

1. FINALIDADE
2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO
3. PRINCÍPIOS BÁSICOS DE AÇÃO EM RELAÇÃO À IGUALDADE DE OPORTUNIDADES
4. PRINCÍPIOS BÁSICOS DE AÇÃO EM RELAÇÃO À DIVERSIDADE E PROMOÇÃO DA INCLUSÃO
5. CANAL DE TRANSPARÊNCIA
6. POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS
7. ALTERAÇÕES/REVISÕES

A Diretoria da **MINASKRAFT** tem a competência para desenhar, avaliar e revisar em caráter permanente o Sistema de Governança e Sustentabilidade e, especificamente, aprovar e atualizar as políticas corporativas, as quais contêm as pautas que regem a atuação da Sociedade e das demais sociedades integradas ao grupo, cuja entidade dominante é, no sentido estabelecido por lei.

No exercício destas responsabilidades, ciente do seu compromisso com a equipe humana, principal ativo estratégico e chave do sucesso da Organização, e de acordo com as disposições da Estrutura Política de Recursos Humanos, a Diretoria aprova esta Política de Igualdade, Diversidade e Inclusão.

1. FINALIDADE

A finalidade desta Política é obter um ambiente favorável que facilite e potencialize a igualdade de oportunidades, a não discriminação, a diversidade e inclusão dos profissionais das sociedades pertencentes a empresa, apostando em um modelo de gestão de pessoas comprometidas com a excelência profissional e a qualidade de vida, tudo em conformidade com a legislação vigente em cada país e seguindo as melhores práticas internacionais, incluindo o disposto no quinto dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (“ODS”) aprovados pela Organização das Nações Unidas.

A igualdade de oportunidades é um dos pilares essenciais da ascensão profissional e o seu desenvolvimento implica em um tratamento equitativo para promover a progressão pessoal e profissional da equipe humana da empresa.

Quanto à diversidade, é entendida como o conjunto de características que tornam as pessoas únicas e singulares, ou seja, a riqueza que cada pessoa traz pela sua variedade, incluindo as condições visíveis e não visíveis.

Por sua vez, a inclusão refere-se à forma como as diferenças entre os indivíduos são valorizadas e as oportunidades são criadas para que todos possam desenvolver o seu potencial. Dessa forma, a estratégia consciente privilegia o desenvolvimento de estruturas, sistemas, processos e cultura que geram respeito pelas particularidades de todas as pessoas da organização, promovendo também um sentimento de pertencimento que as faz sentir valorizadas e pertencentes a um grupo ou comunidade.

2. AMBITO DE APLICAÇÃO

Esta Política é aplicável a **MINASKRAFT** e seus respectivos funcionários, independente das atividades que desempenham, cargo ou função que ocupem.

3. PRINCÍPIOS BÁSICOS DE AÇÃO EM RELAÇÃO À IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Para a concretização dos objetivos e compromissos relativos à igualdade de oportunidades, a empresa assume e promove os seguintes princípios básicos de atuação que devem reger suas relações laborais:

- a) Garantir a qualidade do emprego, como meio fundamental para promover a igualdade de oportunidades e a não discriminação, fomentando a manutenção de postos de trabalho de qualidade, que garantam um aprimoramento contínuo das aptidões e competências dos profissionais;
- b) Desenvolver o princípio de igualdade de oportunidades no trabalho, cujo cumprimento constitui um dos pilares essenciais ao desenvolvimento profissional e que implica o compromisso de praticar e demonstrar um tratamento equitativo que favoreça a progressão pessoal e profissional da equipe humana da empresa nos seguintes âmbitos:
 - **Promoção, desenvolvimento profissional e compensação:** valorizar os conhecimentos e habilidades necessários para realização do trabalho, por meio de avaliação objetiva de desempenho.
 - Em particular, tanto na realização de propostas individuais de objetivos, como na avaliação de desempenho e, se for o caso, no reajuste salarial, serão considerados critérios de igualdade de oportunidades, de não discriminação e de respeito pela diversidade, de forma a promover a progressão pessoal e profissional da equipe da empresa e a reconhecer os conhecimentos e competências necessárias a cada função, além dos atributos dos profissionais para a criação de valor, a dedicação e responsabilidade no desempenho de suas funções;
 - **Seleção:** escolher os melhores profissionais por meio de ferramentas e sistemas de seleção baseadas no mérito e nas capacidades dos candidatos;
 - **Contratação:** não estabelecer diferenças salariais de caráter discriminatório;
 - **Formação:** garantir a formação e o treinamento de cada profissional nos conhecimentos e habilidades que se requerem para o adequado desenvolvimento de seu trabalho;
 - Apoio aos profissionais com capacidades diferentes de forma a promover sua ocupação efetiva;
 - Promoção de uma comunicação transparente, respirando a inovação e concedendo a autonomia necessária ao profissional no exercício de suas funções; e
 - Eliminação de quaisquer ações contrárias à igualdade de oportunidades.
- c) Promover a igualdade de gênero dentro da empresa em relação ao acesso ao emprego, à formação, à promoção profissional e às condições de trabalho que respeitem as realidades sociais e culturais individuais no intuito de:
 - Reforçar o compromisso da empresa com a igualdade de gênero, tanto para a organização quanto para a sociedade, e fomentar a sensibilização sobre este tema nos dois âmbitos;
 - Garantir o princípio de igualdade de oportunidades no desenvolvimento profissional, removendo os obstáculos que possam impedir ou limitar a carreira por razão de gênero;

