

 		POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO	
Data de emissão: 23.11.2022	Data de revisão: -	Página 1 de 7	De: Vice-presidência de Recursos Humanos Para: Todas as sociedades do Grupo Hapvida

Sumário

1.	OBJETIVO	2
2.	ABRANGÊNCIA	2
3.	REFERÊNCIAS	2
4.	DEFINIÇÕES.....	2
5.	COMPROMISSOS DA COMPANHIA COM A DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO	3
6.	RESPONSABILIDADES	5
7.	AÇÕES EM CASO DE NÃO CONFORMIDADE.....	7
8.	HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES	7

 		POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO	
Data de emissão: 23.11.2022	Data de revisão: -	Página 2 de 7	De: Vice-presidência de Recursos Humanos Para: Todas as sociedades do Grupo Hapvida

1. OBJETIVO

1.1. A presente Política de Diversidade, Equidade e Inclusão "D&I" tem como objetivo estabelecer diretrizes que coloquem a pessoa no centro das ações da Hapvida Participações e Investimentos S.A (Companhia), valorizar as diferenças como fonte de crescimento pessoal e financeiro, e fortalecer os princípios éticos, em especial de transparência no direcionamento dos negócios da Companhia.

2. ABRANGÊNCIA

2.1. Esta política aplica-se à Companhia, às suas subsidiárias, controladas, seus administradores, acionistas, colaboradores, fornecedores(as), prestadores(as) de serviços, clientes, instituições sociais e parceiros(as). Esta Política poderá ser regulada por normativos internos que seguirão as diretrizes aqui estabelecidas.

3. REFERÊNCIAS

3.1. Código de Conduta da Companhia.

4. DEFINIÇÕES

4.1. Os termos e expressões relacionados a seguir, quando utilizados nesta Política de Diversidade, Equidade e Inclusão, terão os seguintes significados:

Companhia	Hapvida Participações e Investimentos S.A.
Agenda 2030	Compromisso global assumido em 2015 por 193 países, incluindo o Brasil. A agenda é coordenada pela Organização das Nações Unidas (ONU) e propõe a ação de governos, instituições, empresas e a sociedade em geral para o enfrentamento dos maiores desafios do mundo contemporâneo, onde restaram eleitos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).
ASG:	Ambiental, Social e Governança
D&I:	Diversidade, Equidade e Inclusão
Direitos Humanos:	São normas que reconhecem e protegem a dignidade de todos os seres humanos e regem o modo como os seres humanos individualmente vivem em sociedade e entre si, bem como sua relação com o Estado e as obrigações que o Estado tem em relação a eles.
Diversidade:	É o conjunto de diferenças, semelhanças em todas as dimensões que compõem a personalidade, fatores internos, externos, organizacional, que definem as pessoas e as tornam seres únicos em direitos e deveres. É uma questão de fundo ético, diz respeito a dignidade, equidade, liberdade, respeito, empatia e humanidade. Está alinhado aos direitos humanos e especialmente ao direito de ser quem você é, segundo a sua etnia, raça, gênero, habilidade física e motora, idade, orientação sexual, nacionalidade, crença, status familiar, econômico, aparência, função, cargo, cultura. No contexto profissional está relacionada à representatividade de diferentes grupos que devem refletir a nossa sociedade e nossos clientes.
Discriminação:	É qualquer distinção, exclusão ou restrição de preferência, em relação a pessoa humana que se baseia em qualquer fundamento como a cultura, a origem étnica, a nacionalidade, a orientação sexual, a religião, a deficiência física ou outras características que não são relevantes para o assunto em questão.

