAIS	17
9. CONTROLE DE VERSÃO E APROVAÇÃO	18

Violações ou falta de observações às regras deste normativo podem resultar em ações disciplinares, dependendo do tipo e severidade da violação, independente de causar ou não algum dano ou perda ao Grupo Azzas 2154 S.A.

	TIPO DE DOCUMENTO POLÍTICA	CÓDIGO PL SUS 002	VERSÃO 01
	DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO	CLASSIFICAÇÃO PÚBLICO	
PÁGINAS 2 de 18			
RETENÇÃO Indeterminado	RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA Gerência Executiva de Sustentabilidade	DATA DA APROVAÇÃO 05/05/2025	

1. OBJETIVO

A presente Política (“Política”) tem por finalidade estabelecer diretrizes e compromissos para que a atuação do Grupo Azzas 2154 e de suas Controladas seja pautada pela inclusão, respeito, equidade e valorização da diversidade de forma transparente e ética com todos os seus públicos de relacionamento.

2. ABRANGÊNCIA

Esta Política aplica-se ao Grupo Azzas 2154 e suas Controladas, e deverá ser reproduzida por suas Controladas diretas, no Brasil e demais países, respeitando os documentos constitutivos e a legislação local aplicável.

Todos os colaboradores, incluindo autônomos, terceirizados, estagiários e jovens aprendizes, bem como Diretores, Administradores e membros de Conselhos e Comitês, dentre os quais o Conselho de Administração e demais órgãos que o assessoram, devem conhecer e estar comprometidos com as diretrizes estabelecidas nesta Política e são responsáveis por disseminar e praticar as diretrizes aqui contidas.

A Companhia e todas as Sociedades Controladas que a compõe devem definir seus direcionamentos a partir das orientações previstas na presente Política, considerando as necessidades específicas e os aspectos legais e regulamentares a que estão sujeitas em cada região e cada unidade de negócio.

Todos os clientes, prestadores de serviços e fornecedores, inclusive demais parceiros, do Grupo e de suas Controladas devem conhecer e observar esta Política para orientar sua conduta e evitar conflitos e violações.

3. DEFINIÇÕES

Acessibilidade: É a garantia de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida utilizarem espaços, serviços, informações e tecnologias com segurança e autonomia. É um direito garantido por lei, que visa a remover barreiras físicas, arquitetônicas, de comunicação e de atitudes.

Violações ou falta de observações às regras deste normativo podem resultar em ações disciplinares, dependendo do tipo e severidade da violação, independente de causar ou não algum dano ou perda ao Grupo Azzas 2154 S.A.

	TIPO DE DOCUMENTO POLÍTICA	CÓDIGO PL SUS 002	VERSÃO 01
	DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO	CLASSIFICAÇÃO PÚBLICO	
PÁGINAS 3 de 18			
RETENÇÃO Indeterminado	RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA Gerência Executiva de Sustentabilidade	DATA DA APROVAÇÃO 05/05/2025	

Ações Afirmativas: São políticas públicas e privadas que visam promover a igualdade de oportunidades e combater a discriminação e desigualdade social.

Anticapacitista: O termo refere-se à luta contra o capacitismo, que é o preconceito e a discriminação contra pessoas com deficiência.

AntiLGBTfóbica: O termo refere-se à luta contra a LGBTfobia, que é o preconceito e a discriminação contra pessoas LGBTQIAPN+.

Antimachista: O termo refere-se à oposição e combate ao machismo, que é o preconceito e a discriminação contra mulheres, baseado na crença de que homens são superiores às mulheres.

Antirracista: O termo refere-se à oposição e combate ao racismo em todas as suas formas.

Assédio Moral: É um comportamento abusivo e sistemático que ocorre no ambiente de trabalho, onde um indivíduo ou grupo submete um colega a situações humilhantes, constrangedoras, vexatórias ou intimidadoras de forma repetitiva que efetive a violação da dignidade da pessoa humana.

Assédio Sexual: É uma conduta indesejada de teor íntimo e de caráter sexual que provoca constrangimento, ofensa, intimidação e/ou humilhação à vítima.

Capacitismo: É o preconceito e a discriminação contra pessoas com deficiência, que se baseia na ideia de que essas pessoas são incapazes ou inferiores das demais pessoas sem deficiência.

Companhia, Grupo ou Azzas 2154: O Azzas 2154 e suas Controladas.

Controladas: Sociedade(s) controlada(s) diretamente ou indiretamente pelo Grupo Azzas 2154 S.A., nos termos da Lei das S.A.

DE&I: Sigla utilizada para referenciar Diversidade, Equidade e Inclusão.

Deficiência: Impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

Violações ou falta de observações às regras deste normativo podem resultar em ações disciplinares, dependendo do tipo e severidade da violação, independente de causar ou não algum dano ou perda ao Grupo Azzas 2154 S.A.

