

# POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO



A LÖSUNG está empenhada no reconhecimento e na proteção dos direitos humanos e condições de trabalho em todos os países em que atuamos. Cumprimos todas as leis nacionais aplicáveis e os tratados internacionais relativos aos direitos humanos, direitos sociais, direitos trabalhistas e condições de trabalho, de acordo com os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos e elementos referenciados da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Ao mesmo tempo, respeitamos a soberania das nações em todo o mundo e afirmamos sua principal responsabilidade para proteger os direitos humanos de seus cidadãos. Procuramos fazer negócios com parceiros - clientes, fornecedores e contratados - que compartilham o mesmo compromisso com os direitos humanos que temos.

Todos os stakeholders são responsáveis por cumprir esta política que está comunicada internamente e externamente a todos os funcionários, parceiros de negócios e outras partes relevantes. A administração incentivará os funcionários a entenderem a política e as leis aplicáveis relacionadas a ela. A falta de cumprimento desta política, dependendo das circunstâncias, pode resultar em ações disciplinares sérias e até em desligamento.

## **REMUNERAÇÃO JUSTA E**

### **REMUNERAÇÃO IGUAL**

A LÖSUNG pagará aos colaboradores o salário compatível com sua atividade exercida, incluindo e as horas extraordinárias exigidas por lei e os contratos coletivos de trabalho e, se nenhuma dessas leis ou acordos forem aplicáveis, os salários em conformidade com as práticas do mercado. A LÖSUNG não discriminará em termos de remuneração sob qualquer base abrangida pelos padrões de Prevenção de Discriminação e Assédio.

## **TRABALHO**

Todas as pessoas têm o direito de serem consideradas para o trabalho apropriado, e a LÖSUNG cumprirá as leis e regras trabalhistas aplicáveis, incluindo, entre outras, as que regulam as horas de trabalho e as práticas relevantes da indústria. Fornecemos acesso apropriado a um ambiente de trabalho limpo e seguro, incluindo toda a infraestrutura necessária, com base nas normas regulamentadoras e portarias ocupacionais aplicáveis para todos os funcionários e empreiteiros nas instalações sob o controle da LÖSUNG.

## **POLÍTICA DE RECRUTAMENTO ÉTICO**

O trabalho realizado deve ser com base na relação de emprego reconhecida



estabelecida através da legislação trabalhista e prática nacionais. A LÖSUNG não deve discriminar ilegalmente ao decidir qual candidato ou trabalhador é enviado para uma vaga ou atribuição. A LÖSUNG irá garantir que cada candidato é avaliado apenas de acordo com os méritos, qualificação e habilidade para realizar os deveres exigidos pela vaga particular. A LÖSUNG não vai aceitar instruções de clientes ou parceiros que indicam um candidato com uma intenção discriminatória.

## **PREVENÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO**

A LÖSUNG proíbe a discriminação ou o assédio com base na etnia, cor, religião, sexo, origem nacional, idade, deficiência, status de veterano, gravidez, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero ou qualquer outra razão proibida pela lei aplicável. A definição de discriminação da LÖSUNG é consistente com a Convenção nº 111 da OIT sobre Discriminação (Emprego e Ocupação) Artigo 1 (1) POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO 2 (a): qualquer distinção, exclusão ou preferência feita com base em etnia, cor, sexo, religião, opinião política, extração nacional ou origem social, que tem o efeito de anular ou prejudicar a igualdade de

oportunidades ou de tratamento no emprego ou na ocupação.

## **SEGURANÇA**

A LÖSUNG, com base nos requisitos da norma ISO 45001:2018 a qual é certificada tem como objetivos de segurança incidentes ZERO e ferimentos ZERO. Acreditamos que todas as lesões são evitáveis. Os funcionários são obrigados a parar ou se recusar a realizar um trabalho se não for seguro ou não puder ser realizado de forma segura. Todos os funcionários e contratados no local são obrigados a cumprir com a Política Global de Segurança, Saúde e Meio Ambiente da Convenção nº 111 da OIT.

