

**POLÍTICA DE
DIVERSIDADE, INCLUSÃO e
DIREITOS HUMANOS**

Procedimento Operacional	cód.	PO. Reservas Votorantim
	rev.	REV 00
Gestão Financeira	área	Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos
	pág.	Nº da página atual/nº final de páginas. ex. (3/15)

Sumário

1. Objetivo	3
2. Abrangência.....	3
3. Referencias	3
4. Diretrizes.....	5
5. Diretrizes Específicas	7
7. Histórico de Revisões e Aprovações	12

Responsável Fernando França	Sigilo Uso Interno	Aprovador Marcia Feitosa
---------------------------------------	------------------------------	------------------------------------

Procedimento Operacional	cód.	PO. Reservas Votorantim
	rev.	REV 00
Gestão Financeira	área	Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos
	pág.	Nº da página atual/nº final de páginas. ex. (3/15)

1. Objetivo

A Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos da Reservas Votorantim é um documento que traz diretrizes (gerais e específicas) relacionadas aos temas Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos e que se correlaciona com outras políticas e diretrizes corporativas. Tem como objetivo dar transparência aos posicionamentos e direcionamentos para suas unidades de negócios, visando um ambiente livre de discriminação, que fomenta e valoriza o respeito e a igualdade de oportunidades.

2. Abrangência

Este documento aplica-se a todos(as) os(as) empregados(as) da Reservas Votorantim e Legado das Águas.

3. Referencias

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. Todos(as) têm garantidos esses direitos, sem discriminação.

Discriminação: pode ser negativa ou positiva (por exemplo, ações afirmativas). Nesta Política, o termo será utilizado sempre com o sentido negativo, ou seja, a discriminação que acontece quando há uma atitude adversa perante uma determinada característica. Uma pessoa pode ser discriminada por causa da sua raça, gênero, orientação sexual, nacionalidade, religião, situação social, nível educacional, dentre outras características

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 empregados(as).

Empregados(as): neste documento, utilizaremos a palavra “empregados(as)” para designar os(as) colaboradores(as) da Reservas Votorantim e Legado das Águas.

Responsável Fernando França	Sigilo Uso Interno	Aprovador Marcia Feitosa
---------------------------------------	------------------------------	------------------------------------

Procedimento Operacional	cód.	PO. Reservas Votorantim
	rev.	REV 00
Gestão Financeira	área	Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos
	pág.	Nº da página atual/nº final de páginas. ex. (3/15)

Etnia: é um grupo de indivíduos que compartilham do mesmo sistema sociocultural, a mesma língua e/ou região geográfica.

Expressão de gênero: é o comportamento social e cultural do indivíduo para com o mundo; a forma como alguém demonstra seu gênero baseado nos papéis destes. Isso engloba formas de se vestir, agir, comportamentos e interações.

Grupos minoritários: são grupos que, por razões históricas e sociais, enfrentam barreiras para ocupar espaços de decisão e poder, seja nas empresas, na política e na academia. Os grupos minoritários podem ser, muitas vezes, maiorias quantitativamente. É o caso de mulheres e pessoas negras no Brasil, por exemplo.

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.

Inclusão: é a valorização e inserção de populações que, por questões históricas e sociais, enfrentam barreiras na sociedade e nas empresas.

Nome social: é aquele que pode ser utilizado por pessoas trans em seu dia a dia, para identificar-se de acordo com sua identidade de gênero, enquanto ainda não é promovida a alteração formal nos seus documentos civis. É a forma como a pessoa se identifica e deseja ser chamada, independentemente do nome que lhe foi atribuído no registro de nascimento.

Orientação sexual: é a atração afetiva/sexual e involuntária que uma pessoa manifesta em relação a outra.

Pessoas com deficiência: são aquelas que têm impedimentos, os quais, em interação com diversas barreiras atitudinais e ambientais, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas. Por exemplo: deficiência física, auditiva, visual, intelectual, múltipla e psicossocial.

Responsável Fernando França	Sigilo Uso Interno	Aprovador Marcia Feitosa
---------------------------------------	------------------------------	------------------------------------

Procedimento Operacional	cód.	PO. Reservas Votorantim
	rev.	REV 00
Gestão Financeira	área	Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos
	pág.	Nº da página atual/nº final de páginas. ex. (3/15)

Pessoa trans: terminologia utilizada para descrever pessoas cuja identidade de gênero não se relaciona diretamente com o seu sexo biológico.

