

## 1. OBJETIVOS

a) Estabelecer diretrizes para uma atuação pautada pelo respeito, inclusão, equidade e valorização da diversidade humana no desenvolvimento de todas as atividades do negócio.

b) Reforçar a ambição da Gerdau em Diversidade:

Ser uma das empresas mais inclusivas do segmento industrial. Trabalhar para que todos os colaboradores sejam comprometidos com a promoção da equidade, criando assim uma cultura inclusiva, de respeito e valorização da Diversidade.

Ser reconhecida como uma empresa que promove o desenvolvimento da sociedade alinhado ao propósito de “empoderar pessoas que constroem o futuro”.

Buscar espelhar a diversidade das regiões em que atua em seu time interno, para que, desta forma, avancemos como empresa e indivíduos de maneira sustentável.

c) Esta Política detalha alguns conceitos das Políticas de Direitos Humanos, da Política de Sustentabilidade e do Código de Ética e Conduta.

## 2. ABRANGÊNCIA

Esta Política se aplica a todas as Operações de Negócio e Processos Corporativos da Gerdau, e deve ser considerada no relacionamento com as partes interessadas, notadamente fornecedores, clientes, colaboradores, comunidades, órgãos reguladores, mercado financeiro e de capitais, imprensa e demais relacionamentos.

No relacionamento com fornecedores, a Gerdau reconhece a importância do seu papel e seu compromisso em estimular e sensibilizar toda a sua cadeia para uma gestão responsável. Busca estabelecer relações comerciais com parceiros que compartilhem os princípios e valores da Gerdau.

## 3. DEFINIÇÕES

**Promover Equidade:** proporcionar condições igualitárias para que cada pessoa possa executar suas atividades mediante um tratamento com imparcialidade, com igual acesso a oportunidades e recursos, promoções e reconhecimentos de acordo com os critérios estabelecidos conforme a estratégia de negócio.

**Ambiente inclusivo:** ambiente de trabalho em que todas as pessoas se sentem seguras para ser quem são, com respeito às individualidades. Ambiente e liderança que estimulam e propiciam recursos e/ou adequações que promovem a inclusão, bem como capacitações para líderes e equipes que facilitam essa integração.

**Viés Inconsciente:** um conjunto de visões, opiniões e julgamentos pré-concebidos que se formam ao longo da vida e correspondem a uma associação rápida a respeito de grupos de pessoas, lugares ou situações. Esses vieses são formados desde a infância, por meio das opiniões de familiares, cultura na qual estamos inseridos, mídias, contatos com amigos, educação, etc. Esse viés é acionado quando criamos um julgamento rápido, sem avaliar o histórico de vivências e valores pessoais sobre aquilo que está sendo julgado. Também não são considerados os impactos deste pré-conceito, podendo causar, muitas vezes, visões equivocadas.

## 4. O QUE NÃO TOLERAMOS

A Gerdau repudia e não aceita qualquer ato que represente uma infração à Legislação vigente e aos Direitos Humanos. Adicionalmente, considerando o respeito e a valorização da Diversidade como uma premissa fundamental para a boa convivência, repudia e combate à violência, a intolerância, a discriminação, o preconceito e o assédio sejam eles de qualquer natureza.

Caso ocorra alguma ação contrária a esta Política, conforme evidências e forma de atuação, serão aplicadas sanções disciplinares proporcionais à severidade e à gravidade das infrações, podendo inclusive ocorrer a rescisão de contrato.

## 5. DIRETRIZES

### 5.1 Princípios da Gerdau

A diversidade está conectada à estratégia do negócio, é um dos princípios da Gerdau e faz parte dos objetivos e dos diversos processos de Gestão de Pessoas.

As diretrizes descritas nesse documento norteiam todas as atividades desenvolvidas pela Gerdau e estão de acordo com seus princípios “Ambiente Diverso e Inclusivo e “Fazer o Certo”, e buscam:

**a) Promover um ambiente de respeito a todas as pessoas:** reconhecer e valorizar as individualidades, garantindo um ambiente de trabalho onde todas as pessoas sejam respeitadas: colaboradores, clientes, fornecedores, comunidades, acionistas, governo, sociedade civil e organizações não governamentais. O respeito e o cuidado estão no DNA desde a fundação da Gerdau. As pessoas são a essência de sua cultura e de sua atuação no mundo. É por meio delas que a empresa se transforma e evolui.

**b) Construir um ambiente psicologicamente seguro:** garantir um ambiente em que as pessoas se sintam incluídas, tenham segurança para aprender, para contribuir e para questionar o *status quo*. Um ambiente em que exista a liberdade para as pessoas serem elas mesmas, para serem ouvidas e em que o diálogo seja realizado com verdade e respeito.

**c) Estabelecer processos isentos de preconceito:** é mais que um dever, é uma obrigação não admitir qualquer preconceito, discriminação ou assédio às pessoas, seja em razão do sexo biológico, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, nacionalidade, classe social, convicções políticas, sociais e religiosas, idade, deficiência, situação de refúgio, passagem pelo sistema prisional ou quaisquer características pessoais não mencionadas. Está incorporado na cultura da empresa, a conscientização dos colaboradores e o combate à discriminação.

