

1 – OBJETIVO GERAL

Estabelecer diretrizes, normas e procedimentos para orientar colaboradores, gestores, fornecedores, prestadores de serviço, parceiros, e demais stakeholders da Columbia, para o aprimoramento das práticas de ESG (aspectos ambientais, sociais e de governança) da empresa, visando o respeito integral aos Direitos Humanos, bem como ratificar o compromisso com a busca do desenvolvimento responsável e sustentável e disseminando o conceito e princípios de sustentabilidade adotados pela Companhia junto a seus clientes, colaboradores, comunidade e demais stakeholders, além de engajá-los em tais práticas.

2 – ÁREA RESPONSÁVEL: Diretoria Administrativa e Financeira; Área de Pessoas e Cultura.

3 – ÁREAS ENVOLVIDAS: Esta política se aplica a todas as áreas e unidades da Columbia Integração.

4 – CONCEITOS

Responsabilidade Social Corporativa: responsabilidade de uma organização pelos impactos de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente, por meio de um comportamento ético e transparente que, contribua para o desenvolvimento sustentável, inclusive a saúde e bem-estar da sociedade; leve em consideração as expectativas das partes interessadas; esteja em conformidade com a legislação aplicável e seja consistente com as normas internacionais de comportamento; esteja integrada em toda a organização e seja praticada em suas relações.

Impacto da organização: mudança positiva ou negativa na sociedade, economia ou no meio ambiente, total ou parcialmente resultante das decisões e atividades passadas e presentes da empresa.

Iniciativa de impacto social: iniciativa, programa, atividade ou ação expressamente dedicada a atingir um objetivo específico relacionado às causas sociais.

Valor Compartilhado: conceito que diz que toda geração de valor econômico deve gerar também um valor para a sociedade, ou seja, o modelo de negócio das empresas deve direcionar esforços para que problemas e necessidades sociais sejam sanados. A geração de valor compartilhado pode ser considerada através de três principais pilares: o reconhecimento das necessidades da comunidade; ressignificação da produtividade na cadeia de valor, priorizando-se fornecedores locais; e promoção do desenvolvimento de grupo locais, através da promoção da educação, geração de renda e emprego.

Trabalho Infantil: toda forma de trabalho realizado por crianças e adolescentes abaixo da idade mínima permitida, de acordo com a legislação de cada país. No Brasil, o trabalho é proibido para quem ainda não completou 16 (dezesseis) anos, como regra geral. Quando realizado na condição de aprendiz, é permitido a partir dos

14 (quatorze) anos. Se for trabalho noturno, perigoso, insalubre ou atividades da lista TIP (Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil - Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008) a proibição se estende aos 18 (dezoito) anos incompletos.

Trabalho forçado ou análogo à escravidão: de acordo com a Convenção sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório da OIT (Nº 29, adotada em 1930), trabalho forçado ou compulsório é todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de uma sanção e para o qual a pessoa não se ofereceu espontaneamente. Já o trabalho análogo à escravidão é caracterizado de acordo com o artigo 149 do Código Penal brasileiro por: condições degradantes de trabalho (incompatíveis com a dignidade humana, caracterizadas pela violação de direitos fundamentais que coloquem em risco a saúde e a vida do trabalhador), jornada exaustiva (em que o trabalhador é submetido a esforço excessivo ou sobrecarga de trabalho que acarreta a danos à sua saúde ou risco de vida), trabalho forçado (manter a pessoa no serviço através de fraudes, isolamento geográfico, ameaças e violências físicas e psicológicas) e servidão por dívida (fazer o trabalhador contrair ilegalmente um débito e prendê-lo a ele). Os elementos podem vir juntos ou isoladamente.

