POLÍTICA DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE

GME Aerospace Indústria de Material Composto S.A.

Alameda Bom Pastor, 1683 – Ouro Fino, São José dos Pinhais – Paraná – CEP 83.015-140 – Brasil

T: +55 41 3299-2000 / www.gmebrasil.com.br

e-mail: etica@gmebrasil.com.br

Rev01 de 05/10/2026

1. Introdução

A GME reafirma seu compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado, que valorize e respeite as diferenças entre as pessoas.

Reconhecemos que a diversidade em todas as suas formas — idade, gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, crenças religiosas, condições socioeconômicas e experiências de vida que enriquece nossa organização, fomenta a inovação e melhora nosso desempenho.

Esta política estabelece diretrizes claras para assegurar a inclusão de todos os públicos dentro da empresa.

2. Objetivos

- Garantir igualdade de oportunidades e tratamento justo para todos os colaboradores e candidatos a emprego, independentemente de suas características pessoais.
- Promover um ambiente de trabalho respeitoso e acolhedor, onde todos se sintam valorizados, seguros e encorajados a contribuir com suas perspectivas únicas.
- Cumprir as legislações vigentes e as melhores práticas relacionadas à inclusão e diversidade.
- Estimular a contratação, o desenvolvimento e a retenção de talentos diversos, abrangendo todos os públicos, como jovens aprendizes, PCDs, profissionais 60+, mulheres, diversidade sexual, de gênero, negros, indígenas, e outras minorias étnicas.

3. Cotas e Programas Específicos

3.1. Programa Jovem Aprendiz

- **Objetivo:** Facilitar a entrada de jovens no mercado de trabalho, oferecendo oportunidades de aprendizado e desenvolvimento profissional.
- **Critérios de Elegibilidade:** Jovens entre 14 e 24 anos que estejam matriculados e frequentando a escola, ou que já tenham concluído o ensino médio.
- **Metas:** Manter uma cota mínima de 5% de jovens aprendizes entre o total de colaboradores da empresa, conforme a legislação vigente.
- **Ações:** Oferecer treinamentos, mentoria e acompanhamento contínuo para garantir o desenvolvimento dos jovens aprendizes junto ao CIEE PR e sua integração na equipe.

3.2. Inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD)

- **Objetivo:** Garantir a inclusão de pessoas com deficiência, oferecendo um ambiente de trabalho acessível e oportunidades de desenvolvimento profissional.
- **Critérios de Elegibilidade:** Pessoas com deficiência, conforme definido pela legislação brasileira.
- **Metas:** Manter uma cota mínima de 2% de colaboradores PCD, em conformidade com a legislação.

Conforme a legislação, as proporções para empregar pessoas com deficiência variam de acordo com a quantidade de funcionários. **De 100 a 200 empregados, a reserva legal é de 2%;** de 201 a 500, de 3%; de 501 a 1.000, de 4%. As empresas com mais de 1.001 empregados devem reservar 5% das vagas para esse grupo.

- **Ações:** Realizar adaptações no ambiente de trabalho para atender às necessidades dos PCDs, oferecer treinamentos específicos e promover campanhas de sensibilização sobre a importância da inclusão.

3.3. Programa 60+

- **Objetivo:** Valorizar a experiência e o conhecimento dos profissionais acima de 60 anos, promovendo a diversidade etária e a troca de conhecimentos entre diferentes gerações.
- **Critérios de Elegibilidade:** Profissionais com 60 anos ou mais, que possuam experiência e vontade de continuar contribuindo para o mercado de trabalho.
- **Metas:** Integrar 5% de profissionais 60+ na equipe, promovendo uma cultura de respeito e aprendizado mútuo.
- **Ações:** Desenvolver programas de capacitação contínua, adaptar as condições de trabalho quando necessário, e criar iniciativas de troca de experiências entre gerações.

