



**Política de Direitos Humanos, Diversidade e Inclusão
da Orizon Valorização de Resíduos S.A.**

SUMÁRIO

1. OBJETIVO	3
2. ABRANGÊNCIA	3
3. DEFINIÇÕES	3
4. DIRETRIZES GERAIS	5
5. DIRETRIZES ESPECÍFICAS	7
6. CANAL DE DENÚNCIA	12
7. SANÇÕES LEGAIS POR DESCUMPRIMENTO	12
8. REFERÊNCIAS	13
9. DISPOSIÇÕES FINAIS	14

1. OBJETIVO

- 1.1. Esta *"Política de Direitos Humanos, Diversidade e Inclusão da Orizon Valorização de Resíduos"*, aprovada em reunião do Conselho de Administração da Companhia, realizada em 06 de dezembro de 2024, tem como propósito estabelecer as diretrizes e princípios para a atuação dos Administradores, Colaboradores e Terceiros que promovam o respeito aos direitos humanos, a inclusão, equidade e valorização à diversidade humana e cultural independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, religião, condições econômicas ou qualquer outra individualidade de todos os Stakeholders do Grupo Orizon.
- 1.2. O Grupo Orizon está comprometido em cumprir com a presente Política de modo que a sua inobservância poderá acarretar medidas disciplinares e contratuais aos Administradores, Colaboradores e Terceiros envolvidos.

2. ABRANGÊNCIA

- 2.1. Esta Política é aplicável a todos os Colaboradores do Grupo Orizon, em todos os níveis hierárquicos, de forma que as diretrizes desta Política sejam observadas por todas as áreas e unidades de negócio do Grupo Orizon, incluindo as empresas controladas direta ou indiretamente pela Companhia, sendo também aplicável a quaisquer parceiros, fornecedores, e quaisquer terceiros que a Companhia se relaciona ou venha a se relacionar, no que couber.
- 2.2. Independentemente desta Política será de responsabilidade de cada agente buscar aprimorar suas condutas e incorporar à sua rotina de trabalho as diretrizes e princípios aqui estipulados.

3. DEFINIÇÕES

- 3.1. Os termos abaixo descritos deverão ser interpretados de acordo com as definições aqui apresentadas, quando mencionados neste documento, independentemente do gênero adotado e se utilizados no plural ou singular:
 - 3.1.1. **"Acessibilidade"**: tornar acessível, facilitar o acesso a lugar, produto ou serviço.
 - 3.1.2. **"Administradores"**: significam membros do Conselho de Administração e da Diretoria da Companhia e das empresas que formam o Grupo Econômico Orizon.
 - 3.1.3. **"Canal de Ética"**: significa a ferramenta segura, sigilosa e imparcial gerida por empresa terceirizada independente disponível para os públicos externo e interno do Grupo

Orizon, destinado a todos que desejem registrar denúncias relacionadas a violações ou suspeitas de violações ao Código de Ética, políticas e procedimentos internos do Grupo Orizon ou a qualquer lei ou regulamento a ela aplicável.