Direitos Humanos: os direitos humanos são normas que reconhecem e protegem a dignidade de todos os seres humanos. Regem o modo como os seres humanos vivem em sociedade e entre si, bem como sua relação com o Estado e as obrigações que o Estado tem em relação a eles. Os indivíduos mantêm ainda responsabilidades, ao usufruir dos seus direitos humanos, devem respeitar os direitos dos outros. Nenhum governo, grupo ou indivíduo tem o direito de fazer qualquer coisa que viole os direitos de outra pessoa. São direitos civis e políticos (exemplos: direitos à vida, à propriedade privada, à língua materna, liberdade de pensamento, de expressão, de crença, igualdade formal, ou seja, de todos perante a lei, direitos à nacionalidade, de participar do governo do seu Estado, podendo votar e ser votado, entre outros, fundamentados no valor liberdade); direitos econômicos, sociais e culturais (exemplos: direitos ao trabalho, à educação, à saúde, à previdência social, à moradia, à distribuição de renda, entre outros, fundamentados no valor igualdade de oportunidades); direitos difusos e coletivos (exemplos: direito à paz, direito ao progresso, autodeterminação dos povos, direito ambiental, direitos do consumidor, inclusão digital, entre outros, fundamentados no valor fraternidade).

5 – PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

Líderes:

1. Promover os compromissos relacionados à Direitos Humanos da Companhia em suas áreas, garantindo que todos os direitos sejam respeitados nas relações com liderados, colaboradores e demais stakeholders;

Área de Pessoas e Cultura:

1. Promover o diálogo em temáticas de Direitos Humanos na empresa visando a ampliação e manutenção das práticas, tendo em vista das diretrizes da presente

Política, do Código de Conduta e demais políticas correlatas, em respaldo aos valores da empresa;

2. Estabelecer parcerias com instituições públicas, da sociedade civil organizada e ou privadas para a efetivação dos Direitos Humanos, sua proteção, garantia e conscientização;
3. Zelar pelos compromissos voluntariamente assumidos em todas as localidades onde a Columbia está presente, independentemente do nível de exigência das legislações nacionais e locais;
4. Assegurar o cumprimento das obrigações assumidas, mantendo monitoramento adequado para identificação de riscos e para atuação de modo a evitar, minimizar ou reparar eventuais impactos negativos decorrentes dos negócios e atividades da empresa.
5. Fortalecer a cultura da diversidade e o avanço das temáticas de Direitos Humanos para os colaboradores, tendo em vista a presente política e a Política de Diversidade;
6. Promover, assegurar e monitorar o respeito à diversidade, equidade de gênero, trabalho digno, qualidade de vida e respeito aos Direitos Humanos para todos os colaboradores da companhia e nos processos seletivos;
7. Definir e garantir o cumprimento dos princípios e normas legais relacionadas ao tema, nos termos da presente Política e demais políticas institucionais correlatas;
8. Assegurar um ambiente em que todas as pessoas se sintam respeitadas e seguras para serem quem são;
9. Fomentar a inclusão de todas as expressões da diversidade humana.

Colaboradores e parceiros:

Respeitar e cumprir as normas, legais e regulamentares, relativas a Direitos Humanos vigentes nas jurisdições aplicáveis a Columbia, bem como na presente Política, Código de Conduta e demais políticas correlatas, tendo por referência o princípio da maior exigência.

6 – DIRETRIZES GERAIS

A Columbia reconhece a sua responsabilidade em exercer um papel relevante no meio em que atua, gerando impacto positivo na sociedade. Por isso, vem, por meio da presente política, reforçar seu compromisso de respeito aos Direitos Humanos, assim como apoio à Carta Internacional de Direitos Humanos, à Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e ao Pacto Global. Defender e respeitar os Direitos Humanos é parte do comportamento responsável e da cidadania corporativa da Columbia. Por isso, a companhia se compromete a promover o respeito aos Direitos Humanos em suas operações junto à fornecedores e demais stakeholders, assumindo a responsabilidade de desenvolver negócios que visem:

A. Promover a defesa e o respeito aos Direitos Humanos da seguinte forma:

1. Orientar, incentivar e capacitar seus colaboradores à defesa e promoção dos Direitos Humanos em todas suas relações profissionais e sociais, considerando-se o

conjunto de legislações pertinentes, bem como as Políticas Institucionais relacionadas a este tema;

2. Estabelecer parcerias com instituições públicas, da sociedade civil organizada e ou privadas para a efetivação dos Direitos Humanos, sua proteção, garantia e promoção;
3. Participar de compromissos voluntários alinhados à nossa missão e que colaborem com o avanço da agenda de Direitos Humanos nacional e internacionalmente;
4. Apoiar, os dez Princípios universais do Pacto Global da ONU (Organização das Nações Unidas);
5. Apoiar a Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho;
6. Nortear suas ações nos princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU (Organização das Nações Unidas).

