



NÚCLEA

INSTRUÇÃO NORMATIVA

IN-DH009-2023

Norma de Diversidade, Equidade e Inclusão

Objetivo: Reafirmar o posicionamento da Núclea e da Núclea Associação quanto à importância da Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I), orientando comportamentos, decisões e relações que valorizem a diversidade, respeitem as diferenças e enfrentem as desigualdades, em alinhamento com a visão, missão, valores e princípios da organização.

Autor do documento: Desenvolvimento Humano.

Contato: Desenvolvimento Humano.

Público-alvo: Funcionários, estagiários, aprendizes, terceiros, membros do Conselho de Administração e Comitês de Assessoramento.

O responsável deve ser contactado nos casos de:

- Dúvidas sobre as informações tratadas neste documento;
- Falhas ou vulnerabilidades encontradas no processo;
- Necessidade de adequação identificada internamente, ou apresentada por auditoria, por órgão regulador, ou por cliente.

O presente documento sucede a *IN-DH009-2023 - Política de Diversidade, Equidade e Inclusão*, mantendo integralmente seu conteúdo, com alteração restrita à denominação do documento

Núcleo – Documento Corporativo (Público)

NÚCLEA

NORMA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

DENOMINAÇÃO: Norma de Diversidade, Equidade e Inclusão	CÓDIGO: IN-DH009-2023	FOLHA: 2/13
ÁREA EMITENTE: Cultura e ESG - DH	VIGÊNCIA: 26/02/2026 a 26/02/2028	VERSÃO: 5.0



Sumário

1. OBJETIVO.....	3
2. DIVULGAÇÃO.....	3
3. VIGÊNCIA.....	3
4. PROCESSO DE REFERÊNCIA	3
5. DOCUMENTOS COMPLEMENTARES APLICÁVEIS	3
6. DISPOSIÇÕES GERAIS	3
6.1. ABRANGÊNCIA E PRINCÍPIOS.....	4
6.1.1. Esperamos de todos.....	4
6.1.2. O que não toleramos.....	6
6.1.3. O que precisamos fazer.....	7
6.1.4. Grupos de Afinidade.....	8
6.1.5. Funcionamento dos Grupos de Afinidade.....	9
6.1.6. Papéis e Responsabilidades	9
6.1.4. Situações de risco ou de violação da Política de DE&I: Procedimentos	9
6.1.5. Comentários ou Dúvidas sobre a Política de DE&I	11
6.1.6. Compromisso ASG.....	11
7. CONTROLE DO DOCUMENTO.....	12
7.1. HISTÓRICO DE ATUALIZAÇÃO.....	12
7.2. CICLO DE REVISÃO	12
7.3. GUARDA E RETENÇÃO	12
7.4. DISPONIBILIDADE DO DOCUMENTO	12
7.5. CLASSIFICAÇÃO DA INFORMAÇÃO	13

O presente documento sucede a *IN-DH009-2023 - Política de Diversidade, Equidade e Inclusão*, mantendo integralmente seu conteúdo, com alteração restrita à denominação do documento

Núcleo – Documento Corporativo (Público)

NORMA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

DENOMINAÇÃO: Norma de Diversidade, Equidade e Inclusão	CÓDIGO: IN-DH009-2023	FOLHA: 3/13
ÁREA EMITENTE: Cultura e ESG - DH	VIGÊNCIA: 26/02/2026 a 26/02/2028	VERSÃO: 5.0



1. OBJETIVO

Reafirmar o posicionamento da Núclea e da Núclea Associação quanto à importância da Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I), orientando comportamentos, decisões e relações que valorizem a diversidade, respeitem as diferenças e enfrentem as desigualdades, em alinhamento com a visão, missão, valores e princípios da organização.

Oferecer referências de posturas e comportamentos para evitar riscos, práticas em desacordo com o Código de Ética e Conduta, bem como com esta Política, que possam causar prejuízo às pessoas, ao negócio, ao meio empresarial e à sociedade.

Ampliar o entendimento sobre o tema para expandir as possibilidades de adição de valor a todos, à empresa, seus resultados e à sociedade onde estamos inseridos e na qual realizamos nossas atividades.

2. DIVULGAÇÃO

Este documento pode ser encontrado:

- Portal Corporativo da Núclea.
- Site da Núclea.