	TIPO DE DOCUMENTO	POLÍTICA	CÓDIGO	PL SUS 002	VERSÃO	01
	DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO	CLASSIFICAÇÃO		PÚBLICO		
		PÁGINAS		4 de 18		
RETENÇÃO	Indeterminado	RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA	Gerência Executiva de Sustentabilidade	DATA DA APROVAÇÃO	05/05/2025	

Direitos Humanos: São um conjunto de direitos e liberdades fundamentais garantidos a todas as pessoas, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição. Esses direitos incluem, entre outros, o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança pessoal e à educação.

Discriminação: É o ato de tratar uma pessoa ou grupo de pessoas de maneira desigual ou injusta com base em características pessoais, como raça, gênero, orientação sexual, religião, nacionalidade, idade, status social ou deficiência.

Diversidade: Refere-se à variedade e pluralidade de características e diferenças entre os seres humanos. Essas diferenças podem ser de natureza étnica, cultural, religiosa, de gênero, de orientação sexual, de idade, de habilidades físicas e mentais, entre outras.

Equidade: Promoção de tratamento justo e equitativo entre os diversos grupos sociais e indivíduos, com o objetivo de igualar oportunidades.

Etnia: É um conceito que se refere a um grupo de pessoas que compartilham uma herança cultural comum, incluindo tradições, língua, religião e traços físicos.

Ferramentas Assistivas: São recursos e tecnologias desenvolvidas para melhorar as capacidades funcionais das pessoas com deficiência a realizar atividades cotidianas, melhorar sua comunicação, mobilidade e participação social.

Inclusão: Ato de incluir pessoas pertencentes a grupos minorizados ou não, permitindo-lhes a plena participação em todo o processo educacional, laboral, de lazer e de atividades comunitárias e domésticas.

Infraestrutura Acessível: Refere-se à adaptação de espaços, edificações, transportes e serviços para garantir que todas as pessoas, incluindo aquelas com deficiência ou mobilidade reduzida, possam utilizá-los com segurança e autonomia. Isso inclui a implementação de rampas, elevadores, banheiros adaptados, sinalização tátil, entre outros recursos.

Gênero: É um conceito que se refere aos papéis sociais, comportamentos e identidades que a sociedade atribui às pessoas com base no seu sexo biológico.

Violações ou falta de observações às regras deste normativo podem resultar em ações disciplinares, dependendo do tipo e severidade da violação, independente de causar ou não algum dano ou perda ao Grupo Azzas 2154 S.A.

	TIPO DE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSÃO
	POLÍTICA	PL SUS 002	01
	DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO	CLASSIFICAÇÃO PÚBLICO	
PÁGINAS 5 de 18			
RETENÇÃO Indeterminado	RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA Gerência Executiva de Sustentabilidade	DATA DA APROVAÇÃO 05/05/2025	

Grupos de Afinidade: São redes internas, em geral formadas por voluntários que se agrupam em torno de propósitos ou interesses em comum, como gênero, raça, identidades LGBTQIAPN+, pessoas com deficiência, entre outros. Esses grupos têm como objetivo conectar as pessoas, propiciar o compartilhamento de experiências e colaborar com as iniciativas em DE&I que estejam sendo desenvolvidas na empresa.

Grupos Minorizados: São aqueles que, apesar de muitas vezes representarem uma parcela significativa da população, possuem menos poder e representatividade em relação aos grupos majoritários.

LGBTQIAPN+: Representa uma diversidade de identidades de gênero e orientações sexuais. Cada letra tem um significado específico:

- **L:** Lésbicas - mulheres que sentem atração emocional, romântica e/ou sexual por outras mulheres.
- **G:** Gays - homens que sentem atração emocional, romântica e/ou sexual por outros homens.
- **B:** Bissexuais – pessoas que sentem atração emocional, romântica e/ou sexual por pessoas do mesmo gênero e de outro gênero.
- **T:** Transgêneros/transsexuais (ou trans) - pessoas cuja identidade de gênero não corresponde ao sexo que lhes foi atribuído ao nascer.
- **T:** Travestis - termo usado no feminino (A Travesti) por pessoas que não se identificam com o gênero atribuído no nascimento e que expressam sua identidade de gênero de forma diferente
- **Q:** Queer - pessoas que não se encaixam nas normas tradicionais de gênero e sexualidade ou que estão explorando sua identidade.
- **I:** Intersexo - pessoas que nascem com características sexuais que não se encaixam nas definições típicas de masculino ou feminino.
- **A:** Assexuais/Arromânticas - pessoas que experimentam pouca ou nenhuma atração sexual por qualquer gênero. Arromânticas são aquelas que sentem pouca ou nenhuma atração romântica.
- **P:** Panssexuais/Pôlissexuais - pessoas que se atraem por todos os gêneros ou por muitos gêneros.
- **N:** Não-binário - pessoas que não se identificam exclusivamente como homem ou mulher.
- **O +** no final da sigla inclui outras identidades e orientações que não estão explicitamente representadas pelas letras anteriores.

Violações ou falta de observações às regras deste normativo podem resultar em ações disciplinares, dependendo do tipo e severidade da violação, independente de causar ou não algum dano ou perda ao Grupo Azzas 2154 S.A.