- 3.1.4. **“Código de Ética”**: significa o *“Código de Ética da Orizon Valorização de Resíduos S.A.”*, aplicável às entidades integrantes do grupo econômico da Companhia.
- 3.1.5. **“Colaboradores”**: significa qualquer colaborador contratado pelo regime de CLT, estagiários, terceirizados, pessoas em cargos de confiança, diretores não-executivos e membros de comitê da Companhia, da OMA e/ou das Sociedades Controladas.
- 3.1.6. **“Companhia”**: significa a Orizon Valorização de Resíduos S.A., registrada como emissora de valores mobiliários (companhia aberta), categoria “A”, perante a CVM.
- 3.1.7. **“Comunidades Locais”**: significam as comunidades dos entornos das empresas pertencentes ao Grupo Orizon.
- 3.1.8. **“Conselho de Administração”**: significa o Conselho de Administração da Companhia e da OMA.
- 3.1.9. **“DHO”**: significa a equipe de Desenvolvimento Humano Organizacional, que faz parte da área de Recursos Humanos do Grupo Orizon.
- 3.1.10. **“Direitos Humanos”**: significam os direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente da sua raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição. Os Direitos Humanos incluem o direito à vida e à liberdade, liberdade de opinião e expressão, o direito ao trabalho e à educação, entre outros. Todos têm direito a esses direitos, sem discriminação.
- 3.1.11. **“Diretoria”**: significa a diretoria executiva da Companhia e da OMA.
- 3.1.12. **“Diversidade”**: refere-se à presença de uma variedade de características, como raça, gênero, idade, orientação sexual, origem étnica e habilidades, dentro de um grupo ou organização.
- 3.1.13. **“Equidade”**: garante que as pessoas tenham acesso às mesmas oportunidades em qualquer situação.
- 3.1.14. **“Grupo Orizon”**: significa a Companhia, a OMA e as Sociedades Controladas.

- 3.1.15. **"Inclusão"**: proporciona ambientes e espaços nos quais nenhuma pessoa se sinta excluída.
- 3.1.16. **"Letramento"**: são treinamentos focados em explicar sobre como as situações de discriminação ou preconceito contra os grupos de diversidade (item 4.2) podem influenciar diretamente nas relações.
- 3.1.17. **"Política"**: significa esta *"Política de Negociação de Direitos Humanos do Grupo Orizon Valorização de Resíduos"*.
- 3.1.18. **"Sociedades Controladas"**: significam as sociedades nas quais a Companhia ou a OMA, direta ou indiretamente, é titular de direitos de sócio/acionista que lhe assegurem, de modo permanente, preponderância nas deliberações sociais e o poder de eleger a maioria dos administradores, nos termos do artigo 116 da Lei n.º 6.404, de 15 de dezembro de 1976.
- 3.1.19. **"Stakeholders"**: todas as pessoas, empresas ou instituições que têm algum tipo de interesse na gestão e nos resultados de um projeto ou organização, influenciando ou sendo influenciadas – direta ou indiretamente – por ela.
- 3.1.20. **"Terceiro"**: Pessoa física ou jurídica que não seja Colaborador ou que não seja exclusiva e integralmente contratada por empresas do Grupo Orizon, mas que seja contratada para auxiliar no desempenho das atividades, dos negócios e das operações do Grupo Orizon, tais como agentes intermediários, assessores financeiros e legais, subcontratados, parceiros de negócio, consorciadas, representantes, fornecedores, consultores temporários ou agentes que atuem em nome da Companhia, da OMA e/ou das Sociedades Controladas.
- 3.1.21. **"OIT"**: significa a Organização Internacional do Trabalho.
- 3.1.22. **"ONU"**: significa a Organização das Nações Unidas.

4. DIRETRIZES GERAIS

- 4.1. Esta Política foi elaborada e está de acordo com princípios e padrões internacionais definidos, principalmente, pela ONU e pela OIT, bem como está de acordo com o Estatuto Social, Código de Ética e Conduta, Política de Apuração de Relatos, Política de Monitoramento, Política de Remuneração, Procedimento para Recrutamento e Seleção, Política de Gerenciamento de Riscos e Política de Sustentabilidade, todos da Companhia.

4.2. O Grupo Orizon acredita que Diversidade é considerar e respeitar as diversas características da(s) pessoa(s). Enquanto a Inclusão vai além de reconhecer, mas também valorizar e fomentar essas diferenças, sendo proposital no esforço pela representatividade. Diversidade e Inclusão são valores, compromissos e alavancas de desempenho e inovação socioeconômica, e essenciais em um negócio que tem o cliente como foco. Em razão disso, o Grupo Orizon está comprometido em respeitar, conscientizar e promover a Diversidade e Inclusão, prevenir potenciais impactos adversos e violações de Direitos Humanos e, quando necessário, mitigá-los e remediá-los, nas suas atividades ao longo de sua cadeia de valor.

