

POLÍTICA DIVERSIDADE E INCLUSÃO | BRASIL TECPAR

- 1. Objetivo**
- 2. Missão, Visão e Valores Brasil TecPar**
 - 2.1. Missão**
 - 2.2. Visão**
 - 2.3. Valores**
- 3. Âmbito de Aplicação**
- 4. Conceitos Gerais**
- 5. Princípios**
 - 5.1. Prerrogativas Fundamentais**
 - 5.2 Procedimentos**
- 6. Governança**
- 7. Versão da Política**

1. Objetivo

Esta Política tem por objetivo estabelecer diretrizes e compromissos para que as operações da Brasil TecPar sejam regidas pela inclusão, respeito, equidade e valorização da diversidade, com total transparência às nossas partes interessadas sobre o posicionamento da companhia e as respectivas ações afirmativas vinculadas a esta temática.

2. Missão, Visão e Valores da Brasil TecPar

2.1. Missão

Simplificar a vida com tecnologia e conectividade.

2.2. Visão

Até 2027 estar entre as dez maiores companhias brasileiras de conectividade e tecnologia.

2.3. Valores

- Transparência
- Relacionamento
- Determinação
- Conformidade
- Sustentabilidade
- Empatia

3. Âmbito de Aplicação

A Política Diversidade e Inclusão da Brasil TecPar é aplicável a todas as áreas e unidades do grupo.



4. Conceitos Gerais

Diversidade social: é a reunião de pessoas de diferentes lugares e com distintas experiências de vida. Inclui variadas etnias, religiões, culturas, idiomas, identidade e gênero, classe social, níveis de educação, ritmo de aprendizagem, pontos de vista e habilidades únicas. Representa a pluralidade em um meio social que não é homogêneo.

Inclusão: é a capacidade de entender e reconhecer o outro e, assim, ter o privilégio de conviver e compartilhar com pessoas diferentes de nós, tornando os ambientes de convívio social mais acolhedores e plurais.

Equidade: corresponde ao tratamento igualitário com todos e para todos os envolvidos nas relações institucionais, societárias e de trabalho.

Grupo de Inclusão e Diversidade (GID): grupo de pessoas com participação ativa, criado para promover um ambiente saudável, inclusivo e plural. De caráter permanente na companhia, tem como objetivo apoiar, sugerir e monitorar as ações e projetos sociais da companhia, a fim de fortalecer um cenário de oportunidades iguais a todos os colaboradores da Brasil TecPar.

Parte interessada: pessoa ou organização que pode afetar, ser afetada ou perceber-se afetada por uma decisão ou atividade.

5. Princípios

Esta Política está alinhada ao Código de Conduta da Brasil TecPar, bem como aos princípios do Pacto Global da ONU. A companhia segue os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos, sendo estes princípios a base para a justiça, a liberdade e a paz.

5.1. Prerrogativas fundamentais:

Consideramos que um ambiente de trabalho respeitoso, empático, seguro e saudável é essencial para a qualidade de vida de todos os nossos colaboradores. Um ambiente de trabalho diverso, com pessoas de diferentes origens, conhecimentos, raças e gêneros é mais criativo e inovador, sendo benéfico para a companhia. Desta forma, a Brasil TecPar não tolera atos ou comportamentos associados a qualquer tipo de assédio ou discriminação, junto aos nossos colaboradores e demais partes interessadas.

As prerrogativas fundamentais de diversidade e inclusão, são:

- Manter um ambiente de trabalho fundamentado no respeito às diferenças, equilíbrio e bem-estar, propiciando um convívio harmonioso e saudável entre nossos colaboradores e demais partes interessadas, possibilitando que todos sintam-se incluídos e aderentes ao contexto organizacional da Brasil TecPar;
- Combater e repudiar qualquer forma de comportamento discriminatório, preconceituoso ou de assédio. No caso de qualquer evento associado, nossos colaboradores podem e devem efetuar os respectivos registros junto ao canal de denúncias presente no Código de Conduta da companhia (denuncia@brasiltecpar.com.br);
- A relação entre colaboradores da Brasil TecPar e seus clientes deve se estabelecer com base no respeito mútuo entre ambas as partes, não se tolerando qualquer tipo de tratamento preconceituoso ou discriminatório no decorrer do relacionamento;
- Oferecer igualdade de oportunidades de trabalho com foco na atração, seleção e retenção de talentos diversos, independentemente de gênero, raça, etnia, orientação sexual ou qualquer outro tipo de situação de diversidade social que se apresente;
- Garantir oportunidades de promoção, desenvolvimento e crescimento na organização de forma idônea e transparente para todos os colaboradores, independentemente de qualquer fator de condição social anteriormente descrito, bem como questões etárias e vinculadas a qualquer tipo de deficiência física;
- Estimular o aumento da representatividade de grupos minoritários e a igualdade de gênero nos cargos de liderança e alta administração da companhia;