	TIPO DE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSÃO
	POLÍTICA	PL SUS 002	01
	DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO	CLASSIFICAÇÃO PÚBLICO	
PÁGINAS 6 de 18			
RETENÇÃO Indeterminado	RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA Gerência Executiva de Sustentabilidade	DATA DA APROVAÇÃO 05/05/2025	

LGBTfobia: É o preconceito, discriminação ou violência contra pessoas LGBTQIAPN+.

Orientação Sexual: Refere-se ao padrão de atração emocional, romântica e sexual que uma pessoa sente em relação a outras pessoas.

Raça: A raça é um sistema de hierarquização dos seres humanos. Originalmente, o termo foi usado para categorizar grupos humanos com base em características físicas, como cor da pele, tipo de cabelo e traços faciais. Hoje, entende-se que a raça é uma construção social, mais relacionada a fatores históricos, culturais e sociais do que a diferenças biológicas reais.

Racismo: É a discriminação e o preconceito contra indivíduos ou grupos com base em sua raça ou etnia. Esse comportamento é baseado na falsa ideia de que algumas raças são superiores a outras.

Vieses Inconscientes: São preconceitos ou julgamentos automáticos que influenciam nossas percepções e decisões sem que estejamos cientes disso. Eles se formam ao longo da vida, moldados por nossas experiências pessoais, cultura, educação e exposição a estereótipos.

4. DIRETRIZES

4.1 DIRETRIZES GERAIS

4.1.1 Reforçar diariamente, em seus processos e projetos, o compromisso com a aplicação dos dez princípios do Pacto Global das Nações Unidas, o qual é signatário, que reiteram a valorização e o respeito aos direitos humanos, rejeitando todas as formas de discriminação, estando comprometido em promover e valorizar as diversidades, a inclusão e a igualdade de tratamento em todos os níveis e processos da Companhia, zelando por um ambiente saudável com equilíbrio entre a vida profissional e pessoal das pessoas colaboradoras e envolvidos.

4.1.2 Adotar a diversidade, equidade e inclusão como características essenciais para alavancar seu desempenho, fomentando inovação socioeconômica e promovendo sustentabilidade do seu negócio.

Violações ou falta de observações às regras deste normativo podem resultar em ações disciplinares, dependendo do tipo e severidade da violação, independente de causar ou não algum dano ou perda ao Grupo Azzas 2154 S.A.

	TIPO DE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSÃO
	POLÍTICA	PL SUS 002	01
	DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO	CLASSIFICAÇÃO PÚBLICO	
PÁGINAS 7 de 18			
RETENÇÃO Indeterminado	RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA Gerência Executiva de Sustentabilidade	DATA DA APROVAÇÃO 05/05/2025	

- 4.1.3 Adotar práticas de prevenção e erradicação de qualquer conduta que fira à garantia constitucional aos direitos humanos, assumindo o compromisso de não admitir qualquer forma degradante de trabalho, como o trabalho infantil e/ou análogo ao trabalho escravo.
- 4.1.4 Promover relações e ambientes de trabalho livres de discriminação e de qualquer forma de preconceito em função de características individuais relacionadas à origem, gênero, raça, cor, etnia, religião, idade, deficiência, classe social, orientação sexual, ou quaisquer outras características humanas, assim como qualquer outro parâmetro proibido por lei.
- 4.1.5 Cumprir suas obrigações legais relacionadas à diversidade, equidade, inclusão e acessibilidade em todos os ambientes da Companhia.
- 4.1.6 Desenvolver e implementar políticas, procedimentos e práticas que abrangem uma ampla gama de diversidade, garantindo que as abordagens institucionais sejam inclusivas e projetadas para atender às diversas necessidades da sua comunidade.
- 4.1.7 Incentivar e promover periodicamente o desenvolvimento de habilidades em diversidade, equidade e inclusão entre as pessoas colaboradoras e demais profissionais, de modo a criar uma cultura de trabalho, aprendizado e prestação de serviços inclusiva, ética e baseada no respeito mútuo.
- 4.1.8 Monitorar continuamente as políticas e processos para garantir equidade de condições para todas as pessoas, não sendo tolerado nenhum tipo de diferenciação baseada em fatores como gênero, orientação sexual, origem étnica racial, nacionalidade, bagagem cultural, identidade e expressão de gênero, presença de deficiência, faixa etária, religião, status socioeconômico, modo de pensar, crença, entre outros.
- 4.1.9 Participar de redes e comunidades externas com foco em diversidade e assumir compromissos públicos em relação ao tema de diversidade, equidade e inclusão.
- 4.1.10 Estabelecer indicadores de sucesso claros e mensuráveis para as iniciativas de DE&I, com sistemas de monitoramento e avaliação robustos que permitam um acompanhamento

Violações ou falta de observações às regras deste normativo podem resultar em ações disciplinares, dependendo do tipo e severidade da violação, independente de causar ou não algum dano ou perda ao Grupo Azzas 2154 S.A.

