

1. Objetivo

Esta Política tem como objetivo estabelecer diretrizes para a prevenção, identificação, tratamento e combate de todas as formas de assédio moral e assédio sexual no ambiente corporativo, condutas que violam os princípios do Programa de Integridade, do Código de Ética e Conduta e das demais normas internas da Kepler Weber e de suas controladas.

Complementando as disposições do Código de Ética e Conduta e das demais políticas da Companhia, esta Política também está alinhada às legislações vigentes e visa promover um ambiente de trabalho seguro, respeitoso, inclusivo e íntegro, pautado pela valorização da dignidade humana e pela proteção dos direitos fundamentais de todos os colaboradores.

2. Abrangência Desta Política

A presente Política é aplicável aos colaboradores, membros da alta direção, parceiros de negócios, fornecedores e terceiros que mantenham qualquer tipo de relação contratual com a Companhia e suas controladas ou que atuem em seu nome ou benefício, independentemente da natureza do vínculo.

Seu cumprimento é obrigatório e visa garantir um ambiente organizacional pautado pelo respeito, integridade e dignidade nas relações profissionais.

3. Definições

Assédio moral: Conduta reiterada que expõe pessoas a situações humilhantes, constrangedoras ou degradantes no ambiente de trabalho, durante o exercício de suas atividades, afetando sua dignidade, integridade psíquica ou física.

Assédio sexual: Ato ou conduta de natureza sexual, indesejada e ofensiva, que visa obter vantagem ou favorecimento sexual, afetando a liberdade, intimidade e autodeterminação da vítima. Pode ocorrer por meio de palavras, gestos, contatos físicos ou qualquer outra forma de abordagem.

Canal de Ética: Mecanismo disponibilizado ao público interno e externo para o recebimento de denúncias, sugestões ou relatos de condutas que violem o Código de Ética e Conduta, políticas internas ou legislações aplicáveis.

Colaborador: Pessoa física eleita ou contratada por qualquer empresa do Grupo Kepler Weber, incluindo presidente, diretores, conselheiros e empregados.

Comissão de Integridade: Comissão interna da Kepler Weber responsável pelo recebimento, condução, apuração e/ou investigação das denúncias recebidas através do Canal de Ética. Essa comissão é responsável por encaminhar as denúncias aos gestores responsáveis e/ou para investigação, responder aos denunciantes por meio do Canal de Ética, aplicar as medidas disciplinares relativas às denúncias procedentes ou parcialmente procedentes, classificadas como de “Baixo Risco” ou “Médio Risco”, e encaminhar os casos para a comissão disciplinar, sempre que necessário.

Comissão Disciplinar: Comissão interna da Kepler Weber responsável pela aplicação de medidas disciplinares relacionadas às denúncias recebidas através do Canal de Ética, classificadas como de “Alto Risco”, e pela apuração de denúncias graves e/ou ligadas as pessoas que participam da Comissão de Integridade.

Companhia: Qualquer empresa integrante do Grupo Kepler Weber.

Discriminação: Toda forma de distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em características pessoais como sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça

ELABORADOR

Michelli Andreola / Karine Olczevski

APROVADOR

Conselho de Administração

kō

DW

AHB

PL

RPS

LT

MFDS

DAS

cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha como efeito ou propósito anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais.

Medidas Disciplinares: Sanções aplicáveis em decorrência do descumprimento de normas internas, do Código de Ética e Conduta, das políticas da Companhia ou da legislação vigente. Podem incluir advertência, suspensão, desligamento, entre outras previstas em regulamento.

Membros da Alta Direção: Pessoas físicas com poder de gestão sobre os negócios da Companhia, tais como membros do Conselho de Administração, da Diretoria e do Conselho Fiscal.

4. Informação Documentada

Área:					
Nº	IDENTIFICAÇÃO	ARMAZENAMENTO (local) RECUPERAÇÃO (ordem)	PROTEÇÃO (forma de arquivamento)	TEMPO DE REtenção	DISPOSIÇÃO
1.	XX	XX	XX	XX	XX

5. Diretrizes Gerais

A Kepler Weber não tolera nenhum ato que possa configurar assédio moral e/ou sexual no local de trabalho e espera de seus colaboradores, membros da alta direção, parceiros de negócios, fornecedores e terceiros que mantenham relação contratual, que atuem com integridade e ética, respeitando todas as leis, normas, códigos e políticas.

