

1. OBJETIVO

Nortear o posicionamento da Companhia diante da proteção aos direitos humanos e valorização da diversidade e inclusão, estabelecendo diretrizes gerais para assegurar o atendimento a esses pilares e garantir o respeito das normas e legislações existentes em todas as nossas operações e cadeia de valor.

2. APLICAÇÃO

Esta política aplica-se à colaboradores e prestadores de serviço, demais partes interessadas e empresas coligadas e controladas da M. Dias Branco.

3. GESTORES RESPONSÁVEIS

Vice-presidência de Administração, Desenvolvimento e Sustentabilidade
Diretoria de Gente, Gestão e Sustentabilidade
Gerência de Comunicação, Cultura e Sustentabilidade
Gerência de Cultura e Clima Organizacional

4. DESCRIÇÃO

4.1. Introdução

Esta Política estabelece o compromisso da M. Dias Branco em proteger os direitos humanos, a diversidade e a inclusão, bem como em incentivar a cadeia de valor na adoção de boas práticas. Este documento está alinhado à missão, visão e valores e reforça os compromissos assumidos na Política de Compliance, no Código de Ética e na Política de Sustentabilidade (MDB.SUS.PL.001).

4.1.1. Conceitos de Direitos Humanos

- **Direitos Humanos:** de acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU), os Direitos Humanos são direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição. Eles incluem o direito à vida e à liberdade, de opinião e expressão, ao trabalho, à educação, entre outros.

4.1.2. Conceitos de Diversidade e Inclusão

- **Diversidade:** é o conjunto de características culturais, biológicas, sociais, econômicas, dentre outras, que fazem de cada indivíduo um ser único. No contexto empresarial, está relacionada à representatividade de diferentes grupos que formam a sociedade nos quadros de colaboradores.

ELABORADO POR:

THAYS LYANNY DA CUNHA GARCIA DA ROCHA

APROVADO POR:

LUIZA ANDREA FARIAS NOGUEIRA

- **Inclusão:** é a valorização e inserção de populações que, por questões históricas e sociais, enfrentam barreiras na sociedade e nas empresas, propiciando um ambiente inclusivo e participativo, onde todos têm a possibilidade de se expressar e serem representados.
- **Discriminação:** acontece quando há uma atitude adversa perante uma determinada característica, transgredindo os direitos de uma pessoa, baseando-se em raciocínio sem conhecimento adequado sobre a matéria, tornando-a injusta e infundada. Utilização de critérios não-objetivos e baseados em preconceitos para a tomada de decisões.

4.2. Princípios

Os princípios que norteiam esta política estão a seguir elencados, em alinhamento ao Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) e aos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU.

O Pacto Global dissemina dez Princípios universais, derivados da Declaração Universal de Direitos Humanos, da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e da Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção. As organizações que passam a fazer parte do Pacto Global comprometem-se a seguir esses princípios no dia a dia de suas operações:

Direitos Humanos:

- *As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente.*
- *Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.*

Trabalho:

- *As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.*
- *A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.*
- *A abolição efetiva do trabalho infantil.*
- *Eliminar a discriminação no emprego.*
- *Promover o desenvolvimento humano e organizacional.*
- *Desenvolver a cultura organizacional para que o ambiente de trabalho seja fisicamente e psicologicamente seguro.*

ELABORADO POR:

THAYS LYANNY DA CUNHA GARCIA DA ROCHA

APROVADO POR:

LUIZA ANDREA FARIAS NOGUEIRA

- *Oferecer ambiente e condições para que as equipes trabalhem em prol e alinhadas ao propósito da Organização.*

Meio ambiente

- *As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais.*
- *Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental.*
- *Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.*

Anticorrupção

- *As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.*

Compartilhamos plenamente os valores e princípios fundamentais reconhecidos no Brasil e internacionalmente, tais como:

- a) Constituição Federal;
- b) Declaração Universal de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas;
- c) Orientações e convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Além disso, observamos os temas dos **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil pela ONU**, impulsionam diretrizes boas práticas de Direitos Humanos, Diversidade e Inclusão, tais como: ODS 3 - Saúde e bem-estar, ODS 5 - Igualdade de gênero, ODS 8 - Trabalho decente e desenvolvimento econômico, ODS 10 - Redução das desigualdades, ODS 11 - Cidades e comunidades sustentáveis, ODS 16 - Paz, justiça e instituições eficazes e ODS 17 - Parcerias e meios de implementação.

4.3. Diretrizes

Procuramos, por meio de nossas práticas de gestão, tornar cada vez mais efetivo nosso comprometimento com os direitos humanos, a diversidade e a inclusão.

