POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

1.ATA DE APROVAÇÃO

Comunicado de Decisão do CA Ata 403ª, pauta 2/2024, de 31/01/2024.

2. ABRANGÊNCIA

Aplica-se à TBG.

3. PRINCÍPIOS

3.1 A TBG respeita e valoriza a diversidade, a equidade e a inclusão em todas as suas atividades e ambientes, como forma de fortalecer a cultura inclusiva, impactar positivamente o clima organizacional, o bem-estar, a tomada de decisão, a inovação, a produtividade e o relacionamento com os públicos de interesse.

3.2 Nosso planejamento estratégico, projetos, processos e operações consideram a diversidade, a equidade e a inclusão como elementos fundamentais.

3.3 A TBG não tolera qualquer ato de violação de direitos humanos, assédio e discriminação negativa em consequência de cultura, raça, cor de pele, origem étnica, origem ou classe social, idade, religião, gênero, orientação sexual, estética pessoal, condição física, sensorial, intelectual, mental ou psíquica, estado civil, opinião, convicção política, local de origem, identidade de gênero ou qualquer outro fator de diferenciação individual.

3.4 Nossas decisões consideram, adicionalmente, a influência dos vieses inconscientes, mitigando o risco de escolhas, atitudes e julgamentos que prejudiquem o alcance dos objetivos desta política.

3.5 Nossa atuação considera os requisitos legais como o mínimo a ser realizado, buscando ir além do cumprimento da legislação e nos posicionando de forma a sermos reconhecidos como uma empresa comprometida com a diversidade, equidade e inclusão, nacionalmente

4. DIRETRIZES

4.1 Estabelecer que a alta administração e as demais lideranças da companhia sejam as principais protagonistas e possuam responsabilidade diferenciada com a efetividade das ações de diversidade, equidade e inclusão, exercendo uma liderança inclusiva, de forma a servirem de exemplo e inspiração dos comportamentos esperados, mantendo a contínua evolução das iniciativas como uma das prioridades da companhia.

4.2 Determinar que a diversidade, equidade e inclusão sejam pautas permanentes da alta administração, estabelecendo-se a governança para acompanhamento da evolução das ações, metas, indicadores e deliberações devidas.

4.3 Estabelecer governança, manter estrutura na Gerência de Recursos Humanos, através do Comitê de Diversidade e Inclusão e destinar os recursos necessários para a gestão da diversidade, equidade e inclusão, de forma integrada entre as diversas áreas da companhia.

4.4 Fomentar a criação e disponibilizar as condições de atuação de grupos de diversidade e de afinidade.

4.5 Realizar e manter atualizado um mapeamento, monitoramento e análise do perfil de diversidade dos(as) empregados(as) da companhia.

4.6 Zelar pelo tratamento dos dados relacionados à diversidade, de forma compatível com a legislação, considerando a finalidade, a necessidade, a adequação e a segurança.

4.7 Promover a não discriminação e a igualdade de oportunidades, inclusive com ações afirmativas para grupos sub- representados, considerando também suas interseccionalidades, de forma a fomentar a equidade nas práticas e processos da companhia, incluindo os de recrutamento, retenção, seleção, sucessão, mobilidade, performance, promoção, reconhecimento, recompensa, beneficias, treinamento, desenvolvimento, desligamento e aposentadoria.

4.8 Promover a acessibilidade, em linha com a legislação vigente, com vistas a garantir a igualdade de condições e relações de trabalho.

4.9 Considerar, na atenção integral à saúde no trabalho, os Determinantes Sociais em Saúde que impactam com maior intensidade pessoas pertencentes a grupos sub-representados.

4.10 Considerar aspectos de diversidade, equidade e inclusão nas ações de promoção do bem-estar e do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

4.11 Estabelecer processo seguro e efetivo de combate à discriminação e ao assédio moral ou sexual, abrangendo, no mínimo: (i) disponibilização de canais seguros e acessíveis para o registro de denúncias, por qualquer pessoa; (ii) adoção de formas de acolhimento e medidas de proteção das vítimas contra qualquer tipo de retaliação; (iii) apuração ágil, especializada e imparcial das denúncias; (iv) aplicação de consequências para os casos comprovados, incluindo eventuais omissões perante tais atos; (v) utilização dos dados gerados como insumos para as ações de prevenção; e (vi) medidas de restauração do ambiente de trabalho.

4.12 Considerar a discriminação e o assédio nas atividades de gestão de Riscos da TBG.

4.13 Proporcionar um ambiente de confiança e de escuta ativa, garantindo um contexto de segurança psicológica em que as pessoas tenham sua identidade respeitada, podendo expressar suas eventuais vulnerabilidades, compartilhar suas ideias e expor seus pontos de vista, sem barreiras de estereótipos ou crenças limitantes.