## **POSTURA CORPORATIVA (DIREITO DA MULHER, DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO DAS MINORIAS E DOS POVOS ÍNDIGENAS)**

A LÖSUNG apoia as iniciativas de acesso e permanência de mulheres, LGBTQIA+, pessoas negras, indígenas, e pessoas com deficiência no campo do desenvolvimento sustentável, que encontram inúmeros obstáculos para ocuparem espaços de decisão e poder em nossa sociedade. Algumas de suas premissas:

- Escute e dê crédito a ideias de colegas de trabalho, independentemente de



gênero, orientação sexual, etnia, condição de saúde, origem social, religião ou idade, mantenha a atenção para situações de vulnerabilidade, respeite sua oportunidade de fala e apoie as ideias de suas/seus colegas de trabalho;

- Fale sobre assuntos relacionados a gênero, escute e tenha empatia com quem é vítima de desigualdades – em especial as mulheres, leia sobre o tema e incentive essa discussão nos espaços que circula, seja na organização, reuniões ou palestras;

- Questione e combata o assédio sexual, seja um exemplo de respeito às mulheres e não se cale diante da denúncia ou testemunho a um assédio;

- Questione a ideia de que existem atividades de homens e de mulheres. Nesse sentido, evite atribuir certas atividades apenas a mulheres, simplesmente porque são tidas como “atividades femininas”.

- Seja um exemplo de respeito aos direitos das mulheres, de LGBTQIA+, das pessoas negras e indígenas, pessoas com deficiência e idosas;

- Procure estar sempre informada(o) sobre as políticas de promoção da equidade de gênero em seu ambiente de trabalho, busque divulgá-las e respeitá-las. A implementação de estratégias de promoção de equidade de gênero visa uma

transformação de cultura interna e pode impactar também externamente.

- Respeite a cultura e os valores das comunidades tradicionais.

## **DIREITOS DAS MINORIAS**

A LÖSUNG respeita os direitos legais das minorias e incentiva seus parceiros de negócios a respeitarem as leis e portarias relacionadas a esse tema.

Os direitos legais das minorias e dos povos indígenas inclui, mas não se limitam à:

- Direitos a terra, floresta e água;
- Não participar de nenhuma prática ilegal de despejo forçado;
- Os parceiros deverão obter consentimento livre, prévio e documentado dos povos indígenas sobre se e como realizar atividades comerciais;
- O despejo ilegal e a privação de terras não são aceitos;
- Os fornecedores devem ouvir as preocupações dos residentes e se esforçar para criar impactos positivos através do envolvimento local;
- É incentivado o apoio à criação de empregos locais, fornecimento local, provisão de educação e desenvolvimento de infraestrutura;

## **USO DE FORÇAS DE SEGURANÇA PRIVADA OU PÚBLICA**



Antes de autorizar a entrada de prestadores de serviços ou visitantes na empresa, a recepcionista deve entrar em contato com o colaborador/setor interno, anunciando a chegada e deverá aguardar a autorização para liberar a entrada do visitante.

Caso o visitante não tenha autorização de entrada, a recepcionista deverá informar ao mesmo a negativa e, em hipótese alguma, abrir o portão. Se o visitante insistir na entrada, a recepcionista deve acionar o gerente de produção e, se necessário, acionar a polícia (190).

Em hipótese alguma, os colaboradores devem:

- Portar armas brancas ou de fogo nas dependências da empresa, com exceção da polícia (militar, civil, federal ou municipal)

### **LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO**

A LÖSUNG considera as relações com seus funcionários boas. Embora a LÖSUNG não acredite que os funcionários precisam de terceiros para ficar entre eles e a empresa, reconhecemos que nossos funcionários têm o direito de escolher qual, se alguma organização se juntar, inclusive para determinar se sindicalizar ou não.

### **POIBIÇÃO DE TRABALHO INFANTIL OU FORÇADO**

A LÖSUNG opõe-se ao uso de todas as formas de trabalho infantil, obrigatório ou forçado em nossas operações e espera que nossos clientes e fornecedores demonstrem intolerância similar por tais práticas. O trabalho "forçado" inclui o trabalho conforme definido pela Convenção 29 da OIT sobre trabalho forçado e a Convenção 105 da OIT sobre a abolição do trabalho forçado, além do trabalho exigido por um empregador através da coação, incluindo retenção de alimentos ou terra ou salários, violência física ou sexual, abuso, restrição dos movimentos das pessoas ou bloqueá-los, e a escravidão por dívidas. O termo "criança" é consistente com a Convenção 138 da OIT sobre Idade Mínima e a Convenção 182 da OIT: Piores Formas de Trabalho Infantil e refere-se a qualquer pessoa empregada com menos de 15 anos (ou mais jovem, onde a legislação aplicável específica).