 		POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO	
Data de emissão: 23.11.2022	Data de revisão: -	Página 3 de 7	De: Vice-presidência de Recursos Humanos Para: Todas as sociedades do Grupo Hapvida

Equidade:	É assegurar que todas as pessoas tenham de forma justa as mesmas oportunidades e mesmos acessos, ainda que recebam tratamentos diferenciados para isso.
Gerações:	Grupos que se encaixam em rótulos de 'muito jovem' ou 'muito velho' apenas por crenças limitantes de contexto social.
Gênero:	O conceito de Gênero foi criado para diferenciar a dimensão biológica da social. A biologia definiu a espécie humana como machos e fêmeas, a forma como cada um se expressa na forma de ser homem ou mulher é determinada pela cultura. Desta forma podemos dizer que HOMENS e MULHERES são produtos da realidade social e não da anatomia de seus corpos. Nesta política, quando nos referíamos a GÊNERO – a ênfase e as ações estão diretamente relacionadas ao papel da mulher e meninas, dentro do contexto organizacional.
Grupos Minorizados:	Grupos sociais que por razões históricas e sociais encontram barreiras para usufruir dos seus direitos sociais além de ocupar espaços de poder e de decisão nas empresas e nas políticas públicas. Por vezes estes grupos podem ser maioria quantitativamente como é o caso de mulheres e pessoas negras.
Inclusão:	Processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade.
Igualdade:	Deve ser entendido como oferecer os mesmos direitos para todas as pessoas.
LGBTI+:	É o movimento político e social que defende a diversidade e busca mais representatividade e direitos para a comunidade Lésbica, Gay, bissexual, transexual, intersexo.
Pessoas com deficiência:	São indivíduos que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.
Raça:	Divisão tradicional e arbitrária dos grupos humanos, determinada pelo conjunto de caracteres físicos hereditários (cor da pele, formato da cabeça, tipo de cabelo etc.)
Representatividade:	É a representação efetiva de um grupo específico da população que normalmente não estavam ali inicialmente. Esta representatividade traz questões e legitimidade, voz e a imagem de um segmento ou grupo social.
Signatário:	Quem assina ou escreve o próprio nome num documento e se compromete como um manifesto de atuação.

5. COMPROMISSOS DA COMPANHIA COM A DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

5.1. Ambiente de Trabalho

5.1.1. A Companhia reafirma o compromisso na criação e manutenção de um ambiente de trabalho livre de discriminação e assédio, ao tempo que promove e valoriza a igualdade de oportunidades aos seus colaboradores por meio de metas claras, compromissos pautados nos Direitos Humanos, na inclusão, na equidade e valorização do indivíduo.

5.1.2. Para a consecução de seus propósitos, a Companhia se compromete a:

 		POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO	
Data de emissão: 23.11.2022	Data de revisão: -	Página 4 de 7	De: Vice-presidência de Recursos Humanos Para: Todas as sociedades do Grupo Hapvida

- (i) disponibilizar periodicamente treinamentos sobre os Temas relacionados à Diversidade (Gênero, Vieses, Sensibilização, Raça, Pessoa com Deficiência, Gerações etc.), tanto no processo de integração, como no desenvolvimento regular de suas atividades;
- (ii) estruturar uma governança de D&I e grupos de afinidades de trabalho que tenham como responsabilidade a disseminação do tema junto a Companhia;
- (iii) realizar campanhas, ações educativas e de conscientização para o combate à discriminação e eliminação de comportamentos não aceitáveis;
- (iv) 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.

5.2. **Recrutamento, Seleção e Desenvolvimento de Carreira**

5.2.1. A Companhia repudia veementemente a reprodução de estereótipos e atitudes discriminatórias estimulando, por meio de um processo de seleção multidisciplinar e isonômico, a presença de perfis diversos dos grupos minorizados. A comissão avaliadora é constantemente orientada pela alta administração a buscar diversidade a cada novo processo seletivo na composição das equipes.

5.2.2. No curso do desenvolvimento do contrato de trabalho, a Companhia mantém o compromisso, por meio um programa estruturado da área de Recursos Humanos, no desenvolvimento de carreira de grupos minorizados, de forma a garantir a igualdade de oportunidades em promoções e movimentações, além de disponibilizar programas e ações de educação, capacitação e mentorias dedicados ao apoio de suas carreiras.

5.3. **Orientação Sexual e Identidade de gênero**

5.3.1. A Companhia atua para manter um ambiente de trabalho íntegro, seguro e inclusivo, a fim de que os colaboradores possam expressar livremente o seu sentir. Na realização do trabalho preza-se pela sedimentação de um ambiente saudável para todos os colaboradores enquanto grupos e indivíduos, criando e disponibilizando condições de respeito e crescimento para que as pessoas sintam-se confortáveis em se expor considerando a experiência interna e individual do gênero de cada um, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento, a orientação sexual, emocional ou afetiva por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero.