4.3. Esta Política considera, ainda, os fatores ligados aos Direitos Humanos, envolvendo as relações de trabalho que o Grupo Orizon mantém com seus(uas) empregados(as), bem como terceiros, em virtude disso o Grupo Orizon considera, inclusive, os seguintes pontos:

4.3.1. Vedação à **(i)** utilização de trabalho escravo, análogo ao de escravização, em condições não dignas de trabalho ao longo de toda a cadeia de fornecimento e produção; **(ii)** uso de trabalho infantil ao longo de toda a cadeia de fornecimento e produção; e **(iii)** tráfico humano de quaisquer pessoas, incluindo o aliciamento e a exploração sexual, conforme disposições legais nacionais e internacionais.

4.3.2. Condição de **(i)** trabalho remunerado de forma justa e competitiva com relação à indústria e o mercado de trabalho local; **(ii)** adoção de jornadas de trabalho e ao pagamento de horas extras, verbas e benefícios trabalhistas e previdenciários dos Colaboradores; e **(iii)** segurança, zelo pela saúde dos Colaboradores, prepostos terceirizados, prestadores de serviços e demais Stakeholders, e garantia de um local seguro e saudável de trabalho, de acordo com as disposições legais e com os termos dos acordos coletivos aplicáveis.

4.3.3. Vedação à **(i)** quaisquer forma de discriminação (direta, indireta ou recreativa), desrespeito e intolerância; e **(ii)** distinção, exclusão ou preferência que possua por propósito ou efeito anular ou restringir o reconhecimento ou exercício dos direitos humanos e liberdades fundamentais em condições de igualdade de qualquer pessoa

por causa de raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica, religião, sexo, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, opinião política, posição socioeconômica, nível educacional, condição de migrante, deficiência ou característica, estado de saúde física ou mental, ou qualquer outra condição.

4.3.4. Vedação ao uso arbitrário da força por seus Colaboradores, prepostos, prestadores de serviços e fornecedores.

4.3.5. Respeito à **(i)** livre manifestação de pensamento em ambientes públicos, agindo em busca do respeito aos direitos humanos; e **(ii)** liberdade de associação e negociação coletiva juntamente a sindicatos, dentro dos limites da legislação e acordos coletivos aplicáveis.

4.4. **Ações Preventivas:** Preventivamente, o Grupo Orizon compromete-se a realizar campanhas e ações educativas, como treinamentos e sensibilizações, com o objetivo de erradicar comportamentos não aceitáveis relacionados a questões de gênero, discriminação racial e outras temáticas relevantes.

4.5. **Divulgação dos resultados:** A divulgação de resultados relacionados a ações e projetos de Direitos Humanos, Diversidade e Inclusão se dará por meio do Relatório Anual e de Sustentabilidade e/ou o Formulário de Referência da Companhia. O Grupo Orizon zela pela agilidade e simetria na divulgação de informações, pelo compromisso com os seus Administradores, Colaboradores, Stakeholders e Terceiros. A Companhia cumpre todas as normas que regem às empresas de capital aberto, como a adoção de normas nacionais de registros contábeis e de manutenção de registro de empresa aberta na Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e as diretrizes do Novo Mercado da B3.

5. DIRETRIZES ESPECÍFICAS

5.1. **Lideranças inspiradoras:** A Orizon apoia um ambiente inclusivo, pois acredita que a diversidade promove maior aprendizado, inovação, retenção de talentos e resultados sustentáveis e, portanto, todos os líderes do Grupo Orizon devem atuar seguindo as diretrizes impostas no Guia de Liderança, que dentre outras instruções, também trata sobre a liderança inclusiva. Os líderes do Grupo Orizon são essenciais para a construção de uma

