

COMPLIANCE E ESG

DIRETRIZES ESSENCIAIS

I. DIREITOS HUMANOS (1), MEIO AMBIENTE (2) E INTEGRIDADE (3): UMA ABORDAGEM INTEGRADA EM GOVERNANÇA CORPORATIVA E COMPLIANCE

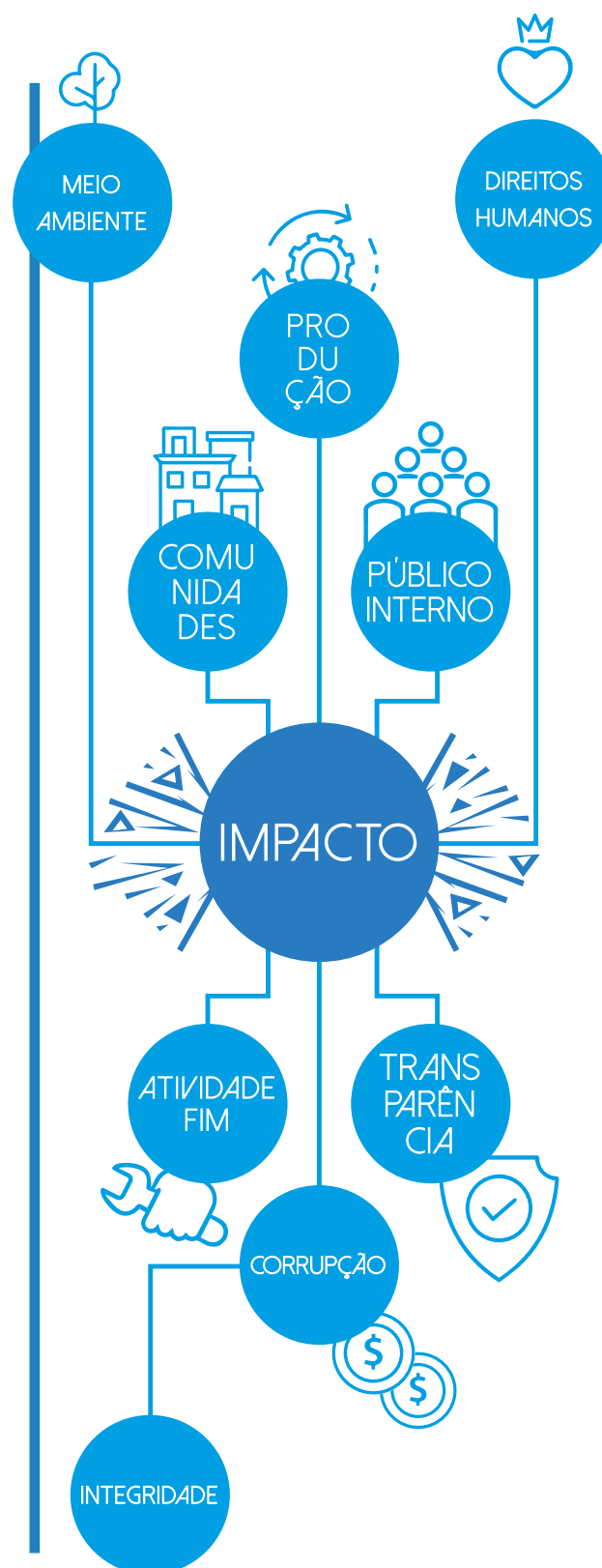
Escopo:

1. Impacto na comunidade e seu entorno: atuar com responsabilidade para (i) manutenção e proteção do meio ambiente; e (ii) garantia dos direitos da comunidade, por meio do diálogo e iniciativas que assegurem segurança do território e das populações afetadas direta e indiretamente pelos negócios da empresa.

