

DELTA SUCROENERGIA S.A.

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO



Unidade Delta (Matriz)

Av. José Agostinho Filho, 750, Centro
CEP: 38.108-000 – Delta/MG.

Unidade Volta Grande

Rod. MG 427, Km 43, Fazenda Cachoeira, s/nº., Zona Rural
CEP: 38.120-000 – Conceição das Alagoas/MG.

Unidade Conquista de Minas

Rod. MGC 464, Km 25, Fazenda Ilha Grande, s/nº., Zona Rural
CEP: 38.195-000 – Conquista/MG.

SUMÁRIO

1. Apresentação	3
2. Conceitos	3
3. Objetivo	3
4. Escopo	4
5. Diretrizes	4
5.1. Aspirações	4
5.2. Motivações.....	4
6. Compromissos	5
7. Papéis e Responsabilidades	5
7.1. Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão	5
8. Disposições Finais	6



1. APRESENTAÇÃO

A DELTA SUCROENERGIA S.A apresenta sua Política de Diversidade, Equidade e Inclusão, a qual deve ser adotada e cumprida por todos os colaboradores, terceiros, prestadores de serviços e fornecedores, além de todos os outros stakeholders, como meio de orientação nas decisões, atitudes e condutas.

2. CONCEITOS

Discriminação: tratamento injusto ou negativo de uma pessoa, por ela pertencer a certo grupo minorizado (raça/etnia, idade ou gênero etc).

Diversidade: conjunto de características que nos torna pessoas únicas; diferença; pluralidade; multiplicidade.

Equidade: tratar cada um de acordo com suas necessidades a fim de garantir igualdade de oportunidade e direitos.

GAP: expressão derivada do inglês (lacuna, vão ou brecha) utilizada como significado de diferença entre o estado real e o desejado, oportunidade de melhoria.

Gênero: aspecto social atribuído as diferenças percebidas entre os sexos (homem, mulher ou não-binário).

Identidade de gênero: percepção que uma pessoa tem de si, como sendo do gênero masculino, feminino ou não-binário, independentemente do sexo biológico e do gênero que lhe foi atribuído no nascimento.

Insight: palavra derivada do inglês que remete à compreensão repentina de um problema, solução, iluminação, ideia ou de algo que não se sabia antes.

LGBTQIA+: sigla que designa pessoas lésbicas, gays, travestis/transsexuais/transgêneros, queers, intersexuais, assexuados e demais variantes.

Racismo/Racista: discriminação social baseada na ideia de que uma raça é superior às outras.

Stakeholders: palavra derivada do inglês que significa partes interessadas. São as partes envolvidas, voluntária ou involuntariamente, com a empresa onde há um objetivo específico de relacionamento, trazendo benefícios para ambas as partes.





3. OBJETIVO

A presente política visa estabelecer compromisso com a valorização da diversidade, inclusão e a equidade de tratamento dos colaboradores, terceiros, prestadores de serviços e fornecedores, além de todos os outros stakeholders, em todos os níveis da organização, garantindo que esteja presente nos processos produtivos e na cultura do negócio.

4. ESCOPO

Esta política é aplicável a todos os colaboradores em suas atividades que atuam em nome da empresa em todas as unidades. A companhia dedicará esforços para que toda sua cadeia produtiva e stakeholders contribua para o cumprimento e melhoria das diretrizes dessa Política.

5. DIRETRIZES

Acreditamos na valorização e respeito à diversidade, a equidade e inclusão no ambiente de trabalho e fora dele, respeitando a dignidade e os direitos individuais e humanos, fortalecendo um ambiente de trabalho diverso, equânime, plural e inclusivo e uma organização competitiva no mercado.

A relação entre da Delta Sucrenergia S/A e seus stakeholders devem estabelecer respeito mútuo, sem reforçar estereótipos e preconceitos, de modo que nenhum tipo de discriminação seja tolerado

5.1. ASPIRAÇÃO

Ser reconhecida no mercado e pelas pessoas como uma empresa referência que respeita, promove, acolhe e valoriza a diversidade, a equidade e inclusão no setor sucroenergético

5.2. MOTIVAÇÕES

Entendemos que trabalhar com diversidade, equidade e inclusão, é compreender que as pessoas são diferentes, motivando-as a serem elas mesmas, independentemente de qualquer característica humana e com inspiração para contribuir com o seu melhor.