3. VIGÊNCIA

Este manual deverá ser revisto quando do vencimento de sua vigência, ou quando necessário.

4. PROCESSO DE REFERÊNCIA

Desenvolver e Gerenciar Capital Humano.

5. DOCUMENTOS COMPLEMENTARES APLICÁVEIS

Código de Ética e Conduta.

6. DISPOSIÇÕES GERAIS

Em sintonia com o que buscamos para nosso futuro, o Código de Ética e Conduta da Núclea e Núclea Associação apresentou as condutas e comportamentos esperados nas interações diárias com base na nossa filosofia organizacional – visão, missão, propósito, valores e princípios. Esta Política de Diversidade, Equidade e Inclusão visa detalhar o Código de Ética e Conduta, inspirando condutas e comportamentos, oferecendo orientações, definindo as responsabilidades e meios para resolução de possíveis incidentes e dúvidas.

O presente documento sucede a *IN-DH009-2023 - Política de Diversidade, Equidade e Inclusão*, mantendo integralmente seu conteúdo, com alteração restrita à denominação do documento

NORMA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

DENOMINAÇÃO: Norma de Diversidade, Equidade e Inclusão	CÓDIGO: IN-DH009-2023	FOLHA: 4/13
ÁREA EMITENTE: Cultura e ESG - DH	VIGÊNCIA: 26/02/2026 a 26/02/2028	VERSÃO: 5.0



6.1. ABRANGÊNCIA E PRINCÍPIOS

A Política de Diversidade, Equidade e Inclusão, assim como o Código de Ética e Conduta da Núclea e Núclea Associação, se aplica a todos os empregados, estagiários, aprendizes, terceiros, membros do Conselho de Administração e Comitês de Assessoramento, coletivamente denominados como “participantes”.

Acreditamos que todos os participantes sejam pessoas capazes de realizar interações diárias internas e com nossos diferentes públicos que sejam movidas pela nossa filosofia organizacional, sendo responsabilidade de todos colocar em prática os comportamentos que valorizem e promovam diversidade, equidade e inclusão.

Acreditamos que a educação permanente no tema e a colaboração entre todos os funcionários pode garantir a aplicação correta desta Política, aprimorando nossas posturas e comportamentos constantemente, com atenção ao tema que passa a ser cada vez mais evidenciado na empresa, evitando omissões em relação à própria conduta e a conduta de outros funcionários, bem como de outros públicos com os quais nos relacionamos e que devem conhecer nosso posicionamento.

Acreditamos que a Núclea e a Núclea Associação deve oferecer a todos os coletivamente denominados como “participantes”, oportunidades iguais, tratamento justo, ambiente respeitoso, inclusivo, seguro e saudável, o que torna todos os colaboradores também responsáveis por este compromisso na relação entre colegas de trabalho e com todos os públicos – fornecedores, parceiros comerciais ou de negócios, clientes e membros da comunidade em geral; na comunicação interna e externa; na elaboração de soluções, produtos, serviços e atendimento que valorizem e promovam diversidade, equidade e inclusão.

6.1.1. Esperamos de todos

O compromisso com a não discriminação, com a promoção de oportunidades iguais, tratamento justo, ambiente respeitoso, inclusivo, seguro e saudável para todas as pessoas e em todos os nossos relacionamentos com diferentes públicos, o que se pratica com:

(a) a responsabilidade de **promover o respeito a todas as pessoas** como algo essencial e incondicional em todas as relações, em qualquer circunstância ou momento, considerando a liberdade de escolha, a cidadania,

O presente documento sucede a *IN-DH009-2023 - Política de Diversidade, Equidade e Inclusão*, mantendo integralmente seu conteúdo, com alteração restrita à denominação do documento

NORMA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

DENOMINAÇÃO: Norma de Diversidade, Equidade e Inclusão	CÓDIGO: IN-DH009-2023	FOLHA: 5/13
ÁREA EMITENTE: Cultura e ESG - DH	VIGÊNCIA: 26/02/2026 a 26/02/2028	VERSÃO: 5.0



o respeito à vida e à dignidade de todas as pessoas em todos os relacionamentos com os diferentes públicos ou stakeholders da Núclea e Núclea Associação.