5.4. **Liderança e gestão de pessoas inclusiva**

5.4.1. A Companhia prima pelo desenvolvimento da sua liderança de forma a se comprometer com a promoção da D&I no seu ambiente corporativo. Nesse cenário, é exigido dos seus colaboradores líderes o desenvolvimento da escuta ativa, a valorização de opiniões diversas, independentemente das relações hierárquicas, o acompanhamento ativo dos indicadores relacionados à D&I de forma a garantir o respeito, o desenvolvimento e o crescimento de talentos que representem a pluralidade.

5.5. **Selos**

5.5.1. A Companhia tem por objetivo institucional obter junto aos órgãos especializados, os selos que certificam a adoção de práticas inclusivas no desenvolvimento de suas atividades e nos Direitos

 		POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO	
Data de emissão: 23.11.2022	Data de revisão: -	Página 5 de 7	De: Vice-presidência de Recursos Humanos Para: Todas as sociedades do Grupo Hapvida

Humanos, nos moldes propagados na Agenda 2030 da ONU. Nesse cenário, o processo de obtenção de selos deve obrigatoriamente, ser analisado pela Vice-presidência de ASG e previamente aprovados de acordo com a Política de Alçadas e Competências da Companhia.

5.5.2. A obtenção de selos específicos, não inviabiliza que outros itens da diversidade sejam constantemente trabalhados na rotina diária da Companhia.

5.6. Comunicação inclusiva e não discriminatória

5.6.1. A Comunicação Corporativa é propagada tendo como base as seguintes premissas:

- (i) uso contínuo de linguagem e elementos visuais livres de marcadores de gênero, expressões machistas, racistas, LGBTfóbicas, capacitistas, etaristas.
- (ii) uso de imagens com diversidade de pessoas em todas as campanhas.
- (iii) ações educativas, treinamentos e conscientização, com objetivo de reforçar a valorização da diversidade e atuar na eliminação de comportamentos não aceitáveis, bem como qualquer tipo de discriminação: orientação sexual, origem étnica/racial, nacionalidade, bagagem cultural, identidade e expressão de gênero, presença de deficiência, faixa etária, etc.
- (iv) valorização da multiculturalidade independentemente da plataforma de comunicação.

6. RESPONSABILIDADES

6.1. Diretoria de Diversidade, Equidade e Inclusão

6.1.1. É de responsabilidade da Diretoria de Diversidade, Equidade e Inclusão analisar constantemente o quadro de pessoal da empresa a fim de estimular uma composição diversa e proporcional nas posições executivas e não executivas: de mulheres, LGBTI+, racial (Negros e Pardos), pessoa com deficiência, gerações, não limitando-se a grupos.

6.1.2. Dentro deste cenário, é papel da área de Diversidade, Equidade e Inclusão:

- (i) colaborar, educar, direcionar e conscientizar todas as áreas em relação aos temas priorizados pela Companhia a fim de garantir e ampliar o conhecimento sobre os temas abordados nessa Política, assegurando os compromissos públicos, alinhados aos direitos humanos e a estratégia organizacional na criação de ambientes livres de preconceitos e discriminação;
- (ii) definir, orientar e direcionar junto a governança de diversidade as prioridades e as ações de acordo com o andamento do projeto, além de acompanhar as metas e as entregas das ações;
- (iii) desenvolver treinamentos periódicos sobre os temas Diversidade, Gênero, Vieses, Sensibilização e Conscientização referente aos compromissos públicos em relação aos grupos priorizados não limitando-se a eles;
- (iv) apoiar as áreas corporativas nas diferentes necessidades frente ao tema D&I através da proposição de políticas, treinamentos, orientações e apoio.

6.2. Diretoria Desenvolvimento Organizacional

6.2.1. É responsabilidade da Diretoria de Desenvolvimento Organizacional:

- (i) promover os treinamentos disponibilizados pela Área D&I conforme planejamento, tanto no processo de integração como durante o desenvolvimento da relação de trabalho;
- (ii) acompanhar a formação dos colaboradores da Companhia nas trilhas de diversidade.

