POLÍTICA DE DIVERSIDADE, NÃO DISCRIMINAÇÃO E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO

Versão: 1.0

Início de vigência: 08 de setembro de 2026

1. OBJETIVO E ABRANGÊNCIA

Esta Política estabelece as diretrizes da Figueira para a promoção de um ambiente de trabalho diverso, equitativo, seguro e livre de discriminação e assédio, em complemento ao Capítulo 5 do Código de Ética e Conduta. Aplica-se a sócios, administradores e colaboradores da empresa, em qualquer ambiente de trabalho, presencial ou remoto, incluindo comunicações eletrônicas, aplicativos de mensagem, eventos, viagens profissionais e confraternizações vinculadas à empresa, e aplica-se, no que couber, à relação com clientes, fornecedores, parceiros e agentes públicos, tanto na condição de autor quanto na de destinatário de condutas vedadas.

2. NÃO DISCRIMINAÇÃO

É vedada qualquer forma de discriminação, direta ou indireta, em razão de raça, cor, etnia, origem, sexo, orientação sexual, identidade de gênero, idade, religião, convicção filosófica ou política, deficiência, condição de saúde, estado civil, maternidade ou paternidade, em processos seletivos, distribuição de trabalho, promoções, remuneração e demais decisões relacionadas ao trabalho. Os critérios de promoção, avaliação de desempenho e remuneração são objetivos e não discriminatórios, relacionados ao desempenho profissional e às competências exigidas para a função.

Informações relativas à saúde de colaboradores são tratadas com confidencialidade, nos termos da Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais, sendo vedado seu uso para decisões de carreira, ressalvadas as adaptações razoáveis do ambiente e da jornada de trabalho adotadas em benefício da própria pessoa.

3. PREVENÇÃO AO ASSÉDIO

Para os fins desta Política, considera-se assédio moral a conduta, em regra reiterada, que exponha a pessoa a situações humilhantes, constrangedoras ou vexatórias no exercício de suas funções, podendo caracterizar-se, excepcionalmente, por ato único de gravidade relevante. Considera-se assédio sexual a conduta de conotação sexual não desejada, incluindo o constrangimento com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, nos termos da legislação trabalhista e do art. 216-A do Código Penal.

São exemplos de condutas vedadas, entre outras: humilhação pública; agressões verbais; isolamento deliberado; atribuição sistemática de tarefas incompatíveis com a função com intuito de constranger; comentários sobre corpo, aparência ou vida íntima; insistência em convites de natureza pessoal após recusa; e envio de conteúdo de teor sexual não solicitado. A

Clicksign d3861710-1785-4842-9087-3b8c9de6852a

crítica técnica fundamentada e a cobrança legítima de prazos não configuram assédio, desde que exercidas com urbanidade e sem exposição vexatória. A posição hierárquica não autoriza tratamento desrespeitoso, sendo agravante da conduta o abuso de ascendência funcional.

4. SAÚDE E RISCOS PSICOSSOCIAIS

A Figueira observa a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) quanto à identificação e à gestão de riscos psicossociais relacionados à organização do trabalho, considerando fatores de risco relevantes, entre outros, a sobrecarga sustentada de trabalho, a urgência crônica, a imprevisibilidade de jornada, a indefinição de papéis e responsabilidades, a comunicação hostil e a ausência de suporte na gestão de equipes.

A empresa busca adotar medidas organizacionais razoáveis para mitigar tais fatores, tais como planejamento de prazos, distribuição equilibrada de demandas, previsibilidade de escalas e respeito a períodos de descanso e férias, sendo desestimulada a cobrança rotineira de resposta imediata fora do horário de trabalho, ressalvadas urgências reais.

