

POLÍTICAS PARA A DIVERSIDADE, A EQUIDADE E INCLUSO (DEI)

Política Corporativa

Aprovada pelo Conselho de Administração da Amper S.A. em sua reunião de 31 de janeiro de 2025

NDICE

1. OBJETO E MBITO DE APLICAO

2. DEFINIES

3. BÁSICOS DAS POLITICAS DE AMPER

4. DIVERSIDADE: PRINCPIOS, PRÁTICA E OBJETIVOS

5. EQUALIDADE: PRINCPIOS, PRÁTICA E OBJETIVOS

6. INCLUSO: PRINCPIOS, PRÁTICAS E OBJETIVOS

7. OS 8 COMPROMISSOS DEI DE AMPER

1. OBJETO E MBITO DE APLICAO

Na Amper, comprometemo-nos a promover e garantir um ambiente de trabalho diverso, equitativo e inclusivo (DEI), onde todas as pessoas, independentemente de seu gênero, raça, orientação sexual, religião, capacidades, idade ou qualquer outra característica pessoal, possam desenvolver-se pessoal e profissionalmente, contribuir para o projeto empresarial e ser tratadas com o máximo respeito. Estamos convencidos de que uma força de trabalho diversificada e sob uma gestão equitativa gera ideias inovadoras e fortalece o nosso desempenho empresarial, o que nos permite oferecer soluções mais abrangentes e valiosas para nossos clientes e comunidades.

A presente Política é aplicável ao Grupo Amper e a todas as suas filiais e para todas as pessoas trabalhadoras, membros do Comitê de Direção e membros do Conselho de Administração do Grupo Amper, que têm a obrigação de conhecer, compreender e cumprir as disposições contidas na presente Política em seu trabalho diário, bem como de se inspirar nela em suas relações com o resto dos grupos de interesse, tudo em conformidade com a legislação vigente em cada país e disposto nas melhores práticas internacionais.

Na Amper, entendemos que a diversidade, a equidade e a inclusão não são apenas um objetivo ético, mas também uma vantagem competitiva. Promover uma cultura DEI é um processo contínuo que requer compromisso e impulso em todos os níveis da organização. Estamos convencidos de que, ao integrar estes valores em todos os aspectos do nosso desempenho como empresa, iremos criar um ambiente mais inovador, justo e humano para todos.

2. DEFINIES Diversidade

A diversidade na Amper é entendida como um valor fundamental que reconhece, respeita e celebra as diferenças individuais entre as pessoas, promovendo ambientes onde todas as perspectivas, experiências e talentos são valorizados igualmente.

Promovemos um ambiente no qual a diferença individual é valorizada e respeitada. Promovemos a participação de pessoas de diversas idades, gêneros, raças, etnias, orientações sexuais, capacidades e antecedentes culturais, entre outros aspectos.

A diversidade não abrange apenas aspectos visíveis como gênero, idade, etnia ou deficiência, mas também as dimensões menos tangíveis, como a orientação sexual, as crenças religiosas, as ideias e as experiências vitais.

Equidade

A equidade na Amper é definida como o compromisso de garantir que todas as pessoas dentro da organização tenham acesso às mesmas oportunidades e recursos, considerando e abordando as diferenças individuais para que cada colaborador possa alcançar seu máximo potencial.

Comprometemo-nos a proporcionar a todas as pessoas trabalhadoras as mesmas oportunidades para o desenvolvimento profissional, o reconhecimento e a recompensa. Isso implica eliminar qualquer forma de discriminação e promover uma remuneração justa e competitiva, baseada no mérito e não em fatores alheios ao desempenho laboral.

Esta abordagem vai além da igualdade, reconhecendo que as pessoas têm pontos de partida, contextos e necessidades diferentes. A equidade busca criar um ambiente justo, onde essas diferenças sejam consideradas para eliminar barreiras e garantir que o sucesso não seja condicionado por fatores fora do controle dos indivíduos.

Inclusão

A inclusão na Amper é definida como a criação de um ambiente de trabalho onde todas as pessoas, independentemente de suas características individuais ou contextos pessoais, se sintam valorizadas, respeitadas e apoiadas para contribuir plenamente para o sucesso da organização.

