



Wilson, Sons

**POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO
DA WILSON SONS S.A.**

ENGAJE CONOSCO:



wilsonsons.com.br/ir



[Instagram.com/WilsonSons](https://www.instagram.com/WilsonSons)



[Twitter.com/WilsonSonsBR](https://twitter.com/WilsonSonsBR)



[YouTube.com/WilsonSonsIR](https://www.youtube.com/WilsonSonsIR)



POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

1. INTRODUÇÃO

A Política de Diversidade, Equidade e Inclusão reafirma o elo da Wilson Sons com a sociedade e o seu propósito de transformar realidades e entregar futuros melhores.

A Companhia trabalha sempre em conformidade com as prerrogativas legais, que respeitam os direitos humanos e o meio ambiente, e que valorizam nossos colaboradores e suas singularidades, por meio da promoção de uma atuação ética, transparente e responsável.

2. OBJETIVO

Estabelecer as diretrizes e os compromissos referentes à Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI), garantindo o respeito, a inclusão, a dignidade e o tratamento justo a todas as pessoas do Grupo Wilson Sons. Além disso, a Política de Diversidade, Equidade e Inclusão tem por objetivo aumentar o engajamento e reter talentos, fomentar a melhoria contínua do clima organizacional e tornar o ambiente mais criativo e inovador por meio de pensamentos e experiências diversas.

3. ABRANGÊNCIA

O presente instrumento aplica-se a todas as pessoas colaborando em nome da Wilson Sons, sejam elas lideranças (supervisão, coordenação, especialistas, gerência, consultoria e diretoria), funções administrativas, marítimas e operacionais, pessoas estagiárias e aprendizes do Grupo Wilson Sons, Administradores e membros do Conselho Fiscal, Conselho de Administração e do Comitê de Assessoramento da Wilson Sons. Sendo assim, todas essas funções supracitadas salvaguardam e multiplicam a conduta preconizada na presente política.

Além destes, as diretrizes aqui dispostas aplicam-se a clientes, mão de obra terceirizada fixa ou temporária, cadeia de fornecimento e demais parcerias. Para que, uma vez cientes da política, possam advogá-la e agir de acordo a fim de que inconformidades não sejam iniciadas ou perpetuadas.

4. DIRETRIZES

Conforme estabelecido no Código de Conduta Ética e reportado no Relatório de Sustentabilidade da empresa, a Wilson Sons apoia a diversidade, a inclusão e o combate a todas as formas de discriminação. A companhia é comprometida a respeitar os direitos

humanos em sua atuação e a oferecer um ambiente inclusivo, de acordo com os seguintes princípios:

- **Compromisso institucional:** respeitar e valorizar as singularidades para promover a diversidade e combater todas as formas de preconceitos.
- **Direitos Humanos:** apoiar na construção de uma sociedade mais justa e sustentável, se comprometendo a respeitar e promover os direitos humanos.
- **Liderança engajada:** ter uma liderança comprometida, que toma decisões tendo em vista a presente política e promove ambientes inclusivos, desenvolvendo e gerindo equipes diversas, seja qual for a área da organização.
- **Transparência:** agir de forma transparente e comunicar de forma assertiva e objetiva nossos avanços no tema.

5. POSICIONAMENTO

Na Wilson Sons, usamos nosso poder de transformação para tornar o segmento de Infraestrutura portuária e marítima mais inclusivo, contribuindo para a construção de um Brasil com mais oportunidades para todas as pessoas.

6. COMPROMISSO

- Promover uma cultura de valorização da Diversidade que seja reconhecida e praticada pelo público interno por meio do respeito e inclusão de pessoas diversas, com o protagonismo e engajamento da liderança na promoção de ambientes psicologicamente seguros e com oportunidades equitativas para todas as pessoas.
- Coibir ações, processos, critérios e tratamentos discriminatórios motivados por gênero, raça, etnia, orientação sexual, religião, idade, forma física, condição, estado civil, origem, classe socioeconômica, convicção política e demais formas de ser e pensar. Eventuais violações a esta Política serão consideradas violações ao Código de Conduta da Wilson Sons, e estão sujeitas às sanções previstas no citado documento.
- Adaptar e reestruturar processos relacionados à gestão de pessoas para que estes sejam mais inclusivos, livres de vieses e que proporcionem tomadas de decisão baseadas na valorização dos nossos talentos e competências.
- Educar e conscientizar continuamente os públicos interno, terceirizado, fornecedores, clientes e comunidades em diversidade e inclusão para que se crie uma rede receptiva a todas as pessoas, proporcionando um senso de pertencimento e colaboração.

7. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

7.1. Diretoria Executiva

- I. Apoiar, deliberar, garantir a implementação das iniciativas, incentivar a formação de lideranças sensíveis ao tema.
- II. Aprovar a Política de Diversidade, Equidade e Inclusão da Companhia e suas eventuais alterações.

7.2. Liderança da Wilson Sons

- I. Promover um ambiente organizacional diverso, justo e inclusivo, que fomenta o combate a qualquer tipo de discriminação e valoriza a singularidade da força de trabalho e stakeholders.
- II. Influenciar as pessoas, através do exemplo, na disseminação de um ambiente respeitoso, justo e inclusivo.
- III. Tomar decisões baseadas em fatos objetivos, livres de preconceitos, se posicionando em situações adversas.

7.3. Recursos Humanos

- I. Ser responsável pela Política de Diversidade, Equidade e Inclusão da Companhia, garantindo a sua correta divulgação e atualizações, quando necessário.
- II. Viabilizar a prática de processos internos inclusivos, em toda a companhia, abrangendo a atração, contratação, desenvolvimento, reconhecimento e retenção de pessoas diversas, nas mais variadas singularidades.

7.4. Sustentabilidade

- I. Considerar e integrar estas premissas quando pertinente para iniciativas de sustentabilidade da organização.

7.5. Controles Internos

- I. Controlar o prazo de validade e revisão deste documento normativo e sempre que necessário apoiar no processo de revisão do mesmo em conjunto com a área gestora do processo.
- II. Testar os controles estabelecidos, avaliando a adequação dos mesmos na redução dos riscos de não comprovação documental (impacto e probabilidade).

7.6. Auditoria Corporativa

- I. Verificar o fiel cumprimento deste documento normativo.

8. GLOSSÁRIO

- **Direitos Humanos:** são todos os direitos relacionados à garantia de uma vida digna a todas as pessoas. Normas que reconhecem e protegem a dignidade de todos os seres humanos.
- **Diversidade:** pluralidade social e cultural de um grupo de pessoas, como por exemplo, raça, etnia, idade, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, religião, cultura, condição física, estado civil, formação educacional, entre outros.
- **Equidade:** reconhecer e tratar as desigualdades de forma justa, visando às mesmas oportunidades a todos.
- **Inclusão:** remover barreiras, intolerância e discriminação, para a promoção de um ambiente seguro e saudável, acolhedor, respeitoso, justo e colaborativo, onde todas as pessoas se sintam confortáveis em contribuir e participar, tenham igual acesso a oportunidades e recursos e possam contribuir plenamente para o sucesso da organização.
- **Stakeholders:** envolve todas as partes interessadas, abarcando: clientela, investimento, fornecimento, parceria, força de trabalho, governo, sociedade civil, prestação de serviços e organizações não governamentais.

9. ANEXOS E REFERÊNCIAS

9.1. Referências

- [Código de Conduta Ética](#)
- [Guia Anticorrupção](#)
- [Relatório de Sustentabilidade](#)

10. SANÇÕES DISCIPLINARES

O [Canal de Ética](#) deve ser utilizado para qualquer tipo de denúncia que venha a ferir esta política e/ou as demais políticas, procedimentos e normativos da Companhia.

- 10.1. O descumprimento deste documento normativo é passível de sanções disciplinares. As medidas disciplinares possíveis são:

- Advertência verbal;
- Advertência por escrito;
- Suspensão;
- Demissão/demissão com justa causa.

10.2. As sanções devem ser justas, razoáveis e proporcionais à falta cometida.

11. VIGÊNCIA E REVISÃO DO DOCUMENTO

Este documento normativo entra em vigor a partir da data da sua publicação e será publicado na plataforma SAP JAM, estando disponível para todos os colaboradores com acesso a qualquer momento. A revisão deste documento deverá ser realizada a cada 3 (três) anos, contados da data de sua efetiva publicação ou sempre que houver alguma mudança representativa.

Validade: Maio/26

Aprovado por: Comitê Executivo