# POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

GRUPO SABE

SABE PARTICIPAÇÕES SOCIETÁRIAS LTDA
CNPJ Nº 62.094.879/0001-35

**IDENTIFICAÇÃO DO DOCUMENTO**

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Código** | NI-14.1 | **Versão** | 1.0 |
| **Classificação** | Pública | **Data de aprovação** | 30/10/2026 |
| **Responsável** | Compliance Officer | **Próxima revisão** | 01/11/2027 |
| **Aprovação** | Compliance Officer e CEO | **Evidência de aprovação** | Ata reunião Comitê de Compliance 30/10/2026 |

## 1. OBJETIVO

Esta Política estabelece os princípios, compromissos e diretrizes do Grupo SABE para a promoção de uma cultura organizacional que valoriza, respeita e acolhe a diversidade em todas as suas formas. Seu propósito é assegurar igualdade de oportunidades, equidade no tratamento e inclusão ativa de todas as pessoas, independentemente de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, idade, deficiência, religião, origem ou qualquer outra característica pessoal.

O Grupo SABE entende que a diversidade é um ativo estratégico — equipes diversas produzem melhores decisões, maior inovação e resultados mais sustentáveis. Este documento expressa a convicção de que construir um ambiente de trabalho justo, seguro e inclusivo não é apenas uma obrigação legal, mas uma escolha de gestão que fortalece todas as empresas do grupo.

## 2. ABRANGÊNCIA

Este documento aplica-se a todas as empresas do Grupo SABE, a saber: Indústria de Transformadores Itaipu Ltda., Ampera Indústria, Comércio e Serviços Ltda., Up Energy Brasil Ltda., Metrowatt Comércio e Manutenção Ltda., Pextron Controles Eletrônicos Ltda., e SSE Gridtech Sistemas e Soluções Ltda., bem como ao Centro de Serviços Compartilhados (CSC), que centraliza operações financeiras, administrativas e de gestão de pessoas para todas as empresas do grupo.

Aplica-se a todos os colaboradores, independentemente do nível hierárquico, bem como a contratados indiretos, estagiários, aprendizes, fornecedores, prestadores de serviço e qualquer pessoa que se relacione com as empresas do grupo.

## 3. REFERÊNCIAS NORMATIVAS

- Constituição Federal de 1988 — dignidade humana, igualdade, não discriminação;
- CLT (Lei 5.452/1943);
- Lei 7.716/1989 — crimes de preconceito racial;
- Lei 9.029/1995 — proibição de práticas discriminatórias no trabalho;
- Lei 8.213/1991 — cotas para pessoas com deficiência;
- Lei 14.611/2023 — igualdade salarial;
- Lei 13.709/2018 — LGPD (proteção de dados sensíveis);
- ABNT NBR ISO 37301:2021 — sistemas de gestão de compliance;

®2026 – GRUPO SABE – Todos os direitos reservados

- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU (ODS 5 e 10);
- Código de Etica e Conduta do Grupo SABE.

## 4. TERMOS E DEFINIÇÕES

Para os fins desta Política, aplicam-se os termos e as definições da ABNT NBR ISO 37301:2021, e as seguintes:

| Termo | Definição |
|---|---|
| **Diversidade** | Presença de diferenças entre as pessoas de um grupo — incluindo gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, idade, deficiência, religião, origem socioeconômica e formação acadêmica, entre outras. |
| **Equidade** | Princípio de justiça que reconhece diferentes necessidades e circunstâncias das pessoas, admitindo medidas diferenciadas para alcançar resultados equivalentes. |
| **Inclusão** | Criação intencional de ambientes em que todas as pessoas se sintam acolhidas, respeitadas, valorizadas e capazes de contribuir plenamente, independentemente de suas características pessoais. |
| **Assédio moral** | Conduta abusiva, repetitiva ou sistemática que atente contra a dignidade ou a integridade psicológica de uma pessoa, degradando o ambiente de trabalho. |
| **Assédio sexual** | Conduta de natureza sexual indesejada, expressa por palavras, gestos ou atos, que constranja, intimide ou humilhe a pessoa. |
| **Discriminação** | Tratamento desigual ou desfavorável de pessoa ou grupo em razão de característica pessoal protegida por lei, como gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, idade, deficiência, religião ou origem. |
| **Viés inconsciente** | Tendência cognitiva automática que influencia percepções, avaliações e decisões sem que a pessoa tenha consciência, podendo levar a tratamento desigual. |
| **Acessibilidade** | Condição de pleno acesso e utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliário, equipamentos, sistemas e meios de comunicação por pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida. |

## 5. CONTEXTO ORGANIZACIONAL

O Grupo SABE opera no setor eletroeletrônico e de energia — um segmento historicamente caracterizado por baixa diversidade de gênero, perfil técnico predominantemente masculino e limitada representatividade racial em posições de liderança. A formação recente do grupo, por meio de quatro aquisições, trouxe equipes com culturas organizacionais, perfis demográficos e níveis de maturidade em DEI distintos, o que torna essencial a padronização de princípios e diretrizes.

