

Política de Equidade, Diversidade, Inclusão e Respeito nas Relações Interpessoais		Versão: 01 Data: 11/05/2026
Áreas Envolvidas: RH, DP, Jurídico e Compliance.		
Público-alvo: Diretores, Colaboradores, Estagiários, Aprendizes, Prestadores de Serviço e Subsidiária.		
Elaborada: RH, DP e Compliance	Revisada: DPO	Aprovada: Diretor Presidente

1. Objetivo

Esta Política tem como objetivo promover um ambiente de trabalho pautado na equidade, diversidade, inclusão, respeito às diferenças e igualdade de oportunidades, assegurando relações interpessoais éticas, respeitadas e colaborativas. Busca prevenir e combater qualquer forma de discriminação, preconceito, assédio, violência ou tratamento desigual, contribuindo para a manutenção da saúde, do bem-estar e da dignidade de todos os integrantes da empresa, em um ambiente seguro, inclusivo e livre de condutas incompatíveis com os valores da empresa em conformidade com a legislação vigente, os direitos humanos e os princípios do Programa de Integridade da Hardlink.

2. Definições

Para os fins desta Política, 'Hardlink' refere-se à Hardlink matriz e suas filiais.

3. Abrangência

Esta Política aplica-se a todos diretores, colaboradores, aprendizes, estagiários, clientes, fornecedores, parceiros comerciais, terceiros e qualquer pessoa que atue em nome da Hardlink.

4. Referencias:

- Constituição Federal (arts. 1º, III; 3º, IV; 5º; 7º, XXX)
- Programa de Integridade, Código de Conduta e Ética e demais normativos internos;
- Consolidação das Leis do Trabalho – CLT;
- Lei nº 14.611/2023 (Igualdade Salarial);
- Lei nº 9.029/1995;
- Lei nº 7.716/1989 (Crimes de Racismo)
- Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010)
- Convenção nº 111 da OIT
- Convenção nº 100 da OIT
- Convenção nº 190 da OIT
- Lei nº 14.457/2022
- Decreto nº 11.795/2023 (quando aplicável à transparência salarial) Lei 14457/2022 Programa emprega mais mulheres
- Artigo 157 CLT

- Artigo 185, 186 e 421 Código Civil Brasileiro

5. Princípios

A Hardlink orienta suas relações interpessoais, profissionais e de negócios pelos princípios da dignidade da pessoa humana, respeito mútuo, equidade, diversidade, inclusão, igualdade de oportunidades, meritocracia, ética, integridade, transparência, acessibilidade e valorização das diferenças. Esses princípios norteiam a atuação de todos os colaboradores, gestores, administradores, terceiros e demais partes relacionadas, promovendo um ambiente de trabalho seguro, colaborativo, inclusivo e livre de qualquer forma de discriminação, assédio ou tratamento desigual.

6. Compromisso da empresa

A Hardlink reafirma seu compromisso com a promoção da equidade, da diversidade, da inclusão e do respeito às diferenças como valores essenciais para o fortalecimento de sua cultura organizacional e para a construção de um ambiente de trabalho ético, seguro, saudável e acolhedor.

A empresa compromete-se a:

- promover um ambiente de trabalho livre de qualquer forma de discriminação, preconceito, assédio, violência, intimidação ou tratamento desigual, assegurando o respeito à dignidade da pessoa humana;
- garantir igualdade de oportunidades em todas as etapas da relação de trabalho, incluindo recrutamento e seleção, contratação, integração, remuneração, desenvolvimento profissional, capacitação, avaliação de desempenho, promoção, movimentação interna e desligamento, observados critérios técnicos, objetivos e meritocráticos;
- incentivar a diversidade e a representatividade de pessoas de diferentes gêneros, raças, etnias, idades, orientações sexuais, identidades de gênero, pessoas com deficiência, nacionalidades, religiões e demais grupos historicamente minorizados, valorizando a pluralidade de experiências e perspectivas;
- adotar medidas para prevenir, identificar, apurar e corrigir práticas discriminatórias, assegurando tratamento imparcial e a aplicação das medidas cabíveis quando constatadas violações a esta Política;
- promover a acessibilidade e a inclusão, eliminando barreiras físicas, comunicacionais, tecnológicas e atitudinais, bem como adotando adaptações razoáveis sempre que necessárias;
- desenvolver ações contínuas de conscientização, educação e capacitação sobre equidade, diversidade, inclusão, respeito às diferenças e prevenção do assédio e da discriminação;
- estimular uma cultura organizacional baseada na ética, integridade, respeito mútuo, diálogo, cooperação e valorização das diferenças, fortalecendo relações interpessoais saudáveis e um ambiente de trabalho inclusivo;