(b) a responsabilidade de **buscar e incluir a rica diversidade de características** que deve estar presente na composição de nossas equipes, não apenas rejeitando práticas de discriminação, mas promovendo inclusão por meio de ações afirmativas que nos aproximem dessa riqueza que a diversidade significa para cumprirmos com nosso propósito de mover a economia digital, em benefício de toda sociedade.

(c) a responsabilidade de **considerar questões que prejudicam o desenvolvimento sustentável em nosso país** como a discriminação da mulher, das pessoas negras, das pessoas com deficiência, das pessoas LGBTI+, das pessoas mais jovens, das pessoas com mais de 45 anos, das pessoas refugiadas, das pessoas imigrantes, das pessoas obesas, das pessoas mais pobres, das pessoas em condições de vulnerabilidade e outras pessoas cujas características a colocam em risco de discriminação, exclusão e outras violências, mesmo quando possuem condições adequadas para atender ao perfil das vagas oferecidas;

(d) a responsabilidade de **desenvolver todos os colaboradores**, oferecer atenção e a orientação necessária para o bom desempenho na empresa, superando possíveis barreiras, limitações ou as condições para a construção de equipes caracterizadas pela pluralidade em termos de gênero, cor ou raça, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, idade, naturalidade, condições de saúde, características e condições físicas, crença/religião, classe social, entre outras.

(e) a responsabilidade de **valorizar e promover a diversidade, a equidade, a inclusão, o respeito e possíveis ações de correção das desigualdades (ações afirmativas)** também na relação com fornecedores, parceiros, clientes, membros das comunidades, considerando diferenças e desigualdades nas práticas de gestão que garantam oportunidades iguais e tratamento justo.

(f) a responsabilidade de **promover diálogo** nas equipes sobre temas relacionados à diversidade, equidade e inclusão, cabendo à liderança, mas não apenas, o papel de **manter o ambiente seguro e saudável, livre de discriminações e assédios** no relacionamento interno e com todos os públicos da Núclea e Núclea Associação.

Como está no Código de Conduta e Ética:

O presente documento sucede a *IN-DH009-2023 - Política de Diversidade, Equidade e Inclusão*, mantendo integralmente seu conteúdo, com alteração restrita à denominação do documento

NORMA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

DENOMINAÇÃO: Norma de Diversidade, Equidade e Inclusão	CÓDIGO: IN-DH009-2023	FOLHA: 6/13
ÁREA EMITENTE: Cultura e ESG - DH	VIGÊNCIA: 26/02/2026 a 26/02/2028	VERSÃO: 5.0



[Com o objetivo de manter um ambiente de trabalho saudável e respeitoso, priorizamos a saúde e a integridade física e mental de todos os integrantes da Núclea e Núclea Associação, além da proteção ao meio ambiente. Não importa onde trabalhamos, devemos cumprir os padrões de segurança que se aplicam a nós. Manter um local de trabalho seguro também significa garantir que nossas ações não criem riscos para nós mesmos ou para os que estão ao nosso entorno.]

6.1.2. O que não toleramos

Preconceitos são atitudes ou pensamentos que nos impedem de ver as coisas como elas são e de reconhecer qualidades nas pessoas antes mesmo de conhecê-las, exigindo que cada pessoa reflita, estude e amplie a consciência para melhorar sua disposição em agir pela valorização da diversidade, da equidade e da inclusão.

Discriminações são práticas baseadas em preconceitos que colocam barreiras para as pessoas, representando uma violência que rejeitamos e que pode ser punida também pela legislação.

Desrespeito é algo que desconsidera a dignidade de uma pessoa e algo que não admitimos em qualquer circunstância, por qualquer motivo, mesmo quando somos desrespeitados.

Indiferença em relação às características, identidades, demandas ou necessidades das pessoas porque isso impede de reconhecer a riqueza da diversidade e pode significar também exclusão, construção de barreiras que nos afastam uns dos outros, de novas possibilidades e soluções.

Assédios (moral, sexual, religioso ou político) e violências são práticas de desrespeito inaceitáveis na Núclea e Núclea Associação, com implicações legais, por colocar em risco a saúde e integridade das pessoas, prejudicando o ambiente de trabalho e o relacionamento com nossos diferentes públicos ao impor vontades pessoais, chantagear, ameaçar, intimidar, constranger, humilhar, enfim, desrespeitar a dignidade da pessoa, conforme definido na Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho:

“O termo ‘violência e assédio’ no mundo do trabalho refere-se a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças desses, seja uma única ocorrência ou repetida, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos.”

