

POLÍTICA ANTIDISCRIMINAÇÃO E ANTI-ASSÉDIO DO GRUPO INNIO

Conteúdo

1. OBJETIVO E ESCOPO DA POLÍTICA.....	1
2. DEFINIÇÕES.....	1
3. PRINCÍPIOS.....	2
4. FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES	3
5. CANAIS DE DENÚNCIA E PROCEDIMENTOS DE INVESTIGAÇÃO.....	3
6. AVALIAÇÃO.....	3
7. AÇÕES DISCIPLINARES.....	4
8. OUTRAS DISPOSIÇÕES.....	4

1. OBJETIVO E ESCOPO DA POLÍTICA

Esta Política Antidiscriminação e Anti-assédio ("Política") descreve as regras do Grupo INNIO para manter um local de trabalho seguro, inclusivo e imparcial, livre de qualquer tipo ou forma de discriminação e qualquer tipo e forma de assédio. Ela condena qualquer comportamento abusivo e exige a adesão de todos os funcionários, executivos e diretores do Grupo INNIO, garantindo direitos iguais dentro do Grupo INNIO e tolerância zero contra a não conformidade com relação a discriminação e o assédio. Esta Política também deve ser seguida por nossos parceiros comerciais. Esta Política é parte integrante do Código de Conduta da INNIO e deve ser cumprida, bem como quaisquer outras disposições legais locais aplicáveis.

Esta Política deverá ser aplicada no local de trabalho, no trabalho remoto, durante viagens de negócios e em quaisquer outros eventos sociais relacionados ao trabalho ou reuniões de qualquer tipo (ou seja, seminários, treinamentos, refeições de negócios, festas de verão ou de Natal etc.), mesmo que tais eventos não sejam realizados nas instalações do Grupo INNIO.

2. DEFINIÇÕES

Grupo INNIO ou Empresa refere-se a todas as empresas direta ou indiretamente relacionadas à INNIO Jenbacher GmbH & Co. OG.

Parceiros de negócios referem-se a empreiteiros, consultores, trabalhadores contingentes, trabalhadores de agências temporárias e quaisquer outras partes que interajam com o Grupo INNIO e/ou prestem serviços ao Grupo INNIO.

Discriminação refere-se a qualquer tipo de privação ou restrição de direitos e tratamento injusto ou prejudicial de uma pessoa ou grupos com base em determinadas características, tais como, entre outras, raça, idade, sexo, religião, origem, cor da pele, nacionalidade, idioma, gênero, LGBTQ+, identidade de gênero, expressão de gênero, apresentação de gênero, orientação ou características sexuais, status administrativo, civil, de gravidez ou maternidade, status socioeconômico, afiliação política e crenças, origem étnica, filiação sindical, natureza ou duração do emprego, condição de saúde e deficiência, status de veterano, aparência física, local de moradia etc.

Os funcionários se referem a todos os trabalhadores e funcionários empregados por qualquer entidade legal da INNIO, em tempo integral, meio período, permanente e temporário, incluindo aqueles empregados sob a

estrutura da EOR (Employer of Record - Empregador de Registro) e agência de emprego, bem como funcionários em potencial, como candidatos e solicitantes de emprego.

Assédio refere-se a qualquer comportamento ofensivo no trabalho, que seja indesejado e direcionado a um Funcionário individual ou a um grupo de Funcionários e que possa ser visto como um ataque ou ameaça à identidade, personalidade, dignidade ou bem-estar físico ou psicológico do Funcionário. Também inclui ações que criam um ambiente de trabalho hostil, intimidador, degradante ou ofensivo. O assédio inclui agressões, sejam elas físicas, verbais ou psicológicas, que afetam negativamente o local de trabalho ou visam humilhar ou intimidar os Funcionários. Isso pode afetar seriamente a saúde, o moral, a carreira ou a dignidade do funcionário.

A Política de Trabalho e de Direitos Humanos refere-se à política do Grupo INNIO alinhada com a Carta Internacional de Direitos Humanos (composta pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), a Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais.