A Kepler Weber executa seus negócios de forma ética e transparente e não tolera nenhuma prática associada a qualquer ato de assédio, pois busca fielmente que todos sejam tratados com respeito, garantindo relações profissionais saudáveis e ambientes de trabalho respeitosos e éticos para que todos se sintam parte da Companhia e de seus propósitos.

Por isso, com o intuito de educar e responsabilizar atos de violação, devidamente comprovados, contrários ao nosso Código de Ética e Conduta, políticas e leis, a Companhia exercerá seu poder disciplinar, aplicando as sanções previstas de acordo com a gravidade de cada infração e de forma justa.

6. Assédio Moral

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, com intenção de desestabilizá-la, no exercício de suas atividades. Essas condutas podem se manifestar por meio de palavras, comportamentos, atos, gestos ou escritas que:

- causem danos à personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica da pessoa;
- coloquem em risco seu emprego;
- ou degradem o ambiente de trabalho.

6.1 Classificação E Tipologia Do Assédio Moral

O assédio moral pode se manifestar de diferentes formas, conforme a relação hierárquica entre as partes envolvidas:

- **Assédio Moral Vertical:** Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, entre gestores e subordinados. Pode ser subdividido em:

ELABORADOR

Michelli Andreola / Karine Olczevski

APROVADOR

Conselho de Administração

ko

DW

ATB

PL

RPS

LT

MFDS

JD

- **Descendente:** Quando o assédio é praticado por superiores hierárquicos em relação a seus subordinados, por meio de pressões excessivas, humilhações ou desqualificações constantes.
- **Ascendente:** Quando o assédio é praticado por subordinado(s) contra um superior hierárquico, com o objetivo de desestabilizá-lo ou comprometer sua autoridade.
- **Assédio Moral Horizontal:** Ocorre entre pessoas que ocupam o mesmo nível hierárquico, como colegas de equipe, por meio de atitudes hostis, sabotagens, exclusão social, entre outras práticas.
- **Assédio Moral Misto:** Caracteriza-se pela combinação de assédio vertical (ascendente ou descendente) e horizontal, envolvendo múltiplos níveis hierárquicos.

Situações isoladas de conflito ou desentendimento podem causar dano moral, mas não configuram, por si só, assédio moral. Para que o assédio moral seja caracterizado, é necessário que as condutas sejam repetitivas, prolongadas no tempo e tenham intenção de causar prejuízo emocional, psicológico ou profissional à vítima.

6.2 Abrangência Do Assédio Moral

O assédio moral pode se manifestar de diferentes formas, conforme o contexto e a origem das condutas:

- **Assédio Moral Interpessoal:** Ocorre de forma direta e individualizada, quando uma pessoa, de maneira intencional e reiterada, busca prejudicar, isolar ou eliminar outro profissional da equipe, afetando sua autoestima, reputação ou desempenho.
- **Assédio Moral Institucional:** Manifesta-se quando a própria organização, por meio de sua cultura, práticas ou omissões, incentiva, permite ou tolera comportamentos abusivos. Pode ocorrer, por exemplo, por meio de metas abusivas, sobrecarga de trabalho, ausência de mecanismos de denúncia eficazes ou negligência diante de relatos de assédio.

6.3 Causas Do Assédio Moral

O assédio moral pode ser favorecido por diversos fatores organizacionais e comportamentais, entre os quais destacam-se:

- Ausência de políticas claras de integridade, respeito e conduta ética;
- Cultura organizacional permissiva ou tolerante em relação a comportamentos abusivos, desrespeitosos ou discriminatórios;
- Estilo de liderança autoritário, baseado no medo, na intimidação ou no controle excessivo como forma de comando;
- Ambiente de trabalho excessivamente competitivo, individualista ou com foco exclusivo em resultados, em detrimento do bem-estar das pessoas;
- Falta de capacitação e sensibilização de lideranças e equipes sobre temas como respeito, empatia, comunicação não violenta e prevenção ao assédio.

6.4 Consequências Do Assédio Moral

O assédio moral no ambiente de trabalho pode gerar impactos significativos tanto para a vítima quanto para a organização. Entre as principais consequências, destacam-se:

Para a vítima:

- Problemas de saúde física e mental (como ansiedade, depressão, insônia, entre outros);
- Afastamentos frequentes e licenças médicas recorrentes;

ELABORADOR

Michelli Andreola / Karine Olczevski

APROVADOR

Conselho de Administração

ko

DW

ATB

PL

RPS

LT

MWFDS

DP

- Redução da produtividade e da motivação;
- Isolamento social e prejuízos nas relações interpessoais;
- Aumento do estresse e da insegurança no ambiente de trabalho.