- disponibilizar canais seguros, independentes e confidenciais para o relato de situações de discriminação, assédio ou qualquer conduta incompatível com esta Política, assegurando a proteção contra qualquer forma de retaliação aos denunciantes de boa-fé;

A Hardlink entende que a promoção da equidade, da diversidade e da inclusão constitui um compromisso permanente de toda a organização e um elemento fundamental para o fortalecimento da governança, do Programa de Integridade, da sustentabilidade, da inovação e da responsabilidade social, contribuindo para um ambiente de trabalho mais colaborativo, respeitoso e alinhado aos seus valores institucionais.

7. Equidade de Gênero

A Hardlink reconhece que a equidade de gênero é um princípio fundamental para a promoção de um ambiente de trabalho justo, inclusivo e respeitoso, comprometendo-se a assegurar que todas as pessoas tenham igualdade de oportunidades para ingressar, desenvolver-se e crescer profissionalmente, independentemente de seu sexo, identidade ou expressão de gênero.

A empresa adota práticas destinadas a prevenir e eliminar qualquer forma de discriminação, preconceito ou tratamento desigual relacionado ao gênero, garantindo que todas as decisões relativas ao recrutamento e seleção, contratação, remuneração, benefícios, avaliação de desempenho, desenvolvimento profissional, capacitação, promoção, movimentação interna, sucessão e acesso a cargos de liderança sejam fundamentadas exclusivamente em critérios objetivos, técnicos, meritocráticos e alinhados às competências e ao desempenho de cada profissional.

É expressamente vedada qualquer forma de discriminação, direta ou indireta, motivada por sexo, identidade de gênero, expressão de gênero, orientação sexual, gravidez, maternidade, paternidade, estado gestacional, estado civil ou responsabilidades familiares.

A Hardlink também se compromete a:

- promover a igualdade remuneratória para trabalho de igual valor, em conformidade com a legislação vigente;
- incentivar a participação equitativa de mulheres e demais grupos sub-representados em posições de liderança, tomada de decisão e desenvolvimento profissional;
- adotar medidas para prevenir práticas discriminatórias, estereótipos de gênero e quaisquer fatores que possam comprometer a imparcialidade dos processos internos;
- respeitar e assegurar os direitos relacionados à maternidade, paternidade, adoção e demais garantias legais, sem que tais condições representem qualquer prejuízo às oportunidades de desenvolvimento profissional;
- promover ações permanentes de conscientização, educação e sensibilização sobre equidade de gênero, combate ao preconceito e valorização da diversidade.

A Hardlink entende que a promoção da equidade de gênero fortalece a inovação, a diversidade de perspectivas, o desempenho organizacional e a construção de um ambiente de trabalho mais ético, colaborativo e sustentável, reafirmando seu

compromisso com os direitos humanos, a igualdade de oportunidades e a valorização das pessoas.

8. Equidade Racial

A Hardlink reconhece que a promoção da equidade racial é um compromisso permanente e um dos pilares para a construção de um ambiente de trabalho ético, inclusivo, diverso e livre de qualquer forma de discriminação. A empresa repudia e não tolera práticas de racismo, preconceito, discriminação racial, intolerância étnica ou qualquer conduta que viole a dignidade, os direitos e a igualdade de oportunidades das pessoas.

Desse modo a Hardlink se compromete a:

- promover igualdade de oportunidades;
- prevenir e combater práticas racistas;
- incentivar representatividade;
- promover capacitações;
- disponibilizar canais de denúncia.

Todas as decisões relacionadas ao recrutamento e seleção, contratação, remuneração, concessão de benefícios, desenvolvimento profissional, avaliação de desempenho, promoção, movimentação interna, sucessão e acesso a cargos de liderança deverão observar critérios objetivos, técnicos, meritocráticos e transparentes, assegurando igualdade de oportunidades independentemente da raça, cor, etnia, ascendência ou origem.

A Hardlink compreende que a promoção da equidade racial contribui para o fortalecimento da inovação, da governança corporativa, da sustentabilidade e da responsabilidade social, além de favorecer um ambiente de trabalho mais colaborativo, respeitoso e alinhado aos princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade de oportunidades e dos direitos humano.

