

	POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO (DE&I)	POCA 024 Revisão: 0 Data: 17/09/2026 Nº de páginas: 10
---	--	--

1. Objetivo

Esta Política de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) tem por objetivo estabelecer os princípios, diretrizes e compromissos da Kepler Weber para promover um ambiente de trabalho diverso, equitativo, inclusivo, respeitoso e seguro, orientando relações, decisões e práticas corporativas em alinhamento aos valores da Companhia e às melhores práticas de governança.

A Companhia reconhece a diversidade de pessoas, experiências, perspectivas e vivências como elemento estratégico para o fortalecimento da cultura organizacional, da inovação, do desempenho sustentável e do sentimento de pertencimento.

Nesse contexto, a Política orienta a atuação da Kepler Weber na promoção da igualdade de oportunidades, na prevenção e no combate a qualquer forma de discriminação, assédio, violência ou exclusão, bem como na adoção de práticas que contribuam para reduzir barreiras e desigualdades que possam limitar a participação, o desenvolvimento e o reconhecimento das pessoas.

A Kepler Weber reafirma, ainda, seu compromisso com a evolução contínua das práticas de diversidade, equidade e inclusão, considerando certificações e referências reconhecidas de mercado, quando aplicáveis às suas iniciativas e processos internos.

2. Abrangência desta Política

Esta política aplica-se a todas as pessoas que mantêm qualquer tipo de relação profissional com a Kepler Weber, e suas controladas, incluindo colaboradores, gestores, diretores, conselheiros, estagiários, aprendizes, terceiros, prestadores de serviços, fornecedores, parceiros comerciais e candidatos a vagas de emprego.

As diretrizes aqui estabelecidas devem ser observadas em todas as atividades e interações relacionadas ao ambiente corporativo, incluindo processos seletivos, relações de trabalho, treinamentos, eventos corporativos, comunicações internas e externas, reuniões presenciais ou virtuais e demais situações que envolvam a representação da Companhia.

A Kepler Weber espera que fornecedores, parceiros comerciais e prestadores de serviços observem princípios equivalentes aos estabelecidos nesta Política, podendo considerar tais aspectos em seus processos de homologação, avaliação e contratação.

Todos os públicos abrangidos por esta política compartilham a responsabilidade de contribuir para um ambiente de trabalho digno, inclusivo, respeitoso e alinhado aos valores da Kepler Weber.

3. Definições

Acessibilidade: Condição que possibilita às pessoas utilizarem, com autonomia e segurança, espaços físicos, ferramentas digitais, informações, sistemas, comunicações e serviços, eliminando barreiras que possam restringir sua participação.

Assédio Moral: Caracteriza-se por comportamentos abusivos, repetitivos ou sistemáticos que tenham como objetivo ou consequência constranger, humilhar, intimidar, desqualificar ou prejudicar a dignidade, a integridade psicológica ou as condições de trabalho de uma pessoa.

Assédio Sexual: Consiste em comportamentos, abordagens, propostas, insinuações ou condutas de natureza sexual indesejada que causem constrangimento, intimidação, humilhação ou criem um ambiente hostil, ofensivo ou desconfortável para a pessoa envolvida.

ELABORADOR(A)
Michelli Andreola

APROVADOR
Conselho de Administração

AKB D FM LT  R WEDS

	POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO (DE&I)	POCA 024 Página: 2
---	--	------------------------------

Comunidade LGBTQIA+: Sigla utilizada para representar pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis, queer, intersexo, assexuais e outras identidades relacionadas à diversidade de orientação sexual, identidade e expressão de gênero.

Discriminação: Qualquer distinção, exclusão, restrição, preferência ou tratamento diferenciado que tenha por objetivo ou efeito limitar, prejudicar ou anular o exercício de direitos, oportunidades ou condições de igualdade de uma pessoa ou grupo, em razão de características pessoais ou identitárias. A discriminação pode ocorrer de forma direta, indireta, intencional ou não intencional.