Raça: é uma categoria criada para legitimar sistemas de dominação baseados em fenótipo e origem. Atualmente é entendida como uma construção social, não biológica, que define interações socioculturais, econômicas e políticas. No Brasil, raça é mapeada a partir da autoidentificação e autodeclaração de cada pessoa, sendo agrupada em cinco principais termos: branco(a), amarelo(a), indígena, pardo(a) e preto(a). O conjunto de pardos(as) e pretos(as) denomina-se negros(as).

Representatividade: significa representar com efetividade ou qualidade um determinado segmento ou grupo da população. Pode estar relacionada à questão quantitativa – por exemplo, quantidade de pessoas de um determinado grupo no quadro de empregados(as) da empresa – ou à questão de legitimidade – uma pessoa representativa é como se fosse a voz e a imagem de um segmento, setor ou grupo social.

4. Diretrizes

4.1. Definições Gerais

Esta Política é regida por princípios internacionais dos Direitos Humanos, abrangidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, que garantem os direitos de todas as pessoas, independentemente de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento ou qualquer outra condição. O respeito e a promoção aos Direitos Humanos são fundamentais para a sustentabilidade da Reservas Votorantim e da nossa relação com nossos públicos. Nos comprometemos, em nossa cadeia de valor, com o tratamento digno e respeitoso a todas as pessoas. Acreditamos que Diversidade é considerar e respeitar as diversas características do(s) indivíduo(s). Já a Inclusão vai além de reconhecer, mas também valorizar e fomentar essas diferenças, sendo proposital no esforço pela representatividade. E entendemos que é responsabilidade de todos os públicos contidos nesta Política serem agentes nesta mudança de comportamento. Por isso, promovemos a Diversidade e a Inclusão em todas as suas formas. Combatemos e não toleramos qualquer tipo de discriminação, seja por idade, gênero, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, raça, cor, deficiência, religião, estado civil, nacionalidade, ou qualquer outro marcador identitário. Diversidade e Inclusão são valores,

www.reservasvotorantim.com.br

Responsável Fernando França	Sigilo Uso Interno	Aprovador Marcia Feitosa
---------------------------------------	------------------------------	------------------------------------


Procedimento Operacional	cód.	PO. Reservas Votorantim
	rev.	REV 00
Gestão Financeira	área	Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos
	pág.	Nº da página atual/nº final de páginas. ex. (3/15)

compromissos e alavancas de desempenho e inovação socioeconômica, e essenciais em um negócio que tem o(a) cliente como foco.

Este documento considera também todos os fatores que dizem respeito aos Direitos Humanos, englobando as relações de trabalho que a **Reservas Votorantim** mantém com seus(uas) empregados(as) – e isso se expande a todos os elos da cadeia em que está inserido. Por isso, consideramos, ainda, os pontos a seguir:

- Proibição do trabalho infantil e a proteção dos direitos das crianças e adolescentes;
- Proibição de trabalho forçado e/ou análogo à escravidão;
- Adoção de medidas disciplinares em casos de assédio e abuso;
- Liberdade de associação sindical, negociação coletiva e mecanismos para reclamação;
- Respeito às horas trabalhadas, aos salários e aos benefícios;
- Garantia de local de trabalho seguro e saudável;
- Segurança no local de trabalho.

A promoção da Diversidade e Inclusão e definiu cinco temas prioritários para o fortalecimento de políticas e processos para garantir os direitos, o respeito, a valorização e a equidade de todos(as):



- Inclusão e desenvolvimento de pessoas com deficiência;
- Diversidade etária;
- Equidade de gêneros;
- Equidade racial;
- Respeito aos direitos LGBTQIA+.

www.reservasvotorantim.com.br

Responsável Fernando França	Sigilo Uso Interno	Aprovador Marcia Feitosa
---------------------------------------	------------------------------	------------------------------------

Procedimento Operacional	cód.	PO. Reservas Votorantim
	rev.	REV 00
Gestão Financeira	área	Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos
	pág.	Nº da página atual/nº final de páginas. ex. (3/15)

Como aliado a esta Política, está o Código de Conduta, que apresenta as principais diretrizes relacionadas à condução dos negócios e ao comportamento esperado de todos(as) seus colaboradores(as) e aqueles(as) que se relacionam com a Reservas Votorantim, interna e externamente.

