

**Assunto:** Política de Diversidade e Inclusão

**Identificação:** POL-001

**Uso:** Público

**Data:** 08/2024

**Versão:** 01

**Aprovação:** 19/08/2024

---

## Sumário executivo

As empresas do Grupo Lithium Ionic (incluindo MGLIT Empreendimentos Ltda., Neolit Minerals Participações Ltda., Salit Mineração Ltda., entre outras) (doravante denominadas, em conjunto, simplesmente como “Empresas LI”) estão firmemente comprometidas em cultivar uma sociedade inclusiva ambiente de trabalho onde todas as pessoas sejam tratadas com igual respeito e dignidade. Nossa Política de Diversidade e Inclusão descreve diretrizes estratégicas e compromissos para promover a valorização da diversidade humana.

Reconhecemos a diversidade como abrangendo diversas características sociais e culturais que tornam cada pessoa única. A nossa abordagem visa garantir um tratamento justo em todos os aspectos do emprego, sem preconceitos ou preconceitos. A liderança sênior defenderá essas prioridades através de ações inspiradoras.

As áreas de foco incluem o estabelecimento de processos equitativos de recrutamento e desenvolvimento, o combate ao assédio e a valorização de cada indivíduo. O monitoramento contínuo inclui relatórios anuais sobre o progresso em direção ao nosso objetivo de aumentar a representação das mulheres na força de trabalho e a liderança durante a vida da mina.

Serão desenvolvidos mecanismos adicionais para incorporar ainda mais a inclusão. Os funcionários devem cumprir nossos Códigos que proíbem a discriminação. O envolvimento e a formação aumentarão a consciencialização sobre o nosso compromisso em respeitar a diversidade nas operações e em toda a comunidade.

## 1. Objetivo

Estabeleça diretrizes e compromissos para garantir que as ações das Empresas LI sejam movidas pelo respeito, inclusão, equidade e apreciação pela diversidade humana e cultural. A diversidade abrange várias diferenças humanas, incluindo raça, etnia, gênero, identidade, orientação sexual, idade, classe social, deficiência, religião, nacionalidade e crenças políticas. A equidade garante justiça ao fornecer recursos e oportunidades adaptados às necessidades individuais, promovendo resultados equilibrados. A inclusão promove um ambiente de trabalho onde todos são tratados de forma justa e têm acesso igual às oportunidades. Essa abordagem orientará nossas

atividades, parcerias e cadeias de produção em todas as regiões onde as Empresas LI operam. Estamos dedicados a promover a igualdade de gênero e respeitar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente, ao mesmo tempo em que consideramos os interesses de todas as partes interessadas — funcionários, clientes, fornecedores, investidores, comunidades e entidades governamentais.

## 2. Escopo e aplicação

A Política de Diversidade e Inclusão se aplica a todos os Administradores, membros do Conselho, Diretores, Funcionários, Contratados e Prestadores de Serviços. A política, de propriedade do Lithium Ionic Group, é destinada ao uso interno e externo e pode ser acessada no site corporativo. Para garantir que a versão mais atual seja usada, a divulgação será exclusivamente digital, e a política será atualizada conforme necessário. Os instrumentos normativos dentro desta política são projetados para ser uma fonte dinâmica e contínua de orientação para a execução dos processos de trabalho das Empresas LI.

## 3. Referências

1. Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948 );
2. Lei nº 9.029 – Combate à Discriminação (1995 );
3. Lei nº 8.213/91 – Pessoas com Deficiência (1991 );
4. Lei nº 10.097/2005 – Aprendiz (2005 );
5. Lei nº 13.146/2015 – Lei Brasileira de Inclusão (2015 );
6. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU (Organização das Nações Unidas) - 5,8,10,16, 17 (2015 );
7. Convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho) (1981 );
8. Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (2011);
9. Lei Canadense de Direitos Humanos (1977, alterada em 2017 );
10. Carta Canadense de Direitos e Liberdades (1982 );
11. Lei Canadense de Equidade de Funcionários (1986, alterada em 2017 );
12. Padrão IRMA para Mineração Responsável (2018).

## **4. Diretrizes estratégicas e compromissos com a diversidade e inclusão**

### **I. Comprometimento institucional e de liderança**

- Respeitar e valorizar a singularidade de todos os funcionários e partes interessadas, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo, livre de discriminação e preconceito. Liderar pelo exemplo, tomando decisões com base em fatores objetivos, promovendo a inclusão e se posicionando contra condutas excludentes.

### **II. Promoção de processos inclusivos e equitativos**

- Garantir práticas equitativas em todos os processos internos — como recrutamento, demissão, promoção, recompensas e benefícios, treinamento e aposentadoria — para atrair e cultivar um conjunto diversificado de talentos. Manter políticas inclusivas e sem preconceito que tratem a todos de forma justa, independentemente de raça, etnia, gênero, identidade, orientação sexual, idade, classe social, deficiência, religião, nacionalidade ou crenças políticas.

### **III. Valorizar a diversidade e construir confiança**

- Criar um ambiente que valorize a individualidade e incentive o diálogo aberto, onde os funcionários se sintam seguros para expressar suas ideias e perspectivas. Reconhecer e valorizar as diversas contribuições de todos os funcionários e partes interessadas, garantindo que o local de trabalho continue sendo um espaço onde todos tenham oportunidades iguais de prosperar.

### **IV. Nenhuma tolerância para discriminação ou assédio**

- Defender a dignidade e os direitos humanos de todos os indivíduos no local de trabalho. Qualquer violação desta política é uma violação do Código de Conduta e Ética Empresarial da LTH e do Código de Conduta MGLIT (PO-001) e estará sujeita às penalidades prescritas.

## **V. Promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão**

- Facilitar ativamente o diálogo para aumentar a conscientização sobre a diversidade e combater a discriminação por meio de campanhas internas e externas, treinamento e iniciativas educacionais. Monitorar a eficácia desses esforços por meio de relatórios anuais, com uma meta específica de aumentar a proporção de mulheres na força de trabalho em 1% ao ano durante a vida útil da mina (LOM), começando de uma linha de base de 29% em 2023. Este compromisso se estende ao aprimoramento da representação feminina na alta gerência e no Conselho de Administração.

## **VI. Mecanismos de monitoramento, avaliação e suporte**

- Revisar continuamente a eficácia da política com base em avaliações contínuas e resultados de relatórios do local de trabalho. Desenvolver e implementar mecanismos de suporte adicionais e planos de gestão para garantir o cumprimento desses compromissos, orientados por feedback e avaliação contínuos.

## **5. Engajamento e comunicação com as partes interessadas**

A equipe de gerenciamento sênior do Lithium Ionic Group está comprometida em divulgar a Política de Diversidade e Inclusão a todos os destinatários e relatar adequadamente as violações.

## **6. Compromisso da Direção**

A Alta Administração é responsável por manter os valores e princípios estabelecidos nesta política, além de orientar o desenvolvimento de projetos e iniciativas que estejam alinhados a esses compromissos.

## **7. Divulgação, Revisão e Implementação**

Esta Política será disseminada, arquivada e publicada no site, entrando em vigor na data de sua publicação e substituindo quaisquer versões anteriores. Ela será revisada dentro de um máximo de dois anos, ou conforme necessário, para garantir que seu conteúdo permaneça atual.

## 8. Históricos de versões

<b>Data</b>	<b>Elaborar</b>	<b>Versão</b>
19/08/2024	Idália S. Rodrigues & Katrina Diez	01