
	<p>GOVERNANÇA CORPORATIVA</p>	Documento	Política Antidiscriminação e Antiassédio
		Versão Atual	0
		Versão Anterior	*
		Emissão	Qualidade, Jun/2023
		Supervisão	CMET, Jun/2023
		Revisão	Qualidade, Jun/2023
		Aprovação	Conselho de Administração
		Vigência	Provisória
		Revisão	Quando da validação do conteúdo do documento por parte da Diretoria.

## POLÍTICA DE ANTIDISCRIMINAÇÃO E ANTIASSÉDIO

	<p style="text-align: center;">GOVERNANÇA CORPORATIVA</p>	Documento	Política Antidiscriminação e Antiassédio
		Versão Atual	0
		Versão Anterior	*
		Emissão	Qualidade, Jun/2023
		Supervisão	CMET, Jun/2023
		Revisão	Qualidade, Jun/2023
		Aprovação	Conselho de Administração
		Vigência	Provisória
		Revisão	Quando da validação do conteúdo do documento por parte da Diretoria.

## POLÍTICA DE ANTIDISCRIMINAÇÃO E ANTIASSÉDIO

### 1. OBJETIVO

A TERMACO não tolera qualquer forma de discriminação ou assédio. Por isso, adotamos uma Política Antiassédio e Antidiscriminação para prevenir e combater a discriminação, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho. As disposições desta Política complementam as diretrizes estabelecidas pelo Código de Conduta pelas demais políticas estabelecidas.

### 2. APLICABILIDADE

As diretrizes dessa Política se aplicam a todas e todos os colaboradores da TERMACO, em qualquer nível hierárquico, sejam conselheiros, no exercício das suas funções, lideranças e colaboradores. Se aplicam também a terceiros como parceiros, fornecedores e prestadores de serviços ou qualquer público que se relacione com a TERMACO.

### 3. DIRETRIZES

#### 3.1 DIRETRIZES GERAIS

A TERMACO proíbe que seus Colaboradores pratiquem atos discriminatórios e de assédio. Quaisquer condutas que se enquadrem nestas definições, de forma a causar desconforto, e até mesmo dano a outro(s) Colaborador(es), não serão toleradas pela instituição. A TERMACO buscará resolver estas situações conforme a demanda de cada caso com o objetivo de sempre proteger a vítima e garantir sua segurança em seu Local de Trabalho.

Destaca-se que ações afirmativas para melhor inclusão de Colaboradores que impliquem em tratamento diverso do usual para atender às suas necessidades não serão proibidas, e sim incentivadas pela instituição como forma de criar um ambiente mais acolhedor e sem exclusão.


Para evitar mal-entendidos, é importante esclarecer os conceitos envolvidos:

##### 3.1.1 DISCRIMINAÇÃO

A discriminação pode ocorrer em diversos contextos, de indivíduo para indivíduo ou de grupos para indivíduos e pode se manifestar através da discriminação social, étnica, política, religiosa, etária, de sexualidade, de gênero, quanto às deficiências, entre outros.

A TERMACO considera discriminação qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha como resultado a alteração da igualdade de tratamento dentro do ambiente de trabalho, de modo a prejudicar o Colaborador vítima da ação.

A TERMACO incentivará ações positivas que visem garantir a igualdade entre os Colaboradores, ainda que signifiquem tratá-los de forma desigual, desde que possibilitem a equidade nas relações.

	<p style="text-align: center;"><b>GOVERNANÇA CORPORATIVA</b></p>	Documento	Política Antidiscriminação e Antiassédio
		Versão Atual	0
		Versão Anterior	*
		Emissão	Qualidade, Jun/2023
		Supervisão	CMET, Jun/2023
		Revisão	Qualidade, Jun/2023
		Aprovação	Conselho de Administração
		Vigência	Provisória
		Revisão	Quando da validação do conteúdo do documento por parte da Diretoria.

### 3.1.2 ASSÉDIO

O assédio é configurado como uma atitude abusiva que importuna ou perturbadora de modo repetitivo. Podem ser comportamentos físicos, verbais ou não verbais que intimidam ou ridicularizam outro indivíduo. O assédio pode se manifestar de diferentes formas, por motivos associados às características étnicas, políticas, religiosas, sociais, etárias, físicas, de sexualidade ou de gênero da vítima. Uma conduta individualmente trivial pode configurar assédio quando for repetitiva e, por isso, incômoda e desgastante à vítima.