	TIPO DE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSÃO
	POLÍTICA	PL SUS 002	01
	DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO	CLASSIFICAÇÃO PÚBLICO	
PÁGINAS 8 de 18			
RETENÇÃO Indeterminado	RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA Gerência Executiva de Sustentabilidade	DATA DA APROVAÇÃO 05/05/2025	

eficaz e a melhoria contínua das práticas de diversidade, equidade e inclusão, inclusive desta Política.

4.2 DIRETRIZES ESTRATÉGICAS

4.2.1 A estratégia de Diversidade, Equidade e Inclusão da Companhia se divide em três pilares:

- **Cultura de diversidade e inclusão:** promover uma cultura de atuação baseada no respeito, inclusão, equidade e valorização da diversidade, combatendo ativamente todas as formas de discriminação e preconceito dentro e fora do Grupo Azzas 2154;
- **Equidade de oportunidades:** garantir que todos tenham acesso às oportunidades de desenvolvimento e crescimento na Companhia através da construção de políticas capazes de minimizar obstáculos, sejam eles decorrentes de questões individuais ou sociais, reconhecendo as desigualdades para promover a justiça social;
- **Representatividade de todos os públicos:** promover um ambiente de trabalho que seja representado pela diversidade da população e onde as diferenças de cultura, raça, gênero, idade, ideias etc., sejam acolhidas e respeitadas.

4.2.2 Além destes pilares, tem como prioridade os seguintes grupos: gênero, LGBTQIAPN+, pessoas com deficiência e étnico racial, atuando nas frentes de letramento e capacitação de todos os públicos, ações afirmativas e definição de metas de representatividade, tanto no quadro de pessoas colaboradoras em geral, quanto na liderança.

4.3 DIVERSIDADE, RESPEITO E DIREITOS HUMANOS

4.3.1 Valorizar a diversidade e a dignidade do ser humano, repudiando qualquer forma de intimidação, preconceito, discriminação (em razão de gênero, deficiência, origem, religião, cor da pele, raça, etnia, orientação sexual, estado civil, idade, condição de saúde e/ou social) ou assédio (sexual, moral, religioso, econômico, político, eleitoral ou organizacional). Tampouco tolerar agressões físicas e/ou verbais, desrespeito, constrangimento e/ou

Violações ou falta de observações às regras deste normativo podem resultar em ações disciplinares, dependendo do tipo e severidade da violação, independente de causar ou não algum dano ou perda ao Grupo Azzas 2154 S.A.

	TIPO DE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSÃO
	POLÍTICA	PL SUS 002	01
	DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO	CLASSIFICAÇÃO PÚBLICO	
PÁGINAS 9 de 18			
RETENÇÃO Indeterminado	RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA Gerência Executiva de Sustentabilidade	DATA DA APROVAÇÃO 05/05/2025	

humilhações conforme o estabelecido no Código de Conduta e na Política de Sustentabilidade da Companhia.

- 4.3.2 Fomentar e garantir a adoção da Ética, do Respeito e da Integridade como premissas para o relacionamento com todos os públicos com as quais o Grupo Azzas 2154 se relaciona.
- 4.3.3 Promover e disseminar o Código de Conduta, com os preceitos da conduta ética em que a Companhia acredita, incentiva e pratica.
- 4.3.4 Fortalecer o Canal de Denúncia e de Ouvidoria do Grupo, além da disseminação destes canais para a sua comunidade.
- 4.3.5 Implementar uma abordagem proativa e responsiva para prevenir e tratar casos de *bullying*, assédio e discriminação, garantindo um ambiente de trabalho e aprendizado seguro e respeitoso para todos.
- 4.3.6 Adotar e valorizar a diversidade de ideias, tendo o respeito como parte essencial de sua identidade.
- 4.3.7 Promover o incentivo e proteção dos direitos humanos e da liberdade fundamental em todas as suas relações de negócio.
- 4.3.8 Garantir tratamento igualitário, com respeito e dignidade, para todas as pessoas colaboradoras, clientes e parceiros.
- 4.3.9 Dar preferência ao uso de imagens com diversidade de pessoas em suas campanhas, ações educativas, treinamentos e sensibilizações, com o objetivo de reforçar a valorização da diversidade e atuar na eliminação de comportamentos não aceitáveis, bem como qualquer tipo de discriminação: orientação sexual, origem étnico racial, nacionalidade, bagagem cultural, identidade e expressão de gênero, presença de deficiência, faixa etária etc.
- 4.3.10 Promover a saúde, a segurança e o bem-estar a todas as pessoas que fazem parte do quadro da Companhia, considerando suas diferentes necessidades, inclusive na oferta de benefícios e políticas de Gestão de Pessoas.

Violações ou falta de observações às regras deste normativo podem resultar em ações disciplinares, dependendo do tipo e severidade da violação, independente de causar ou não algum dano ou perda ao Grupo Azzas 2154 S.A.

