



POL-011 Política de Prevenção e Combate à Escravidão Moderna e ao Tráfico de Pessoas

Sumário

1. Objetivo	3
2. Âmbito de Aplicação	3
3. Considerações Gerais	3
4. Vínculos.....	4
5. Conceitos.....	4
6. Diretrizes	5
6.1 Combate à Escravidão Moderna.....	5
6.2 Por que Prevenir e Combater a Escravidão Moderna.....	6
6.3 Avaliação de Risco de Escravidão Moderna	7
6.4 Instrumentos Normativos Relacionados.....	7
6.5 Comunicação e Treinamento.....	9
6.6 Violações e Sanções aplicáveis.....	9
7. Disposições Finais.....	10
8. Controle e Histórico de Versões	10
9. Aprovações.....	10
10. Anexos	11
10.1 Cláusula Padrão de Combate à Escravidão.....	11

1. Objetivo

Esta política tem como objetivo definir as diretrizes para prevenir e combater a escravidão moderna e o tráfico de pessoas na condução dos negócios da Empresa, inclusive através da execução das nossas próprias atividades comerciais, de forma a respeitar e apoiar a proteção dos direitos humanos.

2. Âmbito de Aplicação

2.1 A presente política aplica-se a todos os Funcionários da BRK Ambiental Participações S.A. e de suas empresas controladas, cada qual doravante individualmente designada “Empresa”.

2.2 Da mesma maneira, a presente política abrange também todos os Terceiros com os quais a Empresa mantenha ou venha a manter relações.

3. Considerações Gerais

3.1 Faz parte da política da Empresa promover e manter uma reputação de honestidade, transparência, confiança, integridade e profissionalismo. É vital mantermos essa reputação em nossos negócios e, por isso, temos uma abordagem de tolerância zero em relação à escravidão moderna e ao tráfico de pessoas. Esperamos que todos mantenham o comprometimento com esta diretriz e reportem quaisquer indícios de conduta inadequada, seja por Funcionário ou Terceiro. Consultas, suspeitas ou sugestões devem ser direcionadas para os seguintes canais de comunicação:

CANAL CONFIDENCIAL

0800 777 8006

www.canalconfidencial.com.br/brkambiental

CONTATOS INTERNOS

COMITÊ DE ÉTICA

Avenida das Nações Unidas 14.261, Ed. WTorre Morumbi, Ala B, 29º andar, São Paulo, SP - CEP: 04533-085

- Vice-Presidente de Assuntos Corporativos e Regulatórios
Sra. Daniela Mattos Sandoval Coli
Av. das Nações Unidas 14.261, Ala B, 29º andar – Morumbi – São Paulo/SP –
CEP: 04533-085
Telefone: (11) 3830-2318 | E-mail: danielasandoval@brkambiental.com.br
- Diretor de Compliance
Sr. Fernando Salvador
Av. das Nações Unidas 14.261, Ala B, 29º andar – Morumbi – São Paulo/SP –
CEP: 04533-085
Telefone: (11) 3830-2459 | E-mail: fsalvador@brkambiental.com.br
- Diretora de Auditoria Interna
Sra. Solange Galvão
Av. das Nações Unidas 14.261, Ala B, 13 andar – Morumbi – São Paulo/SP –
CEP: 04533-085

- 3.2 O conteúdo desta política é propriedade da Empresa, destinado para uso e divulgação interna, e está disponível no portal da Empresa. Para garantir que seja sempre considerada a versão mais atualizada, não é recomendado que este documento seja reproduzido, armazenado ou transmitido, em qualquer formato ou por quaisquer meios, sejam eletrônicos ou físicos.
- 3.3 O conteúdo desta política deve ser conhecido e observado por todos os Funcionários, conforme abaixo definido, sendo o seu descumprimento passível de aplicação das medidas legais e disciplinares mencionadas no Código de Conduta Ética Profissional da Empresa.
- 3.4 Em caso de dúvidas sobre a aplicação adequada das diretrizes constantes da presente política, os Funcionários devem consultar a Área de Sustentabilidade.
- 3.5 Os casos omissos serão decididos pelo Comitê de Ética e Integridade da Empresa.