4.14 Desenvolver ações contínuas de educação e disseminação de informações, com o objetivo de capacitar, sensibilizar e engajar a força de trabalho, fornecedores e comunidades, quanto ao respeito à diversidade, a importância da equidade e das iniciativas de inclusão e a prevenção de preconceitos, discriminação ou assédio, garantindo as condições para que o público priorize a participação.

4.15 Adotar comunicação inclusiva, utilizando linguagem e elementos visuais representativos da diversidade humana e cultural, e livres de estereótipos e de marcadores discriminatórios.

4.16 Acompanhar o poder público no aprimoramento de políticas públicas e legislações relacionadas aos aspectos tratados nesta política.

4.17 Monitorar continuamente o cumprimento das legislações relacionadas à diversidade, equidade e inclusão, atuando para a mitigação do risco de infrações relacionadas que possam implicar em prejuízos às pessoas e à companhia.

4.18 Estabelecer metas e indicadores que contribuam para o alcance dos princípios e diretrizes desta política, a partir de estudos que identifiquem eventuais lacunas de diversidade, equidade e inclusão em todos os níveis hierárquicos e com definição de

plano de ação para os casos em que houver um distanciamento do objetivo estabelecido.

4.19 Dar transparência às ações de diversidade, equidade e inclusão desenvolvidas e à evolução das metas e indicadores estabelecidos.

4.20 Aperfeiçoar continuamente o conjunto de normas e procedimentos da companhia, incluindo sua adequação às legislações e alinhamento às melhores práticas, nacionais e internacionais, de diversidade, equidade e inclusão aplicáveis aos nossos negócios.

4.21 Engajar fornecedores e demais organizações com as quais nos relacionamos, e a sociedade de forma ampla, quanto à adoção de iniciativas e comportamentos que visem a promoção da diversidade, equidade e inclusão.

4.22 Reconhecer fornecedores que demonstrem um efetivo compromisso com práticas de diversidade, equidade e inclusão

4.23 Apoiar projetos que visem a promoção da diversidade, equidade e inclusão, em especial aqueles que tenham conexão direta com os nossos negócios, ainda que coordenados por outras organizações.

4.24 Sempre que aplicável, liderar ou compor iniciativas e compromissos públicos voluntários envolvendo outras organizações, públicas ou privadas, com o objetivo comum de incentivar a adoção de práticas de diversidade, equidade e inclusão.

4.25 Manter de fácil acesso à força de trabalho as normas, documentos, orientações e informações relacionadas à pauta de diversidade, equidade e inclusão.

5. INFORMAÇÕES ADICIONAIS

5.1 **REFERÊNCIAS:**

1. Código de Conduta Ética da TBG (PL-OVP-00014).

2. Política de Recursos Humanos (PL-OVP-00005).

3. Política de Responsabilidade Social (PL-OVP-00002).

4. Política de Diretrizes Corporativas de Segurança, Meio Ambiente e Saúde - SMS (PL-OVP-0003).

5. Política de Compliance (PL-OVP-00013).

6. Política de Indicação de Membros do Conselho Fiscal, do Conselho de Administração, da Diretoria Executiva e de Membros de Comitês Estatutários (PL-OVP-00009).

7. Política de Gestão de Riscos Empresariais (PL-OVP-00006).

8. Política de Comunicação e Relacionamento (PL-OVP-00001).

9. Guia de Conduta Ética para Fornecedores da TBG.

10.Diretrizes de Direitos Humanos (PL-OVP00811).

11. Constituição Federal de 1988: reconhece a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo a dignidade da pessoa humana como um dos seus fundamentos.

12. Lei nº 7.716/1989 - Lei de Crimes Raciais.

13. Lei nº 8.069/1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente.

14. Lei nº 9.029/1995 - Lei da Discriminação no Emprego.

15. Lei nº 10.098/2000 - Normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, fiscaliza essa garantia de acessibilidade.

16. Lei nº 10.216/2001 - Dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais.

17. Lei nº 10.648/2003 - Lei de Ações Afirmativas.

18. Lei nº 10.678/2003 - Lei de Promoção da Igualdade Racial.

19. Lei nº 10.741/2003 - Estatuto da Pessoa Idosa.

20. Lei nº 11.340/2006 - Lei Maria da Penha.

21. Lei nº 12.288/2010 - Estatuto da Igualdade Racial.

22. Lei nº 12.764/2012 - Política Nacional de Proteção dos Direitos das Pessoas com Transtorno do Espectro Autista.

23. Lei nº 13.146/2015 - Estatuto da Pessoa com Deficiência.

24. Lei nº 14.553/2013 - Procedimentos e critérios de coleta de informações relativas à distribuição dos segmentos étnicos e raciais no mercado de trabalho.

