



NÚCLEA

INSTRUÇÃO NORMATIVA

IN-DH009-2023

Política de Diversidade, Equidade e Inclusão

Objetivo: Apresentar posicionamento da CIP S.A. (“NÚCLEA”) sobre a importância do tema Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) para colocarmos em prática nossa visão, missão, valores e princípios.

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 contatado 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.

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

DENOMINAÇÃO: Política de Diversidade, Equidade e Inclusão	CÓDIGO: IN-DH009-2023	FOLHA: 2/11
ÁREA EMITENTE: Aprendizagem - DH	VIGÊNCIA: 22/12/2023 a 22/12/2025	VERSÃO: 2.0



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. Situações de risco ou de violação da Política de DE&I: Procedimentos	8
6.1.5. Comentários ou Dúvidas sobre a Política de DE&I	10
6.1.6. Compromisso ASG.....	10
7. CONTROLE DO DOCUMENTO.....	11
7.1. HISTÓRICO DE ATUALIZAÇÃO.....	11
7.2. CICLO DE REVISÃO	11
7.3. GUARDA E RETENÇÃO	11
7.4. DISPONIBILIDADE DO DOCUMENTO	11
7.5. CLASSIFICAÇÃO DA INFORMAÇÃO	11

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

DENOMINAÇÃO: Política de Diversidade, Equidade e Inclusão	CÓDIGO: IN-DH009-2023	FOLHA: 3/11
ÁREA EMITENTE: Aprendizagem - DH	VIGÊNCIA: 22/12/2023 a 22/12/2025	VERSÃO: 2.0



1. OBJETIVO

Apresentar posicionamento da CIP S.A. (“NÚCLEA”) sobre a importância do tema Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) para colocarmos em prática nossa visão, missão, valores e princípios, inspirando posturas e comportamentos que considerem a diversidade, as diferenças e as desigualdades nas análises, tomada de decisão, soluções e nos relacionamentos com todos os públicos.

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.

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 CIP S.A. (“NÚCLEA”) 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.

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

DENOMINAÇÃO: Política de Diversidade, Equidade e Inclusão	CÓDIGO: IN-DH009-2023	FOLHA: 4/11
ÁREA EMITENTE: Aprendizagem - DH	VIGÊNCIA: 22/12/2023 a 22/12/2025	VERSÃO: 2.0



6.1. ABRANGÊNCIA E PRINCÍPIOS

A Política de Diversidade, Equidade e Inclusão, assim como o Código de Ética e Conduta da CIP S.A. (“NÚCLEA”), 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 CIP S.A. (“NÚCLEA”) 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,

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

DENOMINAÇÃO: Política de Diversidade, Equidade e Inclusão	CÓDIGO: IN-DH009-2023	FOLHA: 5/11
ÁREA EMITENTE: Aprendizagem - DH	VIGÊNCIA: 22/12/2023 a 22/12/2025	VERSÃO: 2.0



o respeito à vida e à dignidade de todas as pessoas em todos os relacionamentos com os diferentes públicos ou stakeholders da CIP S.A. (“NÚCLEA”).

(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 CIP S.A. (“NÚCLEA”).

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

DENOMINAÇÃO: Política de Diversidade, Equidade e Inclusão	CÓDIGO: IN-DH009-2023	FOLHA: 6/11
ÁREA EMITENTE: Aprendizagem - DH	VIGÊNCIA: 22/12/2023 a 22/12/2025	VERSÃO: 2.0



Como está no Código de Conduta e Ética:

[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 CIP S.A. (“NÚCLEA”), 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 CIP S.A. (“NÚCLEA”), 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

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

DENOMINAÇÃO: Política de Diversidade, Equidade e Inclusão	CÓDIGO: IN-DH009-2023	FOLHA: 7/11
ÁREA EMITENTE: Aprendizagem - DH	VIGÊNCIA: 22/12/2023 a 22/12/2025	VERSÃO: 2.0



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 CIP S.A. (“NÚCLEA”) 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 CIP S.A. (“NÚCLEA”).

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.

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.

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

DENOMINAÇÃO: Política de Diversidade, Equidade e Inclusão	CÓDIGO: IN-DH009-2023	FOLHA: 8/11
ÁREA EMITENTE: Aprendizagem - DH	VIGÊNCIA: 22/12/2023 a 22/12/2025	VERSÃO: 2.0



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 CIP S.A. (“NÚCLEA”).

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 CIP S.A. (“NÚCLEA”) 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. 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 CIP S.A. (“NÚCLEA”) 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

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

DENOMINAÇÃO: Política de Diversidade, Equidade e Inclusão	CÓDIGO: IN-DH009-2023	FOLHA: 9/11
ÁREA EMITENTE: Aprendizagem - DH	VIGÊNCIA: 22/12/2023 a 22/12/2025	VERSÃO: 2.0



(<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 CIP S.A. (“NÚCLEA”).

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:

[- 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 omita, 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.

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

DENOMINAÇÃO: Política de Diversidade, Equidade e Inclusão	CÓDIGO: IN-DH009-2023	FOLHA: 10/11
ÁREA EMITENTE: Aprendizagem - DH	VIGÊNCIA: 22/12/2023 a 22/12/2025	VERSÃO: 2.0



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.

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.

6.1.5. 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.

6.1.6. Compromisso ASG

Como está no Código de Ética e Conduta, a CIP S.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.

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

DENOMINAÇÃO: Política de Diversidade, Equidade e Inclusão	CÓDIGO: IN-DH009-2023	FOLHA: 11/11
ÁREA EMITENTE: Aprendizagem - DH	VIGÊNCIA: 22/12/2023 a 22/12/2025	VERSÃO: 2.0



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

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;
- Conforme prazo bienal de Revisão Periódica.

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 Portal Corporativo da Núclea.

7.5. CLASSIFICAÇÃO DA INFORMAÇÃO

São destinadas apenas ao uso interno para atender a necessidade da organização. Podem ser fornecidas a terceiros desde que previamente autorizados pelo gestor da informação. Sua divulgação não autorizada ou acesso indevido podem causar impactos à Núclea.

NÚCLEA, São Paulo, 22 de dezembro de 2023.