“Esta Convenção protege os trabalhadores e outras pessoas no mundo do trabalho, incluindo funcionários conforme definido pela legislação e prática nacional, bem como pessoas que trabalham – independentemente de sua condição contratual, pessoas em treinamento – incluindo estagiários e

O presente documento sucede a IN-DH009-2023 - Política de Diversidade, Equidade e Inclusão, mantendo integralmente seu conteúdo, com alteração restrita à denominação do documento

NORMA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

DENOMINAÇÃO: Norma de Diversidade, Equidade e Inclusão	CÓDIGO: IN-DH009-2023	FOLHA: 7/13
ÁREA EMITENTE: Cultura e ESG - DH	VIGÊNCIA: 26/02/2026 a 26/02/2028	VERSÃO: 5.0



aprendizes, trabalhadores cujo emprego foi rescindido, voluntários, pessoas desempregadas e candidatos a emprego, e indivíduos que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador.” Artigos 1 e 2 da Convenção 190 da OIT

Como está no Código de Ética e Conduta, não toleramos, qualquer forma de trabalho desumano e violações a direitos fundamentais do trabalho, incluindo abuso físico ou psicológico.

Microagressões, termo utilizado para chamar atenção às agressões, violências, bullyings que ocorrem no cotidiano das relações e que parecem não prejudicar, ofender ou constituir forte ameaça ao ambiente respeitoso, inclusivo, seguro e saudável ao se expressar por meio de brincadeiras, comentários, piadas, apelidos, linguagem inadequada, dúvidas sobre competências de uma pessoa em função de suas características, entre outras formas.

Enfim, os colaboradores e terceiros da Núclea e Núclea Associação devem rejeitar **práticas que não valorizem as pessoas em sua diversidade**, que **prejudiquem o desenvolvimento profissional** em função de características das pessoas, que ofendam ou difamem alguém em sua dignidade humana, encontrando oportunidades de prevenir incidentes e de não se omitir diante de algo que pareça ou represente desrespeito.

6.1.3. O que precisamos fazer

Ampliar a consciência e manter uma atitude de abertura para enfrentarmos estereótipos (generalizações com base em características de uma pessoa) e preconceitos, buscando o autodesenvolvimento e participando das oportunidades de desenvolvimento oferecidas pela Núclea e Núclea Associação.

Erradicar práticas de discriminação, assédios e outras violências, não praticando, não permitindo que aconteçam e agindo de forma justa, sem omissão ou indiferença.

Promover ações afirmativas, responsabilidade da liderança com apoio das equipes, que implicam práticas de gestão da diversidade, do recrutamento, desenvolvimento, remuneração, carreira e desligamento, para corrigir desigualdades no acesso a oportunidades e para a aproximação das áreas e da empresa à diversidade de talentos que há na sociedade.

O presente documento sucede a *IN-DH009-2023 - Política de Diversidade, Equidade e Inclusão*, mantendo integralmente seu conteúdo, com alteração restrita à denominação do documento

NORMA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

DENOMINAÇÃO: Norma de Diversidade, Equidade e Inclusão	CÓDIGO: IN-DH009-2023	FOLHA: 8/13
ÁREA EMITENTE: Cultura e ESG - DH	VIGÊNCIA: 26/02/2026 a 26/02/2028	VERSÃO: 5.0



Ações afirmativas não se esgotam em cotas, são medidas temporárias, podem ser assumidas voluntariamente pela organização ou pelas lideranças, monitorando dados a respeito do perfil de funcionários, entre outros públicos, para tomada de decisão que garanta pluralidade de características. Podem ser realizadas por meio do estabelecimento de metas voluntárias, a partir da análise da situação atual e definição da situação desejada. Podem ser medidas impostas pela legislação do país, como a legislação de cotas para inclusão de aprendizes e de pessoas com deficiência, devendo contar com a contribuição de todos para sua realização e efetiva adição de valor às pessoas, à empresa e à sociedade.

Participar das ações de valorização, promoção e gestão da diversidade, equidade e inclusão propostos pela Núclea e Núclea Associação.