- Adotar ações positivas para corrigir as desigualdades que se apresentem e para fomentar o acesso do gênero menos representado aos cargos de responsabilidade nos quais tenham escassa ou nula representação;
 - Potencializar mecanismos e procedimentos de seleção e desenvolvimento profissional que facilitem aos profissionais do gênero menos representado a obtenção da qualificação necessária para ascender em todos os âmbitos da organização nos quais sua representação seja insuficiente, incluindo a implementação de programas de formação e de acompanhamento do desenvolvimento profissional específicos para as mulheres que possam incentivar a existência de um número significativo de executivas na empresa;
 - Procurar uma representação equilibrada nos diferentes órgãos de tomada de decisões e níveis hierárquicos, garantindo a condição de igualdade de oportunidades em todos os âmbitos da empresa;
 - Fomentar a organização das condições de trabalho para permitir a conciliação da vida pessoal e laboral de todos os profissionais da empresa, independentemente de gênero, e garantir a eliminação de todas as discriminações por motivo de gênero;
 - Proteger a gravidez e o parto como situações específicas do grupo profissional feminino, de forma que não se permita impactos negativos na carreira dessas profissionais em decorrência dessas situações;
 - Para fomentar a presença de gênero menos representado nas carreiras da empresa, promover programas de colaboração com centros de ensino e programas de formação relacionados com os negócios da empresa nos quais a presença de um dos gêneros seja substancialmente inferior relativamente ao outro; e
 - Colaborar no combate à violência de gênero, estabelecendo programas específicos que incluam medidas de proteção, apoio, informação e acompanhamento às vítimas de violência de gênero.
- d) Homogeneizar as condições de trabalho e os benefícios oferecidos a todos os profissionais em tempo parcial e em tempo integral;
- e) Respeitar, no estabelecimento das condições de trabalho, o princípio da igualdade de condições de trabalho para os profissionais que representam a mesma exigência e o mesmo valor;
- f) Excluir os preconceitos que possam existir em relação a pessoas cuja condição social, cultural ou educacional não correspondam aos modelos tradicionalmente considerados de referência ou habituais ou que possam condicionar indevidamente o progresso profissional, desprezando o mérito e a capacidade das pessoas.

4. PRINCÍPIOS BÁSICOS DE AÇÃO EM RELAÇÃO À DIVERSIDADE E PROMOÇÃO DA INCLUSÃO

Para a concretização dos objetivos e compromissos indicados em relação à diversidade e à promoção da inclusão, a empresa assume e promove os seguintes princípios básicos de atuação que devem reger o desenvolvimento das suas relações laborais:

- a) Garantir a não discriminação entre seus profissionais por quaisquer condições ou circunstâncias que sejam dignas de tutela;
- b) Promover que todos os profissionais da empresa contribuam com seus conhecimentos, experiências e habilidades, independentemente de quaisquer condições ou circunstâncias pessoais ou sociais;

- c) Promover um sentimento de inclusão da empresa que visa garantir que todos os profissionais se considerem parte do projeto empresarial e reconheçam o seu papel inclusivo na comunidade local, nacional e internacional. Com isso, pretende-se que os valores, princípios e objetivos da Sociedade sejam assumidos como próprios pela equipe humana da empresa e que o seu contributo seja percebido como um componente essencial não só do desenvolvimento profissional, mas também pessoal;
- d) Reconhecer a convivência de diferentes gerações como fonte de enriquecimento contínuo, pelas suas diversas capacidades e abordagens, tanto para os profissionais como para os diferentes negócios e áreas corporativas, e como um contributo decisivo para a adaptação dos serviços que a empresa presta às necessidades das comunidades em que atua;
- e) Levar em consideração que certas limitações nas capacidades físicas e/ou intelectuais que podem ser um obstáculo ao desenvolvimento de algumas tarefas representam, pelo contrário, uma mais-valia significativa em outros desempenhos. Em qualquer caso, não identificar tais circunstâncias, de forma preliminar e infundada, como obstáculos a uma integração adequada no trabalho;
- f) Fomentar a informação e a comunicação com as diferentes comunidades em que a empresa opera, para que a Sociedade seja reconhecida como um espaço ideal para o desenvolvimento dos seus diversos profissionais, em resultado das suas práticas inclusivas;
- g) Assegurar que os processos de seleção e contratação se baseiem em critérios neutros e objetivos de mérito e competência, ao mesmo tempo que se estabelecem ações específicas para promover a inclusão de grupos com menor acesso ao mercado de trabalho;
- h) Abordar com medidas de integração e conciliação as situações de pessoas solteiras, casadas ou em união estável, divorciadas, separadas, viúvas, vivendo com pluralidade de pessoas, com ou sem filhos, e com outras circunstâncias de relações familiares e afetivas;
- i) Assegurar que as decisões relativas à promoção profissional e ao desenvolvimento profissional, estejam assentadas em critérios equitativos, de forma a eliminar em todas as decisões corporativas motivos ou consequências prejudiciais à diversidade e promover a adequada inclusão de todos os grupos profissionais;
- j) Assegurar que a formação de cada profissional seja dotada de conhecimentos, competências e capacidades suficientes para o bom desenvolvimento do seu trabalho e prever ações específicas nos processos de formação e capacitação que promovam a aceitação da diversidade e a rejeição da discriminação;
- k) Incentivar o uso de linguagem inclusiva em qualquer tipo de comunicação corporativa, interna ou externa, e erradicar, em qualquer caso, o uso de linguagem discriminatória;
- l) Preservar um ambiente livre de assédio moral e sexual no trabalho, principalmente, aqueles, cuja intenção ou fundamento seja, a discriminação direta ou indireta, garantindo o estabelecimento de canais de denúncia ágeis e eficazes;
- m) Desenvolver constantemente políticas de sensibilização dos profissionais que integram a empresa, especialmente daqueles que desempenham responsabilidades de gestão, a fim de que valorizem e promovam a importância da

