

	<h2>Política de Diversidade e Inclusão</h2>	Nº DOCUMENTO CORP.GOV.POL.010
		DATA DE EMISSÃO 24/10/2023
		VERSÃO 00
		PÁGINA 1 /12

Considerações Iniciais

O Grupo Patense reconhece e valoriza as diversidades em todas as suas relações, não realizando e/ou tolerando qualquer expressão, atitude ou comportamento discriminatório e constrangedor nas relações e ambiente de trabalho.

Acreditamos na cultura inclusiva como pilar fundamental para promover a experiência positiva das pessoas, a inovação e um clima organizacional saudável, que confirma a postura ética do Grupo Patense e a torna ainda mais atrativa e competitiva.

Por isso, incentivamos uma postura de respeito e valorização das diferenças, não permissiva a situações de discriminação contra grupos sub-representados por seu gênero, orientação sexual, origem étnica/racial, nacionalidade, bagagem cultural, identidade e expressão de gênero, deficiência, faixa etária, religião, status socioeconômico, modo de pensar, crença entre outros.

Sumário

1. Objetivo	2
2. Abrangência	2
3. Definições	2
4. Diretrizes	5
5. Compromisso do Grupo Patense com a Diversidade, Equidade e Inclusão	5
6. Responsabilidades	9
7. Sanções	10
8. Anexos	11
9. Referências	11
10. Disposições Finais.....	11
11. Histórico de revisões	11

	<h2>Política de Diversidade e Inclusão</h2>	Nº DOCUMENTO CORP.GOV.POL.010
		DATA DE EMISSÃO 24/10/2023
		VERSÃO 00
		PÁGINA 2 / 12

1. Objetivo

Esta Política visa estabelecer diretrizes e critérios de diversidade e inclusão para os processos relativos à gestão de pessoas no Grupo Patense, em todos os níveis hierárquicos, incluindo premissas de diversidade para presença de grupos sociais minorizados (gênero, raça/etnia, gerações) nas lideranças da Companhia, por meio da definição, implementação e gerenciamento de políticas, programas e iniciativas de diversidade e inclusão, alinhadas à estratégia, cultura organizacional e valorização da contribuição de cada pessoa, para promover um ambiente de trabalho cada vez mais inclusivo.

2. Abrangência

Esta Política estabelece as diretrizes a serem observadas por todos os colaboradores, independentemente das atividades que desempenham, cargo ou função que ocupam e unidade em que estejam alocados, bem como por todos os clientes, usuários, fornecedores, prestadores de serviços, parceiros que venha a se relacionar com o Grupo Patense.

3. Definições

3.1. Ações Afirmativas: São medidas políticas ou institucionais que visam equilibrar a balança e acabar com a exclusão social, cultural e econômica de indivíduos pertencentes a grupos que sofrem qualquer tipo de discriminação.

3.2. Anticapacitista: Conduta contrária ao capacitismo e que atua ativamente para reduzir as desigualdades em relação às pessoas com deficiência.

3.3. AntiLGBTfóbica: Conduta contrária à LGBTfobia e que atua ativamente para reduzir as desigualdades em relação às pessoas LGBTQIA+.

3.4. Antimachista: Conduta contrária ao machismo e que atua ativamente para reduzir as desigualdades de gênero.

3.5. Antirracista: Conduta contrária ao racismo e que atua ativamente para reduzir as desigualdades raciais.

	<h2>Política de Diversidade e Inclusão</h2>	Nº DOCUMENTO CORP.GOV.POL.010
		DATA DE EMISSÃO 24/10/2023
		VERSÃO 00
		PÁGINA 3 / 12

3.6. Assédio Moral: Conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade, integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

3.7. Assédio Sexual: Crime definido no artigo 216-A do Código Penal como “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

3.8. Discriminação: Toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, idade, estado civil, aparência, orientação sexual, deficiência, doença, religião, opinião política, nacionalidade, origem social ou outra razão, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou na profissão; preconceito em ação.

