

# POLÍTICA de DIVERSIDADE, EQUIDADE e INCLUSÃO

## 1. Objetivo e abrangência

A Política de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) da eB Capital tem como objetivo estabelecer diretrizes para nortear o relacionamento entre todos os colaboradores, parceiros, empresas investidas, organizações parceiras, investidores, fornecedores e outras partes interessadas em relação aos temas de Diversidade, Equidade e Inclusão. Este documento deve ser lido em conjunto com o Código de Ética e Regras de Conduta da eB Capital

A promoção de práticas de diversidade e inclusão são essenciais para que a eB Capital possa alcançar seus objetivos e entregar os resultados esperados aos clientes. Um ambiente de trabalho inclusivo e diverso facilita a interação entre profissionais, gerando confiança, além de propiciar diferentes visões a partir de distintas experiências, de forma que os desafios tenham mais pluralidade em suas resoluções.

## 2. Compromisso dos Fundadores e do Comitê Executivo

O compromisso com a diversidade, inclusão e tratamento igualitário está no core das práticas da eB Capital. Desde sua concepção, a Gestora ancora sua estratégia em diversidade em busca de pluralidade em todos os seus processos.

Os Fundadores da eB Capital atuam diretamente nas frentes de DE&I, sendo este tema das reuniões do Comitê Executivo. Há uma preocupação importante em se implementar ações práticas e objetivos claros nos aspectos DE&I, trazendo orientações para o processo de recrutamento, promoção e capacitação do time.

## 3. Contextualização

Na definição de práticas de DE&I, a eB Capital segue princípios nacionais e internacionais de Direitos Humanos, bem como os Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável. Por meio de práticas e processos internos, a eB Capital busca assegurar que todos seus profissionais tenham acesso às mesmas oportunidades, independentemente de raça, cor, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, religião, nacionalidade, idade, opinião política ou de outra natureza, condição ou necessidades físicas, intelectuais, situação social, ou qualquer outra condição ou situação.

Neste contexto, para a construção de um ambiente de trabalho de excelência e inovador, todas as ações e relações da eB Capital devem ser pautadas pela valorização e promoção da diversidade, equidade e da inclusão. A visão e atitude de cada membro da equipe no contexto da pluralidade é essencial para essa construção.

Para fortalecer a equidade e inclusão no dia a dia, em 2023 implementamos um programa interno pautado em 7 pilares de diversidade, são eles:

- Deficiência e necessidades especiais
- Diversidade de maneiras de pensar
- Diversidade Étnica e Cultural
- Orientação sexual
- Diferentes gerações no ambiente de trabalho
- Credo, Religião e Espiritualidade
- Igualdade de Gênero

O programa conta com um ou mais embaixadores responsáveis por cada pilar que devem liderar iniciativas internas para fortalecer o tema. Os embaixadores se candidataram de forma voluntária por afinidade aos temas e são todos colaboradores da eB. A cada dois meses, temos pelo menos uma iniciativa relacionada a um dos 7 pilares. As iniciativas variam entre workshops temáticos, dinâmicas vivenciais, partilha de informações e atividades celebrativas.

#### **4. Compromissos**

O compromisso da eB Capital é a promoção da diversidade, equidade e inclusão em todas as suas formas. O objetivo é construir um ambiente de trabalho cada vez mais plural e livre de qualquer preconceito e discriminação em que cada pessoa possa expressar sua identidade de maneira irrestrita e com suas individualidades respeitadas e valorizadas.

Para alcançarmos esses objetivos, definimos alguns compromissos:

##### **Compromissos da eB Capital**

**4.1. Promover um ambiente de respeito:** reconhecer e valorizar as individualidades de cada membro da equipe, assegurando um ambiente de trabalho onde todas as pessoas tenham igualdade de oportunidades para desenvolver seu potencial.

**4.2. Promover espaços livres de violências:** fornecer condições seguras de trabalho, reforçando o repúdio e rigor de apuração com relação a todas as formas de violência no trabalho, incluindo abuso verbal e /ou físico e prevenir assédio moral e sexual.

**4.3. Promover um ambiente de confiança:** promover 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.

**4.4. Realizar periodicamente o Censo Interno de Diversidade:** realizar um censo interno autodeclaratório pessoal e confidencial, onde seja possível conhecer melhor o perfil interno e construir um plano de ação para a organização.

**4.5. Estabelecer processos livres de preconceitos e promover processos inclusivos e afirmativos:** tratar todas as pessoas de forma justa, equânime e inclusiva, sem discriminação por motivos de raça, cor, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, religião, nacionalidade, idade, opinião política ou de outra natureza, condição ou necessidades físicas, intelectuais, situação social, ou qualquer outra condição inclusive nos processos internos de recrutamento, demissão, mudança de cargo, remuneração, benefícios e treinamentos que devem ser baseados no bom desempenho. Assegurar práticas, promover políticas, normas e processos internos inclusivos para atrair, contratar, desenvolver, reconhecer e reter os melhores e mais diversos talentos.

**4.6. 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 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 são considerados violações ao Código de Ética e Conduta da eB Capital e sofrerão as medidas lá previstas e cabíveis.

**4.7. Promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão:** estimular o diálogo e o debate para ampliar a conscientização das equipes, parceiros, empresas investidas, prestadores de serviços, fornecedores, investidores e organizações parceiras sobre o combate a discriminação, respeito e promoção da diversidade e inclusão, por meio de campanhas internas e externas, treinamentos e ações educativas; bem como incorporar a diversidade como um dos valores dentro do planejamento estratégico e incluir indicadores sobre o tema nos programas, projetos, eventos, fomentos e nas ações da organização.

## **5. Investidas**

A eB Capital incentiva projetos de DE&I junto às investidas, compartilhando boas práticas de recrutamento e solicitando que todas informem, periodicamente, sobre dados relacionados contratação e promoção de minorias. Ainda, são solicitadas informações sobre remuneração, com o objetivo de verificar se os pagamentos são equitativos, sem impacto por temas raciais, de gênero ou opção sexual.

## **6. Canal Confidencial**

É papel de todos os sócios, lideranças e gestores de equipes na eB Capital tomar decisões que sejam mais sensíveis e empáticas, livres de preconceitos, promover ambientes inclusivos, fomentar momentos de escuta ativa, formar e desenvolver equipes diversas seja qual for a área da organização, bem como posicionar-se ao presenciar condutas excludentes e/ou atitudes discriminatórias, inspirar as pessoas pelo exemplo.

Quando o colaborador estiver diante de algo ou fato que gere dúvida, presenciar ou tomar conhecimento de algo que seja contrário às regras contidas nesta política ou no Código de Ética e Conduta da Gestora, deverá informar ao seu gestor imediato, ao(a) Diretor(a) de Compliance, Gestão de Risco e PLD, por meio do e-mail [compliance@ebcapital.com.br](mailto:compliance@ebcapital.com.br), ou fazer um reporte no Canal Confidencial, disponível no site [www.canalconfidencial.com.br/ebcapital](http://www.canalconfidencial.com.br/ebcapital).

#### **5. Disposições Gerais:**

Esta Política deverá ser revisada periodicamente, no mínimo 1 (uma) vez a cada 3 (três) anos ou sob demanda e submetida à aprovação da Coordenação Executiva.