Diversidade: Refere-se à pluralidade de características, experiências, identidades, perspectivas e formas de pensar presentes entre as pessoas. A diversidade contempla aspectos visíveis e não visíveis, incluindo, mas não se limitando a gênero, raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, nacionalidade, religião, origem social, formação acadêmica, experiência profissional, cultura, condição socioeconômica e neurodiversidade.

Equidade: É o princípio que busca garantir condições justas de acesso, participação, desenvolvimento e reconhecimento para todas as pessoas. Diferentemente da igualdade, que pressupõe tratamento uniforme, a equidade considera que indivíduos e grupos podem enfrentar desafios, barreiras ou desigualdades históricas diferentes, exigindo ações específicas para promover oportunidades efetivamente justas.

Expressão de Gênero: Forma pela qual uma pessoa manifesta socialmente sua identidade por meio de aspectos como comportamento, vestimenta, aparência, linguagem e outras características de apresentação pessoal.

Identidade de Gênero: Experiência individual e interna do gênero com o qual a pessoa se identifica, podendo ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento.

Inclusão: É a prática de criar ambientes nos quais todas as pessoas sintam-se respeitadas, valorizadas, acolhidas e pertencentes, tendo condições de participar plenamente das atividades, processos e oportunidades da Companhia. A inclusão pressupõe a eliminação de barreiras físicas, comportamentais, culturais e institucionais que possam limitar a participação de qualquer indivíduo.

Interseccionalidade: Reconhecimento de que diferentes características individuais e dimensões da diversidade podem se sobrepor, gerando experiências distintas de inclusão, discriminação ou desigualdade. A análise interseccional considera que fatores como gênero, raça, deficiência, idade, orientação sexual e condição socioeconômica podem interagir entre si, exigindo abordagens mais abrangentes para promoção da equidade.

Orientação Sexual: Refere-se à forma como cada pessoa vivencia sua atração afetiva, emocional ou relacional em relação a outras pessoas.

Pertencimento: É o sentimento de aceitação, valorização e reconhecimento experimentado pelas pessoas dentro do ambiente organizacional. Uma cultura de pertencimento permite que cada indivíduo possa expressar sua identidade, suas opiniões e suas características pessoais de forma autêntica, sem receio de discriminação, preconceito ou exclusão.

Pessoa com Deficiência (PcD): Pessoa que possui impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial que, em interação com uma ou mais barreiras, podem dificultar ou restringir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

AAB

D

FM

LT

m f

R

WEDS

	POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO (DE&I)	POCA 024 Página: 3
---	--	------------------------------

Racismo e Discriminação Racial: Toda ação, omissão, prática, manifestação ou comportamento que promova distinção, exclusão, restrição ou preconceito em razão da raça, cor, etnia ou origem racial de uma pessoa ou grupo, comprometendo sua dignidade ou igualdade de oportunidades.

4. Informação Documentada

Área:					
Nº	IDENTIFICAÇÃO	ARMAZENAMENTO (local) RECUPERAÇÃO (ordem)	PROTEÇÃO (forma de arquivamento)	TEMPO DE RETENÇÃO	DISPOSIÇÃO
-	-	-	-	-	-

5. Diretrizes Gerais

A Kepler Weber reconhece a diversidade, a equidade e a inclusão como princípios fundamentais para a promoção do respeito, da liberdade, da dignidade humana, da valorização das diferenças e da construção de um ambiente de trabalho acolhedor, justo, acessível e livre de discriminação, no qual todas as pessoas tenham condições de desenvolver seu potencial e exercer suas atividades com segurança, respeito e igualdade de oportunidades.

A Kepler Weber incentiva o uso de linguagem respeitosa, inclusiva e alinhada aos princípios de diversidade, equidade e inclusão em suas comunicações internas e externas.