diversidade e o que ela representa para a empresa;

- n) Incorporar nos programas de liderança comportamentos que favoreçam a tomada de decisão e uma cultura baseadas na diversidade, bem como uma estratégia de comunicação interna que consiga transmitir o caráter plural e inclusivo da empresa;
- o) Facilitar a mobilidade interna e a interação na organização com o objetivo de promover redes de contatos e de equipes que aproveitem o multiculturalismo. Monitorar e atualizar constantemente os processos e procedimentos de gestão para que se produzam esses contatos e trabalhos em comum que potencializem a diversidade inclusiva; e
- p) Em linha com a Política de Respeito aos Direitos Humanos, garantir o direito de liberdade sindical consagrado nas normas internacionais, a fim de preservar a opção de cada pessoa na relação com as organizações sindicais e na ação destas na defesa de seus legítimos interesses.

Para atingir os objetivos estabelecidos nesta Política, a **MINASKRAFT** tem sua respectiva gestão responsável e reportam ao setor de Recursos Humanos/Pessoal que se encarrega da implementação, acompanhamento e verificação do cumprimento desta Política.

5. CANAL DE TRANSPARÊNCIA

A suspeita de qualquer atividade realizada em desacordo com esta Política, ao Código de Ética, Conduta e Compliance ou ainda em desacordo com a legislação aplicável e vigente à época da atividade, deverá ser imediatamente informada no Canal de Transparência, em caráter totalmente sigiloso.

O Canal de Transparência está disponível no website para receber Denúncias 24 horas por dia, 7 dias por semana, todos os dias do ano, nos principais idiomas das localidades onde a MINASKRAFT atua.

É possível registrar uma preocupação ou fazer uma Denúncia por carta endereçada a MINASKRAFT (Avenida Jesus Candian – 60 Bairro Manqueira Rural, Ubá – MG, CEP 36520-380, site da MINASKRAFT ou Caixa de denúncia localizada dentro da empresa. Para acessar o Canal de Transparência da MINASKRAFT acesse o website da empresa conforme abaixo:

TIPO	DESCRIÇÃO
Site	https://www.minaskraft.com.br/Programa-de-Compliance/compliance@minaskraft.com.br

A **MINASKRAFT** não tolera qualquer retaliação ao funcionário ou terceiro que, de boa-fé, utilizou o Canal de Transparência, procurou o Comitê de LGPD “Compliance” e ou CIPA, reportou ou se recusou a contribuir em qualquer atividade que violasse o presente procedimento.

6. POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS

A **MINASKRAFT** não tolera violações a esta política ou seu código de ética, conduta e compliance.

Qualquer violação será tratada como assunto de extrema gravidade.

As seguintes medidas podem ser aplicadas, sem prejuízo das sanções legais que possam ser aplicadas:

- Advertência verbal (somente para violações leves de Compliance);
- Advertência escrita;
- Readequação de atividades;
- Suspensão;
- Demissão;
- Aplicação de penalidades contratuais;
- Descadastramento;
- Rescisão contratual.

O processo disciplinar poderá ser invocado central ou localmente, dependendo do nível do infrator, da natureza da violação e de eventual reincidência. Todo funcionário ou terceiro que cometer violação terá de se submeter a treinamento de recuperação em Compliance.

7. ALTERAÇÕES/REVISÕES

Revisão	Vigência	Descrição da Alteração
00	10/04/2023	Publicação.
01	"Vide abaixo"	Itens revisados em itálico e sublinhado (Itens 5,6 e 7)