

POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO

RESUMO

Descreve as regras e diretrizes do Política de Combate ao Assédio do Grupo REAG.

ÍNDICE

1. OBJETIVO	3
2. COMPROMISSO.....	3
3. APLICABILIDADE E PÚBLICO ALVO	3
4. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES.....	3
5. DEFINIÇÕES	4
6. DIRETRIZES.....	4
7. MONITORAMENTO E PREVENÇÃO CONTÍNUA	5
7.1. TREINAMENTOS OBRIGATÓRIOS.....	5
7.2. CAPACITAÇÃO DE LIDERANÇAS	5
7.3. CAMPANHAS DE CONSCIENTIZAÇÃO.....	5
7.4. PESQUISAS ANÔNIMAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	5
8. PRONTA INTERRUPTÃO DE IRREGULARIDADES	5
9. CANAL DE DENÚNCIAS	6
9.1. AFASTAMENTO TEMPORÁRIO.....	6
10. MEDIDAS DISCIPLINARES	6

1. OBJETIVO

Esta **Política de Combate ao Assédio** tem como objetivo estabelecer diretrizes claras para prevenir, identificar e tratar casos de assédio moral e sexual dentro da organização, garantindo conformidade com a legislação brasileira, alinhamento com as melhores práticas de ESG e Compliance, e com as diretrizes da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre direitos humanos e igualdade de gênero.

Esta Política deve ser lida e interpretada em conjunto com o **Código de Conduta Ética** e demais políticas e procedimentos internos relacionados do Grupo REAG (“REAG”).

2. COMPROMISSO

A REAG reafirma o seu compromisso com um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de qualquer forma de assédio. A REAG adota uma postura de tolerância zero, garantindo que qualquer comportamento inadequado seja tratado com seriedade, promovendo a conscientização e a prevenção, estabelecendo mecanismos eficazes de resposta e penalização.

3. APLICABILIDADE E PÚBLICO ALVO

Esta Política é aplicável a todos os sócios, administradores e colaboradores (“Colaboradores”) da REAG, que devem agir de acordo com as diretrizes aqui estabelecidas.

4. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

Todos os sócios, administradores e colaboradores da REAG devem conhecer a presente Política e as responsabilidades aqui descritas.

A responsabilidade pela implementação e aplicação das diretrizes estabelecidas por esta Política é atribuída às áreas de Recursos Humanos e Compliance, que atuarão de forma integrada para garantir a conformidade com as normas internas da empresa, bem como com a legislação vigente.

A área de Compliance é responsável por esclarecer qualquer dúvida relacionada a esta Política, definir os procedimentos necessários para sua implementação, de monitorar o cumprimento da Política e de identificar possíveis violações, tanto desta Política quanto do Programa de Integridade da REAG. A área ainda é responsável por garantir a aplicação desta Política e o seu monitoramento contínuo.

A área de Recursos Humanos será responsável por atuar no apoio às vítimas de assédio e na orientação aos gestores em casos comprovados de assédio. Além disso, a área é responsável por acompanhar o gestor da área na aplicação das medidas disciplinares, incluindo orientações, advertências e demissões, enquanto o Compliance garantirá que todas as ações estejam alinhadas aos padrões éticos e legais da REAG, assegurando a imparcialidade e a transparência em todo o processo.

Ambas as áreas são responsáveis por monitorar, avaliar e revisar constantemente esta Política, garantindo sua eficácia e aderência às melhores práticas corporativas.

Ainda, em linha com o princípio de Liderança Responsável, é dever das lideranças de manter um ambiente respeito e agir prontamente diante de qualquer relato ou indício de assédio.

5. DEFINIÇÕES

Assédio Moral: Qualquer conduta abusiva, seja gestual, verbal ou escrita, que exponha um colaborador a situações humilhantes, degradantes ou vexatórias de forma reiterada e sistemática. Isso pode incluir:

- Isolamento profissional, impedindo a execução de funções;
- Críticas excessivas e injustificadas, que afetam emocionalmente o colaborador;
- Exclusão deliberada de atividades essenciais;
- Sobrecarga intencional ou desvalorização do trabalho.