#### 3.1.2.1 ASSÉDIO MORAL

O Assédio Moral se configura pela exposição de um indivíduo a situação humilhante e constrangedora durante o exercício de suas funções, que se repetem e estendem durante a jornada de trabalho. É uma conduta abusiva, configurada através de gestos, palavras, comportamentos inadequados e atitudes que vão além dos limites comumente aceitos pela convivência social. A repetição da conduta abusiva atenta contra a personalidade, dignidade e integridade psíquica ou física da vítima.

#### 3.1.2.2 ASSÉDIO SEXUAL


O Assédio Sexual é definido como toda forma de abordagem, verbal ou física, que visa a obter vantagens sexuais da vítima utilizando-se da hierarquia da relação de trabalho. O assédio sexual pode se manifestar em contato físico indesejado bem como em piadas, trocadilhos ou comentários quaisquer com conotação sexual que humilhem, envergonhem ou causem alguma forma de importunação à vítima.

A **TERMACO** não tolera nenhuma forma de assédio, e estende a proibição a ações de mesmo tipo executadas por indivíduos que não possuam relação hierárquica com a vítima.

### 3.2 DIRETRIZES ESPECÍFICAS

A discriminação e o assédio podem se apresentarem de várias maneiras, todas elas inaceitáveis, como descrito nos exemplos a seguir:

- Piadas, insultos, ameaças e outros comportamentos indesejáveis que façam referência a raça, cor, sexo, idade, religião, nacionalidade, descendência, cidadania, deficiência física, status social ou econômico, escolaridade.
- Usar a diversidade para criar apelidos pejorativos aos colaboradores, devido às características físicas, escolhas religiosas etc.
- Fazer críticas pejorativas à forma como o colaborador se veste, desrespeitando o estilo de cada um. Uma pessoa pode gostar de um acessório, mesmo que este não atenda às últimas tendências da moda.
- Fazer comentários sobre a aparência da pessoa referindo-se, por exemplo, ao peso, à cor dos cabelos, à altura etc.
- Promover humilhação do colaborador diante de um cliente, apenas para justificar uma falha em algum procedimento ou atraso na entrega de serviços.
- Afirmar em voz alta que o trabalho realizado pelo colaborador não tem valor algum e que tudo não passa de "lixo" e perda de tempo.

	<b>GOVERNANÇA CORPORATIVA</b>	Documento	Política Antidiscriminação e Antiassédio
		Versão Atual	0
		Versão Anterior	*
		Emissão	Qualidade, Jun/2023
		Supervisão	CMET, Jun/2023
		Revisão	Qualidade, Jun/2023
		Aprovação	Conselho de Administração
		Vigência	Provisória
		Revisão	Quando da validação do conteúdo do documento por parte da Diretoria.

- Boicotar o colaborador sobre informações relevantes ou mesmo não oferecer materiais necessários para o desempenho das atividades laborais, de forma proposital.
- Fazer contato físico inapropriado incluindo, por exemplo, uma massagem no pescoço que, embora seja inocente, não seja desejada pela outra parte.
- Mostrar objetos, fotos e figuras com conotação sensual ou sexual.
- Enviar mensagens eletrônicas com conteúdo ofensivo ou sexual, sejam fotos, imagens ou textos.
- Fazer convites para relacionamento sexual.
- Comportamentos ou insinuações de caráter sexual, pedidos de favores sexuais, atitudes verbais ou físicas de natureza sexual.
- Conduta verbal ou física que perturbe o desempenho de outro colaborador, ou que crie medo ou hostilidade no ambiente de trabalho.

#### 4. REMEDIAR

A TERMACO disponibiliza um canal de denúncias confidencial e sigiloso, destinado aos públicos internos e externos que tenham conhecimento de qualquer situação que contrarie os princípios estabelecidos nesta e nas outras políticas. A apuração das denúncias será conduzida de forma imparcial e independente, por meio da área de Compliance Corporativo, responsável pelo controle da aplicação de medidas corretivas apropriadas nos casos comprovados de violação. Além disso, a TERMACO possui mecanismo de proteção ao denunciante, objetivando impedir qualquer retaliação ou vazamento sobre sua identidade, e fornece suporte e aconselhamentos para aqueles em que for possível o contato, além de utilizar os casos solucionados como fonte de aprendizado contínuo, identificando melhorias.