3.9. Diversidade: conjunto de características que diferenciam as pessoas, tornando cada indivíduo único e singular. É a gama de diferenças humanas, sejam elas sociais ou culturais, incluindo, mas não se limitando a raça, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, classe social, deficiência, religiosidade, nacionalidade e crenças políticas.

3.10. Equidade: garantia da universalização de acesso aos direitos fundamentais com imparcialidade. Reconhecer as desigualdades e agir em busca da justiça e igualdade.

3.11. Etnia: É o conjunto de costumes, tradições e crenças atribuídas a um grupo social. Também é uma forma de identificação cultural (marcada pelas características físicas, origem e conjunto de costumes).

3.12. Gênero: Refere-se aos papéis, comportamentos, expressões e características socialmente construídos e atribuídos às pessoas de acordo com o seu gênero (homens, mulheres, pessoas não binárias). Gênero não se refere ao sexo biológico.

3.13. Grupos Minorizados: O termo “grupos minorizados” tem o sentido conceitual de segmentos sociais que, independentemente da quantidade, têm pouca representação social, econômica (inserção no mercado de trabalho, ocupação de cargos de poder e outro) e política.

3.14. Inclusão: conquista de um ambiente de trabalho onde todos os indivíduos são tratados com justiça e respeito, têm igual acesso a oportunidades e recursos e podem contribuir para o sucesso de uma organização.

	<h2>Política de Diversidade e Inclusão</h2>	Nº DOCUMENTO CORP.GOV.POL.010
		DATA DE EMISSÃO 24/10/2023
		VERSÃO 00
		PÁGINA 4 / 12

3.15. LGBTQIA+: Cada letra representa um grupo de pessoas: lésbicas (mulheres que têm atração sexual por ou mantém relação afetiva e/ou sexual com outra mulher), gays (pessoas que sentem atração sexual e/ou mantém relação amorosa com indivíduo do mesmo sexo), bissexuais (atração sexual ou comportamento sexual voltado tanto a homens como a mulheres, ou por mais de um sexo ou gênero), transgêneros (pessoas cuja a identidade de gênero diverge do sexo físico biológico), transexuais (pessoas cuja a identidade de gênero diverge do sexo físico biológico) ou travestis (pessoas cuja a identidade de gênero diverge do sexo físico biológico), queer (pessoas que não sentem atração física e/ou sexual por nenhum dos sexos ou gêneros), intersexuais (pessoas que nascem com características sexuais biológicas que não se encaixam nas categorias típicas do sexo feminino ou masculino), assexuais (pessoas que não sentem atração sexual) e o símbolo de “mais” no final da sigla aparece para incluir outras identidades de gênero e orientações sexuais que não se encaixam no padrão cis-heteronormativo (pessoas heterossexuais, ou seja, que sentem atração afetiva/sexual somente pelo sexo/gênero diferente do seu), mas que não aparecem em destaque antes do símbolo.

3.16. LGBTfobia: Crime previsto na lei n. 7.716/1989. Em 2019, no Brasil, diante da falta de uma legislação específica sobre LGBTfobia, o STF equiparou a homofobia (rejeição ou aversão a homossexual e à homossexualidade) e a transfobia (atitudes, sentimentos ou ações negativas, discriminatórias ou preconceituosas contra pessoas transgênero, ou que se reconheçam como tal) aos dispositivos da lei 7.716, o mesmo que endereça o crime de racismo.

3.17. Orientação Sexual: É a atração sexual ou afetiva (involuntária e inerente) que uma pessoa sente por outras pessoas.

3.18. Raça: É o conjunto de hábitos, crenças e comportamentos compartilhados por meio de pessoas que também possuem características físicas semelhantes (geralmente e expressadas pela cor da pele). Ou seja, raça é a marca física de uma cultura.

3.19. Racismo: Crime previsto na lei n. 7.716/1989, que diz respeito à uma conduta discriminatória dirigida a determinado grupo ou coletividade. A lei de racismo enquadra uma série de situações como: recusar ou impedir acesso a estabelecimento comercial, impedir o acesso às entradas sociais em edifícios, discriminar nas relações de emprego, entre outros. Conceitualmente, o racismo é mais amplo do que a injúria, pois visa atingir uma coletividade indeterminada de indivíduos, discriminando toda a integralidade de uma etnia e uma raça.