Cumprir com as metas definidas internamente ou pela legislação do país em relação a segmentos da população priorizados.

Engajar-se em oportunidade de contribuição para garantir que as ações alcancem bons resultados.

Atuar efetivamente para promover um ambiente de trabalho e relacionamentos com todos os públicos da Núclea e Núclea Associação que considere as necessidades das pessoas, encontre soluções que adicionem valor, proteja e cuide das pessoas em situação de desvantagem, vulnerabilidade ou risco de exclusão em função de suas características e não de seu potencial ou competências adquiridas.

6.1.4. Grupos de Afinidade

Os Grupos de Afinidade são formados por colaboradores(as) voluntários(as) que se identificam ou se interessam por temas relacionados à diversidade. São espaços acolhedores e seguros para escuta ativa, troca de experiências e fortalecimento de vínculos. Atuam de forma consultiva e propositiva, contribuindo com estratégias de inclusão alinhadas à política de DEI, propondo ações concretas e colaborando com diferentes áreas da empresa.

Atualmente, a Núclea conta com quatro Grupos de Afinidade, cada um com foco em uma dimensão social específica:

O presente documento sucede a *IN-DH009-2023 - Política de Diversidade, Equidade e Inclusão*, mantendo integralmente seu conteúdo, com alteração restrita à denominação do documento

NORMA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

DENOMINAÇÃO: Norma de Diversidade, Equidade e Inclusão	CÓDIGO: IN-DH009-2023	FOLHA: 9/13
ÁREA EMITENTE: Cultura e ESG - DH	VIGÊNCIA: 26/02/2026 a 26/02/2028	VERSÃO: 5.0



- **Equidade de Gênero:** promove reflexões e práticas inclusivas sobre identidades de gênero, sejam binárias ou não binárias.
- **Equidade Racial:** atua na valorização de identidades racializadas e na promoção da justiça racial por meio de ações afirmativas e conscientização.
- **LGBTI+:** promove a inclusão, o respeito e a visibilidade de pessoas LGBTI+, contribuindo para um ambiente seguro e livre de discriminação.
- **Pessoas com Deficiência (PCD):** busca eliminar barreiras físicas e culturais, promovendo acessibilidade, autonomia e valorização da diversidade funcional.

6.1.5. Funcionamento dos Grupos de Afinidade

As inscrições para os grupos de afinidade são realizadas via canal interno de comunicação da Núclea, de forma autônoma e voluntária, com apoio da área de ESG.

Cada grupo é constituído por um(a) líder e um(a) vice-líder, eleitos internamente. Os encontros são mensais, com pautas construídas pelos próprios membros, e têm como foco o acolhimento, o aprendizado e a construção coletiva. As decisões e documentos elaborados são encaminhados à área de ESG para acompanhamento.

6.1.6. Papéis e Responsabilidades

- **Padrinhos/Madrinhas:** Atuam de forma ativa nos grupos, promovendo visibilidade institucional, apoiando na tomada de decisões e facilitar o diálogo entre os grupos e a alta liderança da organização.
- **Líderes e Vice-líderes:** responsáveis pela condução dos encontros, organização das pautas, integração de novos membros e articulação com a área de ESG.
- **Membros:** participam ativamente das reuniões, promovem a conscientização sobre diversidade e atuam como agentes de transformação no ambiente de trabalho., colaborando para a construção de um ambiente acolhedor e respeitoso.

O presente documento sucede a *IN-DH009-2023 - Política de Diversidade, Equidade e Inclusão*, mantendo integralmente seu conteúdo, com alteração restrita à denominação do documento

NORMA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

DENOMINAÇÃO: Norma de Diversidade, Equidade e Inclusão	CÓDIGO: IN-DH009-2023	FOLHA: 10/13
ÁREA EMITENTE: Cultura e ESG - DH	VIGÊNCIA: 26/02/2026 a 26/02/2028	VERSÃO: 5.0



- **ESG e Sustentabilidade:** atua como facilitadora das ações dos grupos, garantindo alinhamento estratégico, mensuração de resultados, apoio a recursos e capacitação contínua.

6.1.7. Situações de risco ou de violação da Política de DE&I: Procedimentos

Estimulamos o diálogo entre as pessoas envolvidas, sempre que possível, como primeiro passo para evitar ou lidar com possíveis incidentes de desrespeito.