1 São considerados parâmetros internacionais e nacionais de Direitos Humanos aqueles expressos, por exemplo, nos seguintes documentos: (i) Pacto Global da Organização das Nações Unidas (“ONU”) de 2000; (ii) Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (“ODS”) de 2015, com ênfase nos ODS 1, 2, 3, 4 e 11; (iii) Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (“Princípios de Ruggie”) de 2011; (iv) Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (“OCDE”) para empresas Multinacionais, com atualização de 2011; (v) Cartilha do Governo Federal, em parceria com Fundação Getúlio Vargas (FGV), de 2017, “Implementando os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU”; (vi) Convenções da Organização Internacional do Trabalho (“OIT”), com destaque para as Convenções nºs 182, 138, 111, 105, 100, 98, 87 e 29; (vii) Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, adotada pela OIT em 1977 com última atualização em 2017; (viii) Primeira versão de Instrumento Internacional; (ix) Carta Empresarial pelos Direitos Humanos e pela Promoção do Trabalho Decente (Ethos). Importante atentar também a instrumentos que tratam sobre determinados grupos sociais em estado de vulnerabilidade, dentre os quais se destacam (i) sobre as pessoas com deficiência: a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, a Lei Brasileira de Inclusão e a Convenção nº 159 da OIT; (ii) sobre crianças: a Convenção sobre os Direitos da Criança da ONU, o Estatuto da Criança e do Adolescente e a Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil da OIT; (iii) sobre gênero: Convenção sobre os Direitos Políticos da Mulher, Convenções nºs 100, 103, 111, 156, 171 da OIT, Convenção para Eliminar todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção Belém do Pará) e (iv) sobre raça: a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial da ONU, o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010), a Lei nº 7.716/1989, que define crimes de preconceito de raça ou de cor (racismo), artigo 5º da Constituição Federal de 1988, que considera racismo como crime inafiançável e imprescritível, e artigo 140 do Código Penal, que trata sobre injúria racial. Note que o impacto de cada empresa em Direitos Humanos deve ser avaliado caso a caso, de acordo com o ramo de atividade, localidade, porte, impactos sociais e sua cadeia de produção.

2 No âmbito do meio ambiente, pode-se apontar como parâmetros internacionais aqueles previstos (i) na Declaração de Estocolmo, de 1972; (ii) no Protocolo de Montreal, de 1987, (iii) na Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima, de 1992; (iv) na Convenção sobre a Diversidade Biológica (“CDB”), de 1992; (v) na Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, de 1992; (vi) no Protocolo de Kyoto, de 1997; (vii) no Acordo de Paris, de 2015 e (viii) nos ODS, de 2015, com ênfase nos ODS 6, 7, 11, 12, 13, 14 e 15. Como parâmetros nacionais, destacam-se aqueles previstos (i) na Lei Federal nº 6.938/1981, a Política Nacional de Meio Ambiente; (ii) na própria Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, considerada como a “Constituição Verde”, com destaque para seu artigo nº 225; (iii) na Lei Federal nº 6.905/1998, a Lei de Crimes Ambientais; (iv) na Lei Federal nº 9.985/2000, que instituiu o Sistema Nacional de Unidades de Conservação (“SNUC”); (v) na Lei Federal nº 12.187/2009, a Política Nacional sobre Mudança do Clima (“PNMC”); (vi) na Lei Federal nº 12.305/2010, a Política Nacional de Resíduos Sólidos; (vii) na Lei Complementar nº 140/2011; (viii) na Lei Federal nº 12.651/2012, o Código Florestal; (ix) na Lei Federal nº 13.123/2015, que trata do acesso ao patrimônio genético, da proteção ao conhecimento tradicional associado e da repartição de benefícios para conservação e uso sustentável da biodiversidade; (x) na Carta Aberta ao Brasil sobre Mudanças Climáticas (Ethos, 2015); e (xi) na Declaração de Recife no âmbito da Conferência Brasileira de Mudança do Clima (Ethos, 2019).

3 Quanto ao tema de integridade, os parâmetros básicos nacionais e internacionais se encontram nos seguintes documentos: (i) Decreto nº 8.420/2015; (ii) Coleção Programa de Integridade da CGU, incluindo principalmente as Diretrizes para Empresas Privadas, o Manual para Implementação de Programas de Integridade e o Manual Prático de Avaliação do Programa de Integridade em PAR; (iii) Convenção Anticorrupção da OCDE; (iv) Convenção das Nações Unidas contra Corrupção; (v) Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção (Ethos); e (vi) Movimento Empresarial pela Integridade e Transparência (Ethos). Incluem-se também as boas práticas de governança sugeridas pelo IBGC em seu Código de Melhores Práticas e demais guias e cadernos temáticos.