**d) Mecanismos ou ações positivas para garantir um ambiente livre de preconceito, discriminação, assédio e outras formas de intolerância e violência.** O não cumprimento do que está descrito nesta Política pode levar à aplicação de medidas disciplinares de acordo com o Código de Ética e Conduta, além das disposições legais aplicáveis a cada caso.

**e) Compromisso com a igualdade de oportunidades:** Eliminar comportamentos discriminatórios em todas as etapas da vida profissional e em todos os níveis hierárquicos. Garantia de que os compromissos incluídos nesta Política se reflitam, quando aplicável, nos processos e procedimentos, apoiando e incentivando a diversidade e à inclusão.

**f) Promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão:** A Gerdau fornece capacitação, oportunidade de reflexão e conscientização, além de estímulo ao diálogo sobre diversidade, equidade e inclusão. Capacita líderes para conduzir equipes que respeitem as individualidades e questionem os vieses.

Cada um dos colaboradores e colaboradoras são responsáveis pela construção de uma equipe diversa e de uma cultura inclusiva.

## **5.2 Acessibilidade**

Todas as unidades de produção, distribuição e escritórios devem buscar a constante adaptação e acessibilidade, de forma a integrar e oferecer a seus colaboradores, colaboradoras e terceiros condições e recursos adequados para o total exercício das suas atividades. Possíveis adequações podem ser identificadas tanto na admissão como a qualquer momento.

## **5.3 Responsabilidade da Liderança**

A Gerdau considera toda a liderança fundamental para a construção de uma cultura organizacional inclusiva e um ambiente de segurança psicológica. Portanto, é primordial que os líderes conheçam e multipliquem esta Política.

A Gerdau trabalha na formação de toda a liderança, para que, conhecendo seus vieses não reproduza estereótipos e condutas discriminatórias. Por isso, disponibiliza as capacitações “Vieses Inconsciente” e “Liderança Inclusiva” na trilha de desenvolvimento da liderança além de promover palestras abertas de aprofundamento e letramento, para todos os colaboradores, específicos sobre os pilares que atuamos.

Neste contexto, a liderança da Gerdau deve:

- Contratar e desenvolver times que representem a diversidade da nossa sociedade;
- Desenvolver escuta ativa, valorizando o princípio Abertura com Verdade e Respeito independentemente do nível hierárquico;
- Acompanhar indicadores e estabelecer plano de ação da sua área para promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão;
- Cumprir as metas relacionadas à Diversidade;
- Posicionar-se ao presenciar situações de assédio e/ou discriminatórias e orientar a utilização do Canal da Ética;
- Acionar o Canal da Ética em situações que envolvam o descumprimento desta Política e/ou do Código de Ética.
- Aplicar sanções ou ações disciplinares sempre que necessário.

## **6. GOVERNANÇA**

A Gerdau tem em sua estrutura uma área com time dedicado e orçamento próprio para propor estratégias que promovam a Diversidade, Equidade e Inclusão, ações de disseminação da cultura e práticas relacionadas em conjunto com as demais áreas corporativas e do negócio, com alcance global.

A divulgação de resultados relacionados a ações e projetos de Diversidade, Equidade e Inclusão se dá por meio dos canais internos e externos. A Gerdau garante a veracidade e coerência na divulgação de informações pelo respeito aos(às) acionistas e investidores(as).

A Gerdau objetiva a transparência e realiza o reporte interno e externo de seus principais indicadores de diversidade, que devem ser medidos, acompanhados e controlados pelas Operações de Negócio. As Operações devem buscar a melhoria contínua de sua performance com metas bem definidas e desdobradas destes indicadores.

O CEO e alta liderança são responsáveis por aprovar decisões estratégicas que promovam a valorização da diversidade. A inclusão de indicadores de Diversidade no Incentivo de Longo Prazo precisa ser submetida à aprovação dos comitês designados.

Outra instância na governança é o Comitê de Diversidade, composto por um ou mais representantes em cada unidade por país em que a Gerdau tem operações. O comitê contribui com a definição de estratégias, coordena ações locais e apoia o desdobramento de todas as atividades para a promoção da Diversidade.

## **7. CANAL DA ÉTICA E DENÚNCIAS**

Fomentamos a educação, a capacitação, o diálogo e a empatia para que nossos colaboradores atuem como agentes de proteção no combate ao assédio e à violência ou qualquer forma de discriminação/preconceito por gênero, raça, orientação sexual, nacionalidade, classe social, idade, deficiência e demais características pessoais não mencionadas.

Todos os colaboradores devem pautar suas atitudes em ações éticas, comprometidas com o propósito, com o Código de Ética e Conduta e com os princípios da empresa.

A Gerdau encoraja seus públicos, interno e externo, a reportar qualquer denúncia ou casos de suspeita de violação ao Código de Ética e Conduta para Colaboradores e Terceiros e às Políticas e Diretrizes da empresa, utilizando o Canal da Ética, ferramenta que garante a confidencialidade, a não retaliação, a investigação de todas as ocorrências e o anonimato do denunciante.

## **8. DISPOSIÇÕES FINAIS**

A presente Política de Diversidade e Inclusão foi aprovada em reunião do Conselho de Administração da Companhia em 06 de dezembro de 2022, com entrada em vigor imediata.

\*\*\*\*\*