O mapeamento de riscos de compliance realizado em 2026 identificou como riscos relevantes para o grupo: práticas de assédio moral em ambientes fabris, baixa representatividade feminina em áreas técnicas e de gestão, e inconsistências nos processos de contratação e promoção entre as empresas. Esta Política responde diretamente a esses achados, estabelecendo diretrizes proporcionais ao porte e à maturidade atual do grupo, com visão de evolução progressiva.

®2026 – GRUPO SABE – Todos os direitos reservados

## 6. PRINCÍPIOS

As práticas de DEI do Grupo SABE são orientadas pelos seguintes princípios:

- **Dignidade humana**: todas as práticas organizacionais devem preservar a integridade física, moral e psicológica de cada pessoa;
- **Igualdade de oportunidades**: decisões sobre contratação, promoção, remuneração e desenvolvimento baseiam-se em mérito, competência e desempenho, sem discriminação;
- **Equidade**: reconhecimento de que pessoas possuem diferentes necessidades e circunstâncias, e que tratamento justo pode exigir medidas diferenciadas para alcançar resultados equivalentes;
- **Inclusão ativa**: criar ambientes onde todas as pessoas se sintam verdadeiramente acolhidas, valorizadas e capazes de contribuir plenamente;
- **Pertencimento**: promover o sentimento de que cada colaborador é parte integral da organização, com voz ouvida e contribuição reconhecida;
- **Tolerância zero a assédio e discriminação**: qualquer forma de assédio moral, sexual, racial ou discriminação é proibida e sujeita a medidas disciplinares, conforme detalhado no Código de Etica e Conduta do Grupo SABE.

## 7. COMPROMISSOS TRANSVERSAIS

Os compromissos a seguir aplicam-se a todos os temas de diversidade e permeiam todas as práticas de gestão de pessoas do grupo:

### 7.1 Recrutamento e Seleção

O grupo se compromete a desenvolver processos seletivos que minimizem vieses inconscientes, por meio de descrições de cargo inclusivas, critérios objetivos de avaliação e diversificação dos canais de divulgação de vagas. Painéis de seleção devem, sempre que possível, incluir diversidade de perfil entre os avaliadores. A divulgação de oportunidades em organizações e programas voltados a grupos sub-representados é incentivada. O cumprimento das cotas legais de contratação de pessoas com deficiência (Lei 8.213/1991) é obrigatório em todas as empresas do grupo.

### 7.2 Desenvolvimento e Carreira

O grupo se compromete a assegurar equidade nos processos de promoção, avaliação de desempenho e atribuição de responsabilidades. Os critérios de avaliação e oportunidades de avanço devem ser transparentes e acessíveis. Programas de capacitação devem ser desenhados com flexibilidade para acomodar diferentes ritmos e necessidades. A liderança do grupo deve buscar, de forma progressiva, aumentar a representatividade de grupos sub-representados em posições de gestão.

### 7.3 Remuneração e Benefícios

O grupo se compromete a garantir equidade salarial para trabalho de igual valor, em conformidade com a Lei 14.611/2023, independentemente de gênero, raça, etnia ou qualquer outra característica pessoal. Auditorias de remuneração por grupo demográfico serão conduzidas periodicamente, com planos corretivos quando identificadas disparidades injustificadas. Os benefícios oferecidos devem ser inclusivos, estendendo-se com igualdade a casais homoafetivos e a diferentes configurações familiares.

®2026 – GRUPO SABE – Todos os direitos reservados

### 7.4 Ambiente de Trabalho

O grupo se compromete a garantir acessibilidade física em suas instalações (rampas, elevadores, banheiros adaptados, estacionamento para PcD) e acessibilidade digital em sistemas e plataformas de trabalho. O nome social de colaboradores trans e travestis será respeitado e registrado em documentos internos, crachás e sistemas. Flexibilidade de trabalho (home office, horários flexíveis) será oferecida quando operacionalmente viável. Salas de amamentação serão disponibilizadas conforme legislação.