A inclusão implica não só aceitar as diferenças, mas integrá-las ativamente como parte essencial da cultura organizacional, promovendo a participação equitativa de todas as pessoas trabalhadoras nas decisões, processos e dinâmicas da empresa.

Promovemos um ambiente de trabalho inclusivo em que todos os membros da organização se sintam respeitados, valorizados e apoiados. Garantimos que as decisões de negócios, políticas e processos sejam acessíveis a todas as pessoas, e que todos os colaboradores se sintam parte integrante da equipe, independentemente de sua origem ou características pessoais.

3. BÁSICOS DAS POLÍTICAS DE AMPER

- **Compromisso com a igualdade de oportunidades:**

Garantir um ambiente de trabalho onde todas as pessoas tenham acesso às As mesmas oportunidades de emprego, formação e desenvolvimento profissional, independentemente de gênero, raça, etnia, orientação sexual, religião, idade, deficiência ou outra condição pessoal ou social.

- **Cultura de inclusão:**

Promover uma cultura organizacional que valorize e respeite as diferenças individual, garantindo que cada colaborador se sinta ouvido, valorizado e parte da equipe.

- **Transparência e Responsabilidade:**

Definir e comunicar claramente os objetivos do DEI, medindo os avanços de forma transparente e assumindo a responsabilidade de sua implementação e resultados.

Promoção de talentos diversos:

Identificar, atrair e desenvolver talentos diversos para garantir equipes multidisciplinares, criativos e representativos da sociedade.

- **Liderança Inclusiva:**

Formar líderes para adotar práticas inclusivas, tomar decisões justas e agir como modelos para a promoção da diversidade.

- **Ação contra a discriminação:**

Estabelecer políticas e mecanismos claros para prevenir, identificar e abordar qualquer forma de discriminação, assédio ou exclusão dentro da organização.

- **Equidade na Remuneração e no Desenvolvimento:**

Garantir a equidade nos sistemas de remuneração e nas oportunidades de crescimento profissional, reduzindo e tentando eliminar qualquer tipo de diferença salarial ou barreira que impeça o desenvolvimento profissional.

- **Promoção de redes e grupos de afinidade:**

Criar e apoiar redes internas ou grupos de afinidade para promover o diálogo e o apoio mútuo entre pessoas com interesses e experiências comuns.

- **Educação e Sensibilização:**

Projetar programas contínuos de formação em DEI para todas as pessoas trabalhadoras, que promovam um ambiente respeitoso para todos. Serão incluídas ações formativas sobre diversidade, equidade e inclusão dentro dos planos de formação, tais como, formação em viés inconscientes, manejo da diversidade cultural, etc. Estas iniciativas serão complementadas com workshops dirigidos a uma maior sensibilização dos conteúdos de DEI e na promoção de ações solidárias com diferentes comunidades e coletivos.

- **Colaboração com a comunidade:**

Extender as práticas de DEI além da organização, colaborando com parceiros, clientes e comunidades locais para gerar um impacto positivo na sociedade.

- **Medição e Melhoria Contínua:**

Realizar avaliações periódicas para diagnosticar as áreas de risco e oportunidades e, assim, medir o impacto das políticas de DEI, identificando áreas de melhoria e adaptando-se às necessidades em mudança dos trabalhadores e da sociedade. Contar com ferramentas que facilitem o diagnóstico permitirá medir a eficácia dos planos de ação implementados

4. DIVERSIDADE

Princípios Específicos da Diversidade em Amper

1. Reconhecimento das Diferenças

- ou aceitar que cada pessoa traz uma perspectiva única que enriquece ambiente de trabalho e contribui para o sucesso coletivo.

2. Inclusão Ativa

- Transformar a diversidade em uma fortaleza através da criação de um espaço onde todas as pessoas trabalhadoras se sintam valorizadas e ouvidas.

3. Foco na equidade

- Promover um acesso equitativo às oportunidades para garantir que as diferenças não se tornem barreiras para o desenvolvimento profissional.

4. Diversidade como motor de inovação

- Aproveitar a variedade de perspectivas e experiências para incentivar a criatividade, resolver problemas e liderar em um mercado global.