### **PROCEDIMENTO E IMPLEMENTAÇÃO DE RECLAMAÇÃO**

A LÖSUNG implantou um "Programa de Integridade", estruturando inicialmente normas internas de condutas, sendo denominadas "Regulamento interno" e "Políticas de Integridade", estabelecendo compromissos voltados à elaboração de medidas, regras e condutas em completa sintonia com seus padrões de integridade,



legalidade e transparência de seus atos, constando inclusive, para facilitar a compreensão deste Programa.

O Programa de Integridade é um conjunto de medidas, diretrizes e mecanismos para prevenir, detectar, remediar e punir fraudes, atos de corrupção e condutas inadequadas. São procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades com a aplicação efetiva das regras estipuladas no Regulamento interno.

As normas internas da LÖSUNG, são aplicáveis a todos os colaboradores, diretoria, administradores, prestadores de serviços, fornecedores, parceiros de negócios e terceiros envolvidos com a Empresa.

### **CANAL DE DENÚNCIAS**

O Canal de Denúncias é um meio de comunicação com o objetivo de receber informações sobre violações ao Regulamento interno, Leis ou Regulamentos. Instrumento de comunicação interno e externo, disponível ao público geral (como fornecedores, prestadores de serviços e clientes). Todas as 4 situações reportadas serão averiguadas em sigilo, podendo inclusive serem encaminhadas de forma anônima.

### **REGISTRO DE MANIFESTAÇÕES**

Para utilizar o Canal de Denúncias, o Manifestante deve estar conectado à internet e acessar o link:

<https://docs.google.com/forms/d/1j-TPTeg9v4phF8Mt9E8uJKiVgjp1zbyoxc4JvfClwSY/edit>

O Canal permite o registro de manifestações referentes aos seguintes tópicos:

- a) Abuso de poder;
- b) Agressão física;
- c) Apadrinhamento ou favorecimento;
- d) Assédio moral;
- e) Assédio sexual;
- f) Destruição, danos ou furto de ativos;
- g) Discriminação;
- h) Uso ou tráfico de substâncias proibidas;
- i) FCPA ou anticorrupção;
- j) Fraude financeira ou contábil;
- k) Fraude operacional;
- l) Vazamento ou uso indevido de informações;
- m) Violação às leis, e
- n) Não conformidade aos procedimentos e políticas internas.

Para tanto, você deverá escolher a qual destes tópicos a sua manifestação diz respeito e prosseguir no preenchimento conforme indicado no link. É possível que a manifestação seja registrada de forma



anônima, na qual nenhum dado pessoal identificador do Manifestante será solicitado, ou de forma identificada, na qual serão solicitados seus dados pessoais, como cargo, setor, e-mail, telefone e celular. Em todas as situações, as informações que você nos enviar serão tratadas de forma absolutamente confidencial e medidas de segurança serão aplicadas na apuração dos fatos. A identificação permitirá uma ação mais efetiva da LÖSUNG. No entanto, é necessário esclarecer que ainda que a LÖSUNG adote todas as medidas técnicas e salvaguardas necessárias na intermediação da manifestação, para situações pontuais a LÖSUNG não poderá assegurar que as partes envolvidas na denúncia não serão capazes de deduzir a identidade do Manifestante, mesmo que intermediada de forma anônima. Durante o registro, o Manifestante deve descrever os motivos e suspeitas que o levaram ao

Canal de Denúncias, incluindo a descrição da situação, as pessoas e testemunhas envolvidas, a data de ocorrência (seja ela passada, presente ou futura), o local, a causa ou motivo, bem como possíveis provas relacionadas ao caso em concreto, tais como imagens, vídeos, gravações de voz ou documentos (caso existam). As provas podem ser anexadas por você, no local apropriado, conforme indicado no link. Em 5 seguida, a denúncia será analisada e classificada, e a LÖSUNG verificará a procedência das informações fornecidas pelo Manifestante, adotando, sempre que necessário, medidas corretivas e disciplinares, referentes às irregularidades identificadas. Os dados pessoais informados no registro, bem como aqueles coletados a partir do acesso e utilização do Canal de Denúncias, estarão sujeitos aos termos apresentados pela Política de Privacidade do Canal de Denúncias.

---

Bruno Bacelar de Freitas  
CEO  
Diadema, março 2024  
Revisão 01

# HUMAN RIGHTS POLICY AND WORKING CONDITIONS





LÖSUNG is committed to recognising and protecting human rights and working conditions in all the countries in which we operate. We comply with all applicable national laws and international treaties concerning human rights, social rights, labour rights and working conditions, in accordance with the principles of the Universal Declaration of Human Rights and referenced elements of the International Labour Organisation's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. At the same time, we respect the sovereignty of nations around the world and affirm their primary responsibility to protect the human rights of their citizens. We seek to do business with partners - customers, suppliers and contractors - who share the same commitment to human rights as we do.

