

	Política	Código	POL 035
	Política de Diversidade, Equidade e Inclusão	Área	Diversidade e Inclusão
		Vigência até	21/07/2028
		Classificação	Pública

1. OBJETIVOS

1.1. A Política de Diversidade, Equidade e Inclusão da Motiva Infraestrutura de Mobilidade S.A (“Motiva ou Companhia”) tem como objetivo direcionar, de forma clara e estratégica, a agenda de diversidade e inclusão, reafirmando o compromisso da empresa em promover um ambiente de trabalho plural, respeitoso e acolhedor para todas as pessoas. Essa política está alinhada aos princípios dos Direitos Humanos, reforçando a responsabilidade da Companhia em assegurar igualdade de oportunidades, valorização das diferenças e o combate a quaisquer formas de discriminação, contribuindo, assim para a construção de uma cultura organizacional inclusiva e sustentável.

1.2. A Política visa orientar a atuação da organização nos níveis estratégico, tático e operacional, definindo objetivos, metas e mecanismos de acompanhamento para o avanço consistente da representatividade de forma ética, justa, humana e verdadeiramente inclusiva, com compromissos estabelecidos para o desenvolvimento sustentável da organização.

1.3. Além disso, direciona a adoção de boas práticas que sustentem um ambiente de trabalho ético, seguro e inclusivo, livre de comportamentos que possam ser percebidos como discriminatórios, seja em razão de raça, cor, etnia, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou geográfica, aparência, sotaque, estado de saúde, condições físicas, estado civil, idade ou qualquer outra natureza. Adicionalmente, estabelece diretrizes para a valorização da dignidade humana e para a promoção e gestão da diversidade, em consonância com os valores da Motiva: integridade, segurança, integração, impacto e respeito.

2. APLICAÇÃO

2.1. As disposições desta Política aplicam-se à Motiva e suas Controladas, e todas as pessoas colaboradoras, lideranças, estagiários(as), aprendizes e outros, devendo ser observada em todas as unidades, operações e atividades da Companhia.

2.2. A Motiva envidará seus melhores esforços para que as disposições deste documento sejam observadas pelas Controladas em que detenha o controle compartilhado.

2.3. É imprescindível que todas as pessoas que se relacionam com a Motiva, sejam colaboradores, parceiros, fornecedores ou demais envolvidos atuem de forma aderente aos princípios, diretrizes e compromissos estabelecidos nesta Política. A conformidade com essa Política é fundamental para assegurar o respeito às diferenças, a promoção da equidade e a eliminação de qualquer forma de discriminação, garantindo que nossos valores estejam presentes em todas as nossas interações e operações, fortalecendo assim nossa cultura inclusiva e sustentável.

Parágrafo único. Para garantir a correta interpretação e a uniformidade na aplicação, os termos específicos utilizados ao longo deste documento, quando iniciados por letra maiúscula, encontram-se definidos no item “Definições”, ao final.

	Política	Código	POL 035
	Política de Diversidade, Equidade e Inclusão	Área	Diversidade e Inclusão
		Vigência até	21/07/2028
		Classificação	Pública

3. REFERÊNCIAS

3.1. Este documento foi elaborado com fundamento nos seguintes instrumentos, que serviram de base para sua definição e aplicação:

- Código de Conduta Ética da Motiva;
- Código de Ética para Terceiros;
- POL 001 – Política da Empresa Limpa e Combate à Corrupção e ao Suborno;
- POL 010 - Política de Gestão de Consequências e Não Retaliação;
- POL 031 - Política de Sustentabilidade;
- POL 032- Política de Direitos Humanos
- POL 028 - Política de Saúde e Bem-Estar
- Constituição Federal do Brasil
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)
- Agenda 2030 e Objetivos do Desenvolvimento Sustentável – ONU
- Lei nº 8.213/91 – Lei de Cotas – Pessoas com Deficiência
- Lei nº 12.288/2010 – Estatuto da Igualdade Racial
- Lei nº 11.340/2006 – Lei Maria da Penha
- Lei nº 7.716/1989 – Lei de Racismo que define crime resultantes de raça ou cor e passa a equiparar LGBTFOBIA e misoginia como crime de racismo
- Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT)
- Princípios do Pacto Global da ONU, com foco em Direitos Humanos e Trabalho Digno; e
- Programa de Integridade – Motiva

4. DISPOSIÇÕES GERAIS

4.1. A companhia reconhece a Diversidade e Inclusão como um valor inegociável, um vetor de inovação e um diferencial competitivo – aqui, valorizamos a Brasilidade.

Esta Política reafirma o compromisso com ambientes de trabalho diversos, éticos, respeitosos, seguros e inclusivos, livres de qualquer forma de discriminação, assédio ou qualquer tipo de violência e/ou violação de Direitos Humanos.