	TIPO DE DOCUMENTO	POLÍTICA	CÓDIGO	PL SUS 002	VERSÃO	01
	DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO	CLASSIFICAÇÃO		PÚBLICO		
		PÁGINAS		10 de 18		
RETENÇÃO	Indeterminado	RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA	Gerência Executiva de Sustentabilidade		DATA DA APROVAÇÃO	05/05/2025

4.4 EQUIDADE DE OPORTUNIDADES

- 4.4.1 Promover e assegurar o direito de equidade de oportunidades e a diversidade e equidade de profissionais envolvidos nos processos de recrutamento e de gestão de pessoas.
- 4.4.2 Fomentar e garantir que todas as pessoas colaboradoras tenham as mesmas condições de desenvolvimento profissional.
- 4.4.3 Promover um ambiente de trabalho com equidade de oportunidades e inclusivo para todos os perfis diversos como condição potencializadora da estratégia do negócio, gerando inovação no desenvolvimento de produtos e resultados mais consistentes.
- 4.4.4 Envidar esforços para corrigir diferenças quanto a realidade do contexto socioeconômico e cultural que compromete o acesso justo e equânime as oportunidades no nicho em que atua, buscando a igualdade de oportunidades e oferecendo maior justiça social em seus processos de seleção e desenvolvimento de carreira.
- 4.4.5 Adotar o compromisso de apoio ao desenvolvimento de carreira de grupos minorizados, garantindo a igualdade de oportunidades em promoções e movimentações, e combatendo os vieses inconscientes de forma ativa.
- 4.4.6 Realizar ações para mitigar os vieses nos diferentes processos de tomada de decisão, incluindo naqueles referentes ao desenvolvimento de carreira de seus colaboradores.
- 4.4.7 Garantir a disponibilidade de instalações e recursos adequados que atendam às necessidades específicas de pessoas com deficiência, permitindo-lhes participar plenamente de atividades de desenvolvimento e profissionais da Companhia.

4.5 LIDERANÇA INCLUSIVA E GESTÃO DE PESSOAS

- 4.5.1 Assumir o compromisso com o desenvolvimento de uma liderança engajada, que demonstre comportamento proativo e protagonista na promoção da diversidade, equidade e inclusão.

Violações ou falta de observações às regras deste normativo podem resultar em ações disciplinares, dependendo do tipo e severidade da violação, independente de causar ou não algum dano ou perda ao Grupo Azzas 2154 S.A.

	TIPO DE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSÃO
	POLÍTICA	PL SUS 002	01
	DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO	CLASSIFICAÇÃO PÚBLICO	
PÁGINAS 11 de 18			
RETENÇÃO Indeterminado	RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA Gerência Executiva de Sustentabilidade	DATA DA APROVAÇÃO 05/05/2025	

- 4.5.2 Desenvolver líderes inclusivos, em todos os níveis, que garantam o respeito, o desenvolvimento e o crescimento de talentos que representem a pluralidade.
- 4.5.3 Desenvolver continuamente os líderes da Companhia de forma que esses tratem todas as pessoas de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não-discriminação.
- 4.5.4 Fortalecer ações específicas para o avanço dos grupos minorizados em cargos de liderança, compromisso com a indicação de mulheres, pessoas negras, pessoas LGBTQIAPN+ e pessoas com deficiência a fim de evoluir com a representatividade desses públicos em posições de liderança.

4.6 REPRESENTATIVIDADE

- 4.6.1 Envidar esforços para criação de inclusão racial, de gênero, LGBTQIAPN+ e de pessoas com deficiência em todos os níveis da Companhia, adotando processos seletivos orientados por ações afirmativas, que possam reduzir desigualdades na representatividade entre o cenário interno e a demografia brasileira.
- 4.6.2 Buscar ativamente a representatividade de grupos minorizados nos diferentes níveis da Companhia, assim como em seu plano de sucessores.
- 4.6.3 Oferecer igualdade de oportunidades, fomentando ações afirmativas que potencializem a atração, recrutamento e seleção de candidatos diversos.

4.7 CULTURA INCLUSIVA

- 4.7.1 Desenvolver uma Cultura Organizacional Antimachista, Antirracista, Anticapacitista e AntiLGBTfóbica com um posicionamento institucional protagonista nas pautas de diversidade, equidade e inclusão, trabalhando de forma que este seja um dos traços da cultura organizacional em todos os colaboradores.

Violações ou falta de observações às regras deste normativo podem resultar em ações disciplinares, dependendo do tipo e severidade da violação, independente de causar ou não algum dano ou perda ao Grupo Azzas 2154 S.A.

	TIPO DE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSÃO
	POLÍTICA	PL SUS 002	01
	DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO	CLASSIFICAÇÃO PÚBLICO	
PÁGINAS 12 de 18			
RETENÇÃO Indeterminado	RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA Gerência Executiva de Sustentabilidade	DATA DA APROVAÇÃO 05/05/2025	

- 4.7.2 Buscar ativamente sensibilizar, treinar e educar continuamente os colaboradores e parceiros em prol do respeito às diferenças e para a promoção da diversidade, equidade e inclusão.
- 4.7.3 Buscar construir ações de comunicação interna, marketing, publicidade e propaganda com um olhar inclusivo e que promovam um posicionamento ativo em prol da diversidade, equidade e inclusão.
- 4.7.4 Fomentar o uso de linguagem e elementos visuais livres de marcadores de gênero, expressões machistas, racistas, LGBTfóbicas, capacitistas, etaristas e quaisquer outros que indiquem discriminação.