4.2. REPÚDIO

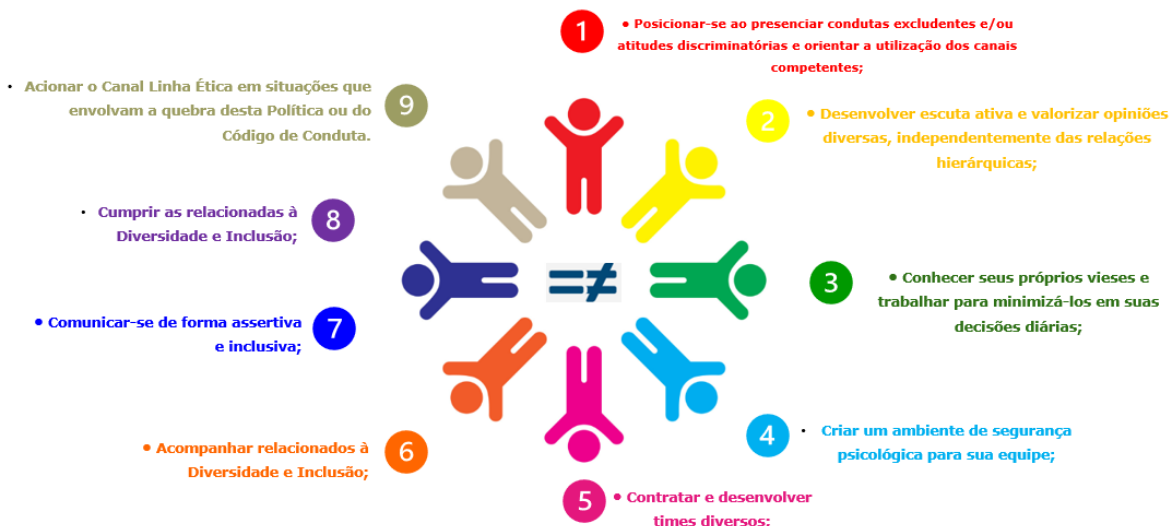
A Reservas Votorantim repudia qualquer ato que represente uma infração à Legislação vigente e aos Direitos Humanos. Considerando o respeito e a valorização da Diversidade como uma premissa fundamental para a boa convivência entre os públicos de interesse que são alvo desta Política. A Reservas Votorantim repudia e combate a violência, a intolerância e a discriminação, sejam elas de qualquer natureza. O combate à discriminação está entre os temas auditados pela Votorantim. Assim, é terminantemente proibido o uso da violência física e/ou verbal, seja ela voltada a quaisquer dos públicos envolvidos nesta Política. Esses casos serão tratados pela Linha Ética e Comitê de DHO e Ética. Repudiamos o trabalho escravo ou informal, a exploração infantil e condições desumanas e degradantes de trabalho na Reservas e em todos os elos de nossa cadeia de valor.

5. Diretrizes Específicas

A liderança é uma das instâncias essenciais para a construção de uma cultura organizacional inclusiva e um ambiente de segurança psicológica para todos(as), portanto, é primordial que seja conhecedora e multiplicadora desta Política. A Reservas Votorantim trabalha na formação de seus(uas) líderes, de forma que não reproduzam estereótipos e condutas discriminatórias. Dessa forma, é esperado como valor e prática de nossa liderança:

Responsável Fernando França	Sigilo Uso Interno	Aprovador Marcia Feitosa
---------------------------------------	------------------------------	------------------------------------

Procedimento Operacional	cód.	PO. Reservas Votorantim
	rev.	REV 00
Gestão Financeira	área	Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos
	pág.	Nº da página atual/nº final de páginas. ex. (3/15)