9. Diversidade e Inclusão

A Hardlink reconhece a diversidade como um valor estratégico e essencial para o fortalecimento da inovação, da sustentabilidade, da responsabilidade social e da construção de um ambiente de trabalho ético, colaborativo e respeitoso. A empresa acredita que a pluralidade de experiências, perspectivas, competências e características individuais contribui para melhores resultados organizacionais, favorecendo a criatividade, a tomada de decisões e o desenvolvimento de soluções mais eficientes e inclusivas.

Nesse contexto, a Hardlink compromete-se a manter adaptação razoável, diversidade nos processos seletivos, bem como, promover uma cultura organizacional baseada na inclusão, no respeito às diferenças e na valorização da dignidade da pessoa humana, assegurando que todas as pessoas sejam tratadas com igualdade, respeito e imparcialidade, independentemente de gênero, identidade ou expressão de gênero, orientação sexual, raça, cor, etnia, nacionalidade, origem, idade, deficiência, religião, condição socioeconômica,

estado civil, características físicas, responsabilidades familiares ou quaisquer outras características protegidas pela legislação.

10. Comitê Hardiversidade

A Hardlink reconhece que a promoção da equidade, da diversidade, da inclusão e do respeito às diferenças exige ações contínuas, estruturadas e participativas. Com esse propósito, instituiu o Comitê Hardiversidade, órgão consultivo e propositivo responsável por fomentar uma cultura organizacional baseada na igualdade de oportunidades, no respeito à dignidade da pessoa humana e na valorização da diversidade.

O Comitê Hardiversidade constitui um espaço permanente de diálogo, escuta ativa, acolhimento e construção de soluções voltadas ao fortalecimento de um ambiente de trabalho ético, seguro, inclusivo e livre de qualquer forma de discriminação, preconceito, assédio ou violência.

O Comitê possui autonomia para analisar temas relacionados à equidade de gênero e raça, diversidade, inclusão, acessibilidade e respeito nas relações interpessoais, propondo ações, campanhas, programas e melhorias que contribuam para o desenvolvimento da cultura organizacional e para o fortalecimento dos princípios estabelecidos nesta Política.

Além disso, compete ao Comitê:

- promover ações de conscientização, educação e sensibilização sobre diversidade, equidade, inclusão e respeito às diferenças;
- incentivar o diálogo e a disseminação de boas práticas relacionadas aos direitos humanos, igualdade de oportunidades e valorização da diversidade;
- propor melhorias em políticas, procedimentos e processos internos, visando prevenir práticas discriminatórias e fortalecer a inclusão;
- acompanhar a implementação das ações previstas nesta Política e avaliar sua efetividade, sugerindo medidas de melhoria contínua;
- apoiar a área de Recursos Humanos, Compliance e demais áreas da empresa na elaboração de campanhas, treinamentos e iniciativas voltadas à promoção da diversidade e da inclusão;
- identificar oportunidades de fortalecimento da representatividade e da equidade no ambiente organizacional;
- atuar como agente de transformação cultural, incentivando o respeito às diferenças, a colaboração, o diálogo e a construção de um ambiente de trabalho cada vez mais acolhedor e inclusivo.

O Comitê Hardiversidade atua em caráter consultivo e preventivo, podendo recomendar ações corretivas, preventivas e de melhoria relacionadas aos temas de sua competência. Quando identificadas situações que possam configurar violação ao Código de Conduta, a esta Política ou

à legislação vigente, o Comitê deverá comunicar os fatos às áreas competentes para a adoção das providências cabíveis, observados os princípios da confidencialidade, imparcialidade, ética e devido processo.

A Hardlink entende que o fortalecimento de uma cultura de diversidade, equidade e inclusão depende do comprometimento de toda a organização. Por essa razão, o Comitê Harddiversidade atua como um importante instrumento de governança, promovendo a participação, o diálogo e o desenvolvimento de iniciativas que contribuam para um ambiente de trabalho mais justo, respeitoso, inovador e alinhado aos valores institucionais da empresa.

10.1 Composição do Comitê:

O Comitê Harddiversidade é composto por representantes de diferentes áreas da Hardlink, indicados pela Diretoria, observando critérios de diversidade, conhecimento técnico e comprometimento com os princípios de equidade, diversidade, inclusão e respeito às diferenças.

