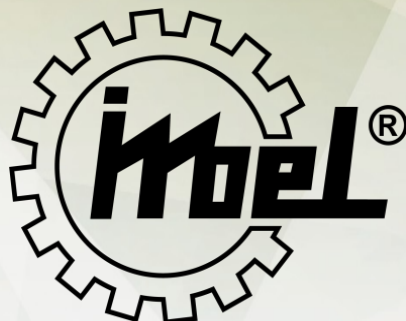


INDÚSTRIA DE MATERIAL BÉLICO DO BRASIL

Vinculada ao Ministério da Defesa por intermédio do Comando do Exército



O original deste documento encontra-se arquivado no NNC/APG

POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO DA IMBEL

Aprovada pela Diretoria-Executiva da IMBEL,
na 799ª Reunião Ordinária, de 23 de abril de 2026.

Aprovada pelo Conselho de Administração da IMBEL,
na 400ª Reunião Ordinária, de 30 de junho de 2026.

Brasília – Distrito Federal, 30 de junho de 2026.

HISTÓRICO DO DOCUMENTO

APROVAÇÃO		
Versão	Diretoria-Executiva	Conselho de Administração
00	799ª Reunião Ordinária (23/04/2026)	400ª Reunião Ordinária (30/06/2026) Resolução nº 35/2026

SUMÁRIO

1 IDENTIFICAÇÃO GERAL DA EMPRESA.....	4
2 FINALIDADE.....	5
3 REFERÊNCIAS.....	5
4 OBJETIVO.....	5
5 PRINCÍPIOS.....	6
6 DIRETRIZES.....	6
7 PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS.....	7
8 RESPONSABILIDADES.....	7
9 DISPOSIÇÕES FINAIS.....	7

1 IDENTIFICAÇÃO GERAL DA EMPRESA**EMPRESA PÚBLICA: INDÚSTRIA DE MATERIAL BÉLICO DO BRASIL – IMBEL**

CNPJ: **.444.232/0001-**

NIRE: 5350000027-5

Sede: Brasília, Distrito Federal.

Tipo de estatal: empresa pública dependente.

Acionista controlador: União.

Tipo societário: não definido.

Tipo de capital: fechado.

Abrangência de atuação: nacional e internacional.

Setor de atuação: defesa e segurança.

Diretor Administrativo-Financeiro: Marcio Gabriel Ribeiro (61) 3415 – 4440

marcio.ribeiro@imbel.gov.br**AUDITOR INDEPENDENTE**

METROPOLE - AUDITORES INDEPENDENTES ASSOCIADOS.

Endereço: Setor de Rádio e Televisão Norte (SRTVN) – Quadra 701 – Conjunto C – Bloco B – Sala 519 – Centro Empresarial Norte – Asa Norte, Brasília, Distrito Federal.

Telefone: (61) 3326 – 6563.

Responsável Técnico: Fábيا Marques Braga (CRC ***.977-**).

CONSELHEIROS DE ADMINISTRAÇÃO DA IMBEL – CA

REPRESENTANTES	CONSELHEIROS	CPF
Presidente do CA - Comando do Exército	Gen Ex HERTZ Pires do Nascimento	***.506.037-**
Diretor Presidente da IMBEL	Gen Div R/1 Ricardo Rodrigues CANHACI	***.110.607-**
Ministério da Fazenda	Fernanda Garcia Machado	***.919.778-**
Ministério da Gestão e Inovação	-	-
Ministério da Defesa	Eduardo Cesar Pasa	***.035.920-**
Ministério da Defesa	Ricardo de Mello Araujo	***.772.961-**
Empregados da IMBEL	Benedito Raimundo Venancio	***.672.926-**

DIRETORIA-EXECUTIVA DA IMBEL

CARGO	DIRETORES	CPF
Diretor-Presidente	Gen Div R/1 Ricardo Rodrigues CANHACI	***.110.607-**
Vice-Presidente Executivo	Gen Bda R/1 João DENISON Maia Correia	***.509.727-**
Diretor de Inovação	Cel R/1 THIERS Lobo Ribeiro	***.566.118-**
Diretor Administrativo-Financeiro	Cel R/1 Marcio GABRIEL Ribeiro	***.131.897-**
Diretor Industrial	Cel R/1 André Luiz de ASSIS Miranda	***.616.004-**
Diretor Comercial	Cel R/1 Eduardo Rangel de CARVALHO	***.047.307-**

2 FINALIDADE

A presente política estabelece o objetivo, os princípios, as diretrizes e responsabilidades relacionadas à Diversidade e Inclusão, em consonância com a legislação vigente.