5.1. REGRA DE RESPEITO e CONVIVÊNCIA

É objetivo da Reservas Votorantim construir um ambiente baseado no respeito às diferenças e individualidades e, ao mesmo tempo, no “viver junto”, um convívio produtivo, visando ao bem-estar de todos(as) aqueles(as) que se relacionam conosco. Assumir uma postura aberta e de aceitação diante do que é diferente é o primeiro passo. Algumas recomendações importantes:

- **É importante não estereotipar, ou seja, não assumir verdades apenas com base no seu ponto de vista;**
- **Não presumir a orientação sexual ou identidade de gênero das pessoas com base na sua observação. Todos(as) devem ser tratados(as) com igual respeito;**
- **Não fazer piadas com características (físicas ou de outra natureza) das pessoas;**
- **Posicionar-se sempre que estiver diante de uma situação discriminatória;**
- **Ser inclusivo(a) em sua comunicação. Especificamente sobre a questão da identidade de gênero de nossos(as) empregados(as) e de todos os demais públicos com os quais nos relacionamos, é importante mencionar que deve ser respeitada e considerada em documentos e tratativas (formais e informais).**

www.reservasvotorantim.com.br

Responsável Fernando França	Sigilo Uso Interno	Aprovador Marcia Feitosa
--------------------------------	-----------------------	-----------------------------

Procedimento Operacional	cód.	PO. Reservas Votorantim
	rev.	REV 00
Gestão Financeira	área	Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos
	pág.	Nº da página atual/nº final de páginas. ex. (3/15)

Na prática, o respeito à identidade de gênero engloba algumas das ações abaixo:

- **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 (ex.: carteira de plano de saúde e plano odontológico);**
- **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.**

5.2. IGUALDADE DE OPORTUNIDADE

Com vistas a promover um ambiente de igualdade de oportunidades para todos(as), a Reservas Votorantim estabeleceu prioridades estratégicas, a saber:

- **Ambiente de trabalho:** promoção de campanhas e ações educativas para o combate à discriminação e erradicação de comportamentos não aceitáveis;
- **Treinamentos:** inserção de conteúdos sobre Diversidade e gestão de diferentes perfis profissionais em todos os programas de formação.

Em processos de Recrutamento & Seleção, deve-se observar:

- A não reprodução de preconceitos, estereótipos e atitudes discriminatórias, sobretudo relacionados aos grupos minoritários, evitando perguntas específicas para determinada pessoa em função de quaisquer características;
- A não-reprodução de um discurso normativo em relação à orientação sexual;
- A adoção de nome social, no caso de pessoas trans (independentemente de haver alteração formal em seu documento civil).

Responsável Fernando França	Sigilo Uso Interno	Aprovador Marcia Feitosa
---------------------------------------	------------------------------	------------------------------------

Procedimento Operacional	cód.	PO. Reservas Votorantim
	rev.	REV 00
Gestão Financeira	área	Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos
	pág.	Nº da página atual/nº final de páginas. ex. (3/15)

Entrevistas devem ser assessoradas pela área de DHO e seguir um roteiro que avalie as competências, as habilidades e os conhecimentos necessários ao cargo em questão.

Os treinamentos oferecidos são para todos(as) os(as) empregados(as), respeitando conteúdo específico para cada nível hierárquico. A indicação de empregados(as) para a realização de Treinamentos deve ser realizada com base em critérios objetivos, independentemente de quaisquer de suas características.

5.3. RELACIONAMENTO COM O CLIENTE

O relacionamento com clientes é uma dimensão fundamental na consolidação de uma cultura inclusiva, pois por meio dessa comunicação, temos a oportunidade de fortalecer e demonstrar, na prática, o nosso posicionamento em Diversidade e Inclusão. O tema é alvo de acompanhamento e cobrança da sociedade, particularmente quando empresas incorrem em ações discriminatórias. A comunicação pautada na Diversidade e Inclusão fortalece o vínculo, o diálogo e a validação junto aos diferentes públicos que interagem com nossas marcas. Nossa forma de se relacionar, nossas equipes e peças de comunicação devem refletir a Diversidade dos(as) nossos(as) clientes.

Nossos(as) clientes são uma amostra da sociedade, por isso é muito importante lembrarmos sempre que, assim como o Brasil, são diversos(as). A relação empregado(a)-cliente deve se estabelecer com base no respeito mútuo, sem estereótipos e nenhum tipo de discriminação.