Assédio sexual é qualquer comportamento sexual indesejado que faz com que alguém se sinta desconfortável, ameaçado ou ofendido. Ele pode interferir no desempenho do trabalho ao criar um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou sexualmente ofensivo.

3. PRINCÍPIOS

Discriminação

A discriminação, de qualquer tipo, é estritamente proibida em todo o Grupo INNIO. O Grupo INNIO tem o compromisso de se envolver em práticas que garantam igualdade de tratamento, direitos e oportunidades a seus Funcionários. O Grupo INNIO baseia as decisões de emprego e as atribuições de cargos nas qualificações e no mérito do trabalho (incluindo formação, experiência, habilidades, capacidade, desempenho e valores de crescimento) e não com base em suas características pessoais.

O Grupo INNIO tem uma política rigorosa de tolerância zero e espera que seus funcionários e parceiros de negócios tenham um comportamento respeitoso uns com os outros.

Assédio

O assédio no local de trabalho é estritamente proibido em todo o Grupo INNIO.

O Grupo INNIO baseia suas relações em práticas éticas e legais consistentes com sua Política de Trabalho e de Direitos Humanos, respeitando as práticas trabalhistas e os direitos humanos, bem como um alto padrão de conduta. O Grupo INNIO está comprometido não apenas com o respeito aos direitos humanos reconhecidos internacionalmente como relevantes para suas operações, mas também com a promoção de um ambiente de trabalho livre de assédio, no qual todos os Funcionários sejam tratados com respeito e dignidade.

Quaisquer comportamentos como os seguintes não são aceitáveis:

- Abuso verbal: fazer insultos ou comentários humilhantes sobre o trabalho, a vida pessoal, a aparência, o histórico ou qualquer outra característica de um Funcionário.
- Linguagem depreciativa: Usar linguagem ofensiva contra funcionários ou parceiros de negócios.
- Exclusão: Deixar deliberadamente um funcionário fora de atividades ou reuniões sociais relacionadas ao trabalho.
- Sabotagem: Criticar repetidamente o trabalho ou as ideias ou receber crédito pelo trabalho de um funcionário.
- Ameaças: Fazer ameaças sobre a estabilidade no emprego ou usar intimidação para criar medo em relação a outro funcionário.
- Manipulação da reputação: Espalhar rumores ou fofocas sobre a reputação pessoal ou profissional de um funcionário.

- Tratamento injusto: Tratar um funcionário de forma diferente dos demais, por motivos não relacionados ao seu desempenho no trabalho.
- Abuso de autoridade: Uso indevido de uma posição de influência ou autoridade contra outro funcionário.

Essa lista não é exaustiva.

Assédio sexual

O assédio sexual é estritamente proibido em todo o grupo INNIO.

O Grupo INNIO reconhece que o assédio sexual é determinado pela forma como a vítima percebe o comportamento, e não pela intenção do suposto agressor; entretanto, qualquer um dos seguintes comportamentos não será tolerado:

- Avanços indesejados: Convidar repetidamente um funcionário para sair, apesar de sua recusa.
- Comportamento ofensivo ou humilhante relacionado ao sexo de uma pessoa.
- Toque inapropriado: tomar iniciativa de abraços, toques ou afagos em alguém sem consentimento.
- Piadas ou comentários de cunho sexual: Fazer insinuações sexuais, contar piadas grosseiras ou fazer comentários explícitos sobre a aparência de alguém.
- Compartilhamento de material explícito: Envio ou exibição de imagens ou mensagens sexualmente explícitas.
- Favoritismo sexual: Promessa de benefícios no emprego em troca de favores sexuais.

Essa lista não é exaustiva.

4. FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES

- Todos os Funcionários e Parceiros de Negócios devem agir de forma ética e respeitosa com todos, independentemente de sua posição e de acordo com esta Política. Os funcionários e parceiros de negócios são responsáveis por denunciar assédio ou discriminação e devem cooperar com as investigações apropriadas, respeitando a confidencialidade do processo.
- Os executivos, diretores e líderes têm o dever adicional de promover um ambiente livre de assédio e discriminação e devem dar o exemplo de comportamento adequado no local de trabalho. Eles devem abordar imediatamente qualquer ato de assédio ou discriminação e garantir que as preocupações sejam prontamente tratadas.
- Os departamentos de Compliance e Recursos Humanos investigarão minuciosamente todas as preocupações e queixas relatadas e determinarão o curso da ação, levando em consideração também as disposições legais locais.

5. CANAIS DE DENÚNCIA E PROCEDIMENTOS DE INVESTIGAÇÃO

Qualquer preocupação ou reclamação que envolva discriminação ou qualquer tipo de assédio deve ser feita por meio dos canais SPEAK UP do Grupo INNIO, disponíveis em [SPEAK UP! \(sharepoint.com\)](https://sharepoint.com). As preocupações ou queixas devem ser registradas o mais rápido possível para permitir uma investigação significativa e a implementação oportuna de contramedidas.

O Grupo INNIO segue uma política rígida de "não retaliação". Os líderes e funcionários do Grupo INNIO estão proibidos de tomar qualquer medida adversa ou outras medidas destinadas a "punir" qualquer pessoa por ter levantado uma preocupação ou apresentado uma reclamação de boa fé.

6. AVALIAÇÃO

Os departamentos de Recursos Humanos e de Compliance analisarão cada uma das preocupações e reclamações e darão aos supostos infratores o direito de responder às alegações contra eles. O Grupo INNIO garante que todas as preocupações e reclamações contra qualquer tipo de discriminação ou assédio serão tratadas e investigadas de maneira oportuna, sensível, confidencial, confiável, precisa e objetiva, conforme descrito no Código de Conduta da INNIO e na Política de Proteção a Denunciantes da INNIO.

7. AÇÕES DISCIPLINARES

Todos os funcionários devem participar de um treinamento periódico obrigatório. Treinamento adicional obrigatório de sensibilidade poderá ser considerado necessário.

Todos os casos de discriminação ou assédio de qualquer tipo serão devidamente tratados e resolvidos. Os departamentos de Recursos Humanos e de Compliance determinarão se as alegações são fundamentadas e determinarão as ações corretivas apropriadas. Quando comprovado, os infratores estarão sujeitos a ações disciplinares, que podem incluir, mas não se limitam a, repreensão, suspensão ou demissão.

As sanções também podem ser impostas contra líderes que, conscientemente, toleraram a discriminação ou o assédio quando tomaram conhecimento deles, ou contra aqueles que apresentaram queixas infundadas de assédio com a intenção de causar danos.

8. OUTRAS DISPOSIÇÕES

Esta Política substitui todas as regulamentações internas atuais em vigor no Grupo INNIO que abrangem o escopo de antidiscriminação e anti-assédio, a menos que tais regulamentações internas sejam exigidas pelas leis locais, caso em que tais regulamentações constituirão Apêndices a esta Política e terão precedência sempre que as disposições desta Política não estiverem alinhadas com os requisitos estatutários relevantes. O Código de Conduta da INNIO, o Código de Conduta do Fornecedor, a Política de Diversidade, Equidade e Inclusão e a Política de Trabalho e Direitos Humanos devem ser lidos em conjunto com esta Política.

Todas as perguntas relativas a esta Política devem ser enviadas ao departamento local de Recursos Humanos. Os departamentos de Recursos Humanos e de Compliance devem fazer os ajustes necessários a esta Política, conforme necessário.

TABELA DE REVISÃO DE DOCUMENTOS

Política ver. nº.	Descrição da modificação e revisão	Data	Autor(es)
Ver 1.0	Criação de políticas	2 de outubro de 2024	Marta Adach-Marszal Diretora de RH, DEI Leader
	Revisão legal	17 de outubro de 2024	Luz Yaham Vazquez - Advogado principal
	Análise de conformidade	23 de outubro de 2024	Geert Rehberg - Diretor de Conformidade