3.20. Viéses Inconscientes: uma associação implícita, seja sobre pessoas, lugares ou situações,

	<h2>Política de Diversidade e Inclusão</h2>	Nº DOCUMENTO CORP.GOV.POL.010
		DATA DE EMISSÃO 24/10/2023
		VERSÃO 00
		PÁGINA 5 / 12

que muitas vezes são baseadas em informações equivocadas, imprecisas ou incompletas e incluem as histórias pessoais que trazemos para a situação. Seu resultado é o julgamento rápido sobre as pessoas, sem considerar fatos e dados ou sem considerar o impacto do nosso histórico e valores pessoais sobre esse julgamento.

4. Diretrizes

4.1. Compromisso institucional: respeitar e valorizar a singularidade de todos os empregados e stakeholders, promover um ambiente de trabalho inclusivo e combater a discriminação e o preconceito em todas as suas formas.

4.2. Liderança inspiradora: tomar decisões que sejam livres de preconceitos e baseadas exclusivamente em fatores objetivos. Promover ambientes inclusivos, fomentar momentos de escuta ativa, formar e desenvolver equipes diversas seja qual for a área da empresa. Posicionar-se ao presenciar condutas excludentes e/ou atitudes discriminatórias e inspirar as pessoas pelo exemplo.

4.3. Promoção de processos inclusivos e afirmativos: assegurar práticas, promover políticas, normas e processos internos inclusivos para atrair, contratar, desenvolver, reconhecer e reter os melhores e mais diversos talentos.

4.4. Valorização da diversidade dos empregados e stakeholders: reconhecer e valorizar as individualidades dos empregados e stakeholder e assegurar um ambiente de trabalho inclusivo que não tolere o preconceito e a discriminação.

5. Compromissos do Grupo Patense com a Diversidade, Equidade e Inclusão

5.1. Promover um ambiente de respeito a todos: reconhecer e valorizar as individualidades dos empregados e stakeholders, assegurando um ambiente de trabalho justo onde todos tenham igualdade de oportunidades para desenvolver seu potencial.

5.2. Construção de um ambiente de confiança: garantir um ambiente de segurança psicológica em que as pessoas tenham liberdade para serem elas mesmas, podendo compartilhar suas ideias e expor seus pontos de vista de forma respeitosa com os demais por meio do diálogo aberto e transparente.

5.3. Estabelecer processos livres de preconceitos: tratar todos de forma justa e igualitária, sem

	<h2>Política de Diversidade e Inclusão</h2>	Nº DOCUMENTO CORP.GOV.POL.010
		DATA DE EMISSÃO 24/10/2023
		VERSÃO 00
		PÁGINA 6 /12

discriminação por motivos de a raça, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, classe social, deficiência, religiosidade, nacionalidade e crenças políticas inclusive nas normas e processos internos de recrutamento, demissão, promoção, recompensa e benefícios, treinamento ou aposentadoria que deve ser baseado no mérito.

5.4. Promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão: estimular o diálogo e o debate para ampliar a conscientização dos empregados, terceiros, fornecedores, clientes e comunidades sobre o respeito à diversidade e combater a discriminação por meio de campanhas internas e externas, treinamentos e ações educativas.

5.5. Ética em todas as relações: a ética é uma premissa para o relacionamento com todos os públicos com os quais o Grupo Patense se relaciona, sendo que os preceitos da conduta ética em que a Companhia acredita estão estabelecidos no Código de Ética e Conduta.

5.6. Respeito e direitos humanos: assim como estabelecido no Código de Ética e Conduta, o Grupo Patense valoriza a diversidade a dignidade do ser humano, repudiando qualquer forma de intimidação, preconceito, discriminação ou assédio (sexual, moral, religioso, econômico, político ou organizacional). Tampouco tolera agressões físicas e/ou verbais, desrespeito, constrangimento e/ou humilhações.