cultura organizacional inclusiva e um ambiente de segurança psicológica para todos(as), portanto, são conhecedores e multiplicadores desta Política, de forma que não reproduzem estereótipos e condutas discriminatórias. Dessa forma, a atuação de todos(as) nossos(as) líderes deve proporcionar espaços de diálogo e desenvolvimento mútuo que influenciam equipes e pares em prol da diversidade, na promoção da inclusão e, isso deve incorrer também na contratação e retenção dos talentos no Grupo Orizon. Ainda, é esperado como valor e prática de nossa liderança, o quanto segue: **(a)** posicionar-se ao presenciar condutas excludentes e/ou atitudes discriminatórias e orientar a utilização dos canais competentes; **(b)** desenvolver escuta ativa e valorizar opiniões diversas, independentemente das relações hierárquicas; **(c)** conhecer seus próprios vieses e trabalhar para minimizá-los em suas decisões diárias; **(d)** criar um ambiente de segurança psicológica para sua equipe; **(e)** comunicar-se de forma assertiva e inclusiva; **(f)** contratar e desenvolver times diversos; **(g)** acompanhar indicadores relacionados à Diversidade e Inclusão; **(h)** acionar o Canal de Denúncia em situações que envolvam a quebra desta Política e demais políticas e procedimentos da Companhia.

- 5.2. **Regras de respeito e convivência:** É objetivo do Grupo Orizon construir um ambiente baseado no respeito e nas diferenças e individualidades, um convívio produtivo e saudável, visando o bem-estar de todos(as) aqueles(as) que se relacionam conosco. As recomendações são: **(a)** não assumir verdades apenas com base no seu ponto de vista; **(b)** não presumir a orientação sexual ou identidade de gênero das pessoas com base na sua observação. Todos devem ser tratados com igual respeito; **(c)** não fazer piadas com características, físicas ou de outra natureza, das pessoas; **(d)** posicionar-se sempre que estiver diante de uma situação discriminatória; e **(e)** comunicação clara sobre permissão para utilização de banheiros de acordo com o gênero que a pessoa se identifica, acompanhada de ações de sensibilização para os Colaboradores e outros públicos envolvidos.
- 5.3. **Linguagem e comunicação inclusivas:** Cabe a todos(as) os(as) envolvidos(as) com as ações de comunicação, seja(m) ela(s) interna(s) e/ou externa(s), zelar pela produção, validação e divulgação de conteúdos livres de discriminação, sem estereótipos e que cumpram os princípios abaixo: **(a) acessibilidade:** comunicação acessível a pessoas com deficiência; **(b) representatividade:** layout e fotos que representem a pluralidade da sociedade e que não reproduzam estereótipos na representação de pessoas negras, mulheres e outros públicos; e **(c) linguagem clara e sem barreiras:** comunicação assertiva e compreensível para todos os níveis hierárquicos, além de pessoas com baixo grau de escolaridade.