All stakeholders are responsible for complying with this policy, which is communicated internally and externally to all employees, business partners and other relevant parties. Management will encourage employees to understand the policy and the applicable laws relating to it. Failure to comply with this policy, depending on the circumstances, may result in serious disciplinary action and even dismissal.

## **FAIR REMUNERATION AND EQUAL PAY**

LÖSUNG shall pay employees wages commensurate with their work, including overtime as required by law and collective labour agreements and, if no such laws or agreements apply, wages in accordance with market practice. LÖSUNG will not discriminate in terms of remuneration on any basis covered by the Prevention of Discrimination and Harassment standards.

### **WORK**

Everyone has the right to be considered for appropriate work, and LÖSUNG will comply with applicable labour laws and rules, including but not limited to those regulating working hours and relevant industry practices. We provide appropriate access to a clean and safe working environment, including all necessary infrastructure, on the basis of applicable occupational regulations and ordinances for all employees and contractors at facilities under LÖSUNG's control.

### **POLICY ON ETHICAL RECRUITMENT**

The work performed must be on the basis of the recognised employment relationship established through national labour law and practice. LÖSUNG shall not unlawfully discriminate when deciding which candidate or worker is sent to a vacancy or assignment. LÖSUNG will ensure that each candidate is assessed only according to merit, qualification and ability to perform





the duties required by the particular vacancy. LÖSUNG will not accept instructions from customers or partners who appoint a candidate with discriminatory intent.

## **PREVENTING DISCRIMINATION AND HARASSMENT**

LÖSUNG prohibits discrimination or harassment on the basis of race, colour, religion, sex, national origin, age, disability, veteran status, pregnancy, sexual orientation, gender identity or expression or any other ground prohibited by applicable law. LÖSUNG's definition of discrimination is consistent with ILO Convention 111 Discrimination (Employment and Occupation) Article 1 (1) HUMAN RIGHTS AND WORKING CONDITIONS POLICY 2 (a): any distinction, exclusion or preference made on the basis of ethnics, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation.

## **SECURITY**

LÖSUNG, based on the requirements of the ISO 45001:2018 standard to which it is certified, has ZERO incidents and ZERO injuries as its safety objectives. We believe that all injuries are preventable. Employees

are obliged to stop or refuse to carry out work if it is unsafe or cannot be carried out safely. All employees and contractors on site are required to comply with the ILO Convention 111 Global Safety, Health and Environment Policy.

## **CORPORATE STANCE (WOMEN'S RIGHTS, DIVERSITY, EQUITY AND INCLUSION OF MINORITIES AND INDIGENOUS PEOPLES)**

LÖSUNG supports initiatives for women, LGBTQIA+ people, black people, indigenous people and people with disabilities to access and remain in the field of sustainable development, as they encounter numerous obstacles to occupying decision-making and power spaces in our society. Some of its premises:

- Listen to and give credit to the ideas of co-workers, regardless of gender, sexual orientation, ethnicity, health condition, social origin, religion or age, keep an eye out for situations of vulnerability, respect their opportunity to speak and support the ideas of your co-workers;
- Talk about gender-related issues, listen to and empathise with those who are victims of inequality - especially women, read up on the subject and encourage this discussion in the spaces you circulate,



whether in the organisation, meetings or lectures;

- Question and combat sexual harassment, be an example of respect for women and don't be silent when you report or witness harassment;

- Question the idea that there are male and female activities. In this sense, avoid attributing certain activities only to women, simply because they are considered 'female activities'.

- Be an example of respect for the rights of women, LGBTQIA+ people, black and indigenous people, people with disabilities and the elderly;

- Make sure you are always informed about policies to promote gender equality in your work environment, and try to publicise and respect them. Implementing strategies to promote gender equality aims to transform the internal culture and can also have an impact externally.

- Respect the culture and values of traditional communities.

## MINORITY RIGHTS

LÖSUNG respects the legal rights of minorities and encourages its business partners to respect the laws and ordinances relating to this issue.