Para a organização:

- Queda na eficiência e na qualidade das atividades desempenhadas;
- Aumento do absenteísmo e da rotatividade de pessoal (turnover);
- Deterioração do clima organizacional, tornando-o tóxico e hostil;
- Danos à imagem e reputação da marca;
- Riscos jurídicos, como ações trabalhistas, indenizações e multas administrativas;
- Perda de talentos e dificuldade de retenção de profissionais qualificados.

6.5 Exemplos De Assédio Moral

A seguir, são apresentados exemplos de condutas que podem caracterizar assédio moral no ambiente de trabalho:

- Privar a pessoa do acesso a ferramentas, sistemas ou informações necessárias para a execução de suas atividades;
- Sonegar informações essenciais ou fornecer dados incorretos com o intuito de induzir ao erro;
- Não atribuir tarefas, deixando a pessoa ociosa, com o objetivo de desmoralizá-la ou expô-la ao ridículo;
- Atribuir tarefas inferiores ou superiores às suas competências, de forma frequente e proposital;
- Contestar sistematicamente decisões ou criticar o trabalho de forma exagerada, injusta ou pública;
- Fazer piadas ofensivas ou comentários sarcásticos sobre aparência, religião, orientação sexual ou condição de saúde;
- Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes;
- Criticar a vida pessoal, preferências ou convicções da pessoa;
- Segregar fisicamente ou socialmente a pessoa no ambiente de trabalho;
- Impedir ou dificultar a comunicação com colegas ou superiores;
- Excluir de confraternizações, reuniões, refeições ou outras atividades coletivas;
- Agredir verbalmente, gritar, usar gestos de desprezo ou ameaçar com violência física ou emocional;
- Realizar controle excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada;
- Pressionar para que a pessoa renuncie a direitos legais ou estatutários;
- Entregar, de forma contínua, carga de trabalho superior à dos colegas;
- Desconsiderar limitações de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas.

A caracterização do assédio moral depende da repetição, intencionalidade e impacto negativo das condutas sobre a dignidade, saúde ou desempenho da vítima.

6.6 O Que Não Caracteriza Assédio Moral

Nem toda situação desconfortável ou conflitante no ambiente de trabalho configura assédio moral. A seguir, são apresentados exemplos de condutas que, desde que realizadas com respeito, proporcionalidade e dentro dos limites legais e institucionais, não caracterizam assédio moral:

- **Exigências profissionais:** Cobranças por desempenho, cumprimento de metas, avaliações de comportamento ou qualidade do trabalho, quando feitas de forma respeitosa, objetiva e alinhada às

normas da Companhia.

- **Aumento do volume de trabalho:** Períodos de maior demanda ou necessidade de serviço extraordinário, desde que sejam compatíveis com a função, temporários e devidamente justificados.
- **Uso de mecanismos tecnológicos de controle:** Ferramentas utilizadas para monitoramento de atividades, produtividade ou segurança, desde que aplicadas de forma transparente e igualitária.
- **Conflitos pontuais ou desentendimentos isolados:** Divergências ocasionais entre colegas ou superiores, sem repetição sistemática ou intenção de prejudicar.
- **Aplicações de Medidas disciplinares:** Sanções decorrentes de infrações comprovadas às normas internas, aplicadas com base em critérios objetivos, proporcionalidade e respeito ao contraditório.

A caracterização do assédio moral exige repetição, intencionalidade e impacto negativo à dignidade ou saúde da pessoa. A gestão responsável e o exercício da liderança não devem ser confundidos com práticas abusivas.

7. Assédio Sexual

Assédio sexual é toda conduta de natureza sexual não desejada pela pessoa destinatária, manifestada por palavras, gestos, comportamentos, contatos físicos ou qualquer outra forma de abordagem, que cause constrangimento, intimidação ou viole a liberdade sexual, a intimidade e a dignidade da vítima.

No ambiente de trabalho, o assédio sexual pode ocorrer de forma explícita ou sutil, com ou sem relação hierárquica, e pode envolver o uso indevido de influência, autoridade ou posição funcional para constranger, coagir ou induzir alguém a aceitar comportamentos ou propostas de cunho sexual.