### 7.5 Capacitação e Sensibilização

O grupo se compromete a oferecer treinamentos periódicos sobre diversidade, equidade e inclusão para todos os colaboradores, com ênfase em vieses inconscientes, comunicação inclusiva e prevenção de assédio e discriminação. A liderança (diretores, gerentes, supervisores) recebe capacitação adicional sobre liderança inclusiva e gestão de equipes diversas. Os treinamentos são documentados e sua eficácia avaliada.

## 8. DIRETRIZES POR TEMA DE DIVERSIDADE

As diretrizes abaixo complementam os compromissos transversais com orientações específicas para cada dimensão de diversidade. As vedações e sanções aplicáveis a condutas discriminatórias e assediadoras estão detalhadas no Código de Etica e Conduta do Grupo SABE e não são reproduzidas aqui.

### 8.1 Equidade de Gênero

O grupo combate sistematicamente práticas e estereótipos de gênero que perpetuem desigualdades. A liderança feminina é incentivada por meio de desenvolvimento direcionado e busca progressiva de maior representatividade em posições de gestão. A igualdade salarial entre gêneros para posições equivalentes é assegurada e auditada. Suporte integral à maternidade e paternidade é oferecido, incluindo licenças conforme legislação, flexibilidade de horário e programas de retorno ao trabalho.

### 8.2 Diversidade Étnico-Racial

O grupo se compromete a combater o racismo institucional e a promover a representatividade de pessoas negras e indígenas em todos os níveis hierárquicos. Ações afirmativas em recrutamento e desenvolvimento são incentivadas. Dados de contratação, promoção e remuneração são monitorados por raça e etnia para identificar e corrigir disparidades. A valorização da história e cultura afro-brasileira e indígena é promovida por meio de ações educativas e de conscientização.

### 8.3 Inclusão LGBTQIA+

O grupo respeita plenamente a orientação sexual e a identidade de gênero de cada pessoa. O uso do nome social é garantido em todas as relações de trabalho. Benefícios são estendidos com igualdade a casais homoafetivos. O ambiente de trabalho deve ser seguro para a livre expressão da identidade, sem pressão ou obrigatoriedade de revelação.

### 8.4 Inclusão de Pessoas com Deficiência

O grupo cumpre rigorosamente as cotas legais (Lei 8.213/1991) e vai além do cumprimento formal, buscando inclusão efetiva por meio de acessibilidade física e digital, disponibilização de tecnologias assistivas, adaptações razoáveis do ambiente e processos de trabalho, e eliminação de barreiras atitudinais por meio de sensibilização contínua.

®2026 – GRUPO SABE – Todos os direitos reservados

### 8.5 Diversidade Geracional

O grupo valoriza a contribuição de colaboradores de todas as faixas etárias, combatendo o etarismo em todas as práticas — do recrutamento à retenção. A experiência dos profissionais mais experientes e a energia inovadora das gerações mais jovens são reconhecidas como complementares. Programas intergeracionais de mentoria e compartilhamento de conhecimento são incentivados.

### 8.6 Diversidade Religiosa e Cultural

O grupo respeita a liberdade de religião e crença de cada pessoa, sem proselitismo ou imposição. Flexibilidade para observação de práticas religiosas é oferecida quando operacionalmente possível. O ambiente de trabalho deve ser livre de discriminação por credo, religião ou filosofia de vida.

## 9. ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO E CANAL DE INTEGRIDADE SABE

O Grupo SABE adota tolerância zero a qualquer forma de assédio (moral, sexual, racial) e discriminação. As definições, vedações e sanções aplicáveis estão detalhadas no Código de Etica e Conduta do Grupo SABE. Condutas discriminatórias ou assediadoras constituem falta grave e sujeitam o infrator a medidas disciplinares proporcionais, que podem incluir advertência, suspensão ou desligamento.

Relatos de assédio, discriminação ou qualquer violação desta Política devem ser feitos pelo Canal de Integridade (gruposabe.maiscompliance.app/denuncia), que opera 24 horas, aceita relatos anônimos e garante proteção integral contra retaliação. Os procedimentos de recebimento, investigação e tratamento de relatos estão previstos na Política do Canal de Integridade e Investigações Internas.

Durante o período de investigação, o Compliance Officer adotará medidas protetivas cabíveis, incluindo separação de convivência entre o autor do relato e o investigado, acompanhamento do bem-estar do autor do relato e encaminhamento para suporte psicológico quando necessário.