Sempre que possível, a Companhia buscará assegurar que seus materiais institucionais, campanhas, ações de comunicação e iniciativas corporativas reflitam a diversidade de pessoas, experiências e perspectivas presentes na sociedade, evitando estereótipos, preconceitos ou representações discriminatórias

Com base nesses compromissos, a Companhia adota as seguintes diretrizes:

Respeito à Dignidade Humana

A Companhia reconhece que todas as pessoas possuem igual valor e merecem ser tratadas com respeito, cordialidade, educação e consideração, independentemente de suas características individuais ou coletivas.

Igualdade de Oportunidades

Todas as decisões relacionadas à contratação, desenvolvimento, remuneração, promoção, avaliação de desempenho e desligamento deverão ser pautadas em critérios profissionais objetivos, livres de preconceitos ou discriminações.

Equidade

A Companhia compreende que diferentes grupos podem enfrentar barreiras distintas ao longo de sua trajetória profissional. Por isso, compromete-se a avaliar e implementar medidas que favoreçam condições mais justas e equilibradas de acesso às oportunidades.

Inclusão e Pertencimento

Promover a diversidade não é apenas garantir representatividade, mas também assegurar que todas as pessoas se sintam respeitadas, ouvidas, valorizadas e pertencentes ao ambiente organizacional.

Tolerância Zero à Discriminação

AKB D FM LT m f R WEDS

	POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO (DE&I)	POCA 024 Página: 4
---	--	------------------------------

Nenhuma forma de preconceito, discriminação, violência, assédio ou comportamento excludente será tolerado pela Kepler Weber.

6. Compromisso com a Diversidade

A valorização da diversidade constitui um elemento fundamental para a construção de um ambiente de trabalho mais respeitoso, inclusivo e representativo da sociedade. A convivência entre pessoas com diferentes histórias, perspectivas, identidades, experiências e características fortalece as relações interpessoais, amplia o aprendizado coletivo e contribui para um ambiente organizacional mais acolhedor e equitativo.

Nesse contexto, esta política reafirma o compromisso da Kepler Weber com a promoção da diversidade em todas as suas dimensões, incentivando o respeito às diferenças e combatendo qualquer forma de discriminação, preconceito ou exclusão.

A promoção da diversidade vai além da representatividade e pressupõe a criação de condições para que todas as pessoas tenham acesso às oportunidades, possam desenvolver seu potencial e contribuam de forma plena para o ambiente de trabalho, sendo respeitadas em sua individualidade e valorizadas por suas competências e contribuições.

6.1. Equidade de Gênero

A promoção da equidade de gênero constitui um compromisso permanente da Kepler Weber, que busca assegurar condições justas e igualitárias para o desenvolvimento profissional de todas as pessoas, independentemente de seu gênero, identidade ou expressão de gênero.

Nesse contexto, a Companhia atua para eliminar barreiras, combater estereótipos e fomentar um ambiente em que todos possam acessar oportunidades de forma equitativa e desenvolver suas carreiras com base em suas competências, desempenho e potencial.

A Kepler Weber repudia qualquer prática que limite oportunidades profissionais em razão do gênero, gravidez, maternidade, paternidade, identidade ou expressão de gênero.

6.2. Interseccionalidade

A Kepler Weber reconhece que as pessoas possuem identidades múltiplas e que diferentes características individuais podem se combinar e influenciar suas vivências, oportunidades e desafios no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, a Companhia busca considerar a interseccionalidade na construção de suas políticas, práticas e iniciativas de diversidade, equidade e inclusão, compreendendo que determinadas pessoas ou grupos podem estar expostos a formas simultâneas ou sobrepostas de discriminação, exclusão ou desigualdade.

A adoção dessa perspectiva contribui para a promoção de um ambiente mais inclusivo, respeitoso e equitativo, capaz de acolher a pluralidade das experiências humanas e fortalecer o sentimento de pertencimento de todos os públicos.