- O Grupo Patense considera que o respeito à diversidade de ideias está no seu jeito de ser e isso reflete na atitude de todos os seus sócios, diretores e colaboradores.
- O Grupo Patense valoriza e está comprometido com a promoção e proteção dos direitos humanos e da liberdade fundamental em todas as suas relações de negócio. O Grupo segue os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos e valoriza o direito à vida, à liberdade de expressão e à segurança. Esses princípios são a base para a justiça, a liberdade e a paz.
- O Grupo Patense segue ainda os princípios do Pacto Global das Nações Unidas e tem o compromisso com os direitos humanos, que é referência não só para os colaboradores mas também para os demais públicos com os quais a Companhia se relaciona. Os Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas trazem diretrizes relacionadas a Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção.

5.7. Igualdade de oportunidades: além de valorizar a diversidade, o Grupo Patense valoriza a igualdade de oportunidades. A Companhia acredita que todas as pessoas devem ter as mesmas condições de desenvolvimento profissional. Esse direito deve ser assegurado por todos os profissionais envolvidos nos

	<h2>Política de Diversidade e Inclusão</h2>	Nº DOCUMENTO CORP.GOV.POL.010
		DATA DE EMISSÃO 24/10/2023
		VERSÃO 00
		PÁGINA 7 / 12

processos de contratação e de gestão de pessoas.

- O Grupo Patense entende que um ambiente de trabalho com igualdade de oportunidades e inclusivo para todos os perfis diversos é uma condição que alavanca estratégia do negócio, gerando inovação no desenvolvimento de produtos e resultados mais consistentes.
- O Grupo Patense reconhece que a realidade do contexto socioeconômico e cultural em que opera oferece barreiras estruturais que comprometem o acesso justo e equânime às oportunidades. O Grupo envidará esforços para corrigir essas diferenças e buscará garantir que a igualdade de oportunidades ofereça maior justiça social em seus processos de seleção e desenvolvimento da carreira.

5.8. Liderança Inclusiva: o Grupo Patense se compromete com o desenvolvimento de uma liderança comprometida, que demonstre um comportamento ativo e protagonista na promoção da Diversidade e Inclusão.

- O Grupo Patense busca desenvolver líderes inclusivos, o que inclui sócios e diretores e os demais membros da liderança, que garantam o respeito, o desenvolvimento e o crescimento e talentos que representem a pluralidade.
- O Grupo Patense busca desenvolver continuamente os líderes da Companhia de forma que esses tratem todas as pessoas de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não-discriminação.

5.9. Representatividade: O Grupo Patense se compromete com a inclusão racial, de gênero, LGBTQIA+ e de pessoas com deficiência em todos níveis da companhia, garantindo processos seletivos orientados por ações afirmativas, que possam reduzir desigualdades na representatividade entre o cenário interno e a demografia brasileira.

- A Companhia busca oferecer igualdade de oportunidades, fomentando ações afirmativas que potencializem a atração, recrutamento e seleção de candidatos diversos.
- Promover um ambiente de trabalho inclusivo, combatendo a LGBTfobia e todas as formas de discriminação.

	<h2>Política de Diversidade e Inclusão</h2>	Nº DOCUMENTO CORP.GOV.POL.010
		DATA DE EMISSÃO 24/10/2023
		VERSÃO 00
		PÁGINA 8 / 12

5.10. Desenvolvimento de carreira: o Grupo Patense se compromete com o apoio ao desenvolvimento de carreira de grupos minorizados, garantindo a igualdade de oportunidades em promoções e movimentações, e combatendo os vieses inconscientes de forma ativa.

- O Grupo Patense busca garantir uma infraestrutura acessível e inclusiva, além de ferramentas assistivas, conforme as necessidades individuais, como acessibilidade física e instrumentos de trabalho, objetivando eliminar barreiras ao desenvolvimento profissional.
- A Companhia busca realizar ações para mitigar os vieses nos diferentes processos de tomada de decisão, incluindo naqueles referentes ao desenvolvimento de carreira de seus colaboradores.