4. Vínculos

Código de Conduta Ética Profissional
Código de Conduta Ética para Fornecedores
Programa Antissuborno e Anticorrupção
POL-001 Política Antissuborno e Anticorrupção
POL-003 Política de Ambiente de Trabalho Positivo
NOR-005 Norma de Avaliação de Riscos de Terceiros
NOR-006 Norma de Avaliação de Riscos de Suborno em Fusões, Aquisições e Incorporações

5. Conceitos

- 5.1 Coisa de Valor – Significa qualquer benefício monetário ou não tal como dinheiro, presentes, viagens, entretenimento, ofertas de emprego, refeições e trabalho, bem como qualquer bem ou vantagem indevida que possa ser visto como algo de valor. Podendo também incluir patrocínio de eventos, bolsas de estudo, apoio a pesquisas e contribuições beneficentes, mesmo que sejam em benefício de uma organização beneficente legítima.
- 5.2 Corrupção – É o desvio de conduta, por Funcionário Público, de qualquer nível ou instância, ou por particulares, pessoas físicas ou jurídicas, cujo objetivo seja obter vantagem indevida para si, para outrem ou para um grupo de pessoas. Pode ser entendido, também, como sendo o ato ou efeito de degenerar, seduzir ou ser seduzido por dinheiro, presentes, entretenimentos ou qualquer benefício ou vantagem que leve alguém a se afastar, agir ou deixar de agir de acordo com a lei, moral, bons costumes e o que é considerado certo no meio social. Não será tolerada qualquer forma de corrupção, quer com entes ou agentes públicos, quer com partes privadas.
- 5.3 Denúncia de Boa-Fé – Refere-se à ocorrência reportada por qualquer pessoa à Empresa, contendo todas as informações de que tem convicção.

- 5.4 Due Diligence – Procedimento de análise de informações e documentos com objetivo predeterminado de conhecer e avaliar os riscos associados ao Terceiro com o qual a Empresa pretende se relacionar e interagir.
- 5.5 ESG – Sigla em inglês para “Environmental, Social and Governance”. Conjunto de princípios, diretrizes e critérios usados para medir o desempenho ambiental, social e de governança das empresas.
- 5.6 Funcionários – Refere-se a todo e qualquer funcionário, conselheiro, administrador e diretor que compõe o quadro da Empresa.
- 5.7 Suborno – Consiste em, mas não limitado a, qualquer ato ou omissão que possa infringir as Leis Antissuborno e Anticorrupção aplicáveis, inclusive o ato ou omissão de induzir alguém, seja um Funcionário Público ou Parte Privada, a qualquer ação ou omissão com objetivos ilegais, desonestos ou antiéticos, em proveito próprio ou de outro qualquer, oferecendo-lhe dinheiro, presentes, entretenimento, benefícios, vantagens ou qualquer Coisa de Valor.
- 5.8 Terceiro – Refere-se, mas não está limitado, a toda e qualquer pessoa física ou jurídica, que a Empresa se relacione ou venha a se relacionar, como, por exemplo, prestador de serviços, fornecedor, consultor, cliente, parceiro de negócio, terceiro contratado ou subcontratado, locatário, cessionário de espaço comercial, independentemente de contrato formal ou não, incluindo aquele que age em nome da Empresa direta ou indiretamente para qualquer fim ou que presta serviços, fornece materiais, interage com Funcionário Público, com o Governo ou com outros Terceiros em nome da Empresa.

6. Diretrizes

6.1 Combate à Escravidão Moderna

- a) A escravidão moderna é um crime em muitas jurisdições e constitui violação dos direitos humanos fundamentais. Ela assume várias formas, como por exemplo:
- Trabalho em situação análoga à escravidão, servidão (coagir alguém a prestar serviços) e trabalho forçado ou compulsório (incluindo casos de deduções ilegais de salários e períodos prolongados de trabalho sem intervalos);
 - Tráfico de pessoas (organizar ou facilitar a viagem de uma vítima visando sua exploração);
 - Perpetrar qualquer delito com a intenção de cometer tráfico de pessoas; e
 - Auxílio, cumplicidade, aconselhamento ou obtenção de qualquer desses delitos.
- b) No combate à escravidão moderna, é importante conhecer determinados sinais de que tal prática pode estar ocorrendo, tais como:
- Aparência – Se o trabalhador parece desnutrido, sem higiene básica ou está vestido inadequadamente para o trabalho que faz (por exemplo, se faltam equipamentos de proteção);

- Comportamento – Se o trabalhador parece estar retraído, assustado, se está com medo de autoridades, se expressa medo ou relutância em buscar ajuda de um órgão público ou privado;
- Liberdade restrita – Se o trabalhador mostrar sinais de que seus movimentos estão sendo controlados e não puder sair de seu ambiente de trabalho (isto inclui não ter controle sobre seus documentos de identificação como passaporte ou outros documentos de identidade/viagem);
- Relutância da parte contratante em incluir disposições acerca de Escravidão Moderna nos contratos;
- Resultados negativos em pesquisas de mídia, em relação a abusos dos direitos humanos, incluindo, mas sem limitação, a más condições de trabalho, trabalho forçado, tratamento desumano dos trabalhadores imigrantes e uso de trabalho infantil;
- Fornecedores que oferecem serviços com valores abaixo dos praticados pelo mercado, sem nenhuma justificativa plausível;
- Uso de Terceiros e intermediários que ofereçam serviços de recrutamento, particularmente quando oferecerem trabalhadores estrangeiros;
- Empresas de setores nos quais, historicamente, o risco de tal prática é alto, como, por exemplo, construção civil, agricultura, vestuário e têxtil, manufatura, serviços domésticos e hospitalidade; e
- Empresas com práticas inadequadas de recursos humanos, incluindo a falta de políticas de recrutamento ou transparência em relação ao recrutamento dos trabalhadores em contratações com trabalho intensivo de alto risco (por exemplo, contratos de limpeza, contratos de construção).