6.3. Apoio à Parentalidade e às Responsabilidades de Cuidado

A Companhia reconhece a importância da corresponsabilidade familiar e do equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

AKB D FM LT m.f. R WEDS

	POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO (DE&I)	POCA 024 Página: 5
---	--	--

Nesse contexto, busca promover ambiente de trabalho respeitoso, inclusivo e acolhedor para mães, pais, adotantes e cuidadores, incentivando práticas que contribuam para a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares, observadas as diretrizes internas e a legislação aplicável.

6.4. Equidade Salarial

A Kepler Weber adota práticas destinadas a assegurar a igualdade de remuneração para trabalho de igual valor, observando critérios objetivos relacionados à função exercida, qualificação, desempenho, experiência e responsabilidades do cargo.

A Companhia poderá realizar avaliações periódicas com o objetivo de identificar e mitigar eventuais disparidades remuneratórias injustificadas, promovendo a equidade e a transparência em seus processos de remuneração e reconhecimento profissional.

6.5. Diversidade Racial e Étnica

A construção de um ambiente verdadeiramente inclusivo exige o enfrentamento de desigualdades históricas e estruturais que impactam diferentes grupos raciais e étnicos.

Por esse motivo, a Kepler Weber mantém o compromisso de promover a equidade racial, incentivar a representatividade e adotar práticas que contribuam para a eliminação de preconceitos e discriminações, valorizando a pluralidade de identidades, origens e culturas.

A Companhia não tolera qualquer manifestação de racismo, preconceito racial ou discriminação étnica, seja ela explícita ou implícita.

Comentários ofensivos, piadas, estereótipos ou comportamentos discriminatórios relacionados à raça ou etnia serão tratados com rigor e poderão resultar em medidas disciplinares.

6.6. Inclusão de Pessoas com Deficiência

A inclusão de pessoas com deficiência representa um princípio essencial para a construção de ambientes acessíveis, diversos e respeitosos.

Assim, são promovidas ações voltadas à eliminação de barreiras físicas, tecnológicas, comunicacionais e atitudinais, assegurando condições adequadas para que todas as pessoas possam participar plenamente da vida profissional e exercer suas atividades com autonomia e dignidade.

A deficiência não poderá ser utilizada como critério para restringir oportunidades de contratação, desenvolvimento ou promoção profissional.

6.6.1 Acessibilidade e Adaptações Razoáveis

A Kepler Weber compromete-se a promover condições de acessibilidade física, tecnológica, comunicacional e organizacional que favoreçam a plena participação das pessoas em suas atividades profissionais.

Sempre que necessário e tecnicamente viável, poderão ser implementadas adaptações razoáveis destinadas a remover barreiras que dificultem o acesso, a permanência ou o desenvolvimento profissional de colaboradores e candidatos.

14B



FM

LT



R

WEDS

	POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO (DE&I)	POCA 024 Página: 6
---	--	------------------------------

6.7. Diversidade Geracional

A convivência entre diferentes gerações proporciona a troca de conhecimentos, experiências e perspectivas que enriquecem o ambiente de trabalho e fortalecem as relações profissionais.

Dessa forma, busca-se promover uma cultura de respeito e colaboração entre profissionais de diferentes faixas etárias, valorizando tanto a experiência acumulada quanto as novas formas de pensar, aprender e inovar.

Nenhum profissional será favorecido ou prejudicado em razão de sua idade.

6.8. Inclusão da Comunidade LGBTQIA+

O respeito à diversidade de orientações sexuais, identidades e expressões de gênero faz parte dos princípios fundamentais que orientam as relações no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, são incentivadas práticas que promovam a igualdade de oportunidades, o respeito às individualidades e a construção de um ambiente seguro, acolhedor e livre de qualquer forma de discriminação ou preconceito.

A Kepler Weber reconhece o direito de todas as pessoas viverem sua identidade e orientação de forma autêntica, sem receio de discriminação, exclusão ou constrangimento.

Atitudes discriminatórias, comentários ofensivos, piadas ou qualquer manifestação de preconceito são consideradas incompatíveis com os valores da Companhia.