Atualmente, o Comitê encontra-se em processo de reestruturação e fortalecimento de sua governança, com o objetivo de revisar sua composição, atribuições e forma de atuação, visando ampliar sua efetividade e alinhamento às diretrizes estratégicas da empresa.

Após a conclusão desse processo, a composição do Comitê será formalizada pela Diretoria, podendo contar com a participação de colaboradores convidados, sempre que a natureza dos temas tratados assim exigir.

Enquanto perdurar o processo de reestruturação, as demandas relacionadas à equidade, diversidade, inclusão e respeito às relações interpessoais poderão ser conduzidas pelas áreas de Recursos Humanos e Compliance, sem prejuízo das competências que vierem a ser atribuídas ao Comitê.

10.2 Definições de Temas:

O Comitê Harddiversidade reunir-se-á sempre que necessário ou quando convocado pela empresa para analisar assuntos relacionados à equidade, diversidade, inclusão, acessibilidade, respeito às relações interpessoais e demais temas correlatos.

As pautas poderão ser definidas pela Diretoria, pelas áreas de Recursos Humanos e Compliance, pelo próprio Comitê ou em decorrência de demandas identificadas no ambiente organizacional, alterações legislativas, recomendações de auditorias, avaliações internas ou oportunidades de melhoria.

Quando realizadas, as reuniões serão registradas em atas ou outros meios formais de documentação, contendo os temas discutidos, as deliberações e, quando aplicável, as recomendações encaminhadas às áreas competentes.

10.3 Recursos e Investimento:

Os recursos e investimentos necessários para as ações do comitê são patrocinados pela Diretoria da Hardlink, através de orçamento enviado pela área de RH.

11. Igualdade Salarial

A Hardlink reafirma seu compromisso com a promoção da igualdade salarial e remuneratória, assegurando que todos os colaboradores recebam remuneração compatível com a natureza das atividades desempenhadas, as responsabilidades do cargo, as competências exigidas, o desempenho individual e os resultados alcançados, independentemente de sexo, gênero, identidade de gênero, raça, cor, etnia, idade, deficiência ou qualquer outra condição protegida pela legislação.

A empresa adota critérios objetivos, transparentes, técnicos e meritocráticos para definição da remuneração, concessão de benefícios, progressão salarial, promoções e demais práticas relacionadas à gestão de pessoas, vedando qualquer forma de diferenciação remuneratória que não esteja fundamentada em fatores legítimos, legais e compatíveis com as atribuições do cargo.

11. Recrutamento, Seleção, Desenvolvimento e Promoção

A Hardlink assegura que os processos de recrutamento, seleção, contratação, integração, desenvolvimento, capacitação, avaliação de desempenho, promoção, movimentação interna e sucessão sejam conduzidos de forma ética, transparente, objetiva, imparcial e inclusiva, garantindo igualdade de oportunidades a todos os candidatos e colaboradores.

Todas as decisões relacionadas à gestão de pessoas deverão ser fundamentadas exclusivamente em critérios técnicos, competências, qualificações, desempenho, potencial de desenvolvimento, experiência profissional e requisitos inerentes ao cargo, vedada qualquer forma de discriminação, favorecimento ou tratamento diferenciado motivado por sexo, identidade ou expressão de gênero, orientação sexual, raça, cor, etnia, nacionalidade, origem, idade, deficiência, religião, estado civil, gravidez, responsabilidades familiares, condição socioeconômica ou qualquer outra característica protegida pela legislação.

A Hardlink entende que processos de recrutamento, desenvolvimento e promoção pautados na equidade e na igualdade de oportunidades fortalecem a valorização das pessoas, ampliam a diversidade de talentos, estimulam a inovação e contribuem para a construção de um ambiente de trabalho mais ético, colaborativo, sustentável e alinhado aos princípios do seu Programa de Integridade, da boa governança corporativa e da responsabilidade social.

12. Respeito nas relações Interpessoais

A Hardlink considera o respeito nas relações interpessoais um dos pilares de sua cultura organizacional e um elemento essencial para a promoção de um ambiente de trabalho ético, seguro, colaborativo, saudável e inclusivo. Todas as relações profissionais devem ser pautadas pela dignidade da pessoa humana, pela cordialidade, pelo diálogo, pela cooperação e pelo respeito às diferenças, contribuindo para o fortalecimento de um ambiente organizacional baseado na confiança, na integridade e na valorização das pessoas.

