

1 Propósito

A Techint E&C é um empregador que oferece igualdade de oportunidades e procura fomentar um ambiente de trabalho que atraia e desenvolva talentos de todos os gêneros, nacionalidades, gerações, culturas, religiões e antecedentes, respeitando e valorizando as diferenças individuais.

Conforme este compromisso, a Techint E&C terá um tratamento para todos seus funcionários, bem como os candidatos a empregados, com equidade, e baseada no seu mérito individual, e não aceitará nenhum tipo de Discriminação ou Assédio no seu âmbito de trabalho.

Os funcionários têm direito a trabalhar em um ambiente livre de Discriminação e Assédio, o qual inclui se sentir livres de assédio sexual e de qualquer outra forma de conduta ofensiva.

A Techint E&C espera que seus funcionários interajam entre si e com quaisquer outras pessoas com as quais façam negócios com a Companhia, Subsidiárias ou empresas associadas, com amabilidade, respeito e dignidade, sem importar a hierarquia ou condições contratuais, dentro ou fora do espaço de trabalho.

A Techint E&C se compromete também a proporcionar adaptações razoáveis para pessoas com deficiência e respeitar crenças e práticas religiosas, de acordo com a lei aplicável.

2 Escopo

Esta norma é aplicável para todos os funcionários, empreiteiros, subempreiteiros, intermediários comerciais, fornecedores, assessores, parceiros, e quaisquer que prestarem serviços para ou representando a Techint E&C S.A. e/ou as sociedades por ela controladas direta ou indiretamente (doravante todas elas denominadas "Companhias")

3 Implementação e monitoramento

3.1 Definições

A Techint E&C proíbe todo tipo de Discriminação e Assédio.

A "Discriminação" no ambiente de trabalho inclui (a) qualquer distinção, exclusão ou preferência feita com base na raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que anule ou desdenhe a igualdade de oportunidades ou tratamento no trabalho ou na atividade; e (b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que anule ou desdenhe a igualdade de oportunidades ou o tratamento no trabalho ou atividade conforme a lei aplicável. Qualquer distinção, exclusão ou preferência com respeito a um trabalho em particular baseada nos requerimentos inerentes a ele não configure Discriminação.

"Assédio" consiste em uma conduta inapropriada de uma pessoa, dirigida e ofensiva para outra no local de trabalho, e que o indivíduo sabia ou deveria conscientemente ter sabido, que causaria agravo ou dano. Inclui atos objetáveis, comentários ou exhibições que menosprezam, desprezam ou causem humilhação pessoal ou vergonha, e qualquer ato de intimidação ou ameaça. Também inclui o assédio devido à raça, cor, características físicas, origem, religião ou crenças, sexo (mesmo a gravidez, parto ou condição médica relacionada), gênero ou orientação sexual, idade, estado civil, condição familiar, deficiência, condição médica, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, posição econômica ou qualquer outra causa proibida pelas leis aplicáveis.

O assédio consiste, em geral, em uma série de incidentes, mas pode consistir também em um único incidente sério com impacto duradouro na pessoa.

Embora não exista uma listagem completa de condutas que poderiam ser definidas como Assédio e a lei aplicável pode variar de um país para outro e de estado em estado, alguns exemplos de conduta proibida incluem:

- *Sexual*: insinuações sexuais que não sejam bem-vindas, pedidos de favores sexuais e a conduta verbal, não verbal¹ ou física de natureza sexual que interfiram com a performance no trabalho de uma pessoa ou que criem um ambiente de trabalho intimidador, truculento, humilhante ou sexualmente ofensivo;
- *Bullying*: um padrão repetido de incidentes ou conduta que intimidam, menosprezam, humilham ou fazem sentir vergonha a uma pessoa ou grupo de pessoas. O *Bullying* pode incluir: ações, comentários, demonstrações, insinuações menosprezo, difamar, espalhar rumores, fofocas ou prejudicar a reputação de alguém.
- *Outros tipos*: demonstração de agressividade ou aversão para uma pessoa que provoca um ambiente de trabalho hostil, degradante, humilhante ou ofensivo, interfere sem razão com a performance ou comportamento no trabalho de uma pessoa, ou de qualquer outra maneira afeta severamente suas chances trabalhistas, incluindo violência física ou intimidação, humilhação pública, perseguição, insultos racistas/homofóbicos, envio de mensagens racialmente ofensivas ou depreciativas através de qualquer sistema, meio ou dispositivo, zombar ou brincar, e outras condutas verbais ou físicas de natureza ofensiva.

Além das definições legais específicas de assédio e assédio sexual, se a conduta de um funcionário (ou a conduta de um não funcionário, como um empreiteiro, subempreiteiro, intermediário comercial, fornecedor, assessor, parceiro ou qualquer pessoa que prestar serviços para ou por conta da Techint E&C) puder ser inapropriada ou ofensiva para outra, então essa conduta poderá ser interpretada como inadequada em uma relação de trabalho.

Os funcionários da Techint E&C são estritamente proibidos de cometer assédio contra outros funcionários ou terceiros, tais como clientes, fornecedores, ou empreiteiros externos, com os quais entrem em contato durante, ou como resultado de, suas atividades.