Diversidade na Prática: Ações e Iniciativas

1. Programas de Representação Diversa

- Aumentar a representação de grupos sub-representados em todos os níveis da organização, com ênfase em posições de liderança.

2. Educação e Sensibilização

- Projetar campanhas e workshops para educar as pessoas trabalhadoras sobre os benefícios da diversidade e como cada pessoa pode contribuir para um ambiente inclusivo.

3. Grupos de Afinidade e Redes Internas

- ou Criar comunidades dentro de Amper onde pessoas trabalhadoras com interesses ou experiências compartilhadas possam colaborar e oferecer apoio mútuo.

4. Alianças Estratégicas

- Colaborar com organizações externas que promovam a diversidade, para aprender e compartilhar as melhores práticas.

Objetivos da Diversidade em Amper

- Melhor desempenho organizacional: Equipes diversas tendem a ser mais inovadoras e tomar decisões mais acertadas.
- Atrativo como empregador: Ser reconhecido como uma empresa que valoriza a diversidade melhora a capacidade de atrair talento.

- Fortalecimento da reputação: Amper reforça sua imagem como uma Empresa comprometida com a responsabilidade social e empresarial.

5. EQUALIDADE

Princípios Específicos da Equidade em Amper

1. Reconhecimento das necessidades individuais

- Identificar e abordar as desigualdades estruturais ou culturais que podem afetar certos grupos ou pessoas dentro da organização.

2. Acesso Equitativo a Recursos e Oportunidades

- Adaptar as políticas, programas e ferramentas para garantir que todas as pessoas trabalhadoras, independentemente das suas circunstâncias, tenham as mesmas possibilidades de sucesso.

3. Eliminação de brechas

Realizar análises periódicas para identificar e corrigir diferenças aspectos-chave como a remuneração, o acesso à formação e o desenvolvimento profissional.

4. Avaliação e Melhoria Contínua

Estabelecer métricas claras para medir a equidade em processos de seleção, promoção, compensação e reconhecimento, garantindo uma melhoria constante nestas áreas.

Equidade na Prática: Ações e Iniciativas em Amper

1. Auditorias de Equidade Salarial e Planos de Igualdade

- Rever regularmente as estruturas salariais para identificar e possíveis lacunas entre trabalhadores que ocupam papéis semelhantes. Elaboração e actualização dos Planos de Igualdade

2. Empowering Women's Talent

- Promover o desenvolvimento e a visibilidade das mulheres na organização, assegurando o seu acesso a papéis-chave e de decisão.

3. Flexibilidade e adaptabilidade

- Oferecer, sempre que possível e na medida em que a própria natureza do negócio e a função o permitam, políticas de trabalho flexíveis que respondam às diferentes circunstâncias pessoais, como teletrabalho, horários adaptados ou apoio em situações familiares específicas.

4. Treinamento em Viés Inconscientes

- Formar líderes e equipes para identificar e mitigar os vies inconscientes que possam afetar a tomada de decisões e as interações laborais.

5. Processos de Seleção Equitativos

- Implementar práticas de atração de talentos baseadas em competências Garantir que todas as pessoas tenham as mesmas oportunidades desde o início.

Objetivos de Equidade em Amper

- Fortalecimento da Confiança Interna: As pessoas trabalhadoras percebem que seus esforços são valorizados de maneira justa, o que melhora a satisfação e o compromisso laboral.
- Maior Diversidade na Liderança: A equidade permite que o talento diverso Ascenda a papéis-chave, enriquecendo a visão estratégica da empresa.
- Melhoria da produtividade: um ambiente equitativo motiva as pessoas As mulheres devem dar o melhor de si, sabendo que têm as mesmas possibilidades de sucesso que seus pares.

6. INCLUSÃO

Princípios Específicos da Inclusão em Amper

1. Pertencimento e avaliação

- Fomentar um ambiente onde cada pessoa trabalhadora se sinta aceita, segura e parte integral da equipe.

2. Participação Ativa

- Garantir que todas as vozes sejam ouvidas e facilitar canais para isso.

3. Redução de Barreiras Culturais e Sociais

- Identificar e eliminar qualquer prática, norma ou preconceito que possa excluir ou marginalizar certos grupos ou indivíduos.