3.4. Igualdade de Gênero e Inclusão de Mulheres

- **Objetivo:** Promover a igualdade de gênero, observando e garantindo que mulheres tenham as mesmas oportunidades de desenvolvimento, promoção e remuneração que os homens.
- **Metas:** Proporcionar a participação feminina em todos os níveis hierárquicos, com especial atenção para posições de liderança.
- **Ações:** Implementar políticas de apoio à maternidade, como licença parental estendida e flexibilidade de horário; promover mentorias e redes de apoio para o desenvolvimento de carreiras femininas.

3.5. Inclusão Diversidade sexual e a cidadania

- **Objetivo:** Tornar o ambiente inclusivo e respeitoso para pessoas em geral, onde todos possam expressar sua identidade de gênero e orientação sexual livremente.
- **Metas:** Proporcionar conscientização sobre a inclusão de pessoas em geral, sem qualquer distinção de identidade de gênero ou orientação sexual, em todas as áreas e níveis da empresa.
- **Ações:** Realizar treinamentos de sensibilização, adotar políticas de uso de nome social e implementar canais de apoio confidencial para questões relacionadas a condutas inadequadas sobre a opção pessoal.

3.6. Inclusão de Pessoas Negras, Indígenas e Outras Minorias Étnicas

- **Objetivo:** Promover a igualdade racial, garantindo que pessoas negras, indígenas e outras minorias étnicas tenham acesso a oportunidades iguais de emprego e crescimento na empresa.
- **Metas:** Aumentar a representação desses grupos em todos os níveis da empresa, com ênfase na liderança.
- **Ações:** Estabelecer programas de desenvolvimento de carreira focados em talentos dessas comunidades, oferecer bolsas de estudo e parcerias com organizações que apoiam a inclusão racial.

3.7. Diversidade Socioeconômica

- **Objetivo:** Apoiar a inclusão de pessoas provenientes de diferentes contextos socioeconômicos, oferecendo oportunidades de emprego e desenvolvimento.
- **Metas:** Promover a diversidade de backgrounds econômicos entre os colaboradores.
- **Ações:** Implementar programas de estágio e trainee voltados para estudantes de escolas públicas e comunidades de baixa renda, e oferecer apoio educacional e financeiro quando necessário.

4. Responsabilidades

- **Gestores:** Devem garantir a aplicação desta política em suas equipes, promovendo um ambiente inclusivo e monitorando a diversidade dentro de suas áreas de atuação.
- **Recursos Humanos:** É responsável pela implementação das políticas de inclusão e diversidade, pela realização de treinamentos e pela criação de indicadores para monitorar o progresso das iniciativas.
- **Colaboradores:** Todos os colaboradores devem adotar comportamentos inclusivos, respeitar as diferenças e contribuir para um ambiente de trabalho saudável e diverso.

5. Treinamento e Desenvolvimento

A GME oferecerá treinamentos regulares sobre inclusão e diversidade para todos os colaboradores, com o objetivo de sensibilizar, educar e promover práticas inclusivas. Esses treinamentos incluem, mas não se limitam a:

- Sessões de sensibilização sobre diversidade e inclusão.
- Treinamentos específicos sobre o atendimento e integração de PCDs.
- Workshops sobre a valorização da diversidade etária e a inclusão de profissionais 60+.
- Programas de conscientização sobre igualdade de gênero, diversidade sexual, de gênero e igualdade racial.

6. Monitoramento e Avaliação

A eficácia desta política será monitorada através de indicadores específicos, como a porcentagem de jovens aprendizes, PCDs, profissionais 60+, mulheres, diversidade sexual, de gênero, negras,

indígenas e outras minorias na equipe, além de pesquisas de clima organizacional e feedbacks regulares dos colaboradores.

A política será revisada anualmente para garantir sua relevância e adequação às necessidades da empresa e da sociedade.

7. Conclusão

A inclusão e a diversidade são valores fundamentais para a GME.

Estamos comprometidos em criar um ambiente de trabalho onde todos se sintam bem-vindos, respeitados e valorizados, independentemente de suas características pessoais.

Esta política é uma manifestação do nosso compromisso contínuo com a construção de uma empresa mais justa, inclusiva e equitativa para todos.