- 5.4. **Engajamento com a sociedade:** O Grupo Orizon se preocupa em sensibilizar seus Colaboradores quanto à diversidade e inclusão, proporcionando ações de conscientização, de acordo com um plano de aprimoramento sobre Diversidade e Inclusão que contempla datas comemorativas e tem como objetivo sensibilizar Colaboradores e outros(as) participantes. A divulgação de tais ações ocorrem usualmente através de **(i)** comunicados feitos em formato físico e/ou eletrônico aos Colaboradores do Grupo Orizon; e **(ii)** publicações nas redes sociais da Companhia.
- 5.5. **Ambiente Externo:** Todos(as) os(as) fornecedores(as) e clientes do Grupo Orizon devem cumprir as legislações e regulamentos aplicáveis aos temas abordados nesta Política, sem prejuízo de, quando cabível no âmbito da contratação, também seguirem as políticas da Companhia e conhecerem os valores e respeitar os princípios éticos estabelecidos no Código de Ética da Companhia.
- 5.6. **Cadastro e Checagem de Fornecedores:** Todos(as) os(as) fornecedores(as) do Grupo Orizon passam por um criterioso processo de análise, que inclui a consulta à “Lista Suja”, que é o Cadastro de Empregadores do Ministério do Trabalho e Emprego, que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão, de modo que o Grupo Orizon não contrata fornecedores que não cumpram com as normas aplicáveis, incluindo aquelas atreladas aos direitos humanos, diversidade e inclusão.
- 5.7. **Contratação e Checagem de Prestadores de Serviços:** Todos(as) os(as) prestadores de serviços do Grupo Orizon recebem as políticas da Companhia, para que tenham inequívoca ciência das diretrizes do Grupo Orizon que deverão observar e seguir.
- 5.8. **Realizar Processos Seletivos Inclusivos e Não Discriminatórios:** As entrevistas devem ser assessoradas pela área de Recursos Humanos e seguir uma abordagem que avalie as competências, as habilidades e os conhecimentos necessários ao cargo em questão, evitando assim a reprodução de preconceitos, estereótipos e perguntas discriminatórias.
- 5.9. **Garantir Apuração de Denúncias e Adoção de Medidas Disciplinares:** É dever de todos os Colaboradores atuar de acordo com nossos princípios, demonstrando ética, transparência, promovendo um ambiente inclusivo e de respeito. Caso seja percebido qualquer comportamento que seja contrário aos valores da Companhia, ou ao Código de Ética, este deve ser denunciado em nossos canais. O Grupo Orizon repudia, não compactua e não tolera práticas que firam a integridade das pessoas e trabalha com meios sigilosos de apuração, preservando a confidencialidade dos envolvidos. Caso sejam identificadas ações

contrárias aos direcionamentos da Companhia, medidas disciplinares serão aplicadas de acordo com o grau de transgressão das regras e princípios da empresa.

- 5.10. **Construção de um Ambiente de Confiança:** Promover através de treinamentos, palestras, políticas e direcionamentos um ambiente de segurança psicológica em que as pessoas tenham liberdade para serem elas mesmas, podendo compartilhar suas ideias e expor seus pontos de vista de forma respeitosa com os demais por meio do diálogo aberto e transparente.
- 5.11. **Realizar periodicamente o Censo Interno de Diversidade:** Realizar periodicamente o Censo Interno de Diversidade do Grupo Orizon que resultará na elaboração de um plano de ação que será utilizado pelo Grupo Orizon para desenvolver ações prioritárias.
- 5.12. **Enfrentamento ao Preconceito, Discriminação e Assédio:** Combater episódios de discriminação e quaisquer situações de humilhação, intimidação, exposição ao ridículo, hostilidade, constrangimento e micro agressões em nossos ambientes de trabalho, sejam eles relacionados ou não a etnia/raça, gênero, orientação sexual, religião, deficiências físicas e/ou intelectuais, origem social ou de outra natureza, de modo que a equipe se sinta acolhida e segura para relatar situações abusivas sofridas ou presenciadas, sempre respeitando a dignidade e os direitos humanos de todas as pessoas no ambiente de trabalho. Eventuais descumprimentos a esta Política serão tratados nos termos do item 7 deste instrumento, sem prejuízo a demais sanções legais aplicáveis e a Política de Gestão de Consequências.
- 5.13. **Treinamentos/Letramentos:** todas as áreas, assim como todas as lideranças devem assumir o compromisso de se atualizar sobre os assuntos voltados à diversidade e inclusão, bem como participar dos treinamentos ou letramentos disponibilizados por nossa área de DHO a fim de proporcionar continuidade na construção da cultura inclusiva.
- 5.14. **Sobre Terceiros:** todo o conteúdo mencionado nesta Política e suas implicações aplicam-se às relações com fornecedores, parceiros, Stakeholders e/ou terceirizados, tudo isso visando a completude de um processo que requer participação de todos(as).
- 5.15. **Due Diligence:** estamos comprometidos em promover processos de *due diligence* por meio (i) da identificação e avaliação de potenciais riscos e impactos de Direitos Humanos, reputacional e trabalhista (a) das suas atividades continuamente, por meio de processos que