Reconhecemos que ser uma empresa diversa, equitativa e inclusiva, proporciona um ambiente de trabalho seguro e de respeito, gerando valor para nosso público de interesse representando um grande potencial competitivo.





Acreditamos que as ações de valorização da diversidade, equidade e inclusão podem contribuir e alicerçar o fortalecimento da Delta Sucroenergia S/A como uma empresa cidadã, que atua com responsabilidade social, contribuindo para uma sociedade mais igualitária e justa.

6. COMPROMISSOS

A empresa está comprometida em implementar ações específicas afirmativas para inibir todas as formas de discriminação, promover a valorização das diversidades, equidade e a cultura de inclusão por meio de:

- Caso algum colaborador, terceiro, prestador de serviços, fornecedor ou outro stakeholder se sentir em posição de ameaça ou que não está sendo respeitada a política, este pode acionar os canais de comunicação/reclamações na escuta, através do telefone (0800-943-3582), e-mail (naescuta@deltasucroenergia.com.br) ou ainda através de caixas de sugestões distribuídas em todas as plantas industriais e centros de vivência de trabalho agrícola. Este é um canal seguro, permitindo o (anonimato) e garantindo a confidencialidade das informações.
- Divulgação e formalização de nosso compromisso para toda a empresa: liderança, e demais níveis profissionais hierárquicos e rede de stakeholders;
- Sensibilização e capacitação da liderança e demais níveis profissionais hierárquicos, com objetivo de eliminar estereótipos, vieses inconscientes e discriminação;
- Diversificação das fontes de recrutamento e seleção, visando atrair talentos que representem maior diversidade cultural e social, garantindo a presença de perfis diversos dos grupos minorizados em todo o processo seletivo;
- Promoção e apresentação pública do nosso compromisso na interação constante com clientes, fornecedores, parceiros, terceiros, órgãos públicos, sindicatos e demais stakeholders da nossa cadeia de valor;
- Incentivar a contratação de fornecedores e prestadores de serviços que tenham e respeitem à diversidade, a equidade e inclusão de pessoas nas suas empresas;



Unidade Delta (Matriz)

Av. José Agostinho Filho, 750, Centro
CEP: 38.108-000 – Delta/MG.

Unidade Volta Grande

Rod. MG 427, Km 43, Fazenda Cachoeira, s/nº., Zona Rural
CEP: 38.120-000 – Conceição das Alagoas/MG.

Unidade Conquista de Minas

Rod. MGC 464, Km 25, Fazenda Ilha Grande, s/nº., Zona Rural
CEP: 38.195-000 – Conquista/MG.

- Realização de campanhas, ações educativas e de sensibilização para o combate à discriminação e eliminação de comportamentos não aceitáveis;
- Estimular a liderança a avaliar a composição das pessoas de sua equipe, buscando mais diversidade a cada novo processo seletivo.

7. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

7.1. COMITÊ DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

O Comitê é responsável por deliberar, gerenciar e monitorar as iniciativas de diversidade e inclusão, garantindo a disseminação e evolução da cultura inclusiva na companhia. É formado pelas pessoas aliadas ou com representatividade nos pilares, com objetivo de promover um espaço de acolhimento e diálogo entre as pessoas, gerar insights sobre diversidade, equidade e inclusão para a empresa, mapear gaps, propor e implementar, em conjunto com demais stakeholders, iniciativas orientadas à valorização e respeito à toda diversidade e evolução da cultura inclusiva.

8. DISPOSIÇÕES FINAIS

A presente Política constitui a versão 1/2022 e deverá ser observada por todos os colaboradores, prestadores de serviços, parceiros agrícolas, fornecedores de cana-de-açúcar, pessoas físicas ou jurídicas, stakeholders e todos as partes que de alguma forma mantem relacionamento com a Companhia, inclusive órgãos governamentais ou não.

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação pela Presidência e Vice-Presidência e revoga quaisquer documentos em contrário.

Delta, 16 de novembro de 2022.