Espera-se que todos os diretores, colaboradores, aprendizes, estagiários, terceiros, fornecedores e demais partes relacionadas mantenham condutas compatíveis com os valores da empresa, agindo com profissionalismo, urbanidade, respeito mútuo e responsabilidade em todas as interações profissionais.

A Hardlink incentiva a construção de relações interpessoais pautadas na confiança, no respeito e na colaboração, reconhecendo que um ambiente organizacional saudável depende do comprometimento de todos com a promoção da ética, da integridade, da diversidade, da inclusão e da igualdade de oportunidades. Qualquer conduta incompatível com estes princípios será apurada de forma imparcial e poderá resultar na aplicação das medidas disciplinares previstas nesta Política, no Código de Conduta e na legislação aplicável.

13. Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação

A Hardlink repudia e adota tolerância zero em relação a qualquer forma de assédio moral, assédio sexual, discriminação, preconceito, intimidação, violência, retaliação ou qualquer conduta que viole a dignidade da pessoa humana, comprometa a integridade física, psicológica ou moral das pessoas, ou resulte em um ambiente de trabalho hostil, ofensivo, constrangedor ou degradante.

É dever de todos os diretores, gestores, colaboradores, aprendizes, estagiários, prestadores de serviços, fornecedores, parceiros de negócios e demais partes relacionadas manter condutas compatíveis com os princípios desta Política, do Código de Conduta e Ética e da legislação vigente, contribuindo para um ambiente de trabalho pautado no respeito, na ética, na integridade e na igualdade de oportunidades.

14.1 Conceitos

Para os fins desta Política, considera-se:

Assédio Moral: qualquer conduta abusiva, reiterada ou sistemática, praticada por meio de palavras, gestos, atitudes, comportamentos, escritos ou quaisquer outras ações que tenham por objetivo ou efeito humilhar, constranger, intimidar, desqualificar, isolar ou desestabilizar emocionalmente uma pessoa, causando prejuízos à sua dignidade, saúde física ou mental, integridade, desempenho profissional ou ambiente de trabalho.

O assédio moral pode ocorrer entre pessoas de qualquer nível hierárquico, de forma vertical, horizontal ou mista, manifestando-se, entre outras formas, por meio de humilhações públicas, ridicularização, isolamento, ameaças, perseguições, sobrecarga injustificada de trabalho, boicotes, difamação, desqualificação profissional, exclusão deliberada, tratamento hostil ou qualquer comportamento que exponha a vítima a situações constrangedoras.

Assédio Sexual: caracteriza-se por qualquer comportamento de natureza sexual, verbal, não verbal ou física, indesejado pela pessoa destinatária, que tenha como objetivo ou consequência constranger, intimidar, obter vantagem ou favorecimento sexual, ou criar um ambiente de trabalho ofensivo, hostil, humilhante ou intimidatório.

Discriminação: compreende qualquer distinção, exclusão, restrição ou tratamento diferenciado que tenha por finalidade ou efeito limitar ou impedir o exercício de direitos, oportunidades ou condições de igualdade em razão de sexo, gênero, identidade ou expressão de gênero, orientação sexual, raça, cor, etnia, nacionalidade, origem, idade, deficiência, religião, estado civil, gravidez, condição socioeconômica ou qualquer outra característica protegida pela legislação.

14.2 Princípios

A prevenção e o combate ao assédio e à discriminação fundamentam-se nos seguintes princípios:

- respeito à dignidade da pessoa humana;
- igualdade de oportunidades e equidade de tratamento;
- ética, integridade e respeito mútuo nas relações interpessoais;
- valorização da diversidade e da inclusão;
- proteção à saúde física, mental e ao bem-estar das pessoas;
- preservação da honra, da imagem, da intimidade e da privacidade;
- confidencialidade das informações relacionadas às denúncias e investigações;
- acolhimento, proteção e respeito às pessoas envolvidas;
- imparcialidade, objetividade e devido processo na apuração dos fatos;
- prevenção, conscientização e melhoria contínua do ambiente organizacional;
- **tolerância zero** para qualquer forma de assédio, discriminação, preconceito ou violência.