Diferentemente do assédio moral, o assédio sexual não exige reiteração da conduta: um único ato pode ser suficiente para sua caracterização, desde que estejam presentes os elementos de natureza sexual, ausência de consentimento e impacto negativo à vítima.

Essa prática é inadmissível e incompatível com os princípios de respeito, igualdade, integridade e segurança que devem reger todas as relações profissionais no âmbito da Companhia.

7.1 Classificação E Tipologia Do Assédio Sexual

O assédio sexual pode se manifestar de diferentes formas e em variados contextos, sendo classificado conforme a natureza da conduta e a relação entre as pessoas envolvidas. A seguir, apresentam-se as principais tipologias reconhecidas:

- **Assédio por chantagem:** Quando há tentativa de obtenção de favorecimento sexual mediante promessa de benefícios ou ameaça de prejuízos profissionais.
- **Assédio por intimidação (Ambiente Hostil):** Quando condutas de cunho sexual criam um ambiente ofensivo, humilhante ou constrangedor, mesmo sem promessa ou ameaça explícita.
- **Assédio Sexual Vertical:** Pode ocorrer de forma descendente (de superiores para subordinados) ou ascendente (de subordinados para superiores), com base em relações de poder.
- **Assédio Sexual Horizontal:** Entre colegas de mesmo nível hierárquico, sem relação direta de subordinação.
- **Assédio Sexual Misto:** Quando há combinação de diferentes formas de assédio, como chantagem e ambiente hostil, ou quando a conduta parte de múltiplos agentes.

ELABORADOR

Michelli Andreola / Karine Olczevski

APROVADOR

Conselho de Administração

7.2 Causas Do Assédio Sexual

O assédio sexual pode ter origem em diversos fatores, muitas vezes relacionados a aspectos culturais, estruturais e comportamentais presentes no ambiente de trabalho. Entre as principais causas, destacam-se:

- Cultura organizacional permissiva, que naturaliza comportamentos inadequados e não estabelece limites claros de conduta;
- Desigualdade de poder nas relações hierárquicas, que pode favorecer o uso indevido de autoridade para obtenção de favores sexuais;
- Desrespeito aos direitos e à dignidade das pessoas, refletido em atitudes discriminatórias ou abusivas;
- Falta de conhecimento sobre os direitos e os canais de denúncia, o que leva muitas vítimas ao silêncio por medo de retaliação, vergonha ou insegurança;
- Indiferença institucional, caracterizada pela ausência de medidas preventivas, acolhimento adequado ou responsabilização dos agressores.

7.3 Consequências Do Assédio Sexual

O assédio sexual no ambiente de trabalho gera impactos significativos tanto para as vítimas quanto para a organização. Suas consequências podem ser de ordem psicológica, física, organizacional, jurídica e institucional, comprometendo o bem-estar individual e a integridade da instituição. Entre as principais, destacam-se:

- Ambiente de trabalho tóxico e inseguro, marcado por medo, desconfiança e desmotivação;
- Queda na produtividade individual e coletiva, devido ao comprometimento emocional e psicológico das pessoas envolvidas;
- Aumento da rotatividade de pessoal (turnover) e da evasão de talentos;
- Elevação das taxas de absenteísmo, com faltas frequentes e afastamentos por motivos de saúde;
- Desgaste da imagem institucional, afetando a credibilidade e a confiança da sociedade;
- Responsabilização disciplinar, civil e criminal do assediador;
- Indenizações cíveis, trabalhistas e multas administrativas, decorrentes de ações judiciais;
- Problemas psicológicos, como ansiedade, depressão, estresse e síndrome de burnout;
- Problemas físicos, como distúrbios do sono, dores crônicas e alterações no apetite;
- Isolamento social e profissional, com prejuízos nas relações interpessoais e na carreira.

Essas consequências reforçam a importância de uma atuação institucional firme na prevenção, acolhimento e responsabilização em casos de assédio sexual.