5.11. Cultura inclusiva: o Grupo Patense se compromete em desenvolver uma Cultura Organizacional Antimachista, Antirracista, Anticapacitista e AntiLGBTfóbica com um posicionamento institucional protagonista nas pautas de Diversidade e Inclusão, trabalhando de forma que este seja um dos traços da cultura organizacional em todos os colaboradores.

- A Companhia trabalha para promover a saúde, segurança e bem-estar a todas as pessoas que fazem parte de seu quadro, considerando suas diferentes necessidades, inclusive na oferta de benefícios e políticas de Recursos Humanos.
- O Grupo Patense busca sensibilizar, treinar e educar continuamente os colaboradores e parceiros em prol do respeito às diferenças e para a promoção da Diversidade e Inclusão.
- A Companhia busca construir ações de comunicação interna, marketing, publicidade e propaganda com um olhar inclusivo e que promovam um posicionamento ativo em prol da Diversidade e Inclusão.

5.12. Orientação para stakeholder: o Grupo Patense se compromete a fomentar a inclusão socioprodutiva de grupos minorizados, apoiando uma inovação social que estimule a Diversidade e Inclusão em toda a cadeia de valor.

- O Grupo Patense apoia e busca promover políticas de valorização à diversidade em sua cadeia de valor e busca contratar fornecedores que estejam engajados e pratiquem diversidade e inclusão, em consonância com as diretrizes definidas nesta Política.

	<h2>Política de Diversidade e Inclusão</h2>	Nº DOCUMENTO CORP.GOV.POL.010
		DATA DE EMISSÃO 24/10/2023
		VERSÃO 00
		PÁGINA 9 /12

- O Grupo Patense estimula a transparência e o diálogo ao longo da sua cadeia de valor e incentiva boas práticas socioambientais, de governança e de diversidade e inclusão, especialmente nas relações estabelecidas com a Companhia, prezando pela proteção dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, que devem ser respeitadas e implementadas conforme Código de Conduta e Ética.
- A Companhia busca promover a diversidade por meio de iniciativas voltadas à comunidade em seu eixo de investimento social.

5.13. Estrutura interna: o Grupo Patense se compromete a garantir a existência de uma estrutura formal para atuação na agenda de Diversidade e Inclusão, direcionando e alocando esforços, equipes e recursos.

- A Companhia trabalha para estabelecer metas, medir, documentar e publicar os progressos na promoção da diversidade.
- O Grupo Patense oferece e busca aprimorar continuamente seu Canal de Denúncias, possibilitando a denúncia de casos de desvios ao Código de Conduta e Ética, inclusive desvios associados à diversidade.
- A Companhia realiza a gestão de Diversidade e Inclusão por meio de uma estrutura de governança formalmente estabelecida, e direciona orçamento e equipe para desenvolvimento e melhoria contínua dos processos que suportam o atingimento dos compromissos previstos nesta política.

6. Responsabilidades

6.1. A Alta Direção deve acompanhar as atividades relacionadas ao tema Diversidade e Inclusão, garantindo que o Grupo Patense tenha um planejamento adequado e estruturado e ações efetivas nesta área alinhadas às suas operações e estratégias de negócio.

6.2. Os colaboradores devem observar e zelar pelo cumprimento da presente Política e, quando assim se fizer necessário, acionar o Setor de Compliance para consulta sobre situações que envolvam conflito com esta Política ou mediante a ocorrência de situações nela descritas.

	<h2>Política de Diversidade e Inclusão</h2>	Nº DOCUMENTO CORP.GOV.POL.010
		DATA DE EMISSÃO 24/10/2023
		VERSÃO 00
		PÁGINA 10 /12

6.3. O Setor de Pessoas e Performance juntamente com o Setor de Governança Corporativa e Compliance devem promover treinamentos aos colaboradores a despeito desta política de diversidade e inclusão, e ainda:

6.3.1. Definir, executar e divulgar as ações gerais de Diversidade e Inclusão no Grupo, em âmbito interno e externo, com apoio da área de Governança e Compliance, conforme estratégia de comunicação definida para o tema.