B. Garantir ambientes de trabalho digno, seguro, plural, diverso e não discriminatório com as seguintes premissas:

1. Garantir os direitos básicos a todos os indivíduos com os quais se relaciona, sem que haja discriminação por razão de, mas não se limitando a, sexo, identidade de gênero, raça, cor, idade, religião, origem, orientação sexual, estado civil, opinião política, condição social e condição física, pautando-se pelos princípios e diretrizes instituídos em seu Código de Conduta e pelo conjunto de políticas institucionais, com princípio à legislação brasileira aplicável;
2. Promover e manter um ambiente de trabalho e de aprendizagem saudável e seguro para todos os colaboradores e clientes, livre de qualquer forma de abuso, intimidação ou qualquer forma de violência;
3. Cultivar e incentivar a capacidade de seus colaboradores de pensar criativamente, respondendo aos desafios quando das novas oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento humano.

C. Identificar potenciais impactos sociais para adoção de medidas com o fim de mitigar ou prevenir seu impacto negativo nas pessoas e comunidades de acordo com as seguintes ações:

1. Combater e prevenir o assédio em todas as suas formas (moral, sexual, psicológico, dentre outros);
2. Disponibilizar um canal confidencial de denúncias (compliance@columbiati.com.br) para que sejam realizadas denúncias em caso de violações aos Direitos Humanos;
3. Promover e manter junto aos colaboradores e à comunidade em geral, com base em seu conjunto de políticas institucionais, mecanismos formais para denúncia, acompanhamento e amparo em situações que permeiem condutas inadequadas ou de exposição a quaisquer tipos de discriminação, sem receio de repreensão;

D. Preservar os direitos dos povos indígenas, comunidades quilombolas e ribeirinhas da seguinte forma:

1. Promover o respeito e a preservação dos direitos dos povos tradicionais, indígenas, quilombolas e ou ribeirinhos, garantindo a manutenção de sua cultura e saberes;

E. Repudiar o trabalho infantil, o trabalho forçado e ou trabalho análogo à escravidão com as seguintes ações:

1. Apoiar a erradicação de todas as formas de trabalho forçado e proteger os direitos da criança e do adolescente nas suas atividades diretas, na sua cadeia de fornecedores e na sociedade em geral, em vista da erradicação do trabalho infantil, do trabalho forçado ou compulsório, e do trabalho análogo ao escravo;

F. Repudiar a exploração sexual infantil conforme abaixo:

1. Apoiar a erradicação da exploração sexual infantil, protegendo os direitos da criança e do adolescente, nas suas atividades diretas, na sua cadeia de fornecedores e na sociedade em geral;

H. Garantir a liberdade de associação e direito à negociação coletiva de forma a:

1. Reconhecer o direito dos colaboradores à liberdade de associação sindical e à negociação coletiva de trabalho, mantendo uma agenda aberta de diálogo com as representações dos colaboradores nos moldes da legislação vigente;

Cabe ressaltar que em caso de violação de Direitos Humanos, as devidas sanções serão impostas aos infratores. Conforme descrito no Código de Conduta da Columbia.

7 – DIVULGAÇÃO E DISPONIBILIZAÇÃO

A divulgação será para todos os colaboradores de forma ampla e irrestrita, também será disponibilizada publicamente nos sites institucionais. A divulgação será realizada por meio de disponibilização das Políticas, Normas e Procedimentos na plataforma interna de Pessoas e envio de e-mail, via Comunicação Interna, aos colaboradores.

8 – VIGÊNCIA E ATUALIZAÇÃO

Esta política passa a ter vigência a partir da data de sua publicação. Devendo ser revisada e atualizada sempre que necessário. Desta forma, cabe aos gestores identificar a necessidade e realizar revisões, decorrente principalmente de alterações relevantes das atividades do processo ou atividade normatizada.