3 REFERÊNCIAS

A presente Política está fundamentada nos seguintes instrumentos legais:

3.1 Constituição da República Federativa do Brasil que tem a igualdade como princípio e objetivo fundamental da República, o que implica na necessidade de promover e proteger os direitos humanos de todas as pessoas, em igualdade de condições, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;

3.2 Declaração Universal dos Direitos Humanos, que estabelece a proteção universal dos direitos humanos;

3.3 Lei 13.146/15, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência);

3.4 Lei nº 12.288/10, que “institui o Estatuto da Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e as demais formas de intolerância étnica”;

3.5 Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD): que dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade, de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural;

3.6 Lei nº 14.457, de 21/09/2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011, naquilo que for aplicável;

3.7 Lei nº 15.177/2025, que estabelece a obrigatoriedade de reserva mínima de participação de mulheres em conselhos de administração das sociedades empresárias que especifica; e altera a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976 (Lei das Sociedades Anônimas), e a Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016 (Lei de Responsabilidade das Estatais); e

3.8 Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) e demais Normas da IMBEL.

4 OBJETIVO

Estabelecer princípios, diretrizes e compromissos, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo, onde todas as pessoas são valorizadas e respeitadas independentemente de sua origem, gênero, etnia, orientação sexual, idade, religião, habilidades físicas ou qualquer outra característica que as torne únicas. O objetivo principal é criar uma cultura organizacional que celebre a diversidade e promova a igualdade de oportunidades para todos os empregados além de cumprir com suas obrigações éticas e legais.

5 PRINCÍPIOS

A IMBEL, como Empresa Pública Federal, atua em conformidade com os princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, sem prejuízo dos demais princípios norteadores da Administração Pública Federal e dos valores da Empresa. Para tanto, estabeleceu os seguintes princípios para a Política de Diversidade e Inclusão:

5.1 Respeito e Valorização: reconhecer e valorizar a contribuição única que cada indivíduo traz para a Empresa, respeitando as diferenças e tratando todos (as) os (as) empregados (as) com dignidade e cortesia, valorizando as diferenças como base de todas as relações;

5.2 Inclusão e Equidade: promover a inclusão ativa de todas as pessoas, garantindo que todos (as) os (as) empregados (as) tenham acesso igualitário a oportunidades de desenvolvimento profissional e progressão na carreira, valorizando a cultura inclusiva, estabelecendo ambientes de trabalho com segurança psicológica, em que possam ser quem elas são;

5.3 Combate à Discriminação: repudiar qualquer forma de discriminação baseada em raça, gênero, religião, orientação sexual, idade, deficiência ou qualquer outra característica;

5.4 Diversidade: incentivar a colaboração entre pessoas de diferentes origens e experiências para promover soluções inovadoras e eficazes;

5.5 Responsabilidade Corporativa: comprometer-se a agir de maneira ética e responsável em todas as nossas práticas relacionadas à diversidade, garantindo que nossas políticas e procedimentos reflitam nossos valores de inclusão e igualdade;

5.6 Avaliação e Melhoria Contínua: avaliar regularmente as práticas e políticas relacionadas à diversidade e inclusão, buscando constantemente oportunidades de melhoria e ajuste para garantir o atendimento aos mais altos padrões de equidade e justiça; e

5.7 Acessibilidade: tornar produtos, serviços e ambientes utilizáveis, em conformidade com a legislação vigente.

6 DIRETRIZES

A política de diversidade e inclusão da IMBEL tem como objetivo promover a inclusão e a igualdade de oportunidades para todas as pessoas, independentemente de sua origem, gênero, etnia, orientação sexual, idade, religião, habilidades físicas ou quaisquer outras características. Para alcançar esses objetivos, existe o comprometimento com as seguintes diretrizes:

6.1 Admissões: garantir que os processos de recrutamento e seleção sejam baseados no mérito e nas qualificações dos candidatos, sem qualquer discriminação;

6.2 Desenvolvimento e Treinamento: oferecer programas de desenvolvimento e treinamento que promovam a conscientização sobre diversidade e inclusão, bem como habilidades para trabalhar efetivamente em equipes diversas;

6.3 Cultura Organizacional: fomentar uma cultura de respeito e colaboração, onde todas as vozes são ouvidas e valorizadas, promovendo eventos e iniciativas que celebrem a diversidade;

6.4 Avaliação de Desempenho e Reconhecimento: avaliar o desempenho dos empregados de forma justa e imparcial, reconhecendo e recompensando contribuições positivas para a promoção da diversidade e inclusão;

6.5 Pesquisa de Clima Organizacional: realizar pesquisas periódicas de clima organizacional para avaliar a efetividade das ações de diversidade e inclusão; e

6.6 Política Antidiscriminação e Resolução de Conflitos: manter uma política clara de repúdio a qualquer forma de discriminação ou assédio, garantindo, assim, que todos(as) os(as) Empregados(as) tenham acesso a canais de denúncia e procedimentos justos para resolver conflitos relacionados à diversidade e inclusão; e

6.7 Monitoramento, Dados e Relatórios de Indicadores: estabelecer um sistema periódico de monitoramento e avaliação da eficácia desta Política, por meio da coleta, consolidação e análise de dados estatísticos, além de indicadores de diversidade e inclusão (como perfil sociodemográfico, representatividade em cargos de liderança e acessibilidade).

7 PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

7.1 A IMBEL reconhece a importância da proteção de dados pessoais no contexto das ações de diversidade e inclusão e declara seu compromisso com o cumprimento da Lei nº 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), especialmente no que se refere aos princípios da necessidade, finalidade, adequação, transparência e segurança, bem como à preservação dos direitos dos titulares.

7.2 O tratamento de dados pessoais sensíveis, como informações sobre origem racial, deficiência ou outros atributos protegidos por lei, será realizado com base em hipóteses legais legítimas, sempre com medidas de segurança e salvaguardas adequadas à sua proteção.

7.3 Nos casos em que houver eventual tratamento de dados pessoais no contexto das ações de diversidade e inclusão, a IMBEL assegurará o cumprimento das disposições da LGPD.

8 RESPONSABILIDADES

É de compromisso da Diretoria Executiva estabelecer e manter a Diversidade e Inclusão. Nesse sentido, o Diretor-Presidente, o Vice-Presidente Executivo, os demais Diretores e os Chefes de Unidades de Produção/Chefe da Unidade de Administração contarão com o Departamento de Gestão Corporativa de Pessoal, com as Divisões de Recursos Humanos das Unidades de Produção e da Unidade de Administração para auxiliar na implementação desta Política.

9 DISPOSIÇÕES FINAIS

9.1 Os gestores, em todos os níveis de atuação da Empresa, devem envidar esforços para garantir que os princípios, diretrizes e formas de atuação previstos nesta Política sejam efetivamente aplicados, de modo a possibilitar a eficiente Diversidade e Inclusão.

9.2 Outros documentos poderão ser expedidos, visando orientar as ações e a adoção de medidas atinentes à Diversidade e Inclusão.

9.3 Os casos omissos e as violações a esta Política, que necessitem de definições sobre procedimentos a serem adotados, serão levados à Presidência da Empresa.

Brasília – Distrito Federal, 30 de junho de 2026.

Gen Ex HERTZ PIRES DO NASCIMENTO

Presidente do Conselho de Administração

Gen Div R/1 RICARDO RODRIGUES CANHACI

Membro do Conselho de Administração

RICARDO DE MELLO ARAUJO

Membro do Conselho de Administração

BENEDITO RAIMUNDO VENANCIO

Membro do Conselho de Administração

FERNANDA GARCIA MACHADO

Membro do Conselho de Administração

EDUARDO CESAR PASA

Membro do Conselho de Administração