4.2. A diversidade deve ser compreendida como uma agenda transversal, contínua e perene, que permeia todas as atuações da Companhia, especialmente aquelas relacionadas à gestão de pessoas, ao crescimento organizacional e ao desenvolvimento sustentável dos(as) colaboradores(as). Mais do que uma área isolada ou um conjunto de iniciativas pontuais, a diversidade deve estar integrada de forma sistêmica às estratégias, processos, políticas e decisões de negócio, influenciando práticas de atração, desenvolvimento, engajamento, retenção, reconhecimento e sucessão, bem como políticas de benefícios e recompensas. Essa abordagem assegura que o avanço da Companhia esteja diretamente conectado à valorização das pessoas, à

	Política	Código	POL 035
	Política de Diversidade, Equidade e Inclusão	Área	Diversidade e Inclusão
		Vigência até	21/07/2028
		Classificação	Pública

equidade de oportunidades e à construção de ambientes cada vez mais inclusivos, inovadores e sustentáveis no longo prazo. Além disso, as lideranças são corresponsáveis pelo avanço das metas de Diversidade, Equidade e Inclusão, incorporando indicadores de representatividade, desenvolvimento e cultura inclusiva aos seus objetivos de gestão.

4.3. A companhia entende, atualmente, como eixo prioritário a atuação estruturada em seis pilares de grupos minorizados ou sub-representados, que orientam, de forma estratégica e intencional a jornada de suas ações em Diversidade, Equidade e Inclusão (“DE&I”). Esses pilares são: Mulheres (gênero); Cor e Raça; Pessoas com Deficiência; LGBTQIAPN+; Gerações; e Culturas e Regionalidade. A definição desses eixos permite foco, coerência e priorização das iniciativas, garantindo que as ações estejam alinhadas às realidades sociais do Brasil e aos objetivos estratégicos do negócio.

4.4. Adicionalmente, a Companhia reconhece a interseccionalidade como uma premissa indispensável em todas as atuações de DE&I, compreendendo que as diferentes dimensões da identidade se sobrepõem e impactam de forma distinta as experiências, oportunidades e desafios enfrentados pelas pessoas. Dessa forma, as estratégias, políticas e práticas adotadas devem considerar a complexidade dessas interações, assegurando abordagens mais justas, eficazes e sensíveis às múltiplas realidades dos(as) colaboradores(as).

4.5. A Companhia reafirma seu compromisso institucional com a Diversidade, Equidade e Inclusão a partir da premissa de alcançar, de forma progressiva e intencional, a representatividade do recorte social do Brasil até 2035, atuando como empresa agente transformadora da realidade e da sociedade brasileira.

4.6. A governança de Diversidade, Equidade e Inclusão da Motiva é estruturada de forma transversal e integrada aos principais fóruns estratégicos da Companhia, com reporte da área responsável à Diretoria Executiva e ao Comitê de Pessoas & ESG. Para assegurar o acompanhamento contínuo da pauta, seus indicadores, compromissos e planos de ação também são tratados na agenda mensal de Performance e Metas da Vice-Presidência de Pessoas, Desenvolvimento Organizacional e Sustentabilidade. Além disso, a agenda conta com patrocinadores executivos, responsáveis por apoiar e acompanhar seu desenvolvimento em conjunto com a área de Diversidade, Equidade e Inclusão e com as lideranças dos Grupos de Afinidade, fortalecendo o engajamento da liderança e a corresponsabilidade institucional.

4.7. Para viabilizar esse compromisso, a organização se compromete a manter uma área dedicada de DE&I, com orçamento próprio, metas estruturadas, vagas direcionadas e ações afirmativas, assegurando condições concretas para a promoção da equidade de oportunidades. Esse compromisso é sustentado por premissas culturais que integram diversidade, pluralidade, respeito e Segurança Psicológica aos valores e às práticas organizacionais, permeando todas as decisões e relações de trabalho. Adicionalmente, a Companhia assume o papel ativo de articulação com a sociedade, sendo signatária e participante de fóruns, pactos, redes e iniciativas intersetoriais que conectam organizações e sociedade civil, fortalecendo a pauta de diversidade, ampliando o impacto social positivo e contribuindo de forma estratégica para a sustentabilidade, a reputação e o crescimento do negócio.

	Política	Código	POL 035
	Política de Diversidade, Equidade e Inclusão	Área	Diversidade e Inclusão
		Vigência até	21/07/2028
		Classificação	Pública

4.8. A área de DE&I atua de forma transversal e corresponsável, por meio de núcleos estratégicos e de uma governança descentralizada. As Plataformas de Negócio são responsáveis por desdobrar a estratégia corporativa em planos de ação locais, considerando as realidades regionais e territoriais. Essa atuação busca fortalecer a cultura inclusiva, garantir a implementação das diretrizes de Diversidade, Equidade e Inclusão e contribuir para o atingimento das metas estabelecidas.

