
	<b>Diversidade, Equidade, Inclusão e não Discriminação (D&amp;I)</b>	<b>Revisão</b>
		01
	<b>RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Página</b>
		1 de 7

1	OBJETIVO .....	2
2	ÂMBITO DE APLICAÇÃO .....	2
3	DEFINIÇÕES.....	2
4	REFERENCIAS .....	3
5	PRINCIPIOS ORIENTADORES .....	3
6	DIRETRIZES.....	3
7	RESPONSABILIDADES .....	5
8	DISPOSIÇÕES FINAIS .....	5
9	CONSEQUÊNCIAS DO NÃO CUMPRIMENTO.....	7
10	HISTÓRICO DE REVISÕES E APROVAÇÕES .....	7

	<b>Diversidade, Equidade, Inclusão e não Discriminação (D&amp;I)</b>	<b>Revisão</b>
		01
	<b>RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Página</b>
		2 de 7

## 1 OBJETIVO

**1.1.** Estabelecer diretrizes e responsabilidades para promover ambiente de trabalho diverso, equitativo e inclusivo, livre de discriminação, preconceito e assédio de qualquer natureza. Orientar a conduta da Companhia em toda a cadeia de valor, inclusive no relacionamento com fornecedores e demais stakeholders. Esta Política integra a governança ESG da Companhia, complementa o Código de Conduta e os demais normativos internos e promove a criação de valor sustentável no longo prazo.

## 2 ÂMBITO DE APLICAÇÃO

**2.1.** Esta Política é de observância obrigatória em todas as unidades, obras, operações e projetos da Companhia.

**2.2.** Interno. Aplica-se a todos os colaboradores, gestores e executivos, bem como aos membros do Conselho de Administração e de comitês estatutários e não estatutários.

**2.3.** Externo. Aplica-se também a candidatos, terceiros e parceiros comerciais, prestadores de serviços e fornecedores, bem como a clientes, investidores e às comunidades com as quais a Companhia se relaciona.

## 3 DEFINIÇÕES


**3.1.** Diversidade: Pluralidade de identidades e experiências (gênero, raça/cor, idade, deficiência, orientação afetivo-sexual, origem, religião, etc.).

**3.2.** Equidade: Adoção de medidas proporcionais que considerem desigualdades estruturais, assegurando acesso, permanência, desenvolvimento e ascensão.

**3.3.** Inclusão: Práticas que asseguram participação plena e segura de todos.

**3.4.** Discriminação: Ato, critério ou omissão que produza tratamento desigual que cause prejuízo por motivo de características pessoais.

**3.5.** Assédio: Conduta abusiva, isolada ou reiterada, que constranja, intimide ou humilhe, afetando a dignidade e o bem-estar da pessoa.

	<b>Diversidade, Equidade, Inclusão e não Discriminação (D&amp;I)</b>	<b>Revisão</b>
		01
	<b>RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Página</b>
		3 de 7

## 4 REFERENCIAS


- 4.1. Código de Conduta da Companhia;
- 4.2. Política de Gestão de Riscos;
- 4.3. Lei 9.029/95, Lei 14.611/23 (Igualdade Salarial),
- 4.4. Lei 13.146/15 (LBI), Lei 14.192/21 (violência política contra mulheres)

## 5 PRINCIPIOS ORIENTADORES

A atuação da Companhia em Diversidade, Equidade e Inclusão rege-se pelos seguintes princípios, de observância obrigatória.


- i. Igualdade de oportunidades – assegurar tratamento isonômico em todos os processos e relações de trabalho, com critérios objetivos para acesso, desenvolvimento e ascensão, vedada qualquer prática que produza favorecimentos indevidos ou barreiras injustificadas.
- ii. Respeito à dignidade da pessoa humana – promover ambiente de trabalho seguro e respeitoso, livre de violência, assédio e retaliação.
- iii. Não discriminação – proibir, de forma expressa, toda distinção, exclusão ou restrição baseada em características pessoais reais ou percebidas.
- iv. Acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência – eliminar barreiras arquitetônicas, comunicacionais e tecnológicas. Oferecer adaptações razoáveis quando necessário.
- v. Diálogo e participação – fomentar canais permanentes de escuta, envolvimento e corresponsabilidade, incorporando perspectivas diversas às decisões e às práticas de gestão.
- vi. Transparência e prestação de contas – estabelecer metas e indicadores, monitorar resultados, reportar desempenho à alta administração e aos stakeholders, e zelar pela integridade das informações, observada a legislação aplicável, inclusive a de proteção de dados.
- vii. Melhoria contínua – revisar periodicamente políticas, processos e indicadores e aperfeiçoar iniciativas com base em evidências, melhores práticas e aprendizado institucional.