14.3 Compromisso da Empresa

A Hardlink compromete-se a prevenir, identificar, apurar e combater qualquer prática de assédio ou discriminação, promovendo ações permanentes de conscientização, orientação e capacitação, bem como disponibilizando canais seguros para comunicação de situações incompatíveis com esta Política.

A empresa assegura que todas as denúncias serão tratadas com confidencialidade, imparcialidade, respeito ao contraditório e à ampla defesa, preservando a integridade das pessoas envolvidas e adotando as medidas preventivas, corretivas e disciplinares cabíveis. Nenhum colaborador, terceiro ou qualquer outra parte relacionada poderá sofrer qualquer forma de retaliação por comunicar, de boa-fé, suspeitas ou ocorrências de assédio, discriminação ou qualquer outra violação desta Política.

14.4 Condutas Vedadas

São expressamente proibidas, entre outras:

- qualquer forma de assédio moral ou sexual;
- discriminação direta ou indireta;
- racismo, preconceito e intolerância;
- humilhações, constrangimentos ou intimidações;
- ameaças, perseguições ou retaliações;
- agressões físicas, verbais ou psicológicas;
- isolamento deliberado de colaboradores;
- divulgação de informações ofensivas, difamatórias ou vexatórias;
- utilização de linguagem ofensiva, discriminatória ou incompatível com o ambiente profissional;
- qualquer comportamento que comprometa a dignidade, a saúde ou o bem-estar das pessoas.

A prática de quaisquer dessas condutas constitui violação desta Política, do Código de Conduta e Ética e da legislação aplicável, sujeitando o infrator às medidas disciplinares cabíveis, sem prejuízo das responsabilidades civis, trabalhistas e penais eventualmente aplicáveis.

15. Procedimentos de Denúncia, Apuração e Investigação

A Hardlink incentiva todos os seus diretores, colaboradores, aprendizes, estagiários, prestadores de serviços, fornecedores, parceiros de negócios e demais partes relacionadas a comunicar, de boa-fé, qualquer situação que possa caracterizar violação a esta Política, ao Código de Conduta e Ética, à legislação vigente ou aos princípios de ética, integridade, equidade, diversidade, inclusão e respeito às relações interpessoais.

Os procedimentos de denúncia e investigação têm por finalidade assegurar que todas as comunicações sejam recebidas, analisadas, apuradas e tratadas de forma imparcial, confidencial, tempestiva e eficaz, garantindo a proteção dos envolvidos e a adoção das medidas corretivas e disciplinares cabíveis.

15.1 Processo de Denúncia

A Hardlink disponibiliza canais seguros e acessíveis para o recebimento de denúncias, relatos, dúvidas ou comunicações relacionadas a situações de assédio moral, assédio sexual, discriminação, racismo, preconceito, violência, conflitos de interesse, retaliação ou qualquer outra conduta incompatível com esta Política.

As denúncias poderão ser realizadas por qualquer pessoa abrangida por esta Política, independentemente de vínculo empregatício, de forma identificada ou anônima, sendo assegurados a confidencialidade das informações, a proteção da identidade do denunciante, quando aplicável, e a proibição de qualquer forma de retaliação.

As comunicações poderão ser realizadas pelos seguintes meios:

- **Canal Institucional:** áreas de Compliance ou Recursos Humanos;
- **Canal Externo Independente:** plataforma Contato Seguro, disponível em: <https://contatoseguro.com.br/pt/hardlink>.

Todas as denúncias recebidas serão registradas, classificadas e encaminhadas para análise, observando critérios de confidencialidade, imparcialidade, integridade e respeito aos direitos das pessoas envolvidas.

15.2 Processo de Apuração e Investigação

As denúncias recebidas serão analisadas de forma técnica, objetiva, imparcial e diligente, observando os princípios da legalidade, confidencialidade, presunção de boa-fé, contraditório, ampla defesa e respeito aos direitos das pessoas envolvidas.

As investigações serão conduzidas pelo Investigador nomeado pelo Comitê de Compliance, observando a independência, a ausência de conflito de interesses e a competência técnica dos responsáveis pela apuração, conforme Procedimento de Investigação da Hardlink.

Todo o processo será conduzido com absoluto respeito à dignidade das pessoas, à proteção dos dados pessoais, à confidencialidade das informações e aos princípios de ética, integridade, equidade e justiça, reforçando o compromisso da Hardlink com a manutenção de um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e livre de qualquer forma de assédio, discriminação ou violência.