elaboram e implementam planos de ação com medidas de controle para o seu gerenciamento e resolução; e (b) em Terceiros, considerando fatores como localização geográfica, produtos ou serviços e a natureza do Terceiro, nos termos da Política de Avaliação e Due Diligence de Terceiros; **(ii)** da elaboração de medidas de controle para gerenciamento dos riscos identificados e resolução por meio da execução de planos de ação; **(iii)** do monitoramento da efetividade desses controles no Grupo Orizon; e **(iv)** da integração dos resultados dessas avaliações nos processos e normativas do Grupo Orizon.

- 5.16. **Canal de Denúncia:** para denúncia de práticas violadoras ao Código de Ética, a esta Política e/ou a qualquer lei ou regulamento aplicável ao Grupo Orizon, Colaboradores, Terceiros ou qualquer outra pessoa, de dentro ou de fora do Grupo Orizon, podem se valer do Canal de Denúncia, conforme descrito em maiores detalhes no item 6.
- 5.17. **Remediação:** o Grupo Orizon se compromete com a remediação dos impactos adversos em Direitos Humanos que possa vir a causar ou com os quais possa vir a contribuir, bem como com a adoção de medidas para não repetição desses impactos. O Grupo Orizon colabora com iniciativas de relevância para Direitos Humanos nos territórios onde opera, diretamente e/ou por meio de parcerias.
- 5.18. **Comitê de Gente:** o Comitê de Gente terá dentre os seus objetivos impulsionar o diálogo e a transformação do ambiente de trabalho, inclusive criar ações e projetos de Direitos Humanos, Diversidade e Inclusão.
- 5.19. **Comunidades Locais.** em relação às Comunidades Locais, o Grupo Orizon busca a promoção e proteção dos Direitos Humanos por meio: **(i)** do mapeamento e identificação das Comunidades Locais, vizinhas às áreas em que o Grupo Orizon atua; **(ii)** da promoção da saúde e do bem-estar das Comunidades Locais; **(iii)** da adoção de iniciativas destinadas a fortalecer e a apoiar essas Comunidades; e **(iv)** do envolvimento das Comunidades nos processos de avaliação de potenciais riscos e impactos em Direitos Humanos.

6 CANAL DE DENÚNCIA

- 6.1 O Grupo Orizon possui um Canal de Denúncia destinado a todos os Colaboradores e Terceiros que desejem registrar reclamações, insatisfações e denúncias de violações ou suspeitas de violações a este Código, bem como às demais políticas e procedimentos adotados pelo Grupo Orizon ou a qualquer lei ou regulamento a ela aplicável.
- 6.2 O Canal de Denúncia é gerido por empresa terceirizada independente e consiste em ferramenta segura, sigilosa e imparcial, disponível para os públicos externo e interno do Grupo Orizon. O Canal de Denúncia pode ser acessado de forma gratuita pelos seguintes meios:

Ligações de qualquer lugar do Brasil para o
telefone 0800 512 6644 (à disposição 24 horas por dia, 7 dias por semana)
e pelo website <https://www.contatoseguro.com.br/orizon>.

- 6.3 Cabe ao *Compliance Officer* do Grupo Orizon apurar e tratar as comunicações recebidas através do Canal de Denúncia. Em caso de denúncias que envolvam o *Compliance Officer*, o Conselho de Administração da Companhia será o responsável pela apuração. Casos envolvendo o Conselho de Administração da Companhia ou seus membros serão apurados pelo Comitê de Auditoria. Casos envolvendo os membros da diretoria das empresas do Grupo Orizon serão encaminhados diretamente pela área de *Compliance*, Riscos e Controles Internos ao Conselho de Administração da Companhia para deliberação e tratativas.
- 6.4 A Orizon assegura a confidencialidade das informações recebidas e garante o anonimato a todos que utilizarem o seu Canal de Denúncia. A Orizon também não compactua ou tolera qualquer forma de retaliação contra o denunciante. Por essa razão, eventual retaliação será considerada uma violação ao presente Código, sujeitando os infratores às sanções e medidas disciplinares previstas no item 7, abaixo, e na Política de Gestão de Consequências.