2. Impacto no público interno:

i. Diversidade e inclusão: proporcionar ambiente de inclusão, adotando medidas que permitam paridade de conhecimento e garantam tratamento equânime a todas as pessoas, independente de diferenças físicas, étnico-raciais ou de gênero, nas etapas de contratação, formação, tratamento e desenvolvimento de carreira;

ii. Situação de emprego:

a. Promover equidade de tratamento entre todas as pessoas que trabalham na empresa, independentemente de sua posição na hierarquia ou de sua função;

b. Garantir oportunidades de contratação e desenvolvimento de carreira de forma isonômica a todas as pessoas, com atenção às suas peculiaridades e características;

c. Adotar medidas para impedir e reparar (4) situações de assédio ou violações a Direitos Humanos, as quais podem impactar diretamente na saúde física e psicológica da pessoa afetada, assim como em seu desempenho profissional. Isso se traduz na adoção de medidas concretas que valorizem o trabalho humano e garantam equidade e equilíbrio no desempenho das atividades, assim como eventuais mudanças em políticas internas e normas de conduta da empresa ou outras medidas efetivas de reparação;

d. Adotar medidas que promovam o trabalho decente, tratando seus colaboradores e colaboradoras de forma respeitosa, sob a perspectiva dos Direitos Humanos, da diversidade e da inclusão. Isto se traduz também, por exemplo, por meio da garantia de horas razoáveis e condições ideais de trabalho, bem como pelo respeito à idade mínima para contratação de profissionais.

3. Impacto na cadeia de produção: atuar com responsabilidade e respeito aos Direitos Humanos, à integridade e ao meio ambiente no âmbito das relações com fornecedores, bem como entender e identificar o tratamento dado por pessoas físicas ou pessoas jurídicas fornecedoras a estas questões. A cadeia de produção deve se destacar pela forma íntegra, justa e sustentável de condução dos trabalhos, bem como pelo respeito aos Direitos Humanos. Esta cultura, no âmbito da relação com empresas e pessoas físicas fornecedoras, pode também ser estimulada por meio do reconhecimento, da priorização ou do estreitamento de vínculo com aqueles e aquelas que respeitem as regras e atuem conforme os parâmetros exigidos e esperados.

4. Impacto da atividade-fim: avaliar o impacto do produto e/ou serviço da empresa no âmbito socioambiental e adotar medidas para mitigar riscos de violação de noções de integridade (como, por exemplo, corrupção e/ou ausência de transparência), dos Direitos Humanos e ambientais.

5. Corrupção: adotar medidas para prevenção e combate à corrupção, evitando situações em que recursos sejam usados para afastar o cumprimento de legislação, ou o emprego ilícito de recursos que poderiam ser destinados à garantia de direitos básicos da população (como, por exemplo, saúde, educação, etc.).

6. Transparência: a transparência deve ser adotada como princípio, seja na perspectiva interna com todas as pessoas que fazem parte de sua estrutura, seja na perspectiva externa, com as empresas parceiras, fornecedoras, clientes, sociedade.

II. PILARES DO PROGRAMA DE COMPLIANCE E

APLICAÇÃO A DIREITOS HUMANOS, MEIO AMBIENTE, INTEGRIDADE E GOVERNANÇA CORPORATIVA

1. Apoio da alta administração: recomendamos que os temas relacionados a Direitos Humanos, integridade e meio ambiente sejam discutidos formalmente entre integrantes da alta administração, no âmbito da diretoria ou conselho, quando aplicável. Isso pode incluir medidas como torná-lo pauta regular de reuniões da alta administração, com (i) apresentação de medidas adotadas e resultados, para fins de acompanhamento e tomada de decisões; ou até (ii) discussões sobre direcionamento a investimentos sociais, sustentáveis e de impacto ou finanças verdes e sociais. É essencial que a alta administração domine o tema relacionado a corrupção e o impacto transversal da corrupção em questões de Direitos Humanos, podendo se valer do auxílio de comitês técnicos de assessoramento.

