



Política Diversidade, Equidade, Inclusão e Direitos Humanos





Sumário

1. Objetivo	2
2. Aplicação	2
3. Definições	2
4. Diretrizes e Responsabilidades	3
5. Condutas Proibidas	5
6. Canal De Denúncias	7
7. Medidas Disciplinares	7
8. Gestão da Política	8
Informações de Controle	9

1. Objetivo

A PETACORP (“Petacorp” ou “Empresa”) espera e exige que todos os seus Colaboradores atuem em conformidade com a Constituição Federal da República Brasileira (“Constituição”) e demais leis brasileiras para garantir o tratamento igualitário, respeitoso e harmonioso a todas as pessoas, independentemente de credo, gênero, orientação sexual, raça e opinião política.

A presente Política de Diversidade, Equidade, Inclusão e Direitos Humanos (“Política”) tem como objetivo determinar premissas, diretrizes e conceitos que permitam aos colaboradores e gestores agir de forma a garantir um ambiente equitativo, acolhedor, seguro e que promova o desenvolvimento e igualdade de acesso e de oportunidades a todos.

A Petacorp possui o compromisso de promover um ambiente em que as pessoas possam ser elas mesmas, com ampla liberdade para se desenvolverem e para atingirem seus potenciais enquanto clientes, colaboradores, comunidade e demais stakeholders.

2. Aplicação

Esta Política se aplica a todos os Colaboradores, independentemente do seu grau hierárquico, incluindo a Alta Direção da Petacorp, e os seus Terceiros.

3. Definições

Ao serem mencionados neste Código, os termos descritos ao longo do normativo terão seus significados descritos no Glossário de Compliance criado pela Empresa.

4. Diretrizes e Responsabilidades

a. Diretrizes gerais e responsabilidades da Petacorp

A Petacorp defende que é sua responsabilidade exercer um papel de transformação para contribuir com a geração de impacto positivo na sociedade. Por isso, a Empresa reforça o seu compromisso de respeito aos mais diversos regulamentos, legislações e orientações relativos aos temas de Diversidade, Equidade, Inclusão e Direitos Humanos. Assim, a Petacorp busca:

- Promover um ambiente seguro e livre preconceitos, assédio e discriminação por meio da manutenção de um Canal de Denúncias eficiente, acolhedor e ativo para;
- Praticar a tolerância zero com atos discriminatórios e condutas vedadas por esta Política, para erradicar as ações que ofendam os valores de Diversidade, inclusão e direitos humanos a serem defendidos;
- Assegurar que os processos de seleção e recrutamento considerem a participação de grupos minoritários e minorizados;
- Organizar treinamentos de capacitação e/ou materiais informativos para colaboradores, membros da alta e média gestão e terceiros sobre os temas desta Política;
- Promover e incentivar a criação de Ações Afirmativas;
- Viabilizar um ambiente livre de preconceitos, que seja seguro e garanta o bem-estar, respeito e liberdade das pessoas;
- Se posicionar sempre que possível a favor dos temas de Diversidade, Equidade, Inclusão e Direitos Humanos;
- Assegurar a representatividade de pessoas por meio de elementos visuais e de linguagem; e
- Divulgar de forma transparente as ações, dados e metas a serem atingidos sobre os temas desta Política.

b. Responsabilidades específicas

Todas essas diretrizes devem ser seguidas pela Petacorp e apoiada por todos os seus

integrantes, bem como terceiros. Para além dessas diretrizes, a Petacorp atribui as seguintes responsabilidades específicas:

i. Diretoria

- Trazer os temas abordados nesta Política para seu dia a dia, para os negócios da Petacorp, visando inspirar e promover metas que estejam conforme os objetivos desta Política;
- Procurar concretizar as propostas e projetos de Diversidade, Equidade e Inclusão no ambiente da Petacorp; e
- Acompanhar as agendas de trabalho sobre os temas de Diversidade, Equidade e Inclusão desenvolvidas no âmbito da Empresa.

ii. Comitê de Ética

- Acompanhar indicadores e ações corporativas relacionadas às temáticas desta Política;
- Incentivar a cultura de Diversidade na Empresa;
- Reunir-se para debater a efetividade e evolução das ações propostas relacionadas aos temas tratados nesta Política;
- Assegurar e incentivar o cumprimento da presente Política e seus objetivos na Petacorp;
- Realizar monitoramento e pesquisas dentro da Petacorp sobre os temas de Diversidade, inclusão, equidade e direitos humanos tratados nesta Política; e
- Receber e apurar as denúncias e os atos de discriminação, bem como aplicar as medidas disciplinares cabíveis.

c. Colaboradores

- Ser parte ativa na promoção de um ambiente isento de discriminação, preconceito, assédio e demais condutas vedadas para assegurar o respeito a todos;
- Levar ao conhecimento do Comitê de Ética da Petacorp todas as situações de preconceito, discriminação, assédio ou outras condutas vedadas;
- Estar presente nas capacitações sobre os temas desta Política e aplicar os conhecimentos adquiridos para promover um ambiente saudável de acolhimento

e inclusão; e

- Agir de acordo com esta Política, o Código de Ética e Conduta da Petacorp e as demais Políticas em vigor na Empresa.