6.9 Abrangência e Evolução das Práticas de Diversidade e Inclusão

Os compromissos previstos nesta Política abrangem as diferentes dimensões da diversidade e não se limitam aos temas expressamente tratados nos itens anteriores. A Companhia reconhece que características, identidades, experiências, perspectivas, origens e trajetórias distintas podem influenciar a participação e as oportunidades das pessoas no ambiente de trabalho.

A Kepler Weber buscará avaliar e aperfeiçoar continuamente suas práticas, iniciativas e processos internos, considerando a evolução das relações sociais, das necessidades de seus públicos, da legislação aplicável e das referências reconhecidas de mercado, com o objetivo de prevenir barreiras, promover igualdade de oportunidades e fortalecer um ambiente inclusivo, respeitoso e acessível.

7. Prevenção à Discriminação, Assédio e Violência

A manutenção de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso depende do compromisso coletivo com a ética, a integridade e o respeito às pessoas.

Por essa razão, nenhuma forma de discriminação, assédio, violência ou comportamento abusivo é compatível com os valores da Kepler Weber, sendo adotadas medidas preventivas, educativas e corretivas para assegurar relações profissionais saudáveis e respeitadas.

8. Recrutamento, Seleção, Desenvolvimento e Promoção

A Kepler Weber compromete-se a garantir que seus processos de gestão de pessoas sejam conduzidos de forma transparente, imparcial e inclusiva.

ALB



FM

LT



R

WEDS

	POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO (DE&I)	POCA 024 Página: 7
---	--	------------------------------

As decisões relacionadas à admissão, promoção, movimentação interna, treinamentos, benefícios, remuneração e reconhecimento deverão considerar exclusivamente critérios relacionados a competências, desempenho, potencial e requisitos do cargo.

Sempre que possível, a Companhia buscará ampliar a diversidade de candidatos, reduzir vieses nos processos de seleção e estimular a representatividade em diferentes níveis hierárquicos.

A Companhia reconhece que vieses inconscientes podem influenciar decisões relacionadas à contratação, avaliação, desenvolvimento e promoção profissional. Por essa razão, buscará promover ações de conscientização, treinamento e aperfeiçoamento dos processos internos, visando reduzir a influência desses vieses e fortalecer a tomada de decisões baseadas em critérios objetivos e meritocráticos.

9. Governança de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I)

A Kepler Weber reconhece que a promoção da diversidade, equidade e inclusão requer comprometimento institucional, definição clara de responsabilidades e acompanhamento contínuo de resultados.

A governança de DE&I tem como objetivo assegurar que os princípios estabelecidos nesta Política sejam incorporados à cultura organizacional, aos processos de gestão de pessoas e às decisões corporativas da Companhia.

A estrutura de governança de DE&I baseia-se nos princípios de comprometimento da Alta Administração, igualdade de oportunidades, transparência, responsabilização, monitoramento e melhoria contínua.

9.1. Monitoramento de Indicadores

A Companhia poderá acompanhar periodicamente indicadores relacionados à diversidade, equidade e inclusão, com o objetivo de avaliar a efetividade de suas iniciativas e identificar oportunidades de aprimoramento.

Entre os indicadores que poderão ser monitorados estão:

- Representatividade de mulheres;
- Mulheres em cargos de liderança;
- Diversidade racial e étnica;
- Pessoas com deficiência;
- Movimentações internas e promoções;
- Denúncias relacionadas à discriminação, assédio e preconceito;

Os resultados obtidos poderão subsidiar a definição de planos de ação e iniciativas de melhoria contínua.

A Companhia poderá divulgar periodicamente informações relacionadas à evolução de seus indicadores e ações de DE&I, observando requisitos legais, estratégicos e de confidencialidade

10. Responsabilidades

A efetividade desta Política depende da participação ativa e do comprometimento de todas as pessoas que integram ou se relacionam com a Kepler Weber.