2. Instância responsável por compliance: recomenda-se, a título de boas práticas, haver uma pessoa (para instituições de menor porte) ou departamento (preferencialmente estatutário) devidamente estruturado e com responsabilidade de implementar as medidas de integridade. A instância responsável deve ter independência, autonomia e recursos adequados e será responsável, em conjunto com a alta administração, por difundir uma cultura de integridade que contemple, inclusive, respeito aos Direitos Humanos e questões socioambientais, bem como de cumprimento das regras implementadas.

3. Análise de risco: deve ser realizada auditoria e mapeamento de interações, no âmbito do escopo mencionado no tópico I acima, especialmente no aspecto:

i. Da cadeia de fornecimento: avaliação de quais são os principais serviços e/ou produtos contratados pela empresa, sua regulação e os principais riscos de violação a noções de integridade, Direitos Humanos e ao meio ambiente no exercício da atividade-meio;

ii. Da atividade-fim: avaliação de impactos socioambientais positivos ou negativos do produto e/ou serviço desenvolvido como atividade-fim da empresa, para fins de mitigação dos impactos negativos;

iii. Ambiental: avaliação de como o negócio desenvolvido pela empresa pode gerar impactos ambientais e como mitigá-los;

iv. Trabalhista: avaliação da realidade laboral da empresa, no que tange à exposição de profissionais a situações que atentem contra o núcleo fundamental de seus direitos (e.g., jornadas excessivas, ausência de intervalos, políticas discriminatórias em relação a determinados grupos sociais em estado de vulnerabilidade social, econômica e política, ou ações que não promovam equidade de gênero no ambiente de trabalho, dentre outros), para fins de mitigação destes riscos;

v. De Direitos Humanos: impactos da atividade da empresa em Direitos Humanos, com atenção à dignidade da pessoa humana de todas as pessoas atingidas direta ou indiretamente pela atividade-meio e atividade-fim, incluindo comunidade e entorno, comunicações e marketing;

vi. De governança corporativa: considerando o aspecto socioambiental, análise da estrutura de governança da empresa, para que esteja estruturada adequadamente para fins de adoção das medidas de respeito a Direitos Humanos, à inte-

gridade e ao meio ambiente (e.g., se há mecanismos corporativos que inibam violações ou flexibilizações da necessidade de proteção socioambiental e de Direitos Humanos). O próprio preenchimento dos cargos dos órgãos responsáveis por essas análises (com uma ampla difusão a toda a organização) deve seguir critérios de seleção e avaliação alinhados com essa visão, que deverá refletir nas medidas a serem adotadas para criar uma estrutura de governança adequada para mitigação dos riscos e impactos negativos diretos e indiretos; e

vii. Regulatório: verificação de eventuais outros riscos regulatórios aos quais a empresa está exposta (e.g., de mercado de capitais e demais setores regulados), o que variará conforme o negócio desenvolvido por cada empresa.

4. Regras e instrumentos:

i. Criação de código de conduta, políticas e procedimentos: deve se dar conforme o resultado da análise de riscos e deve ser aplicável a todas as pessoas que trabalham na empresa e a terceiros. Isto poderá abranger:

a. Política de sustentabilidade socioambiental nos negócios, contemplando medidas ou ações para proteção dos direitos de comunidades e de profissionais (e.g., estabelecimento de metas que primem pelo respeito no âmbito socioambiental, de integridade e Direitos Humanos; consulta pública à comunidade do entorno);

b. Política anticorrupção e política de interação com agentes públicos, para mitigar riscos de corrupção pública e privada, e conscientizar sobre impactos da corrupção em violações de Direitos Humanos;

c. Norma de conduta para o público interno para assegurar a coerência entre os valores da empresa e atuação das pessoas colaboradoras, que inclua:

c.1. Critério de contratação, promoção e manutenção de profissionais que estejam atentos a questões relacionadas a integridade, inclusão, diversidade e demais Direitos Humanos, explicitando atenção às peculiaridades dos diferentes públicos (e.g., pessoas negras, com deficiência, LGBTI+, mulheres, etc.);

c.2. Regras que exijam respeito e isonomia no tratamento, incluindo as que tratem de consequências para situações de assédio, discriminação, tratamento degradante ou exploração de profissionais, independente de hierarquia, bem como que explicitem valores e direitos invioláveis, cujo não cumprimento não será tolerado pela empresa;