Assédio Sexual: Qualquer comportamento indesejado de conotação sexual que cause constrangimento ou intimidação. Pode se manifestar de diferentes formas:

- Comentários inapropriados sobre aparência, roupas ou vida pessoal;
- Contato físico não consentido, mesmo que "acidental";
- Propostas indesejadas e repetidas de caráter romântico ou sexual;
- Uso de imagens ou linguagem sexualizada no ambiente de trabalho;
- Promessas ou ameaças relacionadas a favores sexuais.

6. DIRETRIZES

A gestão de combate ao assédio deve seguir os seguintes princípios:

- Tolerância Zero: Nenhuma forma de assédio é permitida ou justificada dentro da REAG.
- Confidencialidade Absoluta: Qualquer denúncia será tratada de forma sigilosa, evitando exposição das partes envolvidas.
- Investigação Imparcial: Todos os casos serão apurados de forma independente, garantindo que nenhuma parte seja prejudicada por vícios no processo.
- Proteção ao Denunciante: Nenhuma retaliação contra denunciante será tolerada.
- Prevenção Contínua: A REAG promoverá treinamentos, palestras e ações educativas regulares para conscientização.

Esta Política é pautada nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU e na Lei nº 14.457/2022, que versa sobre as medidas de combate e prevenção ao assédio sexual

e outras formas de violência no ambiente de trabalho.

7. MONITORAMENTO E PREVENÇÃO CONTÍNUA

Para garantir um ambiente de trabalho seguro, ético e livre de assédio, a REAG estabelece um programa contínuo de monitoramento e prevenção do seu Programa de Integridade. Este programa envolve uma abordagem multidimensional que inclui educação, avaliação periódica do ambiente organizacional e de processos internos e envolvimento ativo da liderança.

7.1. TREINAMENTOS OBRIGATÓRIOS

Todos os colaboradores devem realizar treinamento sobre prevenção ao assédio moral e sexual, conforme cronograma estabelecido pela área de Compliance. O conteúdo deve ser atualizado regularmente, incluindo estudos de caso, legislação vigente e diretrizes de boas práticas globais.

7.2. CAPACITAÇÃO DE LIDERANÇAS

Líderes e gestores devem receber capacitação específica sobre como identificar, lidar e prevenir casos de assédio em seus respectivos times e áreas, incentivando uma cultura de respeito e acolhimento.

7.3. CAMPANHAS DE CONSCIENTIZAÇÃO

Atividades educativas contínuas, como palestras, painéis de discussão e materiais informativos digitais e físicos, reforçam o compromisso da REAG com combate a práticas de assédio.

7.4. PESQUISAS ANÔNIMAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Pesquisas anônimas de clima organizacional devem ser realizadas periodicamente, com o intuito de identificar potenciais riscos e mapear áreas ou atividades onde há necessidade de reforço das ações de prevenção e combate a práticas de assédio.

7.5. MONITORAMENTO DE DENÚNCIAS

A área de Compliance realizará uma análise de dados, com periodicidade mínima semestral, para identificar tendências e padrões de casos de assédio e possíveis áreas de risco. A partir de análise de dados, a área será responsável por desenvolver estratégias de mitigação, em conjunto com a área de Recursos Humanos.

7.6. REVISÃO PERIÓDICA DA POLÍTICA E PROCEDIMENTOS

Esta Política será revisada com periodicidade mínima anual, ou quando existir alteração legislativa ou regulatória sobre o tema, bem como com o intuito de incorporar as melhores práticas de mercado.

8. PRONTA INTERRUPTÃO DE IRREGULARIDADES

Assim que uma violação ou conduta inadequada for detectada, devem ser tomadas as medidas necessárias para cessá-la, seja por meio de ação corretiva direta ou suspensão de atividades, conforme análise do caso. As situações devem ser adequadamente remediadas de forma tempestiva, com a implementação de soluções eficazes para corrigir as falhas, prevenir reincidências e restaurar a conformidade com as normas internas.

9. CANAL DE DENÚNCIAS

A REAG disponibiliza canal designado como “Canal de Denúncias” para recebimento de informações que possam afetar a reputação dos controladores e detentores de participação qualificada e membros de órgãos estatutários e contratuais, bem como possíveis violações de política interna, instrução de trabalho, regulamentação, normas, procedimentos ou qualquer outro descumprimento da legislação vigente, incluindo casos de assédio, por parte da REAG, seus colaboradores, seus fornecedores e seus parceiros comerciais.