Cada público possui responsabilidades específicas na promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, respeitoso e livre de discriminação, contribuindo para o fortalecimento de uma cultura baseada na valorização das diferenças.

AAB

D

FM

LT

W.F.

R

W.F.D.S.

	POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO (DE&I)	POCA 024 Página: 8
---	--	------------------------------

10.1. Lideranças

As lideranças devem atuar como exemplos dos valores desta Política, promovendo o respeito, a inclusão e a valorização da diversidade em suas equipes.

Também são responsáveis por prevenir e tratar adequadamente situações de discriminação ou desrespeito.

10.2 Colaboradores

Todos os colaboradores devem contribuir para a construção de um ambiente respeitoso, acolhedor e inclusivo, atuando em conformidade com esta Política e denunciando situações que violem seus princípios.

10.3. Gente e Gestão

Cabe à área de Gente e Gestão coordenar iniciativas de diversidade e inclusão, apoiar lideranças, monitorar indicadores, promover treinamentos e garantir a efetividade desta Política.

10.4. Gerência Jurídica, Governança & Compliance

Responsável por integrar esta Política ao Programa de Integridade, apoiar sua implementação e treinamento, monitorar sua efetividade, especialmente quanto aos indicadores de denúncias e propor melhorias contínuas. Atuar em conjunto com outras áreas para garantir a coerência entre as políticas institucionais.

11. Canal de Ética

Todos os colaboradores, parceiros de negócios e membros da alta direção que tiverem conhecimento de condutas irregulares, ilícitas ou em desacordo com esta Política, com o Código de Ética e Conduta, ou com as normas e regulamentos internos da Companhia, devem reportar imediatamente a situação por meio dos canais oficiais.

A Kepler Weber disponibiliza o Canal de Ética, um meio seguro, confidencial e acessível para o registro de denúncias relacionadas a comportamentos inadequados, incluindo assédio moral, assédio sexual, discriminação, corrupção, fraudes e outras violações éticas.

O Canal de Ética é gerenciado por empresa independente e especializada, garantindo o sigilo das informações e a proteção da identidade do denunciante, sempre que solicitado.

O canal está disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, por meio dos seguintes meios:



Site: contatoseguro.com.br/keplerweber;



e-mail: compliance@kepler.com.br



Telefone: 0800 648 6328.

A omissão diante de condutas irregulares contribui para sua perpetuação. Por isso, denuncie. A ética é responsabilidade de todos.

AKB

FM

lt

WEDS

R

	POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO (DE&I)	POCA 024 Página: 9
---	--	--

12. Compromisso com a Não Retaliação aos Denunciantes de Boa-Fé

A Kepler Weber reafirma seu compromisso com a ética, integridade e proteção dos direitos de seus colaboradores, membros da alta direção e parceiros de negócios. A Companhia incentiva fortemente o reporte de condutas antiéticas, ilícitas ou em desacordo com esta Política, com o Código de Ética e Conduta ou com as normas internas e legais aplicáveis.

Com o objetivo de proteger o denunciante de boa-fé, a Companhia não admite qualquer forma de retaliação. Nenhum colaborador que realize uma denúncia legítima e fundamentada deve ser alvo de medidas disciplinares, assédio, transferência involuntária, restrição de oportunidades, discriminação ou qualquer outra forma de represália.

O Canal de Ética é uma ferramenta segura e confidencial para o recebimento de denúncias relacionadas a violações éticas, legais ou normativas. Gerenciado por empresa independente, o canal garante o anonimato, a confidencialidade e a proteção contra retaliações, assegurando que o denunciante possa se manifestar com segurança e responsabilidade.

Denunciar é um ato de integridade, sendo a proteção do denunciante um dever institucional para a Kepler Weber.