The legal rights of minorities and indigenous peoples include, but are not limited to:

- Rights to land, forest and water;

- Do not participate in any illegal practice of forced eviction;

- Partners must obtain free, prior and documented consent from indigenous peoples on whether and how to carry out commercial activities;

- Illegal eviction and deprivation of land are not accepted;

- Suppliers should listen to residents' concerns and endeavour to create positive impacts through local involvement;

- Support for local job creation, local sourcing, education provision and infrastructure development is encouraged;

## USE OF PRIVATE OR PUBLIC SECURITY FORCES

Before authorising service providers or visitors to enter the company, the receptionist must contact the employee/internal department to announce their arrival and wait for authorisation to let the visitor in.

If the visitor is not authorised to enter, the receptionist must inform them of this and under no circumstances open the gate. If the visitor insists on entering, the receptionist should contact the production manager and, if necessary, the police (190).

Under no circumstances should employees:

- Carrying firearms or weapons on company premises, with the exception of



the police (military, civil, federal or municipal).

### **FREEDOM OF ASSOCIATION**

LÖSUNG considers relations with its employees to be good. Although LÖSUNG does not believe that employees need a third party to stand between them and the company, we recognise that our employees have the right to choose which, if any, organisations to join, including to determine whether or not to unionise.

### **PROHIBITION OF CHILD OR FORCED LABOUR**

LÖSUNG opposes the use of all forms of child, compulsory or forced labour in our operations and expects our customers and suppliers to show similar intolerance for such practices. Forced labour includes work as defined by ILO Convention 29 on Forced Labour and ILO Convention 105 on the Abolition of Forced Labour, as well as work required by an employer through coercion, including withholding food or land or wages, physical or sexual violence, abuse, restricting people's movements or blocking them, and debt bondage. The term 'child' is consistent with ILO Convention 138 on Minimum Age and ILO Convention 182: Worst Forms of Child Labour and refers to any employed person

under the age of 15 (or younger, where applicable legislation specifies).

### **COMPLAINTS PROCEDURE AND IMPLEMENTATION**

LÖSUNG has set up an 'Integrity Programme', initially structuring internal rules of conduct, called 'Internal Regulations' and 'Integrity Policies', establishing commitments aimed at drawing up measures, rules and conduct in complete harmony with its standards of integrity, legality and transparency of its actions, including, to facilitate understanding of this Programme.

The Integrity Programme is a set of measures, guidelines and mechanisms to prevent, detect, remedy and punish fraud, corruption and misconduct. It consists of internal integrity procedures, audits and incentives to report irregularities, with the effective application of the rules stipulated in the Internal Regulations.

LÖSUNG's internal rules apply to all employees, management, directors, service providers, suppliers, business partners and third parties involved with the company.

### **COMPLAINTS CHANNEL**

The Whistleblowing Channel is a means of communication with the aim of receiving information about violations of the Internal



Regulations, Laws or Regulations. It is an internal and external communication tool, available to the general public (such as suppliers, service providers and clients). All situations reported will be investigated in confidence and can even be forwarded anonymously.

## **REGISTERING PROTESTS**

To use the Whistleblowing Channel, you must be connected to the internet and access the link:

<https://docs.google.com/forms/d/1j-TPTeg9v4phF8Mt9E8uJKiVgjp1zbyoxc4JvfClwSY/edit>

The channel allows you to register your concerns on the following topics:

- a)** Abuse of power;
- b)** Physical aggression;
- c)** Sponsorship or favouritism;
- d)** Bullying;
- e)** Sexual harassment;
- f)** Destruction, damage or theft of assets;
- g)** Discrimination;
- h)** Use or trafficking of prohibited substances;
- i)** FCPA or anti-corruption;
- j)** Financial or accounting fraud;
- k)** Operational fraud;
- l)** Leakage or misuse of information;
- m)** Violation of laws, and

- n)** Non-compliance with internal procedures and policies.

To do this, you must choose which of these topics your complaint concerns and proceed to fill it in as indicated in the link. It is possible to register your complaint anonymously, in which no personal data identifying you will be requested, or identifiably, in which your personal data will be requested, such as position, sector, email, telephone and mobile phone. In all situations, the information you send us will be treated in the strictest confidence and security measures will be applied to ascertain the facts. Identification will enable LÖSUNG to take more effective action. However, it must be made clear that even if LÖSUNG adopts all the necessary technical measures and safeguards when brokering the complaint, for specific situations LÖSUNG cannot guarantee that the parties involved in the complaint will not be able to deduce the identity of the Complainant, even if brokered anonymously. During registration, the Reporting Party must describe the reasons and suspicions that led him/her to the Reporting Channel, including a description of the situation, the persons and witnesses involved, the date of occurrence (whether past, present or future), the location, the cause or reason, as well as possible evidence relating to the specific case, such



as images, videos, voice recordings or documents (if any). The evidence can be attached by you in the appropriate place, as indicated in the link. The complaint will then be analysed and classified, and LÖSUNG will check whether the information provided by the Complainant is correct and, where necessary, take

corrective and disciplinary measures in respect of the irregularities identified. The personal data provided in the registration, as well as that collected from accessing and using the Reporting Channel, will be subject to the terms set out in the Reporting Channel's Privacy Policy.