7 SANÇÕES LEGAIS POR DESCUMPRIMENTO

- 7.1 **Sanções:** essa Política deve ser lida e observada por todos os Colaboradores do Grupo Orizon.
- 7.1.1 Os Colaboradores que descumprirem quaisquer das determinações aqui previstas, das demais políticas e procedimento do Companhia e/ou legislação vigentes e aplicáveis, poderão ser penalizados com a aplicação das seguintes sanções, seguindo-se os critérios de proporcionalidade e gradatividade:

- a) Advertência oral;
- b) Advertência escrita;
- c) Suspensão disciplinar de até 30 (trinta) dias corridos;
- d) Rescisão do contrato de trabalho por justa causa; e
- e) Quando for o caso, comunicação dos fatos às autoridades competentes.

7.1.2 Fornecedores, prestadores de serviços, consultores, agentes ou Terceiros que atuem em nome da Orizon poderão ter pagamentos suspensos ou relações comerciais encerradas, resguardado o direito da Orizon de buscar eventuais medidas judiciais contra os envolvidos.

7.2 **Repúdio:** o Grupo Orizon repudia qualquer ato que represente uma infração à Legislação vigente e aos Direitos Humanos, bem como o Código de Ética e as políticas do programa de *Compliance*, considerando o respeito e a valorização da Diversidade como uma premissa fundamental para a boa convivência entre os públicos de interesse que são alvo desta Política. Repudiamos e combatemos a violência, a intolerância e a discriminação, sejam elas de qualquer natureza.

7.3 **Violência:** é terminantemente proibido o uso da violência física, psicológica e/ou verbal voltada a quaisquer dos públicos-alvo desta Política. Eventuais casos desse tipo serão tratados pelo Comitê de Ética. Reforçamos a importância de relatar os desvios de conduta ao nosso canal de denúncias (ler sobre Canal de Denúncia acima).

8 REFERÊNCIAS

- Estatuto Social;
- Código de Ética e Conduta;
- Política de Apuração de Relatos;
- Política de Monitoramento;
- Política de Remuneração;
- PGE-GRH-001 – Procedimento para Recrutamento e Seleção;
- Política de Gerenciamento de Riscos;
- Política de Sustentabilidade; e
- Política de Gestão de Consequências.

9 DISPOSIÇÕES FINAIS

- 9.1 Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e divulgação, podendo ser consultada em ri.orizonvr.com.br, bem como no site da CVM e da B3, de modo que qualquer normativo e procedimentos prévios que versem sobre o assunto passam a ser substituídos por esta Política. Inclusive, esta Política somente poderá ser modificada por deliberação do Conselho de Administração da Companhia.
- 9.2 Não haverá exceções para o seu devido cumprimento, sendo esta Política de adesão obrigatória e automática, a partir do seu conhecimento. Todos devem respeitar, zelar e promover os valores e disposições estabelecidas neste documento. Consulte o Código de Ética, como documento de referência para complementar as obrigações e responsabilidades aqui dispostas.
- 9.3 Todos os membros da Companhia são responsáveis por respeitar, zelar e promover os valores e disposições estabelecidos neste normativo.
- 9.4 Caberá a Companhia e das demais empresas do Grupo Orizon assegurar que quaisquer novos Colaboradores tomem conhecimento desta e demais políticas do Grupo Orizon, de modo a garantir o respeito pelas diretrizes da Companhia e disseminar o conhecimento sobre Diversidade e Inclusão.

Histórico de atualizações

Data	Revisão	Descrição	Elaboração	Aprovação
06/12/2024	00	Aprovação da Política	Alice Patick, Pedro Aragão, Paulo Laguardia, Leticia Mendonça e Fernanda Tartaruga	Conselho de Administração