5.4. LINGUAGEM e COMUNICAÇÃO INCLUSIVAS

É responsabilidade de todos(as) os(as) envolvidos(as) com as ações de comunicação (interna e externa) zelar pela produção, validação e divulgação de conteúdos livres de discriminação, sem estereótipos e que cumpram os princípios abaixo:

- **Acessibilidade:** é preciso que a comunicação seja acessível a pessoas com deficiência;
- **Representatividade:** representem a pluralidade da sociedade e que não reproduzam estereótipos na representação de pessoas negras, mulheres e outros públicos;

Responsável Fernando França	Sigilo Uso Interno	Aprovador Marcia Feitosa
---------------------------------------	------------------------------	------------------------------------

Procedimento Operacional	cód.	PO. Reservas Votorantim
	rev.	REV 00
Gestão Financeira	área	Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos
	pág.	Nº da página atual/nº final de páginas. ex. (3/15)

• **Linguagem clara e sem barreiras: é preciso que a comunicação seja assertiva e compreensível para todos os níveis hierárquicos, além de pessoas com baixo grau de escolaridade. Perguntas que podem ajudar a desenvolver uma comunicação inclusiva:**

- **Essa comunicação é acessível para quem?**
- **Essa comunicação reproduz estereótipos?**
- **Essa comunicação utiliza expressões ou meios que representam barreiras para alguém?**
- **Essa comunicação utiliza as terminologias corretamente?**
- **Essa comunicação respeita e valoriza a pluralidade da população?**
- **Essa comunicação dá voz à pluralidade da população?**

5.5. TRATAMENTO, ABORDAGEM e SEGURANÇA NÃO DISCRIMINATÓRIOS

Nos Legados e na Reservas Votorantim, o tratamento, a abordagem e a segurança devem seguir os procedimentos desta política. Não são toleradas abordagens que façam qualquer juízo de valor em relação à orientação sexual, raça, gênero ou quaisquer outras características. Quaisquer ações que estejam fora do protocolo e que tenham como motivação cunho discriminatório serão tratados pelo DHO ou Linha Ética e estarão suscetíveis às sanções cabíveis.

6. LINHA ÉTICA



A Reservas Votorantim disponibiliza aos(as) seus(as) empregados(as), o Canal Linha Ética. Ele é a ferramenta oficial para o recebimento de reclamações, insatisfações e denúncias de violações ao não cumprimento das diretrizes de valorização da Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos. Quaisquer condutas discriminatórias e/ou em desacordo ao Código de Conduta da VSA, também devem ser comunicadas ao Canal, independentemente do cargo ou situação de quem a tenha praticado. A Reservas Votorantim, por meio de suas áreas responsáveis, compromete-se a investigar todas as situações denunciadas, com imparcialidade e total confidencialidade, bem como a adotar as medidas disciplinares cabíveis. O contato é gratuito e as denúncias podem ser feitas de forma anônima. O(A) empregado(a) que presenciar o descumprimento de qualquer regra vigente, tem o dever de denunciar tal infração ao Canal de Linha Ética. O Comitê de Ética é um órgão

www.reservasvotorantim.com.br

Responsável Fernando França	Sigilo Uso Interno	Aprovador Marcia Feitosa
---------------------------------------	------------------------------	------------------------------------

Procedimento Operacional	cód.	PO. Reservas Votorantim
	rev.	REV 00
Gestão Financeira	área	Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos
	pág.	Nº da página atual/nº final de páginas. ex. (3/15)

colegiado responsável pela gestão do Código de Conduta, bem como por assegurar a sua eficácia e efetividade. O Comitê também define e informa as ações preventivas, corretivas ou de melhorias a serem adotadas.

7. REFERÊNCIA

Não há.

7. Histórico de Revisões e Aprovações

Revisão	Data da revisão	Responsável	Aprovador	Descrição da Alteração
00	19/05/2023	Fernando França	Marcia Feitosa	Primeira versão do document.

Responsável Fernando França	Sigilo Uso Interno	Aprovador Marcia Feitosa
--------------------------------	-----------------------	-----------------------------