---

Bruno Bacelar de Freitas  
CEO  
Diadema, março 2024  
Revision 01

# POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y CONDICIONES DE TRABAJO



LÖSUNG se compromete a reconocer y proteger los derechos humanos y las condiciones de trabajo en todos los países en los que operamos. Cumplimos todas las leyes nacionales aplicables y los tratados internacionales relativos a los derechos humanos, los derechos sociales, los derechos laborales y las condiciones de trabajo, de acuerdo con los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los elementos de referencia de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Al mismo tiempo, respetamos la soberanía de las naciones de todo el mundo y afirmamos su responsabilidad primordial de proteger los derechos humanos de sus ciudadanos. Buscamos hacer negocios con socios - clientes, proveedores y contratistas- que compartan el mismo compromiso con los derechos humanos que nosotros.

Todos los stakeholders son responsables del cumplimiento de esta política, que se comunica interna y externamente a todos los empleados, socios comerciales y otras partes pertinentes. La dirección animará a los empleados a comprender la política y las leyes aplicables relacionadas con ella. El incumplimiento de esta política, dependiendo de las circunstancias, puede

dar lugar a medidas disciplinarias graves e incluso al despido.

## **RETRIBUCIÓN JUSTA E IGUALDAD SALARIAL**

LÖSUNG pagará a los empleados salarios acordes con su trabajo, incluidas las horas extraordinarias según lo exijan la ley y los convenios colectivos de trabajo y, en caso de que no se apliquen dichas leyes o convenios, salarios acordes con las prácticas del mercado. LÖSUNG no discriminará en términos de remuneración sobre ninguna base contemplada en las normas de Prevención de la Discriminación y el Acoso.

## **TRABAJO**

Todos tienen derecho a ser considerados para un trabajo apropiado, y LÖSUNG cumplirá con las leyes y normas laborales aplicables, incluidas, entre otras, las que regulan las horas de trabajo y las prácticas pertinentes de la industria. Proporcionamos un acceso adecuado a un entorno de trabajo limpio y seguro, incluida toda la infraestructura necesaria, basado en las normativas y ordenanzas laborales aplicables para todos los empleados y contratistas en las instalaciones bajo el control de LÖSUNG.

## **POLÍTICA ÉTICA DE CONTRATACIÓN**





El trabajo realizado debe basarse en la relación laboral reconocida y establecida a través de la legislación y la práctica laboral nacional. LÖSUNG no discriminará ilegalmente al decidir qué candidato o trabajador se envía a una vacante o asignación. LÖSUNG se asegurará de que cada candidato sea evaluado únicamente en función de sus méritos, cualificación y capacidad para desempeñar las funciones requeridas por la vacante concreta. LÖSUNG no aceptará instrucciones de clientes o socios que designen a un candidato con intención discriminatoria.

## **PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO**

LÖSUNG prohíbe la discriminación o el acoso por motivos de etnia, color, religión, sexo, origen nacional, edad, discapacidad, condición de veterano, embarazo, orientación sexual, identidad o expresión de género o cualquier otro motivo prohibido por la legislación aplicable. La definición de discriminación de LÖSUNG es coherente con el Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación) Artículo 1 (1) POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y CONDICIONES DE TRABAJO 2 (a): toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de etnia, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad

de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

## **SEGURIDAD**

LÖSUNG, basándose en los requisitos de la norma ISO 45001:2018 a la que está certificada, tiene CERO incidentes y CERO lesiones como objetivos de seguridad. Creemos que todas las lesiones se pueden prevenir. Los empleados están obligados a detener o negarse a realizar un trabajo si es inseguro o no puede llevarse a cabo de forma segura. Todos los empleados y contratistas de la obra deben cumplir el Convenio 111 de la OIT sobre Política Global de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