## 6 DIRETRIZES

	<b>Diversidade, Equidade, Inclusão e não Discriminação (D&amp;I)</b>	<b>Revisão</b>
		01
	<b>RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Página</b>
		4 de 7

## 6.1. ORIENTAÇÕES GERAIS

- 6.1.1. Observância aos princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos, aos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (ONU) e ao Pacto Global, do qual a HELBOR é signatária.
- 6.1.2. Tolerância zero a qualquer forma de discriminação, preconceito, assédio moral ou sexual, com vedação expressa à retaliação.
- 6.1.3. Cumprimento integral da Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho – CLT ((Decreto-Lei nº 5.452/1943), Lei 9.029/95, Lei 14.611/23 (Igualdade Salarial), Lei 13.146/15 (LBI), Lei 14.192/21 (violência política contra mulheres) e demais normas aplicáveis.
- 6.1.4. Recrutamento e seleção com linguagem inclusiva, critérios objetivos e mapeamento de vieses.
- 6.1.5. Desenvolvimento, promoção e sucessão com critérios transparentes, metas de representatividade em liderança.
- 6.1.6. Eliminação de barreiras arquitetônicas, comunicacionais e tecnológicas, oferta de acomodações razoáveis.
- 6.1.7. Programas obrigatórios e recorrentes de sensibilização e treinamentos em DE&I, prevenção e tratamento do assédio e linguagem respeitosa para lideranças e equipes, com metas de cobertura e avaliação de eficácia.
- 6.1.8. Extensão dos compromissos de direitos humanos e DE&I a fornecedores e parceiros, por meio de cláusulas contratuais específicas e avaliações de aderência.
- 6.1.9. Avaliação da adesão a compromissos e iniciativas de mercado, priorizando ações coerentes com a maturidade e estratégia da Companhia.
- 6.1.10. Manutenção de canal de relato acessível, confidencial e independente, com opção de anonimato, para denúncias e dúvidas relacionadas a discriminação, assédio e violações desta política, com vedação a retaliação e medidas corretivas quando aplicáveis.
- 6.1.11. Coleta e tratamento voluntários de dados sensíveis de diversidade, com consentimento, segurança da informação e transparência sobre finalidades estatísticas e de monitoramento de metas.
- 6.1.12. Promoção de ambiente psicologicamente seguro, com estímulo à escuta ativa e apoio a grupos de afinidade.

	<b>Diversidade, Equidade, Inclusão e não Discriminação (D&amp;I)</b>	<b>Revisão</b>
		01
	<b>RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Página</b>
		5 de 7


## 7 RESPONSABILIDADES

- 7.1. **Conselho de Administração (CA):** Aprovar a política; receber relatório ao menos anualmente de DE&I sobre planos, indicadores e resultados.
- 7.2. **Diretoria Executiva:** Assegurar recursos e priorização; patrocinar metas.
- 7.3. **Comitê de Pessoas:** Órgão técnico de apoio, com representantes de RH, e/ou Jurídico/Compliance, e/ou Comunicação, e/ou Operações e/ou convidados. Competências:
- 7.3.1.1. Aprovar plano de DE&I;
  - 7.3.1.2. Monitorar indicadores;
  - 7.3.1.3. Analisar resultados de auditorias internas/externas;
  - 7.3.1.4. Propor revisões desta política.
- 7.4. **Gestores:** Garantir implementação na equipe; agir imediata e imparcialmente diante de relatos; dar suporte a medidas de acomodação razoável.
- 7.5. **RH/Compliance:** Desenhar processos de seleção inclusivos; manter trilhas de treinamento; coordenar canal de denúncia e investigação (conforme procedimento específico).
- 7.6. **Fornecedores:** Cumprir cláusulas de DE&I e disponibilizar evidências quando solicitadas.
- 7.7. **Colaboradores:** Todos são corresponsáveis por manter um ambiente diverso e inclusivo, devendo adotar comportamentos respeitosos e denunciar condutas incompatíveis com esta política.
- 7.8. **Controles Internos:** Acompanhar a eficiência desta política, através de validações de auditorias, bem como, acompanhamento do cumprimento do prazo de revisão.