4. Liderança Inclusiva

- Promover um estilo de liderança que inspire, apoie e facilite a colaboração entre pessoas com diversos antecedentes profissionais e habilidades diferentes

Inclusão na Prática: Ações e Iniciativas em Amper

1. Diversidade nas Equipas

Formar equipas multidisciplinares e diversas para garantir uma representação equilibrada e a integração de múltiplas perspectivas.

2. Promoção de redes de afinidade

Apoiar grupos internos que conectem pessoas trabalhadoras com interesses ou experiências comuns, fortalecendo a coesão e o apoio mútuo.

3. Celebração da Diversidade

Organizar atividades, eventos e campanhas que celebrem as diferenças culturais, étnicas e sociais dentro da organização.

4. Formação em Inclusão

Ofereça workshops e treinamentos para desenvolver habilidades inclusivas em todos os níveis da empresa, desde líderes até colaboradores.

Objetivos da inclusão em Amper

- Aumento do engajamento laboral: quando os trabalhadores se sentem incluídos, estão mais motivados e comprometidos com a organização.
- Melhor Tomada de Decisão: Ideias Diversas e Participação Ativa contribuem para soluções mais inovadoras e eficazes.
- Fortalecimento da cultura organizacional: a inclusão promove um ambiente positivo onde a colaboração e o respeito mútuo são prioritários.
- Reputação como Empregador Inclusivo: Ser reconhecido como uma empresaA inclusão reforça a capacidade de atrair e reter talentos.

7. OS 8 COMPROMISSOS DEI DE AMPER

1. Envolvimento na atração de talentos

A Amper garantirá que seus processos de seleção e recrutamento sejam Inclusivos, promovendo uma abordagem baseada em talento, experiência e capacidades, independentemente de características pessoais como gênero, raça ou deficiência. Trabalharemos ativamente com comunidades diversas e organizações que promovam a inclusão para atrair um grupo diverso de candidatos.

2. Compromisso com a formação e sensibilização

Implementaremos programas contínuos de formação sobre diversidade, equidade Inclusão para todos os trabalhadores. Estes programas incluirão workshops sobre viés inconscientes, gestão da diversidade cultural, sensibilização sobre a inclusão de pessoas com deficiências, entre outros.

3. Compromisso com a conciliação e a flexibilidade

Oferecemos condições de trabalho flexíveis e políticas que promovem o Equilíbrio da vida profissional e pessoal sempre que possível e tendo em conta a natureza dos diferentes negócios e atividades. A Amper promoverá, na medida do possível, o acesso a horários

flexíveis, trabalho remoto e licenças adaptadas às necessidades individuais de nossos trabalhadores.

4. Compromisso de criação de grupos de recursos e redes internas

A criação de grupos de recursos para as pessoas será incentivada Trabalhadoras, que se concentrem no apoio e representação de grupos específicos, como mulheres, pessoas LGBTQ+, pessoas com deficiência, entre outros, com o objetivo de construir uma comunidade mais inclusiva.

5. Compromisso de medição e rastreamento

Estabeleceremos métricas claras para medir o progresso na implementação de nossa política DEI. Realizaremos pesquisas anônimas sobre a satisfação dos trabalhadores, revisaremos periodicamente as taxas de rotação e promoção, e ajustaremos nossas estratégias de acordo com os resultados obtidos.

6. Espaços seguros e confidenciais

Garantimos que nossos trabalhadores tenham acesso a canais seguros e confidenciais para relatar qualquer forma de discriminação, assédio ou exclusão. A Amper tomará medidas adequadas contra qualquer incidente de discriminação, garantindo que as ações corretivas necessárias sejam tomadas.

7. Compromisso com a comunidade externa

A Amper trabalhará ativamente com organizações que promovem a diversidade, a equidade e a inclusão, tanto dentro como fora da indústria, e apoiará iniciativas que busquem reduzir as lacunas na educação, acesso a oportunidades e justiça social.

8. Compromisso de liderança

Os líderes da Amper estão comprometidos em promover e apoiar a política em todos os níveis da organização. Nossos líderes agirão como exemplos e defensores desses princípios, garantindo que a diversidade, a equidade e a inclusão sejam uma prioridade estratégica.