25. Decreto nº 9.508/2018 - Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial.

26. ADO 26 e MI 4733/STF - Equiparação da homofobia e transfobia como crime de racismo (Lei n2 7.716/1989).

27. Declaração Universal dos Direitos Humanos.

28. Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial.

29. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres.

30. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

31. Convenção sobre os Direitos da Criança.

32. Convenção Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos.

33. Convenção Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

34. Convenção da ONU sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros de suas Famílias.

5.2 **DEFINIÇÕES:**

Acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida.

Ações Afirmativas: medidas proativas para eliminar e remediar os efeitos da discriminação contra grupos sub- representados e para garantir igualdade de oportunidades educacionais e empregatícias.

Adaptação Razoável: adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais.

Assédio Moral: conjunto de ações ou omissões abusivas, que se caracteriza por gestos, palavras, atitudes ou ações ofensivas, explícitas ou sutis, desqualificadoras, discriminadoras, humilhantes e constrangedoras, reiteradas e prolongadas no tempo

(habitualidade), decorrentes das relações de trabalho, que atentem contra a dignidade da pessoa e sejam capazes de comprometer a sua carreira elou causar dano à sua integridade física elou psíquica, além de outros direitos fundamentais, podendo levar à morte elou ocasionar deterioração do ambiente laboral. Devem ser considerados como indicadores: frequência - ações que se repetem em curto espaço de tempo (em torno de um mês); e duração conflito acontecendo há aproximadamente seis meses ou mais.

Assédio Sexual: violência que se caracteriza pela conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra a sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual. Pode ocorrer mediante chantagem, ou seja, advir de um superior hierárquico ou de alguém com ascendência, no qual há a exigência de uma conduta sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho. Também pode ocorrer por intimidação (o denominado de assédio sexual ambiental), no qual não há necessariamente hierarquia entre os envolvidos. A dimensão desta violência é dada pela existência de provocações sexuais inoportunas, insistência, impertinência, hostilidade praticada individualmente ou em grupo no ambiente de trabalho.

Bem-Estar: resultado dinâmico da interação entre os aspectos referentes à vida em sua integralidade, à gestão dos ambientes onde o trabalho é exercido e à relação entre as pessoas, visando promover a saúde integral, a qualidade de vida, a segurança psicológica, o respeito à diversidade, a cooperação, a satisfação, a aprendizagem, o reconhecimento, de modo a contribuir para a sustentabilidade das pessoas, do negócio e da sociedade.

Clima Organizacional: conjunto de percepções compartilhadas pelos profissionais acerca de aspectos da vida organizacional.

Crença Limitante: são pensamentos enraizados que acabam por definir limites pouco flexíveis tanto para nossa auto- percepção quanto para a avaliação das outras pessoas e das situações que vivenciamos.

Cultura Inclusiva: cultura que valoriza a diversidade, equidade e inclusão, por meio da implementação e aprimoramento contínuo de iniciativas que impactem os ambientes, processos e comportamentos de uma organização. Como resultado, é esperado um ambiente em que as pessoas são tratadas com respeito e com igualdade de oportunidades, gerando sentimentos de valorização, pertencimento, acolhimento e de segurança psicológica.

Determinantes Sociais em Saúde: conjunto de acontecimentos, fatos, situações e comportamentos da vida econômica, social, ambiental, política, cultural e subjetiva. Que

impactam de forma diferente, e muitas vezes injusta, a saúde de pessoas, grupos sociais e comunidades e suas possibilidades de acesso à proteção e ao cuidado à vida.

Direitos Humanos: direitos básicos constitutivos de cada ser humano e, por isso, aplicam-se a todas as pessoas, independentemente de sua situação de vida. Esses direitos fundamentais estão previstos na Carta Internacional dos Direitos Humanos e na Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, não podem ser considerados seletivamente ou ignorados e não devem ser desrespeitados por Estados, empresas ou instituições.

Discriminação: envolve qualquer distinção, exclusão ou preferência com base em raça, cor, sexo, idade, estado civil, aparência, orientação sexual, deficiência, doença, religião, opinião política, nacionalidade, origem social ou outra razão que se baseie em preconceito e que tenha efeito de acentuar a desigualdade e o tratamento desvantajoso. O uso do termo está usualmente associado ao conceito de discriminação negativa.