Os nossos valores, nosso Código de Ética e as nossas políticas e estratégias estão fundamentadas no respeito à dignidade e ao valor de cada pessoa. Essa política direciona seus esforços aos direitos humanos, diversidade e inclusão, englobando as relações de trabalho que a M. Dias Branco mantém com seus empregados e partes interessadas.

A Companhia preza por metodologias de gestão que consideram os diversos stakeholders. Através de um processo metodológico de Avaliação dos Impactos dos Negócios nos Direitos Humanos, que identifica os temas

ELABORADO POR:

THAYS LYANNY DA CUNHA GARCIA DA ROCHA

APROVADO POR:

LUIZA ANDREA FARIAS NOGUEIRA

com maior impacto, considerando a perspectiva dos stakeholders e da cadeia de valor da empresa, foram definidas as seguintes diretrizes:

- *Proibição do trabalho infantil e a proteção dos direitos das crianças e adolescentes em toda nossa cadeia de valor;*
- *Proibição de trabalho forçado e/ou análogo à escravidão em toda nossa cadeia de valor;*
- *Adoção de medidas disciplinares em casos de assédio e abuso em nossas operações;*
- *Liberdade de associação sindical, negociação coletiva e mecanismos para reclamação disponíveis aos nossos colaboradores e partes interessadas;*
- *Respeito às horas trabalhadas, aos salários e aos benefícios dos nossos colaboradores e prestadores de serviço;*
- *Garantia de local de trabalho seguro e saudável aos nossos colaboradores e prestadores de serviço;*
- *Inclusão e desenvolvimento de pessoas com deficiência;*
- *Promoção da Diversidade etária em nossas operações;*
- *Promoção da Equidade de gêneros em nossas operações;*
- *Promoção da Equidade racial em nossas operações;*
- *Respeito aos direitos LGBTQIA+.*
- *Respeito aos demais grupos minorizados;*
- *Gestão de conflitos com comunidades tradicionais;*
- *Estabelecimento de mecanismos para denúncias relacionadas a direitos humanos, diversidade e inclusão;*
- *Transparência na prestação de contas relacionadas a denúncias.*
- *Realizações de campanhas e de ações educativas, com o objetivo de erradicar comportamentos não aceitáveis relacionados às questões inerentes à diversidade.*

Fortalecendo o conteúdo dessa Política, está o Código de Ética, que apresenta as principais diretrizes relacionadas à condução dos negócios e ao comportamento esperado de todos aqueles que se relacionam com a M. Dias Branco, interna e externamente.

A M. Dias Branco repudia qualquer violação aos direitos humanos, à diversidade e à inclusão. Exigimos que todos os stakeholders respeitem esses princípios e agimos de forma preventiva, para que todas as questões de direitos humanos sejam respeitadas, oferecendo local de trabalho seguro e saudável, livre de discriminação e assédio, tendo em vista nosso compromisso firmado através do Código de Ética.

A empresa se compromete com a criação e planejamento de ações afirmativas para fomentar os assuntos dessa política, informando sobre a importância dos direitos humanos, da diversidade e da inclusão no dia a dia e em fóruns específicos com colaboradores próprios, bem como com Terceiros e outros parceiros da

ELABORADO POR:

THAYS LYANNY DA CUNHA GARCIA DA ROCHA

APROVADO POR:

LUIZA ANDREA FARIAS NOGUEIRA

cadeia de negócio. A divulgação de resultados relacionados a ações e projetos de Diversidade e Inclusão se dá por meio do Relatório Anual e de Sustentabilidade.

4.4 Regras de Respeito e Boa Convivência

É objetivo da Companhia, construir um ambiente baseado no respeito às diferenças e às individualidades. Assim, temos algumas recomendações importantes que devem ser observadas por todos os colaboradores, prestadores de serviço, demais partes interessadas e empresas coligadas e controladas da M. Dias Branco:

- Não estereotipar, ou seja, não assumir verdades apenas com base no seu ponto de vista.
- Não presumir orientação sexual ou identidade de gênero com base na sua observação.
- Não fazer piadas com as características (física ou de outra natureza) com as pessoas.
- Posicionar-se sempre que estiver diante de uma situação discriminatória.
- Ser inclusivo em sua comunicação.

Em relação ao respeito à identidade de gênero, as seguintes recomendações:

- Utilização do nome social e pronomes em documentos, sistemas internos e tratativas verbais;
- Recomendação para que seja utilizado o nome social em todos os documentos de benefícios da Companhia;
- Utilização do pronome correto (ele/ela), de acordo com a identidade de gênero;
- Comunicação clara sobre permissão para utilização de banheiros de acordo com o gênero que a pessoa se identifica, acompanhada de ações de sensibilização para os (as) empregados (as) e outros públicos envolvidos.