16. Medidas Disciplinares

Sempre que houver indícios ou comprovação de violação desta Política, a empresa adotará as medidas administrativas, disciplinares e legais cabíveis, observando a gravidade da conduta, a existência de dolo ou culpa, a reincidência, os impactos ocasionados e as circunstâncias do caso concreto.

As medidas poderão compreender, conforme aplicável:

- registro e formalização da ocorrência;
- abertura de processo interno para apuração dos fatos;
- investigação conduzida pelas áreas ou comitês competentes, observados os princípios da imparcialidade, confidencialidade e independência;
- adoção de medidas preventivas ou cautelares destinadas à proteção das pessoas envolvidas e à preservação da integridade da investigação;
- orientação, treinamento ou ações educativas, quando compatíveis com a natureza da ocorrência;
- aplicação de advertência verbal ou escrita;
- suspensão disciplinar;
- desligamento por justa causa, quando caracterizada falta grave, observados os requisitos legais;
- comunicação às autoridades competentes, quando a conduta configurar infração administrativa, civil ou penal.

Durante todo o processo disciplinar, a Hardlink assegurará o tratamento confidencial das informações, a proteção dos dados pessoais, a preservação da dignidade das pessoas envolvidas, o direito ao contraditório e à ampla defesa, bem como a análise imparcial dos fatos e das evidências apresentadas.

A aplicação das medidas disciplinares tem caráter educativo, preventivo e corretivo, buscando preservar a integridade das relações de trabalho, prevenir novas ocorrências e fortalecer uma cultura organizacional baseada na ética, no respeito, na equidade, na diversidade, na inclusão e na igualdade de oportunidades.

O descumprimento desta Política poderá sujeitar o infrator às sanções disciplinares previstas na legislação aplicável, no Código de Conduta e Ética e nos demais normativos internos da Hardlink, sem prejuízo das responsabilidades civis, trabalhistas, administrativas e penais que possam decorrer da conduta praticada.

17. Conscientização, Capacitação e Divulgação

A Hardlink reconhece que a conscientização, a capacitação contínua e a ampla divulgação desta Política são instrumentos fundamentais para fortalecer a cultura organizacional, promover a equidade, a diversidade, a inclusão, o respeito às diferenças e prevenir qualquer forma de discriminação, assédio, violência ou conduta incompatível com os valores da empresa.

Com esse propósito, a empresa promove ações de sensibilização e desenvolvimento voltadas à disseminação dos princípios desta Política, do Código de Conduta e Ética e dos demais

normativos internos, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho ético, seguro, inclusivo, saudável e respeitoso.

A ampla divulgação desta Política de Equidade, Diversidade, Inclusão e Respeito nas Relações Interpessoais é fundamental para assegurar que todos os públicos abrangidos conheçam seus princípios, diretrizes, responsabilidades e compromissos. A Hardlink promove a disseminação de seu conteúdo por meio de comunicados internos, treinamentos, reuniões, e demais canais oficiais de comunicação, reforçando a importância da equidade, da diversidade, da inclusão, da igualdade de oportunidades, do respeito às diferenças e da manutenção de um ambiente de trabalho ético, seguro, saudável e livre de qualquer forma de discriminação, assédio ou violência.

Esta Política será permanecerá disponível para consulta de todos os públicos abrangidos, por meio dos canais oficiais de comunicação da empresa, website: <https://www.hardlink.com.br/compliance/>.

E pelo ambiente interno do SharePoint [HARDLINK - POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS - Biblioteca de Documentos Políticas e Procedimentos - Todos os Documentos](#).

Além de outros meios internos que a Hardlink considerar adequados para garantir seu amplo conhecimento e acessibilidade.

4.3.7 Disposições Finais

Esta Política deve ser interpretada e aplicada em conjunto com o Código de Conduta e Ética, a Política Anticorrupção e Antissuborno, o Programa de Integridade, Ética e Compliance e os demais normativos internos da Hardlink.

As diretrizes aqui estabelecidas complementam os mecanismos de integridade, governança e conformidade adotados pela empresa, devendo ser observadas por todos os públicos abrangidos por esta Política.

Esta Política entra em vigor a partir da sua divulgação sem previsão para término, devendo ser revisada periodicamente, no mínimo a cada 24 meses ou sempre que necessário.

Histórico de Revisões

Data da Revisão	Motivo
08/05/2024	Criação
24/06/2026	Revisão Geral