7.4 Exemplos De Assédio Sexual

As condutas a seguir, quando indesejadas e com conotação sexual, podem configurar assédio sexual no ambiente de trabalho:

- Comentários, insinuações ou conversas de teor sexual, inclusive sobre a vida íntima da vítima;
- Piadas, expressões ou brincadeiras com conteúdo sexual, ainda que disfarçadas de humor;
- Contato físico não consentido, como toques, abraços forçados ou aproximações invasivas;
- Solicitação direta ou indireta de favores sexuais, com ou sem promessa de benefícios;
- Convites insistentes para encontros ou saídas, especialmente quando acompanhados de pressão ou constrangimento;

- Exibição de conteúdo pornográfico ou criação de ambiente com imagens, objetos ou linguagem sexualmente explícita;
- Insinuações verbais ou não verbais, explícitas ou veladas, com conotação sexual;
- Uso de gestos, palavras escritas ou faladas com conteúdo sexual ofensivo;
- Chantagens envolvendo promessas de promoção, manutenção do cargo ou outras vantagens em troca de favores sexuais;
- Ameaças, diretas ou indiretas, de retaliação profissional caso a vítima recuse investidas sexuais;
- Comentários constrangedores sobre a aparência física, vestimenta ou comportamento da vítima.

7.5 O Que Não Caracteriza Assédio Sexual

Nem toda interação interpessoal configura assédio sexual. Para que uma conduta seja considerada assédio, é necessário que ela seja indesejada, de natureza sexual e cause constrangimento ou violação da liberdade da pessoa. Assim, não se enquadram como assédio sexual:

- Elogios respeitosos e sem conotação sexual;
- Interações afetivas, paqueras ou flertes consentidos e reciprocamente desejados.

É importante destacar que o assédio sexual pode ocorrer independentemente do gênero ou da orientação sexual das pessoas envolvidas, podendo ser praticado:

- De homens contra mulheres;
- De mulheres contra homens;
- Entre pessoas do mesmo gênero (homens contra homens ou mulheres contra mulheres).

7.6 O Que Caracteriza Crime

O assédio sexual configura crime quando uma pessoa, valendo-se de sua posição de autoridade, superioridade hierárquica ou ascendência decorrente do exercício de cargo ou função, constrange outra com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento de natureza sexual.

O ordenamento jurídico brasileiro estabelece como crime as condutas descritas abaixo:

- Art. 216-A do Código Penal – que trata do crime de assédio sexual, especialmente em contextos de relação de poder ou hierarquia;
- Art. 215-A do Código Penal – que trata do crime de importunação sexual, aplicável a condutas de cunho sexual praticadas sem consentimento, mesmo fora de relações hierárquicas.

É importante destacar que todas as formas de assédio sexual são graves e devem ser denunciadas, independentemente de sua tipificação penal. O silêncio da vítima, muitas vezes motivado por medo, vergonha ou desconhecimento, contribui para a perpetuação dessas práticas.

A Kepler Weber disponibiliza o Canal de Ética, um canal seguro e confidencial para o recebimento de denúncias de condutas contrárias à legislação vigente, ao Código de Ética e Conduta, bem como às políticas e procedimentos institucionais.

8. Descumprimento Da Política

A violação de quaisquer princípios e vedações desta Política sujeita o colaborador, membro da direção 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 de 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 SESuit e no site corporativo <https://www.kepler.com.br/governanca/politicas-kw>.

9. Canal De Ética

Todos os colaboradores, terceiros, 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: www.contatoseguro/keplerweber;



e-mail: compliance@kepler.com.br



Telefone: 0800 648 6328.

As denúncias também podem ser encaminhadas diretamente à Gerência Jurídica, Governança e Compliance ou à Comissão de Integridade, conforme o caso.

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

ELABORADOR

Michelli Andreola / Karine Olczevski

APROVADOR

Conselho de Administração

9.1 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.

10. 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 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.

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

11. Controle Das Alterações

REVISÕES	DESCRÍÇÃO DAS ALTERAÇÕES	DATA
00	Aprovação da 1ª versão da Política	26/08/2025

12. Disposições Finais

A presente Política entra em vigor após sua aprovação em reunião do Conselho de Administração da Companhia, realizada em 26/08/2025, e terá validade a partir de 15 (quinze) dias contados da data de sua publicação no site corporativo da Companhia: <https://www.kepler.com.br/governanca/politicas-kw>.

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

ELABORADOR

Michelli Andreola / Karine Olczevski

APROVADOR

Conselho de Administração

kO

DW

AHB

PA

RPS

LT

WFDS

D

CÓPIA CONTROLADA

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

ESTE DOCUMENTO IMPRESSO É VÁLIDO SOMENTE SE ESTIVER COM A MESMA REVISÃO DO DOCUMENTO PUBLICADO NO SISTEMA SESUITE.

ELABORADOR

Michelli Andreola / Karine Olczevski

APROVADOR

Conselho de Administração

ko

DW

ATB

PA

RPS

LT

MFDS

JD