



POLÍTICA DE RESPEITO E CONVIVÊNCIA



SUMÁRIO

01	A quem se destina esta política?	01
02	O que entendemos por respeito e convivência?	01
03	Como devemos agir na prática?	02
04	Cuidados especiais que toda liderança deve ter.	03
05	Apurações e sanções.	04
06	Conscientização e treinamentos.	04



POLÍTICA DE RESPEITO E CONVIVÊNCIA

01 A quem se destina esta Política?

As diretrizes aqui previstas abrangem todos os colaboradores da Brazil Nutrition, em qualquer nível hierárquico, bem como fornecedores e prestadores de serviços. Esta política visa assegurar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, livre de assédio e intimidação.

02 O que entendemos por respeito e convivência?

Para fins desta política, entende-se por respeito e convivência a prática de tratar todas as pessoas com consideração, dignidade e decoro. No Código de Ética e Conduta da Brazil Nutrition, está definido que a empresa não tolera nenhuma manifestação de assédio, nem aprova atos ou comportamentos humilhantes, intimidadores ou agressivos. Todos devem tratar os outros com respeito. Opiniões, críticas e questionamentos devem sempre ser colocados de maneira adequada e respeitosa.

Respeito e convivência significam criar um ambiente onde cada indivíduo se sinta valorizado e seguro. Isso inclui a comunicação de maneira clara e respeitosa, a resolução de conflitos de forma justa e a promoção de um ambiente inclusivo e acolhedor para todos.



03 Como devemos agir na prática

A implementação de práticas de respeito e convivência será regida pelos seguintes critérios:

03.01 Assédio Sexual

-  **Definição:** Qualquer comportamento, gesto, comentário ou ação de natureza sexual não solicitada que cause desconforto, humilhação ou intimidação à vítima.
-  **Proibição Explícita:** A empresa proíbe qualquer forma de assédio sexual no ambiente de trabalho, seja ele verbal, físico ou psicológico.
-  **Comportamentos Proibidos:** Comentários ou piadas de conteúdo sexual; Toques ou contatos físicos indesejados; Convites ou insinuações sexuais; Enviar imagens, mensagens ou e-mails de conteúdo sexual.
-  **Consequências:** Qualquer empregado envolvido em comportamento de assédio sexual estará sujeito a advertências, suspensões ou até demissão, dependendo da gravidade da infração.

03.02 Assédio Verbal

-  **Definição:** É caracterizado por palavras, frases ou comentários depreciativos, humilhantes, intimidatórios ou ofensivos que afetam a dignidade do indivíduo.
-  **Comportamentos Proibidos:** Insultos, xingamentos ou palavras de baixo calão; Piadas preconceituosas, racistas, sexistas ou de teor ofensivo; Ameaças verbais ou ataques pessoais; Discriminação verbal por orientação sexual, raça, gênero, religião ou qualquer outra característica pessoal.
-  **Consequências:** O assédio verbal será tratado com seriedade, com a aplicação de medidas disciplinares que podem incluir advertências formais, suspensão ou rescisão do contrato de trabalho.

03.03 Agressão Física

-  **Definição:** Qualquer ato de violência física contra outro colaborador, como empurrões, socos, tapas ou qualquer forma de contato violento.
-  **Política de Tolerância Zero:** A empresa adota uma política de tolerância zero quanto à agressão física no ambiente de trabalho.
-  **Comportamentos Proibidos:** Empurrões, tapas ou qualquer ato de violência física; Danos à propriedade de outro colaborador; Intimidar ou agredir fisicamente outro colaborador.
-  **Consequências:** A agressão física será tratada como uma infração grave, com a demissão por justa causa sendo a principal medida disciplinar adotada.

Cuidados especiais que toda liderança deve ter

As ações institucionais relacionadas ao respeito e à convivência devem ser elaboradas pela liderança de cada departamento e monitoradas pelo Comitê de Integridade e Compliance. É responsabilidade dos gestores:

Garantir Conformidade: Assegurar que todos os colaboradores estão em conformidade com os padrões internos de respeito e convivência.

Promover a Cultura de Respeito: Fomentar uma cultura organizacional que valorize o respeito e a boa convivência em todas as operações.

Monitorar Indicadores de Convivência: Implementar e revisar regularmente indicadores de desempenho relacionados ao respeito e convivência.



05 Apurações e Sanções.

Qualquer não-conformidade ou violação desta política será analisada pelo *Comitê de Integridade e Compliance*, juntamente com a área de negócios envolvida. Dependendo da gravidade da violação, podem ser recomendadas ações corretivas, e, em casos graves, a descontinuidade do vínculo empregatício ou contratual.

O colaborador que tomar conhecimento de qualquer violação a esta política deverá reportar o fato aos seguintes canais de comunicação:

Canal de Denúncias

E-mail: denuncias@brazilnutrition.com.br
Site: etica.brazilnutrition.com.br

Comitê de Integridade e Compliance

E-mail: comitebrazilnutrition@gmail.com



Em caso de dúvidas sobre a aplicação adequada das diretrizes constantes na presente política, os Colaboradores devem submeter à questão ao seu gestor imediato e/ou ao *Comitê de Integridade e Compliance*.

Nenhum Colaborador será retaliado ou penalizado ao utilizar e interagir com o canal de denúncias ou com o *Comitê de Integridade e Compliance*. Pelo contrário, o apoio de todos é fundamental para que tenhamos um ambiente ético e transparente na Brazil Nutrition.

06 Conscientização e treinamento.

A Brazil Nutrition mantém um programa de conscientização acerca da importância da integridade e do *Compliance*. Serão ministrados periodicamente, treinamentos aos colaboradores, inclusive para a alta gestão, apresentando as melhores práticas para entendermos e evitarmos conflitos de interesse no nosso ambiente corporativo.

Esse trabalho será coordenado pelo *Comitê de Integridade e Compliance* e contará com o apoio de vários setores das empresas controladas para ampliar a mensagem e sensibilizar os colaboradores a respeito da importância de cada política.