O contato para denúncia pode ser realizado por:

- Acesso eletrônico pelo e-mail: [termaco@helloethics.com](mailto:termaco@helloethics.com) ou [etica@termaco.com.br](mailto:etica@termaco.com.br)
- Acesso via Canal de Ouvidoria: 0800 888 7770 / <https://www.helloethics.com/termaco/pt/main.html>

Qr Code (Canal de Ouvidoria)




#### 5. TREINAMENTO E IMPLEMENTAÇÃO

Os colaboradores de todos os cargos, inclusive alta liderança, e os fornecedores de produtos e/ou serviços devem receber treinamento sobre esta Política Antidiscriminação e Antiassédio na ocasião de seu lançamento e de alterações em seu conteúdo. Os novos colaboradores receberão o treinamento no momento da integração em sua admissão. No momento dos treinamentos todos devem se comprometer a cumpri-la. A Política Antidiscriminação e Antiassédio também será divulgada de forma ampla entre os fornecedores, clientes, investidores e outros públicos de relacionamento da TERMACO nos canais de comunicação com cada público.

#### 6. ATUALIZAÇÃO E REVISÃO

O combate à discriminação e ao assédio na cadeia de valor do negócio é um processo contínuo, que exige avaliações permanentes, já que mudanças em nossas relações comerciais e operação podem gerar novos impactos reais ou potenciais. Por isso, esta política será revisada e atualizada a cada dois anos, sempre que

	<p style="text-align: center;"><b>GOVERNANÇA CORPORATIVA</b></p>	Documento	Política Antidiscriminação e Antiassédio
		Versão Atual	0
		Versão Anterior	*
		Emissão	Qualidade, Jun/2023
		Supervisão	CMET, Jun/2023
		Revisão	Qualidade, Jun/2023
		Aprovação	Conselho de Administração
		Vigência	Provisória
		Revisão	Quando da validação do conteúdo do documento por parte da Diretoria.

forem identificadas novas tendências relevantes no combate ao assédio e à discriminação ou houver mudanças significativas nos aspectos estratégicos da TERMACO, à critério das instâncias responsáveis.

## 7. RESPONSABILIDADES

O combate à discriminação e ao assédio é responsabilidade de todos os envolvidos nas operações e cadeia de valor da TERMACO, independentemente de sua área de atuação ou nível hierárquico. Todas as áreas do negócio são responsáveis por cumprir com os princípios e diretrizes desta Política em suas atividades, processos e tomadas de decisão, buscando a melhoria contínua e o alinhamento com os compromissos voluntários assumidos pela TERMACO. Em caso de dúvidas e sugestões sobre o conteúdo desta política, o contato deve ser realizado pelo canal de Ouvidoria.

## 8. CONSEQUENCIAS DE VIOLAÇÕES DA POLÍTICA

Violações à esta Política podem ensejar a adoção de medidas disciplinares ou outras medidas permitidas por lei. O processo de avaliação quanto à apuração dos fatos, incluindo a investigação deve ser justo, imparcial e transparente. Com base nas conclusões obtidas, a

TERMACO irá adotar as medidas necessárias, bem como irá cooperar com as autoridades e poderá, quando apropriado, adotar medidas legais contra os empregados ou parceiros que tiverem adotado comportamento inapropriado em relação ao que consta descrito nesta Política.

## 9. DISPOSIÇÕES FINAIS

9.1 Esta Política de Direitos Humanos, documento integrante e indissociável da Governança Corporativa, passa a vigor a partir da aprovação pela PRESIDÊNCIA e a VICE-PRESIDÊNCIA do GRUPO TERMACO e será revisado e atualizado anualmente, ou sempre que necessário, para demonstrar o cumprimento legal, a governança, a adoção das melhores práticas, bem como, para acompanhar orientações, alterações, inclusões de regência legal, regulatória e normativa aplicáveis.

9.2 Em caso de omissão ou lacuna relacionadas à esta Política e/ou qualquer outro documento integrante da Governança Corporativa, observadas sempre as leis, regulamentos, contratos, normas e boas práticas de governança, uma comissão interna será nomeada e será responsável por levantar os subsídios necessários e submetê-los à PRESIDÊNCIA e à VICE-PRESIDÊNCIA do GRUPO TERMACO para avaliação e tomada de decisão.

De Fortaleza, para todas as Unidades da Federação, em abril de 2023.