4.8 ORIENTAÇÃO PARA STAKEHOLDERS

- 4.8.1 Fomentar a inclusão socioproductiva de grupos minorizados, apoiando uma inovação social que estimule a diversidade, equidade e inclusão em toda cadeia de valor.
- 4.8.2 Promover políticas de valorização à diversidade em sua cadeia de valor e buscar contratar fornecedores que estejam engajados e pratiquem diversidade, equidade e inclusão, em consonância com as diretrizes definidas nesta Política.
- 4.8.3 Estimular a transparência e o diálogo ao longo da sua cadeia de valor e incentivar boas práticas socioambientais, de governança e de diversidade, equidade e inclusão, especialmente nas relações estabelecidas com a Companhia, prezando pela proteção dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, que devem ser respeitadas e implementadas, conforme Código de Conduta.
- 4.8.4 Promover a diversidade por meio de iniciativas voltadas à comunidade em seu eixo de investimento social da Política de Sustentabilidade.
- 4.8.5 Estimular a diversidade, equidade e inclusão no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos clientes.

Violações ou falta de observações às regras deste normativo podem resultar em ações disciplinares, dependendo do tipo e severidade da violação, independente de causar ou não algum dano ou perda ao Grupo Azzas 2154 S.A.

	TIPO DE DOCUMENTO	POLÍTICA	CÓDIGO	PL SUS 002	VERSÃO	01
	DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO	CLASSIFICAÇÃO		PÚBLICO		
		PÁGINAS		13 de 18		
RETENÇÃO	Indeterminado	RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA	Gerência Executiva de Sustentabilidade		DATA DA APROVAÇÃO	05/05/2025

4.9 ESTRUTURA INTERNA

- 4.9.1 Garantir a existência de uma estrutura formal para atuação na agenda de diversidade, equidade e inclusão, direcionando e alocando esforços, equipes e recursos.
- 4.9.2 Estabelecer metas, medir, documentar e publicar os progressos na promoção da diversidade.
- 4.9.3 Buscar aprimorar continuamente o Canal de Denúncias, possibilitando a denúncia de casos de desvios ao Código de Conduta, inclusive desvios associados à diversidade.
- 4.9.4 Estimular, fortalecer e promover comunidades internas ou fóruns com foco em diversidade, equidade e inclusão, para fomentar constantemente a pauta e participação dos colaboradores em ações do tema.
- 4.9.5 Realizar a gestão de diversidade, equidade e inclusão por meio de uma estrutura de governança formalmente estabelecida, e direcionar orçamento e equipe para desenvolvimento e melhoria contínua dos processos que suportam o atingimento dos compromissos previstos nesta Política.

5. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

Responsável	Papéis e Responsabilidades
Conselho de Administração	<ul style="list-style-type: none"> – Observar e zelar pelo cumprimento da presente Política. – Alinhar a visão e a estratégia de DE&I aos objetivos gerais da Companhia.
Gestores	<ul style="list-style-type: none"> – Desenvolver escuta ativa e valorizar opiniões diversas, independentemente das relações hierárquicas. – Criar um ambiente de confiança e segurança psicológica para sua equipe. – Comunicar-se de forma assertiva e inclusiva com todos os públicos da Companhia. – Contratar e desenvolver equipes diversas. – Acompanhar e contribuir para o avanço dos indicadores relacionados à diversidade, equidade e inclusão. – Acionar o Canal de Denúncias em situações que envolvam infração das premissas desta Política. – Demonstrar compromisso com DE&I através de ações e comportamentos exemplares.

Violações ou falta de observações às regras deste normativo podem resultar em ações disciplinares, dependendo do tipo e severidade da violação, independente de causar ou não algum dano ou perda ao Grupo Azzas 2154 S.A.

	TIPO DE DOCUMENTO	POLÍTICA	CÓDIGO	PL SUS 002	VERSÃO	01
	DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO	CLASSIFICAÇÃO		PÚBLICO		
		PÁGINAS		14 de 18		
RETENÇÃO	Indeterminado	RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA	Gerência Executiva de Sustentabilidade		DATA DA APROVAÇÃO	05/05/2025