6.3.2. Definir e executar, em conjunto com a área de Governança Corporativa, as ações estratégicas de desenvolvimento profissional e cultural de colaboradores e liderança do Grupo Patense, alinhado às Diretrizes prevista nesta Política.

6.3.3. Definir e executar, em conjunto com a área de Governança Corporativa, a estratégia de recrutamento e seleção de profissionais, alinhado às Diretrizes prevista nesta Política, complementarmente à Política de Recrutamento e Seleção da Companhia.

6.4. O Setor de Governança Corporativa deve cumprir as diretrizes estabelecidas nesta Política, mantê-la atualizada de forma a garantir que quaisquer alterações sejam incorporadas à mesma e esclarecer dúvidas relativas ao seu conteúdo e a sua aplicação, assim como organização e articulação da estratégia para atendimentos às Diretrizes desta, no que se refere ao público interno e externo, buscando alinhamento com as melhores práticas do mercado.

6.5. O Setor de Compliance deve apurar as denúncias registradas no Canal de Denúncias, contemplando o tema de Diversidade e Inclusão no Grupo Patense, alinhado às Diretrizes previstas nesta Política e ao Código de Conduta e Ética.

7. Sanções

7.1. O colaborador que descumprir quaisquer das disposições previstas nesta Política, no Código de Ética e Conduta e todas as demais políticas relacionadas à sua atuação no Grupo Patense bem como à legislação correspondente, comprometerá todo o Grupo às penalidades, e portanto, estará sujeito também a eventuais implicações judiciais ou administrativas decorrentes do descumprimento legal e aplicação de medidas disciplinares de acordo com a análise do caso concreto.

7.2. Sem prejuízo das penalidades legais indicadas acima e aquelas que decorrem do contrato de trabalho e/ou de prestação de serviços, o colaborador ou membro destinatário desta Política responderá pelos prejuízos eventualmente causados à Companhia e/ou a terceiros.

	<h2>Política de Diversidade e Inclusão</h2>	Nº DOCUMENTO CORP.GOV.POL.010
		DATA DE EMISSÃO 24/10/2023
		VERSÃO 00
		PÁGINA 11 /12

7.3. Com relação a terceiros parceiros, o descumprimento desta Política poderá ensejar a imediata rescisão contratual, com aplicação das penalidades decorrentes da rescisão, sem prejuízo de ação indenizatória e outras providências legais cabíveis.

8. Anexos

Não aplicável.

9. Referências

- Código de Ética e Conduta do Grupo Patense;
- Lei 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais;
- Declaração Universal de Direitos Humanos;
- Pacto Global das Nações Unidas;
- Política de Recrutamento e Seleção.

10. Disposições finais

10.1. Esta política está alinhada às demais políticas das empresas do Grupo Patense.

10.2. Esta política pode ser desdobrada em outros documentos normativos específicos, sempre alinhados aos princípios e diretrizes aqui estabelecidos.

10.3. Esta política deverá seguir e respeitar todas as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados – Lei nº 13.709/2018, se aplicável, e as normas internas a ela vinculada.

10.4. É de responsabilidade do setor de governança e *compliance*, bem como do setor de Pessoas e Performance, garantir que esta política seja de conhecimento de todos os colaboradores das áreas envolvidas, através de treinamentos e informes, utilizando-se as ferramentas de comunicação que forem necessárias.

10.5. Esta política deve ser revisada sempre que necessário e mediante a realidade do grupo Patense.

11. Histórico de Revisões

	Política de Diversidade e Inclusão	Nº DOCUMENTO CORP.GOV.POL.010
		DATA DE EMISSÃO 24/10/2023
		VERSÃO 00
		PÁGINA 12 /12

Data	Nº Versão	Item revisado	Descrição da revisão
24/10/2023	00		Elaboração da política
Emissor	Nome		Função
	Poliana C Gonçalves		Assistente de Governança
Revisor	Nome		Função
	Denise R Vilaça		Coordenadora de Gov. Corporativa e Compliance
Aprovador	Nome		Função
	Denise R Vilaça		Coordenadora de Gov. Corporativa e Compliance