13. Descumprimento da Política

A violação de quaisquer princípios e vedações desta Política sujeita o colaborador, membro da alta direção, administrador ou conselheiro às sanções disciplinares, correspondentes à gravidade da infração, previstas a seguir:

- Advertência verbal;
- Advertência por escrito;
- Suspensão;
- Demissão sem justa causa;
- Demissão por justa causa;
- Desligamento do órgão de governança do qual faz parte;
- Ação judicial cabível ao caso.

No caso de colaboradores terceiros, prestadores de serviço e parceiros, as sanções são:

- Advertência formal ou Notificação Extrajudicial;
- Substituição do terceiro infrator na prestação do serviço para a Companhia;
- Cobrança de multa;
- Rescisão contratual;
- Exclusão da Doação ou Patrocínio realizado pela Companhia;
- Impossibilidade de contratação, no caso de contrato não mais vigente.

Para mais informações sobre o tema, consulte a Política de Penalidades e Consequências disponível no site corporativo.

14. Divulgação da Política, Dúvidas e Sugestões

É responsabilidade de todos os colaboradores e membros da alta direção da Companhia promover a ampla divulgação desta Política, assegurando que ela esteja acessível a todos os públicos interessados. Além disso, é








	POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO (DE&I)	POCA 024 Página: 10
---	--	-------------------------------

fundamental conscientizar os colaboradores sobre a importância de sua observância, incentivando o esclarecimento de dúvidas e o encaminhamento de sugestões ou preocupações relacionadas à sua aplicação. A área de Compliance é responsável por realizar treinamentos periódicos sobre esta Política, os quais devem ser aplicados a todos os colaboradores da Companhia e, quando julgado necessário, também a terceiros que mantenham vínculo com a organização.

Além disso, a Companhia promoverá ações de conscientização, capacitação e sensibilização relacionadas aos temas de diversidade, equidade, inclusão, prevenção à discriminação, combate ao assédio e respeito às diferenças.

As lideranças poderão receber treinamentos específicos voltados à gestão inclusiva, prevenção de vieses inconscientes e promoção de ambientes psicologicamente seguros.

Quaisquer dúvidas quanto à interpretação, aplicação ou omissões desta Política devem ser encaminhadas à área Gerência Jurídica, Governança e Compliance, por meio do e-mail: compliance@kepler.com.br

15. Controle das Alterações

REVISÕES	DESCRIÇÃO DAS ALTERAÇÕES	DATA
00	Aprovação da 1ª versão da Política	17/09/2026

16. Disposições Finais

A presente Política entra em vigor após sua aprovação em reunião do Conselho de Administração da Companhia, realizada em 17/09/2026, e terá validade a partir de 15 (quinze) dias contados da data de sua publicação no site corporativo da Companhia.

A Companhia poderá, a seu exclusivo critério ou em decorrência de alterações legais e regulatórias, normativas ou de melhores práticas de mercado, revisar esta Política a qualquer momento.

Adicionalmente, esta Política poderá ser revisada sempre que forem identificadas necessidades de aprimoramento decorrentes da apuração de denúncias, investigações internas, processos judiciais ou administrativos, auditorias, avaliações de riscos, recomendações de órgãos de governança, resultados de monitoramentos, certificações, bem como em razão de novas situações, desafios ou circunstâncias que possam impactar a efetividade das diretrizes de Diversidade, Equidade e Inclusão da Companhia.

Além disso, está prevista a revisão periódica obrigatória a cada 2 (dois) anos, sendo que qualquer alteração relevante será submetida a nova aprovação pelo Conselho de Administração.

Esta Política revoga e substitui quaisquer normas internas anteriores que tratem do mesmo tema e que estejam em desacordo com as disposições aqui estabelecidas.

Este documento é parte integrante do contrato de trabalho firmado entre o colaborador e a Companhia, mantendo sua vigência enquanto perdurar o vínculo empregatício.

Quaisquer omissões, dúvidas de interpretação ou situações excepcionais relacionadas a esta Política deverão ser encaminhadas à Comissão de Integridade, que será responsável por sua análise e deliberação.

AKB  FM LT  R WEDS