5. Condutas Proibidas

Para a criação de um ambiente de trabalho cada vez mais inclusivo, diverso e respeitoso, as seguintes condutas são veementemente proibidas na Petacorp:

- **Assédio Moral:** Uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que afeta a dignidade do trabalhador, de forma repetitiva e prolongada, e que o expõe a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de ofender sua personalidade, dignidade e/ou integridade psíquica, e que impacte a qualidade do ambiente de trabalho, durante o exercício de suas funções;
- **Assédio Sexual:** Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, sendo o agente superior hierárquico do emprego, cargo ou função;
- **Capacitismo:** Comportamentos preconceituosos que hierarquizam as pessoas com deficiência em função da adequação dos seus corpos a um ideal inatingível de perfeição humana. As pessoas com deficiência são discriminadas por meio do capacitismo;
- **Discriminação:** Toda distinção, exclusão ou preferência baseada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência ou origem social que altere a igualdade de oportunidades e/ou de tratamento em relação ao emprego ou à profissão;
- **Etarismo:** É o preconceito em relação às pessoas mais velhas, também chamado de idadeísmo, etarismo ou ageísmo;
- **Gordofobia:** É a desvalorização, estigmatização e hostilização de pessoas gordas e seus corpos. Tal discriminação leva à exclusão social e, conseqüentemente, nega acessibilidade às pessoas gordas.
- **LGBTQIA+fobia:** Medo, aversão, intolerância ou ódio irracional a todas as pessoas que manifestam orientação sexual ou identidade de gênero distinta dos padrões heteronormativos;
- **Machismo:** A falsa ideia de que existem diferenças entre homens e mulheres que fazem deles grupos de pessoas totalmente distintas, sendo os homens sempre superiores. Dentro dessa ideia, os homens seriam sempre racionais,

inteligentes, fortes e objetivos, enquanto as mulheres seriam fracas, muito delicadas, emotivas, estúpidas e subjetivas;

- **Preconceito:** O julgamento anterior que se tem sobre alguém a partir de rótulos atribuídos socialmente;
- **Racismo:** Discriminação que tem a raça como fundamento e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que resultam em desvantagens ou privilégios para indivíduos a depender do grupo racial que pertencem; e
- **Xenofobia:** Discriminação que tem como fundamento a origem nacional ou étnica de alguém. É geralmente direcionada a imigrantes e estrangeiros.

6. Canal de Denúncias

O Colaborador ou Terceiro que presenciar qualquer ato potencialmente ilegal, antiético ou em desconformidade com as Políticas da Petacorp deve relatar tal acontecimento ao nosso Canal de Denúncia, acessível pelo link: <https://canal.aliant.com.br/canaldedenunciaspetacorp>. (denuncias@petacorp.com.br). O relato poderá ser feito de forma anônima.

A Petacorp garante que a apuração dos fatos ocorrerá de forma confidencial e que o denunciante de boa-fé não sofrerá retaliação por realizar a denúncia.

O canal será gerido de modo isento e profissional e os fatos serão apurados mediante procedimento formalmente instaurado.

As medidas disciplinares serão aplicadas por decisão da Área de Compliance e do Comitê de Ética.

Para saber mais sobre o Procedimento de Apuração e de Aplicação de medidas disciplinares, consulte nossas Políticas de Apuração de Denúncias e Gestão de Consequências.

7. Medidas Disciplinares

1.

Além das penalidades previstas em lei, o descumprimento desta Política pode gerar ao Colaborador ou Terceiros a aplicação das seguintes medidas disciplinares, a depender da natureza e gravidade da infração:

- Advertência verbal;
- Advertência escrita;
- Suspensão; e
- Demissão do Colaborador; ou rescisão do contrato com o Terceiro.

A definição da medida disciplinar deve observar os procedimentos da Política de Gestão de Consequências da Petacorp.

8. Gestão da Política

Esta Política é de responsabilidade da Área de Compliance da Petacorp, com a supervisão do Comitê de Ética.

Eventuais omissões e dúvidas na interpretação do conteúdo deste documento, serão objeto de análise e decisão do Aprovador.



Informações de Controle

Nome da Política: Política de DEI e Direitos Humanos

Responsável pelo Documento: Área de Compliance

Atribuições	Nome	Área
Aprovador	José André Mendes Coimbra	Sócio-Administrador
Aprovador	André Casimiro Costa	Sócio diretor
Aprovador	Guilherme Lopes Maranhão	Sócio diretor
Revisor	Ana Paula da Silva Lacerda	Compliance Officer
Revisor	Letícia Leal Lafetá	Área de Compliance

Histórico de Revisão/Aprovação:

N/A