

PRINCÍPIOS ESG ADOTADOS

1. Objetivos

Considerando que a organização preza pela Sustentabilidade Ambiental, Gestão Social e Governança Corporativa, o presente instrumento estabelece diretrizes e define os princípios, que visam nortear todos seus integrantes.

2. Igualdade, Diversidade e Inclusão

Segundo a Declaração Universal dos Direitos Humanos, reconhece que independente do gênero, da orientação sexual, da religião, da cor, da etnia, da nacionalidade e independentemente de quaisquer individualidades, os seres humanos são livres e iguais em dignidade e direitos.

A organização entende não existir uma via simples para solucionar a desigualdade no meio corporativo. Porém, com estratégia, foco, engajamento e recurso, pode-se trilhar um caminho que torne a organização cada dia mais próxima de um ambiente igualitário, com diversidade e inclusão.

Igualdade de gênero e respeito às mulheres

O tema da igualdade de gênero e respeito à mulher é tratado com seriedade pela organização, que se compromete a incentivar a contratação de mulheres para os diversos cargos, possibilitando que a quantidade de mulheres e homens seja equilibrada dentro da organização.

Também é compromisso da organização proporcionar um ambiente de trabalho seguro e confortável para todas as colaboradoras, para isso, se compromete em combater qualquer prática de constrangimento e qualquer tipo de preconceito, violência e bullying.

Todo os contratados são tratados com dignidade e respeito, não permitindo e proibindo qualquer forma de discriminação. Além disso, a organização se compromete em atuar em outras questões referentes à igualdade no meio corporativo, como respeito aos direitos de todos os colaboradores, fim do preconceito, combate ao assédio sexual e moral, luta pelo reconhecimento e oportunidades iguais na carreira.

3. Inclusão Social

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, Resolução 217, A, III, proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948, que determina:

Art. 1º Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

Neste sentido, o ordenamento jurídico brasileiro disciplina as normas de inclusão na Lei de Inclusão da Pessoa com Deficiência nº 13.146/15 e a organização, para garantir à pessoa com deficiência igualdade de oportunidades, remuneração e condições, estabelece a presente Política.

Inclusão de pessoas com deficiência

É considerada uma pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial.

O respeito ao portador de deficiência é tratado com extrema relevância, que desempenha esforços contínuos necessários para desenvolver um ambiente que vigore a igualdade, diversidade e inclusão.

Assim, a organização se compromete a afastar qualquer discriminação de pessoas com deficiência, bem como garantir sua igualdade na fase de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exame admissional e periódico, permanência no emprego e ascensão profissional.

A organização assegura que desempenha os melhores esforços para assegurar a acessibilidade, segurança e autonomia, realizando todo o atendimento necessário prioritário às edificações.

Comunicado aos colaboradores

Todos os colaboradores devem proceder com um tratamento digno e respeitoso, possibilitando a integração de pessoas com deficiência na organização. É totalmente proibida qualquer forma de discriminação.

Além disso, a alta direção se compromete em atuar diretamente em questões referentes à igualdade no meio corporativo.

4. Saúde e bem-estar

É um dos compromettimentos da organização estabelecer processos para gerenciar a saúde física, psicológica e bem-estar dos colaboradores. Todos os gestores devem realizar reuniões periódicas com os seus funcionários, independente da forma de trabalho (home office, física, híbrido ou em outras instalações), com a finalidade de alinhar e orientar os pontos relacionados a:

- **Segurança do Trabalho:** redução de riscos de acidentes, doenças do trabalho e melhoria do ambiente de trabalho com condições apropriadas para todos.
- **Saúde Ocupacional:** prevenção das doenças ocupacionais e monitoramento da saúde de todos.
- **Prática de Exercícios para Saúde:** incentivo de atividades físicas, a fim de melhorar a saúde física, psicológica e o estilo de vida de todos.

5. Igualdade Salarial e Horas Extras

É assegurado pela Consolidação das Leis do Trabalho a equiparação salarial, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade, nas hipóteses que idênticas às funções, trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial.

Neste sentido, a lei define que independente de gênero ou quaisquer individualidades, os colaboradores que desempenham os mesmos trabalhos e geram o mesmo valor não poderiam receber salários diferentes.

Dessa forma, a organização se compromete em implementar e manter uma igualdade salarial e iguais oportunidades de evolução na carreira para colaboradores que realizem os mesmos trabalhos, pagando salários justos para as funções desempenhadas.

6. Responsabilidade e Compromisso com Produtos/Serviços

A organização se compromete a cumprir as exigências previstas no Código de Defesa do Consumidor, principalmente no que tange ao direito de informação. Tal direito é privilegiado pelo art. 31 da referida lei, verifica-se:

Art. 31. A oferta e apresentação de produtos ou serviços devem assegurar informações corretas, claras, precisas, ostensivas e em língua portuguesa sobre suas características, qualidades, quantidade, composição, preço, garantia, prazos de validade e origem, entre outros dados, bem como sobre os riscos que apresentam à saúde e segurança dos consumidores.

Assim, todos os meios de comunicação com o consumidor, seja digital ou físico, principalmente as mídias sociais, são usados de forma responsável e verídica, conforme a situação real do produto ou serviço oferecido, demonstrando clareza e coerência para o entendimento do consumidor.

A organização declara, ainda, que caso o consumidor tenha alguma dúvida, se propõe esclarecê-la de forma eficaz, estabelecendo canais de comunicação de forma nítida para todos com atendimento necessário, seja o atendimento virtual ou presencial.

7. Stakeholders com Responsabilidade ESG

Entende-se como stakeholders os indivíduos e organizações que estabelecem algum tipo de relação ou são impactados pelas ações da empresa, estes também são denominados como partes interessadas.

Como principais stakeholders de uma organização, pode-se citar os seus fornecedores de produtos e serviços, seus colaboradores, seus gestores e seus parceiros comerciais.

Compreende-se que as práticas de ESG não devem ficar restritas apenas ao espaço de trabalho dos colaboradores, mas devem, também, estar ligadas aos relacionamentos com outras empresas e pessoas.

Dessa forma, a organização busca estabelecer relações com stakeholders, principalmente com fornecedores e parceiros comerciais, que sejam íntegros e estejam em harmonia com nossas práticas para alcançar as melhores práticas de ESG.

Ressalta-se que o compromisso não é apenas com o bem-estar dos colaboradores internos, mas também com o ambiente e a governança corporativa de forma geral.

Promover as responsabilidades da ESG à equipe e stakeholders, para impulsionar ações que ressaltem a preocupação da organização em gerar valor para todos. Sendo elas:

- **Ambientais:** economia de água, energia, utensílios descartáveis, papel, geração de gases do efeito estufa, descarte seletivo de resíduos;
- **Sociais:** satisfação dos clientes, respeito aos direitos humanos, proteção de dados e privacidade, engajamento dos colaboradores, respeito às diversidades;
- **Governança:** utilização do canal de denúncias, conduta corporativa, organograma bem definido, transparência dos processos, qualificação da gestão interna, compliance.

A presente política é aplicável em todo o âmbito da organização, devendo ser seguida pela direção, gerência, seus colaboradores e todas as partes envolvidas e interessadas.