Não sendo possível ou não produzindo resultados, deve-se buscar o gestor imediato, responsável por estabelecer novo nível de diálogo para resolver o conflito ou por encaminhar a melhor solução para o fim do problema apresentado. Se o problema envolve o gestor imediato, busca-se a liderança acima, sempre na tentativa de resolver incidentes de desrespeito ou potenciais incidentes, por meio do diálogo e no âmbito ou local onde está se desenvolvendo o problema.

Nosso canal para apurar violações desta política, com garantia de anonimato e de não retaliação:

A Núclea e Núclea Associação acredita que é importante monitorar e conhecer as possíveis violações relacionadas ao Código de Ética e Conduta, bem como a esta Política, visando orientar e corrigir desvios. Para isso conta com o Canal de Ética e Conduta, ferramenta disponível na intranet e website (<https://www.canaldeetica.com.br/nuclea/>) 24 horas por dia, durante o ano todo, acessível a todos os usuários que tenham por objetivo denunciar casos de violação ao Código de Ética e Conduta.

O contato pode ser anônimo e é garantida a confidencialidade dos relatos para realização de denúncias. Os relatos são apurados e avaliados por uma Comissão de Ética e Conduta. A Comissão também possui o papel de definir as ações e medidas disciplinares aplicáveis, caso seja caracterizada violação deste Código. Ressaltamos que o Canal de Ética e Conduta deve ser utilizado apenas em situações para denunciar casos de violação ao Código de Conduta e Ética e aos princípios e valores da Núclea e Núclea Associação.

Caso perceba que algo não está correto, sobretudo em relação à exposição de nomes e retaliação, procure seu gestor, e caso a ação não seja efetiva, **informe imediatamente ao Canal de Conduta e Ética.**

Como está definido no Código de Conduta de Ética:

O presente documento sucede a *IN-DH009-2023 - Política de Diversidade, Equidade e Inclusão*, mantendo integralmente seu conteúdo, com alteração restrita à denominação do documento

NORMA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

DENOMINAÇÃO: Norma de Diversidade, Equidade e Inclusão	CÓDIGO: IN-DH009-2023	FOLHA: 11/13
ÁREA EMITENTE: Cultura e ESG - DH	VIGÊNCIA: 26/02/2026 a 26/02/2028	VERSÃO: 5.0



[- Comunicar imediatamente seu gestor sobre situações em que você se considere discriminado, desrespeitado, humilhado ou tenha sido alvo de preconceito ou prática abusiva; e

- Denunciar quando presenciar situações de desrespeito, intimidação ou ameaças no relacionamento entre funcionários, independentemente do nível hierárquico.]

Mesmo que não seja com você a situação de desrespeito, não se omite, não espere que a possível vítima de respeito tome providências e faça a sua parte para proteger o ambiente e a empresa, seja qual for o tipo de público envolvido no possível incidente.

O que não toleramos

- Realizar uma denúncia falsa;

- Registrar uma irregularidade caso não tenha razões concretas para acreditar que ela está acontecendo. Evite denúncias vazias! e

- Omitir caso veja algum caso de assédio ou abuso de poder.

Ações corretivas

A violação desta política por qualquer funcionário acarretará medidas disciplinares definidas pela Comissão de Ética e Conduta previstas em normas internas, bem como nas leis trabalhistas vigentes.

Podem envolver: (a) advertência verbal/orientação; (b) advertência escrita (C) Suspensão; (d) Desligamento, com ou sem justa causa, conforme a situação assim o exigir.

Nenhuma pessoa deverá ser exposta e ter sua identidade divulgada fora do grupo responsável por acolher e resolver a reclamação, seja ela testemunha, a pessoa que sofreu algum desrespeito ou que praticou o desrespeito.

Relatórios, informações ou indicadores relacionados a esta política estão incluídos nesta determinação de não divulgação de nomes dos envolvidos, garantindo que o respeito esteja presente de forma coerente e saudável na afirmação de sua importância para a organização, bem como evitando barreiras para a reconstrução das relações afetadas pelo incidente.