3.2 Principais Responsabilidades

Todo funcionário é responsável por:

- Entender e atender a presente norma;
- Cooperar para manter um ambiente de trabalho respeitoso;
- Contatar e informar a seu Gestor, Recursos Humanos, a Auditoria Interna ou à Linha Transparente (<https://www.bkms-system.com/TechintEC>) caso houver experimentado ou tiver sido testemunha de assédio ou discriminação, ou no caso de perguntas ou dúvidas.

¹ Exemplos de conduta não verbal: exibição de material sexualmente explícito ou material insinuator, gestos sexualmente sugestivos, assobios, olhares lascivos.

Todo Gestor é responsável por:

- Promover um ambiente de trabalho livre de discriminação e assédio;
- Comunicar imediatamente a Recursos Humanos, a Auditoria Interna ou à Linha Transparente (<https://www.bkms-system.com/TechintEC>) caso tiver experimentado ou presenciado discriminação ou assédio ou de ter recebido qualquer relato de assédio ou discriminação.

Recursos Humanos é responsável por:

- Supervisar a implementação e comunicação desta norma, assegurando que todos os funcionários da Techint E&C, obtenham o treinamento pertinente.
- Notificar de imediato a Auditoria Interna sobre qualquer incidente relatado e os setores devem combinar qual deles pesquisará o assunto, considerando a severidade, requerimentos legais e disponibilidade de recursos para tal fim.
- Tomar ações corretivas em coordenação com o jurídico da Techint E&C e a Gerência da área envolvida;
- Informar aos superiores do funcionário, os casos de assédio ou discriminação, quando a severidade justificar essa ação.

Recursos Humanos e Auditoria Interna farão uma pesquisa sobre os incidentes de violação a esta norma que forem relatados a quaisquer deles, em conformidade com as regulamentações juntamente acordadas.

O Jurídico da Techint E&C é responsável por:

- Proporcionar atendimento jurídico para garantir que a investigação seja realizada conforme a lei aplicável;
- Proporcionar assessoria necessária, assegurando que as evidências coletadas possam ser utilizadas ou apresentadas à Justiça;
- Auxiliar a área de Recursos Humanos para impor validamente as sanções disciplinares mais apropriada;

3.3 Relatório de violações

Se um funcionário considerar que está sendo ou foi discriminado ou assediado, violando assim a Política da Companhia, ou tem observado assédio ou discriminação, o funcionário é instado a relatar o fato de forma imediata perante seu Chefe, à área de Recursos Humanos, a Auditoria Interna ou à Linha Transparente (<https://www.bkms-system.com/TechintEC>).

A Techint E&C tem implementada uma Linha Transparente que permite que os funcionários, clientes, fornecedores e outras partes interessadas denunciem, de modo anônimo, qualquer conduta contrária ao Código de Conduta ou seus princípios, incluindo esta norma. A [Linha Transparente](#) opera conforme os procedimentos desenhados pela Auditoria Interna.

Os procedimentos estabelecidos nas seções 3.2 e 3.3 deverão ser observados em todos os casos exceto que as regulamentações locais o requererem diferente, o qual deverá ser confirmado pelo Jurídico da Techint E&C.

3.4 Pesquisas e garantias.

Todos os relatos sobre assédio e discriminação serão tratados com seriedade e com respeito. Todo relato será investigado de forma rápida, com imparcialidade e de maneira metódica. As pessoas envolvidas na revisão e investigação de qualquer possível violação a esta norma deverão tomar medidas conscientes para manter a confidencialidade do fato e das pessoas envolvidas na medida compatível com a necessidade de fazer uma investigação justa, completa e receptiva.

Caso a investigação confirmar que ocorreu o Assédio ou Discriminação, serão tomadas medidas corretivas imediatas e apropriadas para sancionar devidamente e parar a conduta de Assédio ou Discriminação e assim evitar sua reincidência. A ação corretiva pode consistir em uma penalidade disciplinar contra o assediador ou discriminador e até, mesmo, a demissão por causa justificada conforme as leis aplicáveis.

Se a pessoa que cometeu uma violação a esta norma não é funcionário da Techint E&C, mas é empreiteiro, subempreiteiro, intermediário comercial, fornecedor, assessor, parceiro ou qualquer pessoa que presta serviços para ou por conta da Techint E&C, então a Techint E&C, tomará, ou fará com que esse terceiro tome, qualquer ação que resultar razoável e apropriada segundo as circunstâncias para sancionar devidamente e parar a conduta de Assédio ou Discriminação, e assim evitar sua reincidência. De acordo com o caso e no entanto se realizar a investigação, a Techint E&C, poderá adotar medidas –preventivas a fim de proteger a vítima.

3.5 Sem represálias

A Techint E&C proíbe as represálias contra qualquer pessoa por parte de outra por:

- Rejeitar ou protestar pelo Assédio ou Discriminação,
- Relatar Assédio ou Discriminação, ou
- Participar ou cooperar em uma investigação de Assédio ou Discriminação

A represália é uma violação séria a esta norma e deverá ser relatada da mesma maneira que uma denúncia por Discriminação ou Assédio

Registro de mudanças	
Revisão	Observações
00	Documento Original.