d. Política de terceiros e cadeia de fornecimento, que inclua regras para seleção e contratação de terceiros, que considere e estimule o respeito a Direitos Humanos, à integridade e ao meio ambiente, bem como o alinhamento de padrões e valores com os da empresa (e.g., inclusão de requisito que considere adoção de medidas integras e de respeito no âmbito socioambiental e de Direitos Humanos, para fins de seleção ou reavaliação de terceiros durante os processos de due diligence). Além disso, deve-se considerar e incluir mitigantes de riscos no âmbito geral de tomada de decisões;

ii. Gerenciamento de terceiros e cadeia de fornecimento: criação, com base nas normas estabelecidas nas políticas, de mecanismos para supervisão e monitoramento do terceiro, que garantam o alinhamento permanente do terceiro com regras de Direitos Humanos, compromissos socioambientais e os valores e padrões de conduta íntegra exigidos pela empresa;

iii. Criação de canal de denúncia: o qual deve ser aplicável a todo o quadro de profissionais e terceiros, com possibilidade de anonimato.

5. Comunicação e treinamento: deve ser criada uma rotina de comunicação e treinamento a todo quadro de profissionais e terceiros, conforme aplicável, abrangendo as normas e padrões de conduta exigidos pela empresa e reforçando a cultura de respeito aos Direitos Humanos, à integridade e ao meio ambiente.

6. Monitoramento, supervisão e reparação: deve haver o monitoramento constante do programa de compliance e da implementação de parâmetros voltados à proteção de Direitos Humanos, integridade e questões socioambientais. Este monitoramento deve se dar por meio de indicadores mensuráveis para cada tema abordado. Isso permitirá a avaliação da efetividade do programa, visando

ATUAR COM RESPONSABILIDADE E RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS, À INTEGRIDADE E AO MEIO AMBIENTE TANTO NO ÂMBITO INTERNO COMO NAS RELAÇÕES COM OS FORNECEDORES



adoção de medidas para correção de irregularidades (e.g., políticas de acolhimento, reconhecimento público, comunicação de retratação ao mercado, devendo a pertinência de cada tipo de medida ser avaliada caso a caso) e implementação de melhorias, para o aperfeiçoamento contínuo.

