

PROCEDIMENTOS PARA GESTÃO DE QUESTÕES DE DIREITOS HUMANOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO

1. Objetivo

Estabelecer diretrizes claras para a gestão de questões relacionadas a direitos humanos e condições de trabalho, assegurando que a organização opere de acordo com a POLÍTICA DE DIRETOS HUMANOS da empresa.

2. Declaração de Compromisso

A organização compromete-se a respeitar os direitos humanos em todas as suas operações e a garantir condições de trabalho seguras, justas e dignas para todos os seus colaboradores, fornecedores e parceiros.

3. Identificação de Riscos

- Avaliação de Impacto: Realizar avaliações regulares para identificar e avaliar riscos potenciais de violações de direitos humanos e más condições de trabalho em todas as áreas de operação.
- Monitoramento Contínuo: Implementar um sistema de monitoramento contínuo para detectar e responder a problemas emergentes relacionados a direitos humanos e condições de trabalho.

4. Conformidade Legal e Normas Internacionais

- Adesão a Leis Locais e Internacionais: Garantir que todas as operações e práticas de trabalho estejam em conformidade com as leis trabalhistas locais, bem como com normas internacionais, como as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o PACTO GLOBAL DA ONU.

5. Condições de Trabalho

- Ambiente de Trabalho Seguro: Assegurar que todos os locais de trabalho sejam seguros e saudáveis, com condições adequadas de ventilação, iluminação, e controle de riscos ocupacionais.
- Horário de Trabalho Justo: Respeitar os limites legais de horas de trabalho e garantir que os colaboradores tenham acesso a folgas adequadas, incluindo descanso semanal e férias.
- Remuneração Justa: Assegurar que todos os colaboradores recebam uma remuneração justa que, no mínimo, atenda aos padrões legais e seja suficiente para uma vida digna.

6. Não Discriminação e Igualdade de Oportunidades

- Política de Não Discriminação: Implementar e reforçar uma política rigorosa de não discriminação baseada em raça, gênero, religião, orientação sexual, idade, deficiência ou qualquer outro status protegido.
- Igualdade de Oportunidades: Promover a igualdade de oportunidades em todas as fases do emprego, desde o recrutamento até a promoção e treinamento, garantindo que todos os colaboradores tenham as mesmas chances de desenvolvimento.

7. Trabalho Infantil e Trabalho Forçado

- Proibição de Trabalho Infantil: Implementar mecanismos para garantir que nenhuma forma de trabalho infantil seja utilizada direta ou indiretamente nas operações da empresa ou em sua cadeia de suprimentos.
- Erradicação do Trabalho Forçado: Assegurar que nenhuma forma de trabalho forçado ou compulsório seja permitida, adotando práticas rigorosas de verificação e controle em toda a cadeia de suprimentos.

8. Engajamento dos acionistas

- Diálogo com acionistas: Manter um diálogo contínuo com os acionistas, incluindo colaboradores, sindicatos, ONGs e comunidades locais, para abordar questões de direitos humanos e condições de trabalho.
- Consultas Regulares: Realizar consultas regulares com grupos de interesse para identificar preocupações e desenvolver estratégias de melhoria contínua.

9. Mecanismos de Reclamação e Denúncia

- Canais de Denúncia: Estabelecer canais acessíveis e seguros para que colaboradores e terceiros possam reportar, de forma anônima se desejado, violações de direitos humanos ou condições de trabalho inadequadas.
- Investigação e Resolução: Implementar procedimentos claros para a investigação de denúncias, com um processo justo e confidencial, seguido de medidas corretivas adequadas quando necessário.

10. Capacitação e Conscientização

- Treinamento Contínuo: Oferecer treinamento regular a todos os colaboradores sobre direitos humanos, condições de trabalho e a importância do cumprimento dessas normas.
- Campanhas de Conscientização: Realizar campanhas de conscientização para promover uma cultura organizacional que valorize e proteja os direitos humanos e as boas condições de trabalho.

11. Revisão e Melhoria Contínua

- Auditorias Regulares: O setor de ESG deve conduzir auditorias periódicas das práticas e condições de trabalho em todas as operações da empresa e na cadeia de suprimentos.
- Aprimoramento Contínuo: Revisar e atualizar regularmente os procedimentos e políticas relacionadas a direitos humanos e condições de trabalho para incorporar as melhores práticas e responder a mudanças no ambiente regulatório.

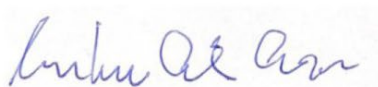
12. Responsabilidade e Consequências

- Responsabilidade Individual e Coletiva: Estabelecer claramente a responsabilidade de gestores e colaboradores na implementação e cumprimento das políticas de direitos humanos e condições de trabalho.
- Consequências por Violações: Definir as consequências para violações das políticas, que podem incluir ações disciplinares, rescisão de contratos ou outros remédios legais.

Esses procedimentos visam garantir que a organização opere de maneira ética, respeitando os direitos humanos e assegurando condições de trabalho adequadas para todos os envolvidos em suas operações.

São Paulo, 13 de Janeiro de 2024

CONSELHO DE ESG



ANTÔNIO CARLOS CORAZZA
Sócio-diretor (CEO)



REYNALDO AMARAL DUARTE JR
Sócio-diretor (COO)



MÁRCIO FELIX LIMA
Gerente de Suprimentos



MAURÍCIO COUTO
Diretor Comercial