## 10. INDICADORES E ACOMPANHAMENTO

O Grupo SABE monitora a evolução de seus compromissos de DEI por meio dos seguintes indicadores:

- Representatividade: percentual de mulheres, pessoas negras, PcD e diferentes faixas etárias por nível hierárquico (admissão, promoção, permanência);
- Equidade salarial: análise comparativa de remuneração por gênero e raça em mesmas funções;
- Retenção: taxa de permanência de diferentes grupos demográficos ao longo do tempo;
- Clima e pertencimento: resultado de pesquisas periódicas de clima organizacional com recorte de diversidade;
- Incidência de assédio e discriminação: número e tipologia de relatos recebidos, taxa de procedência e medidas aplicadas;
- Capacitação: cobertura de treinamentos de DEI e avaliação de eficácia.

Os indicadores são consolidados em relatório anual elaborado pelo Compliance Officer em conjunto com Recursos Humanos, apresentado à Alta Administração. O relatório inclui análise de evolução, iniciativas realizadas, desafios identificados e recomendações para o

®2026 – GRUPO SABE – Todos os direitos reservados

período seguinte. Os resultados são comunicados à organização com transparência, respeitando a confidencialidade de dados individuais.

## 11. GOVERNANÇA

### 11.1 Compliance Officer e Recursos Humanos

A responsabilidade pela implementação e supervisão desta Política é compartilhada entre o Compliance Officer e a área de Recursos Humanos. O Compliance Officer supervisiona a conformidade com a política, recebe e investiga relatos e elabora o relatório anual. Recursos Humanos é responsável pela operacionalização dos compromissos nas práticas de gestão de pessoas — recrutamento, desenvolvimento, remuneração, benefícios e ambiente de trabalho.

### 11.2 Liderança

Todos os líderes (diretores, gerentes, supervisores) são responsáveis por exemplificar comportamentos inclusivos, criar ambientes psicologicamente seguros, aplicar critérios equitativos em suas decisões de gestão e reportar imediatamente suspeitas de assédio ou discriminação. A atuação da liderança em DEI é considerada na avaliação de seu desempenho.

### 11.3 Colaboradores

Todos os colaboradores são responsáveis por conhecer e cumprir esta Política, tratar colegas e terceiros com respeito e dignidade, participar dos treinamentos de DEI e reportar violações pelo Canal de Integridade.

### 11.4 Evolução da Governança

A medida que o grupo amadurecer em suas práticas de DEI, a Alta Administração poderá constituir um Grupo de Trabalho ou Comitê de Diversidade, com representantes de diferentes áreas, níveis hierárquicos e grupos demográficos, para apoiar o Compliance Officer e RH na formulação de iniciativas e no acompanhamento de indicadores. Essa evolução será avaliada anualmente.

## 12. VIGÊNCIA E CONTROLE DE VERSÃO

Esta Política de Diversidade, Equidade e Inclusão foi aprovada pela Direção do Grupo SABE e passa a vigorar a partir de sua publicação, substituindo o Manual de Diversidade, Equidade e Inclusão. Será revisada anualmente ou quando houver mudanças significativas na legislação, na composição do grupo ou nas melhores práticas.

## CONTROLE DE VERSIONAMENTO

| Versão | Data | Natureza da revisão | Elaborado por | Analisado por | Aprovado por |
|---|---|---|---|---|---|
| 1.0 | 30/10/2026 | Primeira emissão em edição unificada do grupo. | Mais Compliance | Comitê de Compliance | Compliance Officer e CEO |

®2026 – GRUPO SABE – Todos os direitos reservados

AV. SÉRGIO ABDUL NOUR, 2027 - SALA 1
DISTRITO INDUSTRIAL II - 14900-300
ITÁPOLIS/SP - BRASIL
CNPJ: 62.094.879/0001-35

gruposabe.com.br
sabegroup

## TERMO DE COMPROMISSO

Declaro que recebi, li e compreendi a Política de Diversidade, Equidade e Inclusão do Grupo SABE. Comprometo-me a respeitar os princípios de diversidade, equidade e inclusão, a contribuir para um ambiente de trabalho justo e inclusivo e a reportar qualquer violação desta Política pelo Canal de Integridade SABE.

_____

Assinatura

Nome:

CPF:

Empresa:

Data: / /

®2026 – GRUPO SABE – Todos os direitos reservados

gruposabe.com.br sabegroup

®2026 – GRUPO SABE – Todos os direitos reservados

GRUPO sabe®

AMPERA ITAIPU TRANSFORMADORES METROWATT Comércio e Manutenção Ltda.

PEXTRON® SSEgridtech Innovation is Essential UP ENERGY®

AV. SÉRGIO ABDUL NOUR, 2027 - SALA 1
DISTRITO INDUSTRIAL II - 14900-300
ITÁPOLIS/SP - BRASIL