

Política de Diversidade, Equidade e Inclusão

1. OBJETIVO

Estabelecer a Política de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) da Vibra Energia S.A. e suas controladas, fundamental para criar um ambiente diverso, equitativo e inclusivo onde todas as pessoas possam ser elas mesmas. Esta política visa combater as desigualdades e promover um ambiente de respeito a todas as pessoas, independentemente da raça, cor, gênero, deficiência, idade, orientação sexual, religião, estado civil, nacionalidade ou quaisquer outras características pessoais. Esta política está alinhada aos valores da Vibra e ao nosso compromisso com a inovação, o desempenho sustentável e o respeito às pessoas.

2. APLICAÇÃO E ABRANGÊNCIA

Aplica-se à Vibra S.A. e às suas controladas diretas e indiretas, incluindo, mas não se limitando a todas as pessoas colaboradoras (empregadas, terceiras e temporárias), Diretoria Executiva, membros do Conselho Fiscal, Conselho de Administração e Comitês de Assessoramento, além de jovens aprendizes e pessoas que atuam como estagiárias. Clientes, prestadores de serviço, fornecedores e demais parceiros devem conhecer e observar esta política, orientando sua conduta para evitar violações, conflitos ou desvios, conforme determina o Código de Conduta de Terceiros.

3. DEFINIÇÕES

Diversidade: é o conjunto de características culturais, biológicas, sociais, econômicas, dentre outras, que fazem de cada pessoa única. No contexto empresarial, está relacionada à representatividade de diferentes grupos que formam a sociedade nos quadros de pessoas colaboradoras.

Equidade: favorecer a equalização de diferenças por meio de ações intencionais, com o objetivo de diminuir as desigualdades estabelecidas a partir dos diferentes marcadores sociais.

Inclusão: relacionada ao senso de pertencimento. No âmbito corporativo, refere-se às ações que favorecem o estabelecimento de uma cultura em que as pessoas se sintam à vontade para serem como são, a partir da expressão de suas diferentes características, sem exclusão de espaços, oportunidades ou decisões corporativas.

Interseccionalidade: refere-se à interação e/ou sobreposição de marcadores sociais (tais como identidade de gênero, raça e etnia, orientação afetivo-sexual, entre outros), o que influencia a maneira como cada pessoa se relaciona com a sociedade, a partir de experiências únicas de opressão e/ou privilégio.

4. RESPONSABILIDADES

CEO e Vice-presidentes: Aprovar e garantir a implementação e o cumprimento desta Política, integrando os princípios de Diversidade, Equidade e Inclusão à cultura organizacional.

Lideranças Vibra: Promover a representatividade e estimular a participação das pessoas colaboradoras nas ações de DE&I. Estão incluídas ações de letramento, participação em grupos de afinidade e em eventos que fortaleçam essa cultura. Também são responsáveis por avaliações justas e inclusivas.

Grupos de afinidade: Oferecer um espaço seguro para compartilhamento de experiências, apoio mútuo e conscientização sobre temas relacionados à DE&I. São formados por pessoas colaboradoras com características ou interesses comuns (gênero, etnia, orientação sexual, entre outros). Os papéis e responsabilidades são definidos pelo Núcleo de DE&I, por meio de comunicação às pessoas participantes e suas lideranças.

Equipe de Diversidade, Equidade e Inclusão: Acompanhar o cumprimento desta Política, promovendo ações e projetos que favoreçam o fortalecimento dos princípios de DE&I.

Pessoas colaboradoras e prestadoras de serviço: Cumprir as diretrizes estabelecidas e reportar qualquer violação ou risco identificado.

Empresas fornecedoras, Parceiras e Sociedades: Alinhar-se aos princípios desta Política, estando sujeitas a avaliações periódicas e consequências contratuais em caso de não conformidade. Esses parceiros poderão, se necessário, ser submetidos ao processo de *due diligence*, incluindo análise de possíveis conflitos de interesse e avaliação reputacional, como parte do compromisso da companhia com a integridade e a mitigação de riscos.