## **POSTURA EMPRESARIAL (DERECHOS DE LA MUJER, DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN DE MINORÍAS Y PUEBLOS INDÍGENAS)**

LÖSUNG apoya iniciativas para que las mujeres, las personas LGBTQIA+, las personas negras, los indígenas y las personas con discapacidad puedan acceder y permanecer en el ámbito del desarrollo sostenible, ya que encuentran numerosos obstáculos para ocupar espacios de decisión y poder en nuestra sociedad. Algunas de sus premisas:



- Escuche y dé crédito a las ideas de los compañeros de trabajo, independientemente de su sexo, orientación sexual, etnia, estado de salud, origen social, religión o edad, esté atento a las situaciones de vulnerabilidad, respete su oportunidad de hablar y apoye las ideas de sus compañeros;

- Habla de cuestiones de género, escucha y empatiza con quienes son víctimas de la desigualdad -especialmente las mujeres-, lee sobre el tema y fomenta este debate en los espacios por los que circulas, ya sea en la organización, reuniones o conferencias;

- Cuestiona y combate el acoso sexual, sé un ejemplo de respeto a las mujeres y no te calles cuando denuncies o seas testigo de un acoso;

- Cuestionar la idea de que existen actividades masculinas y femeninas. En este sentido, evitar atribuir ciertas actividades sólo a las mujeres, simplemente porque se consideran «actividades femeninas».

- Ser un ejemplo de respeto a los derechos de las mujeres, LGBTQIA+, población negra e indígena, personas con discapacidad y ancianos;

- Asegúrate de estar siempre informado sobre las políticas de fomento de la igualdad de género en tu entorno laboral, e intenta darlas a conocer y respetarlas. La aplicación de estrategias para promover la

igualdad de género tiene por objeto transformar la cultura interna y también puede repercutir en el exterior.

- Respetar la cultura y los valores de las comunidades tradicionales.

## **DERECHOS DE LAS MINORÍAS**

LÖSUNG respeta los derechos legales de las minorías y anima a sus socios comerciales a respetar las leyes y ordenanzas relativas a esta cuestión.

Los derechos legales de las minorías y los pueblos indígenas incluyen, entre otros:

- Derechos sobre la tierra, los bosques y el agua;

- No participar en ninguna práctica ilegal de desalojo forzoso;

- Los socios deben obtener el consentimiento libre, previo y documentado de los pueblos indígenas sobre la conveniencia y el modo de llevar a cabo actividades comerciales;

- El desalojo ilegal y la privación de tierras son inaceptables;

- Los proveedores deben escuchar las preocupaciones de los residentes y esforzarse por crear efectos positivos mediante la participación local;

- Se fomenta la creación de empleo local, el abastecimiento local, la educación y el desarrollo de infraestructuras;

## **USO DE FUERZAS DE SEGURIDAD**

### **PRIVADAS O PÚBLICAS**



Antes de autorizar la entrada en la empresa de prestadores de servicios o visitantes, el recepcionista debe ponerse en contacto con el empleado/departamento interno para anunciar su llegada y debe esperar a recibir la autorización antes de permitir la entrada del visitante.

Si el visitante no está autorizado a entrar, el recepcionista debe informarle de ello y en ningún caso abrir la puerta. Si el visitante insiste en entrar, el recepcionista debe ponerse en contacto con el jefe de producción y, si es necesario, con la policía (190).

Bajo ninguna circunstancia deben los empleados:

- Llevar armas de fuego o armas en las instalaciones de la empresa, con la excepción de la policía (militar, civil, federal o municipal).

### **LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO**

LÖSUNG considera que las relaciones con sus empleados son buenas. Aunque LÖSUNG no cree que los empleados necesiten una tercera parte que se interponga entre ellos y la empresa, reconocemos que nuestros empleados tienen derecho a elegir a qué organizaciones afiliarse, si es que quieren afiliarse a alguna, incluida la decisión de sindicarse o no.

### **PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL O FORZADO**

LÖSUNG se opone al uso de todas las formas de trabajo infantil, obligatorio o forzado en nuestras operaciones y espera que nuestros clientes y proveedores muestren una intolerancia similar ante tales prácticas. El trabajo «forzoso» incluye el trabajo definido por el Convenio 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso y el Convenio 105 de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso, así como el trabajo exigido por un empleador mediante coacción, incluida la retención de alimentos o tierras o salarios, la violencia física o sexual, el abuso, la restricción de los movimientos de las personas o el bloqueo de los mismos, y la servidumbre por deudas. El término «niño» es coherente con el Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima y el Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, y se refiere a cualquier persona empleada menor de 15 años (o menor, cuando la legislación aplicable lo especifique).