O Canal de Denúncias da REAG está disponível 24 (vinte e quatro) horas por dia, 7 (sete) dias por semana, através de:

- Site: <https://reag.com.br/canal-de-denuncias/>
- E-mail: canaldedenuncia@reag.com.br.

Garantimos que toda e qualquer pessoa envolvida em investigações internas, bem como os denunciantes que, de boa-fé, contribuírem com informações em relação a qualquer fato contrário aos nossos princípios, não sofrerão qualquer tipo de retaliação, sanção, perseguição e/ou outra forma de constrangimento ou repreensão.

Garantimos, ainda, que a identidade do denunciante, caso informada por ele, será, de forma rigorosa, preservada e mantida sob estrito sigilo, salvo obrigações contrárias por força de lei ou decisão judicial ou de ordem de autoridade competente. Denúncias anônimas poderão ser realizadas através do nosso site.

9.1. AFASTAMENTO TEMPORÁRIO

Caso sejam identificados fortes indícios de assédio moral ou sexual, o colaborador suspeito poderá ser afastado de suas funções enquanto durar a apuração da denúncia. O afastamento será uma medida preventiva e não configurará qualquer juízo antecipado de culpa, garantindo um ambiente seguro para a vítima e evitando qualquer interferência na investigação. O período de afastamento será definido pela área de Compliance e Recursos Humanos, garantindo transparência e imparcialidade no processo. Durante este período, medidas adicionais poderão ser implementadas para preservar a integridade das partes envolvidas, como a redistribuição de tarefas e acompanhamento psicológico para os envolvidos.

10. MEDIDAS DISCIPLINARES

As infrações às diretrizes estabelecidas nesta Política serão tratadas em conformidade com a Política de Gestão de Consequências da REAG. As medidas disciplinares aplicáveis poderão variar conforme a gravidade do ato praticado, devendo ser observado:

Advertência: O Colaborador será formalmente advertido pelo gestor, de forma respeitosa e em

local adequado, sem exposição pública. Ele deverá assinar um documento específico, emitido pela área de Recursos Humanos, no qual serão detalhados os motivos que levaram à aplicação da medida.

Suspensão: Orientar o Colaborador sobre a existência de conduta não aderente às regras internas. Sua aplicação deve acontecer em situações graves e reincidentes, com suspensão do colaborador das suas atividades pelo período determinado entre Recursos Humanos e Gestor da área. A aplicação da segunda suspensão afasta o Colaborador de suas atividades pelo período de 3 dias.

Demissão sem justa causa: Trata-se do encerramento do vínculo de trabalho por iniciativa do empregador, sem que o Colaborador tenha cometido uma infração grave, com o pagamento integral dos seus direitos. Esta medida deve ser adotada quando não existirem elementos que justifiquem a demissão por justa causa.

Demissão por justa causa: Caso haja evidências suficientes para justificar uma demissão por justa causa, essa decisão poderá ser tomada. Deve-se avaliar cuidadosamente os riscos envolvidos antes de tomar a medida. O colaborador será informado da demissão de forma respeitosa, em um local adequado, ou na área de Recursos Humanos, sem exposição pública e seguindo a legislação trabalhista vigente.

Para as situações da aplicação de uma medida disciplinar que o Colaborador se recuse a assinar o documento, este deve ser assinado pelo Gestor e duas testemunhas - oriundas da área de Recursos Humanos e Compliance em campos devidamente indicados no documento.

Além da aplicação de medidas disciplinares, a REAG poderá realizar a comunicação às autoridades competentes, para que sejam adotadas medidas legais cabíveis.

INFORMAÇÕES DE CONTROLE

Vigência: 04/2025 a 04/2026.

Versão	Item alterado	Descrição resumida da alteração	Data da Publicação
01	Elaboração	Elaboração Política	04.2025

RESPONSÁVEIS PELO DOCUMENTO

Etapa	Responsável	Nome da Área
Elaboração	Carlos Eduardo Figueiredo	Compliance
Revisão	Bruno Lajarin Garcia	Compliance, PLDFTP & PPD
Aprovação	Alta Administração	Diretoria REAG