4.9. A companhia possui uma estratégia transversal, integrada e holística de Diversidade, Equidade e Inclusão, alinhando metas de negócio para impulsionar inovação, aumentar engajamento, reduzir riscos e ampliar impacto ESG com governança clara, metas, KPIs e reporte para garantir resultados e *accountability*. Nossa estratégia foi estruturada sobre cinco dimensões: Reputação e riscos; cultura inclusa; ações afirmativas e carreira; governança sustentável e performance.

5. DIRETRIZES

5.1. A Motiva reafirma seu compromisso inegociável com a promoção de um ambiente de trabalho diverso, ético, seguro, respeitoso e inclusivo, no qual a dignidade humana é um valor central e inegociável. Não serão tolerados, em nenhuma circunstância, atos de assédio, violência, violação de direitos ou quaisquer formas de discriminação, sejam diretas ou indiretas.

5.2. É expressamente vedada qualquer conduta discriminatória ou excludente, seja em razão de raça, cor, etnia, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou geográfica, aparência, sotaque, estado de saúde, condições físicas, estado civil, idade ou qualquer outra natureza.

5.3. Todos(as) os(as) colaboradores(as), lideranças, parceiros(as) e terceiros(as) que atuem em nome da organização são corresponsáveis pela construção e manutenção de um ambiente pautado no respeito, na equidade, na pluralidade e na convivência ética. Condutas que violem estes princípios serão apuradas com seriedade, confidencialidade e imparcialidade, estando sujeitas às medidas disciplinares cabíveis, conforme a legislação vigente e as normas internas da Companhia.

5.4. Esta política reforça o compromisso institucional com a prevenção, o acolhimento e a responsabilização, promovendo uma cultura organizacional que valoriza as diferenças, combate desigualdades estruturais e contribui ativamente para uma sociedade mais justa, humana e inclusiva.

6. RESPONSABILIDADES

6.1. Alta Liderança:

As lideranças devem atuar como agentes habilitadores da agenda de Diversidade, Equidade e Inclusão, assumindo corresponsabilidade pela promoção de uma cultura inclusiva, segura e respeitosa. Compete às lideranças apoiar a jornada de desenvolvimento de grupos sub-representados priorizados, impulsionar a implementação das iniciativas relacionadas ao tema e contribuir para o atingimento das metas estabelecidas pela Companhia. Para isso, devem:

	Política	Código	POL 035
	Política de Diversidade, Equidade e Inclusão	Área	Diversidade e Inclusão
		Vigência até	21/07/2028
		Classificação	Pública

- Patrocinar ativamente a agenda de DE&I;
- Atuar como um (a) porta-voz do tema interna e externamente;
- Garantir recursos, visibilidade e legitimidade às ações;
- Assegurar coerência entre discurso, práticas e decisões de negócio; e
- Colaborar ativamente para o fortalecimento da cultura organizacional, da Segurança Psicológica e do desenvolvimento sustentável das pessoas e do negócio;

6.2. Área de Diversidade, Equidade e Inclusão:

O papel da DE&I é integrar DE&I à estratégia corporativa, fortalecendo cultura, inovação, reputação e competitividade, acolher pessoas de grupos minorizados ou sub-representados e tomar todas as medidas para sua efetiva inclusão. Realizar boas práticas de diversidade, equidade e inclusão em todos os níveis e para todas as pessoas, gerando valor à empresa e impactos a sociedade.

A área deve garantir e assegurar:

- Igualdade de oportunidades;
- Representatividade em todos os níveis;
- Ambientes seguros e psicologicamente saudáveis.
- Desenvolvimento de políticas, ações, workshops, treinamentos e estratégias que garantam informação e boas práticas de DE&I para a companhia.
- Prevenir discriminação, assédio e quaisquer formas de violência;
- Combater práticas excludentes;
- Sustentar ações contínuas e estruturadas, considerando a realidade de cada unidade de negócio e as melhores práticas de mercado;
- Acompanhar, periodicamente, os recortes, números e indicadores de Diversidade, Equidade e Inclusão dentro da realidade da Motiva.

6.3. Comunicação e Treinamento:

- Programas contínuos de letramento, treinamentos e workshops;
- Comunicação clara, acessível e inclusiva.

6.4. Recrutamento e Seleção:

- Garantir a composição de short lists diversos, promovendo maior representatividade nos processos seletivos.
- Buscar ativamente e intencionalmente pessoas candidatas pertencentes a grupos sub-representados e priorizados pela Companhia.
- Estabelecer processos de recrutamento e seleção inclusivos, considerando as especificidades, necessidades e condições de cada pessoa candidata.