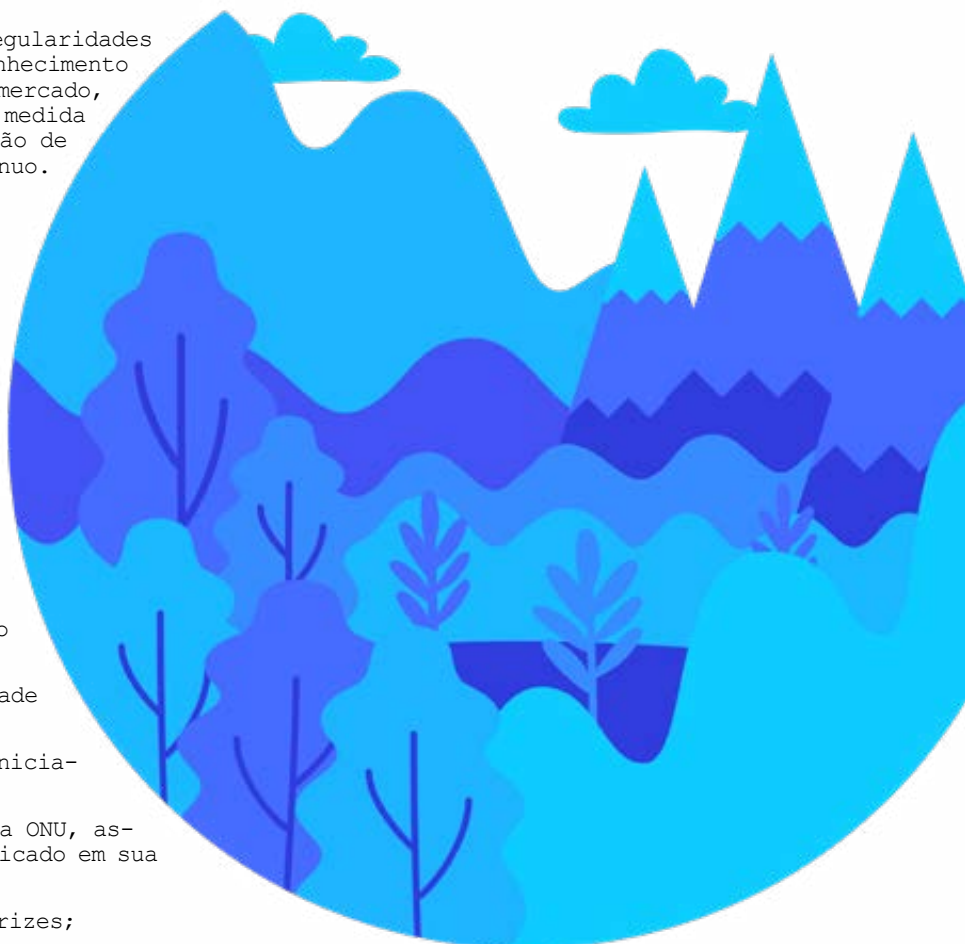
III. AVALIAÇÃO E MENSURAÇÃO DE BOAS PRÁTICAS ESG

1. Iniciativas exemplificativas, que avaliam os impactos de empresas no âmbito ESG:

- i. Certificação de "Empresa B";
- ii. Índice ESG da B3 e S&P;
- iii. Guia de avaliação de impacto do Inspere Metricis;
- iv. Diretrizes do projeto Conduta Empresarial Responsável na América Latina e no Caribe (CERALC);
- v. AA 1000 (AccountAbility 1000), como padrão internacional;
- vi. ABNT NBR 16001 de responsabilidade social;
- vii. Diretrizes do Global Reporting Initiative;
- viii. 10 princípios do Pacto Global da ONU, assim como o banco de boas práticas indicado em sua página de internet;
- ix. ISO 26000, com conjunto de diretrizes;
- x. Indicadores Ethos;
- xi. Código de Melhores Práticas do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa.

2. Apontam-se também exemplos de boas práticas para fins de ESG:

- i. Programas de inclusão e diversidade voltados a grupos sociais em estado de vulnerabilidade, afetados pela desigualdade e pela estrutura social, dentre os quais pessoas negras, com deficiência, LGBTI+, em situação de refúgio, idosos e outros;
- ii. Instrumentos e políticas internas compatíveis com a atividade empresarial exercida e que demonstrem comprometimento com os Direitos Humanos, integridade e sustentabilidade;
- iii. Programas de seleção e contratação voltados para públicos específicos visando promover a inclusão e desenvolvimento desses grupos, atingindo as metas de diversidade;
- iv. Engajamento da alta liderança;
- v. Estabelecimento de metas ESG, incluindo Direitos Humanos, integridade e sustentabilidade, para alta liderança e gestores;
- vi. Engajamento dos stakeholders e da cadeia de valor, com iniciativas de conscientização, orientação e fiscalização de desvios;
- vii. Auditorias em Direitos Humanos;
- viii. Realização de censos para diagnóstico do perfil social da empresa;
- ix. Assinatura de cartas-compromissos e pactos empresariais para o exercício da responsabilidade social empresarial e implementação de medidas para sua efetivação;
- x. Investimentos sociais, sustentáveis e de impacto;
- xi. Atenção a finanças verdes e sociais;
- xii. Estabelecimento de políticas de Direitos Humanos, auditáveis, com metas claras e transparentes.



TOZZINIFREIRE
ADVOGADOS

Desde sua fundação, em 1976, TozziniFreire Advogados tem desempenhado um papel central em muitas das transações mais significativas do mercado brasileiro, contribuindo para o crescimento da economia local e se tornando um dos maiores e mais respeitados escritórios de advocacia do País. Tem como missão prover, com integridade e inovação, as melhores soluções jurídicas aos clientes e contribuir para o aprimoramento da sociedade brasileira com diversidade, inclusão e responsabilidade social.

INSTITUTO
ETHOS

O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social é uma OSCIP (Organização da Sociedade Civil de Interesse Público) cuja missão é mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade justa e sustentável.