Discriminação Positiva: envolve o tratamento diferenciado de pessoas e grupos sub-representados, com a intenção de compensar desvantagens, eliminar ou mitigar as desigualdades de oportunidade e efetivar direitos.

Diversidade: pluralidade de formas de ser e estar no mundo, manifestada através de características físicas e culturais, como raça, cor da pele, gênero, orientação sexual, condição física, mental, sensorial, intelectual e psíquica, religião, classe, nacionalidade, idade, entre outras. Tais características contemplam múltiplas composições e geram diversas possibilidades de interações, definindo assim as identidades.

Equidade: sistema de práticas que reconhece as desigualdades existentes entre os indivíduos, de maneira a assegurar o tratamento desigual aos desiguais na busca da igualdade de oportunidades, incluindo a necessidade de fortalecer e potencializar determinados grupos e indivíduos. Devem ser consideradas características como raça, cor de pele, origem étnica, nacionalidade, posição social, idade, religião, gênero, orientação sexual, estética pessoal, condição física, mental, sensorial, intelectual ou psíquica, estado civil, opinião, convicção política, identidade de gênero ou qualquer outro fator de diferenciação individual.

Escuta Ativa: é um ato intencional de atenção plena que sustenta um espaço emocionalmente acolhedor e livre de julgamentos. É a capacidade de estar completamente presente no encontro com o falante, demonstrando interesse genuíno por sua história e garantindo seu espaço de fala.

Grupo de Afinidade: agrupamento de pessoas que possuem características compartilhadas neste coletivo. Os grupos de afinidades, que conectam pessoas e colaboram na promoção da sensação de pertencimento e identificação, podem focar em gênero, raça, geração, LGBTQIA+, deficiência, dentre outras características compartilhadas.

Grupo de Diversidade: fórum plural com o objetivo de promover ações de diversidade, equidade e a inclusão na sua área de abrangência.

Grupos sub-representados: conjunto de pessoas que vivenciam situações de desvantagem no acesso a direitos, bem como reduzida participação ou exclusão em espaços de poder em decorrência de marcadores identitários de raça/etnia, gênero, classe social, orientação sexual, condição física, intelectual, mental, sensorial, dentre outras.

Inclusão: ato de acolher, respeitar e permitir a plena expressão das identidades, valorizando/reconhecendo os grupos sub-representados e permitindo a plena participação em todo o processo educacional, laboral, político, de lazer, decisório e de atividades comunitárias e domésticas.

Liderança Inclusiva: Liderança que atua continuamente para a efetividade das ações de diversidade, equidade e inclusão, estando atenta aos seus vieses inconscientes, demonstrando disponibilidade, posicionando-se perante qualquer ato de discriminação ou assédio e proporcionando um ambiente em que as pessoas são tratadas com respeito e com igualdade de oportunidades. Sua atuação contribui para gerar sentimentos de valorização, pertencimento, acolhimento e de segurança psicológica.

Preconceito: atitude fortemente enraizada em crenças e comportamentos que consideram diferenças como fraquezas.

Públicos de Interesse ou parte interessada: grupos de indivíduos e/ou organizações com questões e/ou necessidades comuns de caráter social, político, econômico, ambiental ou cultural, que estabelecem ou podem estabelecer relações com a TBG e são capazes de influenciar - ou ser influenciados por - atividades, negócios e/ou a reputação da companhia. Nossos públicos de interesse são classificados em: público interno, poder público, investidores, parceiros de negócio, fornecedores, clientes, consumidores, concorrentes, entidades de classe, organizações da sociedade civil, comunidades em área de abrangência, comunidade científica e de inovação, mídia.

Representatividade: é a materialização da possibilidade de ocupação de espaços de visibilidade social e de poder por pessoas pertencentes aos grupos sub-representados. Trata-se da representação em sentido lato que comporta as dimensões quantitativa

(presença numérica de representantes dos segmentos vulnerabilizados) e qualitativa (compromissos éticos, morais e políticos assumidos com a coletividade representada).

Segurança Psicológica: crença de que o ambiente de trabalho é seguro para correr riscos interpessoais, isto é, existe um clima em que as pessoas estão à vontade para se expressar e serem elas mesmas, compartilhar suas preocupações e erros sem medo do constrangimento ou represália.

Tecnologia Assistiva: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social.

Vieses Inconscientes: associações automáticas sobre determinados grupos de pessoas, processadas espontaneamente pelo cérebro, permeadas por estereótipos e preconceitos, relacionados a memórias antigas e experiências pessoais que resultam em suposições, julgamentos e atitudes em relação às pessoas, o que pode causar discriminações e segregações no cotidiano da organização.