 		POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO	
Data de emissão: 23.11.2022	Data de revisão: -	Página 6 de 7	De: Vice-presidência de Recursos Humanos Para: Todas as sociedades do Grupo Hapvida

6.3. **Vice-presidência de ASG**

6.3.1. É responsabilidade da Diretoria da Vice-presidência de ASG:

- (i) direcionar as ações necessárias e priorizar as demandas sobre o tema D&I.
- (ii) promover ações junto a sociedade que reforcem e apoiem especialmente temas que estejam vinculados aos negócios da empresa, incluindo, mas sem se limitar a:
 - ações de educação a saúde;
 - cuidados básicos com a saúde;
 - orientações a ONGs de apoio a Mulher Gestante, Obesidade entre outros;
 - ações e mutirões de atendimento etc.

6.4. **Diretoria de Aquisição de Talentos e Business Partner**

6.4.1. A Diretoria de Aquisição de talentos e *Business Partner* tem como responsabilidades:

- (i) acompanhar os indicadores de cada área da Companhia e direcionar as vagas para as posições de prioridade de acordo a cada grupo priorizado (Gênero, Étnico Racial, Pessoa com deficiência, LGBTI+, Gerações);
- (ii) disseminar e acompanhar as ações junto as áreas clientes, definir e acompanhar os indicadores.

6.5. **Diretoria de Supply**

6.5.1. É de responsabilidade da Diretoria de Supply:

- (i) orientar para que os fornecedores contratados observem as Políticas e o Código de Conduta da Companhia;
- (ii) orientar para que os fornecedores contratados observem os pactos e selos priorizados pela Companhia, em especial a Agenda 2030 da ONU, com foco na garantia aos direitos humanos, no não uso de mão de obra escrava ou infantil e nas ações voltadas à preservação de meio ambiente;
- (iii) compartilhar materiais, guias, cartilhas e orientar sobre as obrigações assumidas pela Companhia junto a sociedade.

6.6. **Diretoria de *Compliance***

6.6.1. A Diretoria de *Compliance*, responsável pelo Canal de Denúncias da Companhia, deve diligenciar para mitigar ações que caracterizem assédio moral e/ou sexual, bem como qualquer tipo de discriminação, por meio de uma apuração criteriosa dos fatos apresentados, com a consequente imputação da respectiva penalidade, sempre que aplicável. Ela deve garantir que o canal de denúncia esteja preparado e capacitado para lidar com as situações adversas, com atenção e correto fluxo para todos os níveis hierárquicos.

6.6.2. É dever de todos os gestores e colaboradores que atuem em nome da Companhia garantir o cumprimento desta Política, das diretrizes do Código de Conduta e demais políticas ou normativas relacionadas ao tema D&I. As Diretorias devem acompanhar as metas da área sob sua gestão e observar irrestritamente o necessário para o cumprimento referente ao plano de diversidade.

 		POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO	
Data de emissão: 23.11.2022	Data de revisão: -	Página 7 de 7	De: Vice-presidência de Recursos Humanos Para: Todas as sociedades do Grupo Hapvida

7. AÇÕES EM CASO DE NÃO CONFORMIDADE

7.1. Os descumprimento ou violação a qualquer um dos termos deste documento deve ser reportado à Diretoria de Diversidade Equidade e Inclusão e/ou ao Canal de Denúncias pelos meios indicados na intranet ou site da Companhia.

7.2. Tais canais estão disponíveis para pessoas físicas ou jurídicas, públicas ou privadas, internas ou externas à Companhia, sendo que as denúncias são recebidas por empresa independente e especializada, garantindo sigilo absoluto e nenhuma retaliação ao denunciante que atuar com boa-fé. O denunciante tem a oportunidade de acompanhar o processo, o que garante segurança, transparência e credibilidade ao procedimento investigatório.

8. HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES

Data	Versão	Área	Descrição da Atividade
23.11.2022	1.0	Conselho de administração	Aprovação da emissão

* * * *