O presente documento sucede a *IN-DH009-2023 - Política de Diversidade, Equidade e Inclusão*, mantendo integralmente seu conteúdo, com alteração restrita à denominação do documento

NORMA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

DENOMINAÇÃO: Norma de Diversidade, Equidade e Inclusão	CÓDIGO: IN-DH009-2023	FOLHA: 12/13
ÁREA EMITENTE: Cultura e ESG - DH	VIGÊNCIA: 26/02/2026 a 26/02/2028	VERSÃO: 5.0



Incidentes de desrespeito à Política de Diversidade, Equidade e Inclusão praticados por outros públicos, também serão apurados pelos canais existentes e as medidas serão tomadas conforme o tipo de relacionamento existente, sempre visando proteger a integridade de todas as pessoas.

6.1.8. Comentários ou Dúvidas sobre a Política de DE&I

Caso você tenha alguma dúvida referente a aplicabilidade desta Política, procure seu gestor, e se a dúvida permanecer, procure a área de Desenvolvimento Humano. Esclarecimentos sobre o Código de Ética e Conduta, procure a área de Compliance.

6.1.9. Compromisso ASG

Como está no Código de Ética e Conduta, *a Núclea trabalha com um conjunto de ações com o objetivo de atuar de maneira consciente, alinhada com o ambiente e a sociedade em que está inserida. Nos preocupamos em apoiar e fomentar iniciativas no desenvolvimento pessoal e profissional no âmbito da diversidade e inclusão.*

Possuímos o compromisso com a sustentabilidade, com a conservação dos recursos naturais e com a redução no impacto ambiental e social, e assim, acreditamos que podemos desenvolver um modelo de gestão sustentável. Incentivamos que os nossos funcionários avaliem e criem soluções contribuindo para um ecossistema sustentável, que são importantes e que agreguem valor a nossa sociedade, com o objetivo de impulsionar a inovação, a integração e a utilização de forma eficiente da tecnologia e dos serviços financeiros e de meios de pagamento.

7. CONTROLE DO DOCUMENTO

7.1. HISTÓRICO DE ATUALIZAÇÃO

Versão	Rev.	Data de Publicação	Motivo/ Descrição	Área Responsável	Data de Vencimento
1	0	27.01.2023	Elaboração Inicial.	Aprendizagem - DH	27.01.2024
2	0	22.12.2023	Revisão Periódica.	Aprendizagem - DH	22.12.2025
3	0	29.01.2025	Revisão Periódica.	Cultura e ESG	29.01.2026

O presente documento sucede a *IN-DH009-2023 - Política de Diversidade, Equidade e Inclusão*, mantendo integralmente seu conteúdo, com alteração restrita à denominação do documento

NORMA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

DENOMINAÇÃO: Norma de Diversidade, Equidade e Inclusão	CÓDIGO: IN-DH009-2023	FOLHA: 13/13
ÁREA EMITENTE: Cultura e ESG - DH	VIGÊNCIA: 26/02/2026 a 26/02/2028	VERSÃO: 5.0



4	0	26.02.2025	Revisão extraordinária: alteração da classificação da informação de interna para pública.	Cultura e ESG	26.02.2026
5	0	26.02.2026	Revisão Periódica	Aprendizagem - DH	26.02.2028

7.2. CICLO DE REVISÃO

Este documento será revisto e atualizado quando:

- Houver solicitação de atendimento, correção ou adição de informações;
- Existir a necessidade de atender requisitos legais, boas práticas ou recomendações de auditoria;
- Existir mudança na organização que tenha impacto relevante na atividade abordada neste documento;

7.3. GUARDA E RETENÇÃO

As versões deste documento deverão ser armazenadas por cinco anos, após o vencimento de seu prazo de validade.

7.4. DISPONIBILIDADE DO DOCUMENTO

A última versão deste documento poderá ser obtida no site e Portal Corporativo da Núclea.

7.5. CLASSIFICAÇÃO DA INFORMAÇÃO

Podem ser disseminadas dentro e fora da empresa com acesso liberado para leitura. Sua divulgação não causa qualquer dano à NÚCLEA.

NÚCLEA, São Paulo, 26 de fevereiro de 2026.

O presente documento sucede a *IN-DH009-2023 - Política de Diversidade, Equidade e Inclusão*, mantendo integralmente seu conteúdo, com alteração restrita à denominação do documento

Núclea – Documento Corporativo (Público)