## 8 DISPOSIÇÕES FINAIS

### 8.1. Recrutamento e seleção inclusivos:

- 8.1.1. As descrições de vaga utilizarão linguagem inclusiva e indicarão requisitos essenciais e qualificações desejáveis, de forma a reduzir barreiras indevidas. Vagas afirmativas poderão ser adotadas nos termos da legislação vigente.
- 8.1.2. Os processos seletivos serão conduzidos por painéis diversos, com critérios objetivos e verificáveis previamente definidos, registro das decisões e guarda da documentação aplicável, observada a LGPD no tratamento de dados de candidatos(as).

	<b>Diversidade, Equidade, Inclusão e não Discriminação (D&amp;I)</b>	<b>Revisão</b>
		01
	<b>RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Página</b>
		6 de 7

8.1.3. Manutenção de banco de talentos e parcerias com canais especializados que ampliem o alcance a grupos sub-representados.

## **8.2. Indicadores, Metas e Auditoria:**

8.2.1. Representatividade por gênero/raça/PCD por nível hierárquico;

8.2.2. Gap salarial por gênero e raça;

8.2.3. Treinamentos concluídos em DE&I e prevenção ao assédio (% do público-alvo);

8.2.4. Casos de assédio/discriminação recebidos, investigados e resolvidos;

8.2.5. % de fornecedores críticos com cláusulas de DE&I.

8.2.6. Metas anuais e, quando aplicável, plurianuais aprovadas pelo Conselho de Administração.

8.2.7. Auditoria anual dos processos e indicadores de DE&I.

## **8.3. Acompanhamento qualitativo:**

8.3.1. Realização de pesquisas de clima com foco em percepção de inclusão e segurança psicológica.

## **8.4. Relato e Transparência**

8.4.1. Divulgação anual de indicadores e avanços de DE&I em relatórios públicos (Formulário de Referência, ITRs, Relatório Anual/20-F e Relatório de Sustentabilidade).

8.4.2. Reporte anual ao Conselho de Administração e, quando aplicável, a investidores e órgãos reguladores.

## **8.5. Tratamento de relatos**


8.5.1. Os relatos serão tratados conforme o Procedimento do Canal de Ética, garantindo, acessibilidade, confidencialidade, anonimato e proibição de retaliação.

**8.6.** Auditorias de verificações regulares, por meio de interações diretas com as áreas responsáveis, conforme o cronograma vigente no período e o documento oficial em vigor

**8.7.** Esta Política será revisada bianualmente ou sempre que houver alterações legais, estratégicas ou organizacionais relevantes.

**8.8.** Toda revisão será registrada, aprovada conforme governança vigente e comunicada às áreas impactadas, com atualização dos documentos correlatos.

**8.9.** Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e permanece válida até que nova versão a substitua.

	<b>Diversidade, Equidade, Inclusão e não Discriminação (D&amp;I)</b>	<b>Revisão</b>
		01
	<b>RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Página</b>
		7 de 7

## 9 CONSEQUÊNCIAS DO NÃO CUMPRIMENTO

9.1. O descumprimento desta Política constitui infração ética e poderá resultar em sanções disciplinares, contratuais e legais, conforme previsto no Código de Conduta da Companhia e na legislação aplicável.

## 10 HISTÓRICO DE REVISÕES E APROVAÇÕES

Revisão	Data	Responsável	Aprovador	Observação
00	24/03/2026	Luciene Pereira	Roberval Toffoli Lanera	Implantação