	<ul style="list-style-type: none"> – Fomentar um ambiente de trabalho onde todos os membros da equipe se sintam valorizados e respeitados. – Fornecer feedback construtivo e oportunidades de desenvolvimento de carreira de forma equitativa. – Encorajar uma comunicação aberta e honesta sobre questões de diversidade, equidade e inclusão em sua equipe.
Gerência de Sustentabilidade	<ul style="list-style-type: none"> – Cumprir as diretrizes estabelecidas nesta Política, mantê-la atualizada de forma a garantir que quaisquer alterações sejam incorporadas à mesma. – Esclarecer dúvidas relativas ao conteúdo desta Política e a sua aplicação, assim como organização e articulação da estratégia para atendimentos às diretrizes desta, no que se refere ao público interno e externo, buscando alinhamento com as melhores práticas do mercado. – Liderar a criação e implementação de políticas que promovam a diversidade, equidade e inclusão no Grupo Azzas 2154. – Monitorar e relatar o progresso das iniciativas de DE&I. Isso envolve a coleta de dados, análise de métricas e a comunicação transparente dos resultados para todas as partes interessadas da Companhia. – Promover a conscientização sobre a importância da diversidade, equidade e inclusão através de treinamentos e workshops. – Garantir o alinhamento das iniciativas de DE&I com os objetivos gerais de Sustentabilidade da Companhia.
Relações Institucionais	<ul style="list-style-type: none"> – Garantir que as iniciativas de DE&I da Companhia sejam comunicadas de forma clara e transparente aos investidores. – Coletar feedback dos investidores sobre as práticas de DE&I e usar essas informações para melhorar continuamente as políticas e iniciativas da Companhia.
Marketing	<ul style="list-style-type: none"> – Garantir que as campanhas publicitárias e materiais promocionais representem de forma autêntica e inclusiva a diversidade da sociedade. – Desenvolver conteúdo que seja acessível e relevante para diversos públicos. – Colaborar com organizações e influenciadores que promovam a diversidade, equidade e inclusão. – Utilizar pesquisas e feedback dos consumidores para entender como as iniciativas de DE&I da Companhia estão sendo percebidas.
Jurídico	<ul style="list-style-type: none"> – Apoiar e orientar as áreas relacionadas para a correta aplicação da legislação vigente, garantindo que a empresa esteja em conformidade com todas as leis e regulamentações relacionadas à DE&I. – Analisar documentos, políticas afirmativas e quaisquer assuntos ou ações relacionadas à diversidade, equidade e inclusão sob o âmbito jurídico, de maneira a resguardar a atuação do Grupo Azzas 2154 conforme a legislação aplicável.
Compliance Corporativo	<ul style="list-style-type: none"> – Apurar as denúncias registradas no Canal de Denúncias, contemplando o tema de diversidade, equidade e inclusão no Grupo Azzas 2154, alinhado às Diretrizes

Violações ou falta de observações às regras deste normativo podem resultar em ações disciplinares, dependendo do tipo e severidade da violação, independente de causar ou não algum dano ou perda ao Grupo Azzas 2154 S.A.

	TIPO DE DOCUMENTO	POLÍTICA	CÓDIGO	PL SUS 002	VERSÃO	01
	DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO	CLASSIFICAÇÃO		PÚBLICO		
		PÁGINAS		15 de 18		
RETENÇÃO	Indeterminado	RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA	Gerência Executiva de Sustentabilidade		DATA DA APROVAÇÃO	05/05/2025

	previstas nesta Política e ao Código de Conduta.
Gestão de Riscos e Controles Internos	<ul style="list-style-type: none"> – Identificar e tomar ações, juntamente com a Gerência de Sustentabilidade, para mitigar riscos legais associados à falta de diversidade, equidade e inclusão. – Garantir que os controles internos da Companhia suportem as políticas de DE&I.
Gerência de Gente, DHO e Comunicação Interna	<ul style="list-style-type: none"> – Definir e executar, em conjunto com a área de Sustentabilidade, ações estratégicas de desenvolvimento profissional e cultural de colaboradores e liderança do Grupo Azzas 2154, alinhado às Diretrizes prevista nesta Política. – Definir e executar, em conjunto com a área de Sustentabilidade, a estratégia de recrutamento e seleção de profissionais, alinhado às Diretrizes prevista nesta Política; – Desenvolver e implementar políticas que promovam um ambiente de trabalho inclusivo e equitativo, inclusive de gestão de benefícios. – Promover uma cultura organizacional que valorize a diversidade e a inclusão. – Desenvolver campanhas de comunicação que aumentem a conscientização sobre a importância de DE&I. – Desenvolver e compartilhar conteúdo que reflita a diversidade da força de trabalho e promova uma cultura inclusiva.

6. REFERÊNCIAS

4.10 INTERNAS

- › Código de Conduta Grupo Azzas 2154;
- › Matriz de Materialidade Azzas 2154;
- › Política de Sustentabilidade Azzas 2154.

4.11 EXTERNAS

- › Resolução CVM nº 94, de 20 de maio de 2022;
- › Lei nº 7.716/1989 – Lei CAÓ – (Discriminação ou Preconceito de Raça, Cor, Etnia, Religião ou Procedência);
- › Resolução 217 A III – (Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948);
- › Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU (Organização das Nações Unidas);
- › Convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho);
- › Diretrizes do Pacto Global;
- › Diretrizes do Sistema B;

Violações ou falta de observações às regras deste normativo podem resultar em ações disciplinares, dependendo do tipo e severidade da violação, independente de causar ou não algum dano ou perda ao Grupo Azzas 2154 S.A.