### **PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN Y APLICACIÓN**

LÖSUNG ha puesto en marcha un «Programa de Integridad», estructurando inicialmente normas internas de conducta, denominadas «Reglamento Interno» y «Políticas de Integridad», estableciendo



compromisos encaminados a elaborar medidas, normas y conductas en total armonía con sus estándares de integridad, legalidad y transparencia de sus actuaciones, entre otros, para facilitar la comprensión de este Programa.

El Programa de Integridad es un conjunto de medidas, directrices y mecanismos para prevenir, detectar, remediar y castigar el fraude, la corrupción y las conductas indebidas. Se trata de procedimientos internos de integridad, auditoría y fomento de la denuncia de irregularidades, con la aplicación efectiva de las normas estipuladas en el Reglamento Interno.

Las normas internas de LÖSUNG se aplican a todos los empleados, directivos, administradores, proveedores de servicios, proveedores, socios comerciales y terceros relacionados con la empresa.

### **CANAL DE DENUNCIAS**

El Canal de Denuncias es un medio de comunicación con el objetivo de recibir información sobre violaciones del Reglamento Interno, Leyes o Normativas. Es una herramienta de comunicación interna y externa, disponible para el público en general (como proveedores, prestadores de servicios y clientes). Todas las situaciones comunicadas serán investigadas de forma confidencial e incluso pueden ser transmitidas de forma anónima.

### **REGISTRO DE PROTESTAS**

Para utilizar el Canal de Denuncias, el Manifestante debe estar conectado a Internet y acceder al enlace:

<https://docs.google.com/forms/d/1j-TPTeg9v4phF8Mt9E8uJKiVgjp1zbyoxc4JvfClwSY/edit>

El Canal permite registrar denuncias sobre los siguientes temas:

- a)** Abuso de poder;
- b)** Agresión física
- c)** Patrocinio o favoritismo;
- d)** Acoso escolar;
- e)** Acoso sexual;
- f)** Destrucción, daños o robo de bienes;
- g)** Discriminación;
- h)** Consumo o tráfico de sustancias prohibidas;
- i)** FCPA o anticorrupción;
- j)** Fraude financiero o contable;
- k)** Fraude operativo;
- l)** Filtración o uso indebido de la información;
- m)** Violación de las leyes, y
- n)** Incumplimiento de los procedimientos y políticas internos.

Para ello, debe elegir a cuál de estos temas se refiere su queja y proceder a rellenarla tal y como se indica en el enlace. Es posible registrar su queja de



forma anónima, en la que no se le solicitará ningún dato personal que le identifique, o de forma identificable, en la que se le solicitarán sus datos personales, tales como cargo, sector, correo electrónico, teléfono fijo y móvil. En todas las situaciones, la información que nos envíes será tratada con la más estricta confidencialidad y se aplicarán medidas de seguridad para esclarecer los hechos. La identificación permitirá a LÖSUNG tomar medidas más eficaces. No obstante, debe quedar claro que aunque LÖSUNG adopte todas las medidas técnicas y salvaguardas necesarias a la hora de intermediar en la reclamación, para situaciones concretas LÖSUNG no puede garantizar que las partes implicadas en la reclamación no puedan deducir la identidad del Reclamante, aunque se intermedie de forma anónima. Al registrarse, deberá describir los motivos y sospechas que le han llevado al Canal de Denuncias,

incluyendo una descripción de la situación, las personas y testigos implicados, la fecha de ocurrencia (ya sea pasada, presente o futura), el lugar, la causa o motivo, así como posibles pruebas relacionadas con el caso concreto, como imágenes, vídeos, grabaciones de voz o documentos (si los hubiera). Puede adjuntar las pruebas en el lugar adecuado, tal y como se indica en el enlace. A continuación, se analizará y clasificará la denuncia, y LÖSUNG comprobará si la información facilitada por el Denunciante es correcta y, en su caso, adoptará medidas correctoras y disciplinarias respecto de las irregularidades detectadas. Los datos personales facilitados en el registro, así como los recabados a partir del acceso y uso del Canal de Denuncias, estarán sujetos a los términos establecidos en la Política de Privacidad del Canal de Denuncias.

---

Bruno Bacelar de Freitas  
CEO  
Diadema, março 2024  
Revisão 01