5. RELATO E APURAÇÃO

Situações de discriminação, assédio ou violação a esta Política devem ser relatadas por meio do canal de denúncias, nos termos da Política de Denúncias, Proteção ao Denunciante de Boa-Fé e Tratamento de Relatos, com garantia de sigilo, imparcialidade e não retaliação a quem relatar de boa-fé. A apuração observa o Manual de Investigações Internas e Medidas Disciplinares, com atenção redobrada a medidas de proteção à pessoa relatante, entre elas a separação funcional entre relatante e investigado e, quando necessário, o afastamento preventivo do investigado durante a apuração.

A pessoa que relatar tem direito a ser informada, na medida do possível e resguardado o sigilo da apuração, sobre o andamento e o desfecho do caso. A Figueira pode disponibilizar, conforme sua realidade e disponibilidade, canais de apoio e acolhimento à pessoa afetada, sem prejuízo do encaminhamento a atendimento profissional especializado.

6. DISPOSIÇÕES FINAIS

Dúvidas sobre esta Política devem ser dirigidas ao Comitê de Integridade e Compliance, por meio do canal de denúncias ou de qualquer de seus membros. O descumprimento desta Política sujeita o responsável às medidas disciplinares previstas no Manual de Investigações Internas e Medidas Disciplinares, sem prejuízo das sanções trabalhistas, civis e penais aplicáveis. Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e é revisada sempre que a realidade e as necessidades da empresa assim recomendarem, sem periodicidade fixa e obrigatória.

Brasília, 08 de setembro de 2026.

PEDRO VICTOR MARQUES CRUZ

Compliance Officer

atendimento@grupofigueira.com.br

SCN Quadra 5 | Bloco A | Torre Sul | Sala n° 1308 | Brasília Shopping | Asa Norte | Brasília DF | CEP 70.715-000

grupofigueira.com.br

Clicksign d3861710-1785-4842-9087-3b8c9de6852a

14 20260728 - POLÍTICA DE DIVERSIDADE, NÃO DISCRIMINAÇÃO E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO - FIGUEIRA.pdf

Documento número #d3861710-1785-4842-9087-3b8c9de6852a

Hash do documento original (SHA256): dead4348ad70937d2f6030b4d6905f19e4ecedd51dcdbc882f76fa4819999666

Assinaturas

PEDRO VICTOR MARQUES CRUZ

CPF: 035.352.161-25

Assinou como presidente em 08 set 2026 às 17:59:13

Log

08 set 2026, 17:43:33	Operador com email atendimento@grupofigueira.com.br na Conta 02aa3e5a-7e49-4cec-b049-d5790680e631 criou este documento número d3861710-1785-4842-9087-3b8c9de6852a. Data limite para assinatura do documento: 08 de outubro de 2026 (17:42). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
08 set 2026, 17:57:48	Operador com email atendimento@grupofigueira.com.br na Conta 02aa3e5a-7e49-4cec-b049-d5790680e631 adicionou à Lista de Assinatura: pedro.cruz@francodemenezes.com.br para assinar como presidente, via E-mail. Pontos de autenticação: Token via E-mail; Nome Completo; CPF; endereço de IP. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo PEDRO VICTOR MARQUES CRUZ e CPF 035.352.161-25.
08 set 2026, 17:59:13	PEDRO VICTOR MARQUES CRUZ assinou como presidente. Pontos de autenticação: Token via E-mail pedro.cruz@francodemenezes.com.br. CPF informado: 035.352.161-25. IP: 191.30.159.138. Componente de assinatura versão 1.1511.0 disponibilizado em https://app.clicksign.com.
08 set 2026, 17:59:29	Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número d3861710-1785-4842-9087-3b8c9de6852a.

ICP Brasil

Documento assinado com validade jurídica.

Para conferir a validade, acesse https://www.clicksign.com/validador e utilize a senha gerada pelos signatários ou envie este arquivo em PDF.

As assinaturas digitais e eletrônicas têm validade jurídica prevista na Medida Provisória nº. 2200-2 / 2001

Este Log é exclusivo e deve ser considerado parte do documento nº d3861710-1785-4842-9087-3b8c9de6852a, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em www.clicksign.com.