	TIPO DE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSÃO
	POLÍTICA	PL SUS 002	01
	DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO	CLASSIFICAÇÃO PÚBLICO	
PÁGINAS 16 de 18			
RETENÇÃO Indeterminado	RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA Gerência Executiva de Sustentabilidade	DATA DA APROVAÇÃO 05/05/2025	

- › Lei nº 13.146/2015 – (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência);
- › Lei nº 12.288/2010 – (Estatuto da Igualdade Racial);
- › Cartilha ISE-B3;
- › Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC);
- › Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PIDCP);
- › Convenção Internacional sobre os Direitos da Criança (ONU);
- › Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para as Empresas Multinacionais;
- › Princípios para o Investimento Responsável (PRI);
- › Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW);
- › Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU;
- › Estatuto da Igualdade Racial; Política de Gestão de Recursos Humanos Azzas 2154.

7. SANÇÕES

- 7.1 A inobservância às diretrizes estabelecidas neste documento sujeita o infrator e aqueles que colaborarem com ele às sanções previstas nos contratos pelos quais se vinculam ao Grupo Azzas 2154, sem prejuízo de outras sanções (civis, penais ou administrativas) previstas na legislação brasileira, e responderão pessoalmente pelos eventuais danos e prejuízos causados ao Grupo Azzas 2154 ou a terceiros.
- 7.2 Colaboradores, fornecedores ou outros *Stakeholders* que observarem quaisquer desvios às diretrizes desta Política, poderão relatar o fato ao Canal de Denúncia da Companhia, podendo ou não, se identificar.
- 7.3 A lei brasileira caracteriza como crimes imprescritíveis e inafiançáveis, o racismo e homofobia, descritos na Lei n. 7.716/1989 (Lei Caó) como discriminação de grupo social ou coletividade com base na raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. As penas aplicáveis variam de acordo

	TIPO DE DOCUMENTO	POLÍTICA	CÓDIGO	PL SUS 002	VERSÃO	01
	DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO	CLASSIFICAÇÃO		PÚBLICO		
		PÁGINAS		17 de 18		
RETENÇÃO	Indeterminado	RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA	Gerência Executiva de Sustentabilidade	DATA DA APROVAÇÃO	05/05/2025	

com a conduta praticada, aquelas consideradas mais graves podem chegar a 05 (cinco) anos de reclusão, além de multa.

- 7.4 A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI, 13.146/2015) define como crime praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência. O artigo 88 da LBI prevê pena de reclusão de 1 a 3 anos e multa.

8. DISPOSIÇÕES GERAIS

- 8.1 Esta Política passa a vigorar a partir da data de sua aprovação, sendo divulgada na forma prevista na legislação e/ou regulamentação aplicável.
- 8.2 Esta Política será revisada a cada 24 meses, ou sempre que houver alterações de diretrizes, sendo que qualquer alteração na Política deve ser aprovada conforme alçadas previstas nesta Política.
- 8.3 No caso de conflito entre as disposições desta Política e do Estatuto Social, prevalecerá o disposto no Estatuto Social e, em caso de conflito entre as disposições desta Política e da legislação vigente, prevalecerá o disposto na legislação vigente.
- 8.4 Caso qualquer disposição desta Política venha a ser considerada inválida, ilegal ou ineficaz, esta disposição será limitada, na medida do possível, para que a validade, legalidade e eficácia das disposições remanescentes não sejam afetadas ou prejudicadas.

	TIPO DE DOCUMENTO POLÍTICA	CÓDIGO PL SUS 002	VERSÃO 01
	DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO	CLASSIFICAÇÃO PÚBLICO	
PÁGINAS 18 de 18			
RETENÇÃO Indeterminado	RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA Gerência Executiva de Sustentabilidade	DATA DA APROVAÇÃO 05/05/2025	

9. CONTROLE DE VERSÃO E APROVAÇÃO

CONTROLE DE APROVAÇÃO

Elaborador (es) do Documento

Nome	Cargo
Suelen Joner	Gerente Executiva de Sustentabilidade

Revisor (es) do Documento

Nome	Cargo
Dafne Panatieri	Especialista de Diversidade e Inclusão
Júnior Trampuch Guedes	Coordenador Jurídico
Morgana do Ó Catão Agra	Coordenadora de Compliance
Priscila dos Passos Ghilardi	Coordenadora de Gestão de Riscos e Controles Internos

Aprovador (es) do Documento

Nome	Cargo
Marco Aurelio Coelho Vidal	Chief Human Resources Officer (CHRO)
Membros Efetivos e Independentes do CA	Conselho de Administração
Membros Efetivos e Independentes do CPRS	Comitê de Pessoas, Remuneração e Sustentabilidade

HISTÓRICO DAS VERSÕES

Versão	Data	Principais alterações
01	05/05/2025	– Emissão do documento.

Violações ou falta de observações às regras deste normativo podem resultar em ações disciplinares, dependendo do tipo e severidade da violação, independente de causar ou não algum dano ou perda ao Grupo Azzas 2154 S.A.