4.5 Penalidades

O(a) empregado(a) que presenciar o descumprimento de alguma das regras acima tem o dever de denunciar tal infração ao Canal Ético. Ademais, o descumprimento das regras e diretrizes impostas neste documento poderá ser considerado violação real ou potencial de qualquer política ou procedimento interno da Companhia, passível de aplicação de sanções disciplinares baseadas no Código de Ética da Companhia, na Política de Consequências da M. Dias Branco S/A Indústria e Comércio de Alimentos e na Política Protocolo de Investigação de Investigação Interna de Funcionamento do Canal Ético.

ELABORADO POR:

THAYS LYANNY DA CUNHA GARCIA DA ROCHA

APROVADO POR:

LUIZA ANDREA FARIAS NOGUEIRA

5. GLOSSÁRIO

Global Reporting Initiative (GRI) - Organização internacional que fornece diretrizes para elaboração de Relatórios de Sustentabilidade.

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) - Iniciativa global voluntária da ONU composta de 17 objetivos que foram uma agenda de objetivos para ser alcançada até 2030.

Pacto Global da ONU - Iniciativa global que contempla 10 princípios universais nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção para o enfrentamento dos desafios da sociedade.

Stakeholders - Partes interessadas de uma organização que recebem impacto de suas operações e também impactam os negócios.

Grupos minorizados: Grupos de pessoas socialmente ou historicamente excluídas, minorizadas e/ou sub-representadas por questões de gênero, cor/raça, idade, deficiências, orientação afetivo-sexual ou identidade de gênero, entre outros.

Assédio Moral: Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Assédio Sexual: A Lei no 10.224, de 15 de maio de 2001, introduz o conceito no Código Penal (Decreto-Lei no 2.848, de 1940), no Capítulo dos Crimes contra a Liberdade Sexual. Segundo o Art. 216-A, constitui delito de assédio sexual “constranger alguém, com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência, inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pessoa com deficiência: Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Raça/Cor: Característica declarada pelas pessoas com base nas seguintes opções: branca, preta, amarela (pessoa de origem japonesa, chinesa, coreana, etc.), parda (mulata, cabocla, cafuzo, mameluca ou mestiça de preto com pessoa de outra cor ou raça) ou indígena (pessoa indígena ou índia).

ELABORADO POR:

THAYS LYANNY DA CUNHA GARCIA DA ROCHA

APROVADO POR:

LUIZA ANDREA FARIAS NOGUEIRA

Gênero: Gênero ou gênero é uma gama de características pertencentes e diferenciadas entre a masculinidade e a feminilidade. Dependendo do contexto, essas características podem incluir o sexo biológico: como o estado de ser do sexo masculino, do sexo feminino, ou uma variação intersexo.

Identidade de Gênero: é como o indivíduo se percebe, o entendimento que tem de si mesmo e como gostaria de ser reconhecido. Independentemente de seu sexo biológico, uma pessoa pode ter a identidade de gênero de mulher, de homem ou outras identidades de gênero (como não-binária ou agênero). A identidade de gênero não está condicionada à aprovação de terceiros, pois se trata de autoidentificação.

Orientação sexual: A orientação sexual de uma pessoa indica por qual sexo ou gênero ela sente-se atraída, seja física e/ou emocionalmente.

LGBTQIA+: Sigla que significa lésbicas, gays, bissexuais, transsexuais, queer, intersexo, assexual e outros grupos e variações de sexualidade e gênero.

Prática de Discriminação: A Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1958, preconiza a formulação de uma política nacional que elimine toda discriminação em matéria de emprego, formação profissional e condições de trabalho por motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social e promoção da igualdade de oportunidade e de tratamento. A Convenção 100 da Organização Internacional do Trabalho (1951), preconiza a igualdade de remuneração e de benefícios entre homens e mulheres por trabalho de igual valor. Outros aspectos a partir dos quais se verifica frequentemente a ocorrência de discriminação são a orientação sexual, aparência, idade, origem regional, deficiências físicas e necessidades especiais.

6. HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES

| Revisão | Últimas Alterações |
|---------|--------------------------------------|
| 1 | Inclusão e atualização de diretrizes |

ELABORADO POR:

THAYS LYANNY DA CUNHA GARCIA DA ROCHA

APROVADO POR:

LUIZA ANDREA FARIAS NOGUEIRA