- Engajamento das lideranças para que atuem como catalisadores na construção de uma cultura organizacional inclusiva e diversa, difundindo e multiplicando aos demais colaboradores sobre a importância dos comportamentos exigidos, além de monitorar e repreender eventuais casos de condutas discriminatórias, adotando as medidas cabíveis;
- Compreender e prover estruturas necessárias de acessibilidade para todos os colaboradores com algum tipo de deficiência física, para que possam desenvolver suas atividades adequadamente;
- Definir diversidade, equidade e inclusão como pilares estratégicos na condução e desenvolvimento das operações e novos negócios da companhia;
- Manter um adequado patamar de diversidade cultural em um ambiente inclusivo, para sermos percebidos e escolhidos por nossos serviços prestados e como empregadores;
- Promover ações de comunicação interna, marketing, publicidade e propaganda com um olhar inclusivo e que promovam um posicionamento claro e ativo em prol da diversidade e inclusão;
- Monitorar e cumprir os requisitos estabelecidos em leis e regulamentações aplicáveis aos temas de diversidade, equidade e inclusão;
- Prover ao Grupo de Inclusão e Diversidade (GID) a representatividade adequada para exercer uma atuação relevante na companhia, com voz ativa e posicionamentos acerca das principais ações em andamento ou programadas sobre o tema;
- Prever a aplicação de sanções disciplinares para colaboradores que transgredirem os compromissos da companhia em relação ao tema de diversidade e inclusão, bem como às prerrogativas presentes em nosso Código de Conduta, sem prejuízo a eventuais responsabilizações nos âmbitos civil e criminal.

5.2. Procedimentos:

Na Brasil TecPar, a temática de diversidade, equidade e inclusão se faz presente em todos os processos e procedimentos associados à gestão de pessoas e de relacionamentos com partes interessadas, através de ações afirmativas que visam ampliar a representatividade e o respeito à individualidade de cada pessoa. As práticas e procedimentos se estendem a toda a cadeia de valor da companhia.

O comprometimento da alta direção, das lideranças e de suas equipes é de extrema importância para o atingimento dos objetivos propostos nesta Política, uma vez que as diretrizes são abrangentes a todas áreas e empresas do Grupo, sendo transversais a partir dos níveis hierárquicos superiores até os demais níveis.

Complementarmente a esta Política, assegurar o cumprimento aos procedimentos de comportamento e postura presentes no Código de Conduta em sua integralidade, será imprescindível para fins de mitigar riscos associados às questões de valorização da diversidade, junto a todos os públicos de relacionamento da Brasil TecPar.

Como forma de assegurar o cumprimento dos procedimentos previstos nesta Política e em nosso Código de Conduta, em 2022 a Brasil TecPar criou o Comitê ESG com a incumbência de deliberar sobre as principais demandas envolvendo a temática na companhia. Para o recebimento e tratativas de denúncias associadas a eventuais transgressões ao Código de Conduta, temos nossa Secretaria de Governança Corporativa com esta responsabilidade. As denúncias garantem o anonimato aos denunciantes e contam com a credibilidade de apuração dos casos relatados, estando o canal aberto para nosso público interno e externo.

6. Governança

A governança dos projetos e ações associados à temática de diversidade, equidade e inclusão está sob responsabilidade do Comitê ESG, composto por membros do Conselho de Administração, da Diretoria Executiva, pelo setor jurídico e pela equipe técnica de ESG na Brasil TecPar. O Comitê é responsável por avaliar a pertinência, relevância e adequação das principais ações e projetos associados ao tema na companhia, originados nas áreas responsáveis por conduzir e operacionalizar cada frente de atuação. Além de discutir e avaliar soluções, o Comitê ESG será responsável por definir prioridades e validar planos de ação para atingimento das metas anuais de diversidade e inclusão. De forma complementar, o Comitê ESG é responsável por revisar e validar as principais diretrizes corporativas ligadas à diversidade e inclusão na Brasil TecPar, como Políticas e procedimentos corporativos.

O Comitê ESG tem como suporte o Grupo de Inclusão e Diversidade (GID), órgão composto por pessoas que promovem os valores da diversidade existente na força de trabalho da Brasil TecPar, representado por diversos setores. O GID foi estruturado com base em pesquisa interna de interesse enviada para todos os colaboradores, sendo selecionados aqueles com potencial de representatividade da diversidade presente na companhia em todo o seu contexto. O GID tem periodicidade de encontros mensais, conduzidos pelo setor de ESG da Brasil TecPar, estando responsável por acompanhar as ações e projetos em andamento na companhia, além de propor novas ações e melhorias para um ambiente de trabalho ainda mais harmonioso, saudável e plural. Os posicionamentos e contribuições do GID são levados para conhecimento e deliberações do Comitê ESG, em suas reuniões ordinárias.



No aspecto da governança associada às diretrizes do Código de Conduta, a Secretaria de Governança Corporativa é a área responsável por receber as denúncias internas e externas relacionadas a discriminação, assédio, preconceito e demais formas de transgressões de normas internas, bem como por investigar a procedência e motivos causais junto às áreas vinculadas a cada denúncia. Havendo efetiva pertinência e em conjunto com as áreas afetadas, a Secretaria de Governança Corporativa promove os encaminhamentos internos para fins de aplicação das respectivas sanções disciplinares, as quais podem levar, inclusive, a processos demissionais por justa causa e a ações judiciais, sem prejuízo de eventuais necessidades de reparação a danos causados.

Além da estrutura presente no Comitê ESG e na Secretaria de Governança Corporativa, todos os gestores e lideranças da Brasil TecPar e suas signatárias possuem o dever de zelar por um ambiente respeitoso e saudável na companhia, exigindo dos colaboradores o cumprimento integral das diretrizes contidas nesta Política e no Código de Conduta.

7. Versão da Política

Elaborada pelo Especialista ESG.

Revisada pelo Head da Central Jurídica e Administrativa.

Validada pelo Chief Administrative Officer (CAO).

Validada pelo Comitê ESG.