

Diversidade e Inclusão

Política

Maio de 2025

PLS-POL-HR-005

1 FINALIDADE E COMPROMETIMENTO

A Pilbara Minerals Limited e suas subsidiárias (PLS, o Grupo) comprometem-se a construir um ambiente de trabalho inclusivo, diverso e baseado no mérito, onde todos se sintam seguros, valorizados e respeitados. A PLS valoriza a diversidade de pensamento e respeita as diferenças entre pessoas e a contribuição que estas diferenças trazem ao Grupo. Esta Política descreve o comprometimento da PLS com a inclusão e diversidade, como esse compromisso é cumprido e o que se espera de seus colaboradores e demais partes interessadas.

2 O QUE É INCLUSÃO E DIVERSIDADE?

Um ambiente de trabalho inclusivo e diverso reconhece e valoriza as contribuições únicas de cada pessoa em função de suas origens, habilidades, experiências e perspectivas. Uma equipe inclusiva e diversa inclui, mas não se limita a idade, identidade de gênero, orientação sexual, habilidades físicas, neurodiversidade, responsabilidades relacionadas ao cuidado e à família, etnia, estado civil ou familiar, origem socioeconômica ou religiosa, e/ou herança cultural.

Um ambiente de trabalho inclusivo garante que todos os indivíduos se sintam respeitados, valorizados, e capazes de participar e contribuir totalmente, independente de qualquer uma dessas características.

3 A QUEM ESTA POLÍTICA DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE SE APLICA?

Esta Política se aplica a todos os(as) diretores(as), dirigentes e funcionários(as) do Grupo.

O Grupo, quando for adequado, também informará os objetivos estabelecidos nesta Política a consultores, contratados e outros parceiros de negócios.

4 O QUE É ESPERADO DE MIM?

A PLS espera que todas as pessoas:

- Demonstrem respeito e consideração às diferenças entre as pessoas com quem trabalham;
- Comuniquem-se educadamente e respeitosa;
- Ajam para prevenir e abordem discriminação, assédio e bullying no ambiente de trabalho;
- Levem qualquer questão de inclusão ou diversidade ou suspeita de descumprimento desta Política aos seus gerentes, ou no caso de executivos, para o(a) Diretor(a) Presidente e CEO e/ou o(a) Presidente do Conselho, conforme necessário, e quando uma questão foi levantada, engajem de forma construtiva para resolvê-la;
- Participem em quaisquer iniciativas que apoiem o cumprimento dos objetivos desta Política;

Para que um ambiente de trabalho inclusivo e diverso funcione adequadamente, discriminação, assédio, bullying e vitimização não podem e não serão tolerados pela PLS.

5 O PAPEL DA LIDERANÇA

O Conselho, executivos(as) e líderes são responsáveis por promover uma cultura de trabalho que esteja em conformidade com esta Política de inclusão e diversidade, em que:

- a) Todas as pessoas são incluídas e as diferenças são respeitadas, em um ambiente livre de discriminação, assédio, bullying e vitimização.
- b) Relatos de não conformidade são abordados com confidencialidade e com empatia, reforçando a confiança em nossos processos e o comprometimento com um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.
- c) Busca-se de forma proativa por ajustes adequados para remover barreiras à inclusão e para possibilitar que todos os funcionários contribuam.

6 PROMOVENDO INCLUSÃO E DIVERSIDADE

A PLS incentiva a diversidade na composição do quadro de colaboradores e do Conselho visando garantir acesso aos melhores talentos disponíveis com as competências necessárias para atingir seus objetivos. O

Grupo reconhece que equipes diversas melhoram o processo de tomada de decisões, aumentam a retenção de funcionários e fortalecem conexões com as partes interessadas.

A PLS adota uma abordagem baseada em dados para medir o progresso em diversidade e inclusão, incluindo análise demográfica da força de trabalho, revisões de equidade salarial, e pesquisas de clima organizacional. Esses dados orientam nossas estratégias e ajudam a identificar áreas que demandam maior atenção ou recursos adicionais.

O Grupo promove práticas inclusivas no ambiente de trabalho nas seguintes áreas:

- **Contratação e retenção:** Realização de processos seletivos justos e imparciais, avaliando os candidatos com base em suas competências, experiência e valores. Quando apropriado são contratados consultores profissionais para garantir um grupo diversificado de candidatos.
- **Treinamento e desenvolvimento:** Apoio e incentivo ativo para que todos os funcionários alcancem seu máximo potencial através oportunidades direcionadas de aprendizagem e desenvolvimento.
- **Trabalho flexível:** Apoio a acordos de trabalho flexível que possibilitem que funcionários equilibrem responsabilidades pessoais e profissionais, adaptando horas, locais e padrões de trabalho para suprir ambas as necessidades pessoais e da empresa.
- **Progressão de carreira:** Nomeações e promoções baseadas no mérito e em necessidades organizacionais, ao mesmo tempo em que se promove a diversidade em toda a empresa.
- **Cultura de Inclusão e Liderança:** Criação e manutenção de um ambiente respeitoso e acolhedor através de educação contínua, expectativas claras de comportamento, e forte atenção ao bem-estar físico e mental.
- **Redes de funcionários:** Apoio à formação e ao fortalecimento de grupos liderados por funcionários, que promovam inclusão, construam entendimento entre culturas, e ofereçam oportunidades de engajamento e contribuição.

7 ALCANÇANDO A DIVERSIDADE ATRAVÉS DE OBJETIVOS MENSURÁVEIS

O Comitê de Pessoas e Cultura da PLS estabelece objetivos mensuráveis e com prazos para atingir a proporção de diversidade de gênero considerada adequada para a PLS, os quais são divulgados no Relatório Anual.

O Comitê também pode estabelecer metas mensuráveis em relação a outros aspectos de diversidade que sejam apropriados para o Grupo.

8 DENÚNCIA DE DESCUMPRIMENTO

Qualquer descumprimento desta Política deve ser relatado por funcionários diretamente aos seus gestores, ou no caso de executivos, para o(a) Diretor(a) Presidente e CEO e/ou o(a) Presidente do Conselho, conforme necessário. Em determinadas circunstâncias, o descumprimento desta Política também pode ser reportada de acordo com a Política de Denúncia de Irregularidades da PLS, que está disponível no site da PLS. A PLS garante que todos os relatos são tratados com confidencialidade e sem retaliação.

9 REVISÃO DA POLÍTICA

Essa Política será revisada Comitê de Pessoas e Cultura a cada dois anos ou antes, baseado nas necessidades, e deve ser aprovado pelo Conselho. O Comitê de Pessoas e Cultura revisará os objetivos mensuráveis e o progresso para atingi-los anualmente.

10 TRADUÇÃO EM PORTUGUÊS

Uma versão em português desta Política estará disponível no site da PLS apenas para fins de conveniência. Em caso de conflito, a versão em inglês desta Política prevalecerá.

HISTÓRICO DA POLÍTICA

CRIAÇÃO

Outubro de 2016

ÚLTIMA REVISÃO	Maio de 2025
FREQUÊNCIA	A cada dois anos