6.5. Lideranças:

	Política	Código	POL 035
	Política de Diversidade, Equidade e Inclusão	Área	Diversidade e Inclusão
		Vigência até	21/07/2028
		Classificação	Pública

- Promover ambientes inclusivos e seguros;
- Assegurar a aplicação da Política no dia a dia;
- Atuar de forma preventiva e corretiva frente a desvios de conduta;
- Incentivar as pessoas colaboradoras a participarem do Programa Pertencer e de todas as ações de letramento, treinamentos e iniciativas promovidas pela companhia;
- Ampliar a representatividade de pessoas dos grupos minorizados ou sub-representados na equipe e nos cargos/funções de liderança, em parceria com a área de recursos humanos e Diversidade para cumprimento.

6.6. Todos os Colaboradores:

- Respeitar e praticar os princípios desta Política;
- Contribuir para um ambiente livre de discriminação e preconceito, garantindo o respeito absoluto aos direitos humanos e promoção da dignidade humana de todas as pessoas;
- Praticar a inclusão no cotidiano, refletindo esses valores em suas interações, decisões e formas de trabalho, bem como participar ativamente de ações de letramento, treinamentos e iniciativas promovidas pela companhia;
- Ser uma pessoa multiplicadora dessa política e suas respectivas práticas.

7. DISPOSIÇÕES FINAIS

7.1. O descumprimento das disposições deste documento sujeitará os Administradores e Colaboradores às ações disciplinares previstas na POL 010 – Política de Gestão de Consequências e Não Retaliação da Motiva, sem prejuízo da adoção de outras medidas legais aplicáveis.

7.2. A Motiva reafirma seu compromisso inegociável com a promoção de um ambiente de trabalho diverso, ético, seguro, respeitoso e inclusivo, no qual a dignidade humana é um valor central e inegociável. Não serão tolerados, em nenhuma circunstância, atos de assédio, violência, violação de direitos ou quaisquer formas de discriminação, seja direta ou indireta.

7.3. Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e deve ser revisada periodicamente, assegurando sua atualização frente a mudanças legais, sociais e estratégicas. O descumprimento poderá resultar em medidas disciplinares, conforme normativos internos.

8. DEFINIÇÕES

Os termos técnicos ou específicos utilizados neste documento, quando iniciados por letra maiúscula no singular ou plural, masculino ou feminino estão definidos a seguir, com a finalidade de assegurar a compreensão e a correta aplicação de seu conteúdo.

"Alta Liderança": são os cargos de liderança classificados com grades maiores e iguais ao Grade 25.

	Política	Código	POL 035
	Política de Diversidade, Equidade e Inclusão	Área	Diversidade e Inclusão
		Vigência até	21/07/2028
		Classificação	Pública

“Brasilidade:” é valorização da diversidade e do jeito único de ser e trabalhar do Brasil, com inclusão, respeito às diferenças e adaptação às culturas locais.

“Diversidade, Equidade e Inclusão (“DE&I”): Diversidade refere-se à pluralidade de identidades, vivências e características individuais. Equidade diz respeito à promoção de condições justas, considerando desigualdades históricas. Inclusão é a garantia de participação plena, respeitosa e segura.

“Grupos de Afinidade” refere-se a uma rede voluntária de pessoas colaboradoras com identidades, experiências, vivências ou interesses comuns, criada para promover pertencimento, troca, apoio e inclusão no ambiente corporativo, disseminando mensagens pelo lugar de protagonismo e legitimando ações da agenda de Diversidade.

“Grupos minorizados ou sub-representados” são grupos que enfrentam desigualdades estruturais e históricas.

“Interseccionalidade” é um conceito que reconhece que as pessoas vivenciam a realidade a partir da sobreposição de múltiplas identidades e marcadores sociais, como gênero, raça, cor, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, idade, origem regional, classe social, entre outros.

“Pessoas com Deficiência (PcD)”, segundo a legislação brasileira (Lei nº 13.146/2015 - Estatuto da Pessoa com Deficiência), pessoa com deficiência é aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial.

“Plataformas de Negócio” são estruturas organizacionais da Motiva, compostas por controladas que atuam em mesmo setor de negócios, mesma geografia ou outro fator de aglutinação, organizada ou não societariamente sob uma mesma empresa subholding

“Segurança Psicológica” é um ambiente onde as pessoas se sentem seguras para se expressar sem medo de retaliação.

Elaborador: ANGELO CELDON DE SORDI JUNIOR	Revisão: 00
Aprovador: Diretoria Executiva	Data de Aprovação: 21/07/2026
Alterações: -	