Equipe de Integridade: deverá investigar eventuais irregularidades sobre essas práticas que eventualmente possam ser relatadas por seus meios de denúncia, incluindo, sem se limitar ao Canal de Ética. Essa atuação visa assegurar a conformidade com os princípios estabelecidos nesta política, promovendo, caso identificado necessário, a responsabilização adequada para as partes envolvidas.

5.DESCRICÃO

A força de trabalho da Companhia se compromete a:

5.1 Engajar-se nas estratégias de DE&I desenvolvidas pela companhia, em prol de um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo.

5.2 Praticar os comportamentos alinhados às diretrizes e valores.

5.3 Atuar de forma ética, responsável e colaborativa, promovendo a agenda de diversidade com todos os públicos de interesse, atendendo às exigências legais e normativos.

5.4 Valorizar as pessoas, promovendo a inclusão e o respeito, reconhecendo DE&I como um diferencial competitivo que impulsiona inovação e criatividade, segurança psicológica e geração de valor.

5.5 Princípios

5.5.1 Comunicação interna e externa acessível e inclusiva: Devem ser utilizados recursos e práticas atualizadas relacionadas à acessibilidade para garantir a efetividade da comunicação à força de trabalho e ao público externo. Deve-se priorizar linguagem inclusiva quanto à dimensão de gênero, garantindo representatividade de todas as identidades. Não é tolerada qualquer interação (escrita, verbal ou não verbal) com termos pejorativos sobre qualquer dimensão da diversidade. É responsabilidade de todas as pessoas colaboradoras interromper situações de comentários ofensivos relacionados à diversidade.

5.5.2 Atração de Talentos com foco em diversidade: Os processos seletivos devem ser planejados de forma inclusiva, com igualdade de condições a todas as pessoas candidatas. A área de Atração de Talentos, em conjunto com os(as) BPs, deve identificar necessidades de vagas afirmativas e garantir envio de pessoas candidatas com diferentes marcadores sociais. Serão promovidas ações de letramento frequentes para eliminar vieses inconscientes nos processos.

5.5.3 Equidade de remuneração: Devem ser seguidos os parâmetros salariais definidos pela descrição e pesagem de cargos, buscando evitar que dimensões como gênero, raça ou deficiência resultem em discrepâncias de remuneração.

5.5.4 Avaliação de desempenho e processos meritocráticos: garantido que sejam realizados a partir de parâmetros objetivos de avaliação, envolvendo também a convergência de diferentes perspectivas. Assim, devem ser consideradas estratégias em que diferentes pessoas sejam envolvidas no processo de forma a minimizar o impacto dos vieses específicos das lideranças (Ex. comitês de calibração, avaliação 360°, entre outros).

5.5.5 Código de ética e Canal de Denúncia: Esta política integra os princípios desejados nas relações da companhia e reforça o compromisso institucional com a integridade, o respeito e a equidade. Não é tolerada qualquer forma de discriminação, assédio ou conduta que viole os valores aqui estabelecidos.

Em caso de qualquer identificação de descumprimento desta política, o fato deverá ser relatado por meio do Canal de Ética, que é uma ferramenta independente, sigilosa e acessível a todos os públicos. O canal permite o registro de denúncias anônimas e protegidas, assegurando a confidencialidade das informações e a proteção dos denunciantes.

Todas as denúncias serão apuradas com rigor, podendo resultar em medidas corretivas, sanções disciplinares e outras providências cabíveis, conforme a gravidade do caso.

As denúncias podem ser realizadas por meio do site: <https://www.vibraenergia.com.br/transparencia-e-etica#canal-de-etica>As denúncias podem ser realizadas por meio do site: <https://www.vibraenergia.com.br/transparencia-e-etica#canal-de-etica>



6 FLUXOGRAMA

Não aplicável.

7 REGISTROS

Não aplicável.

Observação: A política de DE&I será revisada periodicamente para garantir aderência às melhores práticas. Metas e indicadores serão acompanhados pela equipe de DE&I. O conceito de interseccionalidade será valorizado nas ações e análises da companhia.