6.2 Por que Prevenir e Combater a Escravidão Moderna

- a) O enfrentamento da escravidão moderna protege os trabalhadores vulneráveis e ajuda a evitar violações graves dos direitos humanos, podendo, inclusive, trazer benefícios comerciais, tais como:
 - Proteger e fortalecer nossa reputação e nossa marca;
 - Proteger e aumentar nossa base de investidores à medida em que cada vez mais investidores buscam negócios com organizações responsáveis em fortalecer negócios sustentáveis e éticos no longo prazo;
 - Melhoria da confiança dos investidores;
 - Maior atração e retenção de Funcionários com base em valores e respeito;
 - Atuação de forma transparente e responsável;
 - Melhoria do desempenho social, ambiental e financeiro no longo prazo.

- Estar aderente à agenda ESG e às premissas da Agenda 2030¹ para o Desenvolvimento Sustentável e dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), firmados pelos estados membros da Organização das Nações Unidas (ONU).

6.3 Avaliação de Risco de Escravidão Moderna

- a) Os procedimentos da Empresa para evitar a escravidão moderna são concebidos para serem proporcionais aos riscos de escravidão moderna que enfrentamos, reconhecendo que ela pode variar de acordo com as jurisdições, setores, Terceiros, o grau de controle que a Empresa mantém sobre sua cadeia de fornecimento e outros fatores de governança.
- b) As avaliações de risco são, portanto, parte integrante dos esforços da Empresa, dentro de suas operações, de promover a erradicação da escravidão moderna em nossos negócios e cadeias de fornecimento.
- c) A Área de Sustentabilidade deve realizar uma avaliação anual de risco para determinar a natureza e a extensão da exposição aos riscos da escravidão moderna em suas operações e cadeias de fornecimento e manter em vigor estratégias apropriadas de mitigação.
- d) A avaliação deve também ser informada em reunião de diretoria e documentada, devendo ser atualizada quando ocorrerem mudanças significativas, como transações ou projetos que levem a novos Terceiros com maior risco de escravidão moderna, violações suspeitas ou corroboradas, ou expansão do negócio.
- e) O nível de risco identificado influenciará os procedimentos e controles específicos que devem ser implementados para evitar e detectar a escravidão moderna.
- f) Embora não existam práticas e procedimentos capazes de identificar e evitar toda forma de escravidão moderna, nossa abordagem baseada no risco foi concebida para permitir que esforços sejam concentrados onde sejam mais necessários e possam ajudar a erradicar a Escravidão Moderna. Portanto, esta Política deve ser lida de forma a exigir uma abordagem baseada no risco proporcional a cada circunstância relevante.

6.4 Instrumentos Normativos Relacionados

- a) Esta Política é o principal documento de orientação da Empresa sobre medidas para prevenir e detectar a escravidão moderna. Temos também outros instrumentos normativos e ferramentas que definem nossa abordagem para a identificação dos riscos e as medidas a serem tomadas para prevenir a escravidão moderna e o tráfico de pessoas na cadeia de fornecimento de nossas operações, tais como:

¹ A Agenda 2030 é um plano de ação para as pessoas, o planeta e a prosperidade, que busca fortalecer a paz universal. O plano indica 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, os ODS, e 169 metas, para erradicar a pobreza e promover vida digna para todos, dentro dos limites do planeta.

- Código de Conduta Ética Profissional e Código de Conduta Ética para Fornecedores: estabelecem diretrizes comportamentais que visam orientar nossas ações e as ações de nossos fornecedores, incluindo a execução de nossas atividades de forma a respeitar e apoiar a proteção dos direitos humanos através da busca da:
 - eliminação da discriminação no trabalho;
 - proibição da escravidão moderna, incluindo o trabalho infantil e em situação análoga à escravidão; e
 - erradicação do assédio e do abuso físico ou mental no local de trabalho.

- NOR-006 Norma de Avaliação de Riscos de Suborno em Fusões, Aquisições e Incorporações: prevê a condução de procedimentos de Due Diligence para potenciais investimentos, incluindo, dentre outras, questões relacionadas à antissuborno e anticorrupção, saúde e segurança visando, assim, avaliar questões materiais relacionadas à ESG. Quando nosso processo de Due Diligence identificar empresas investidas com problemas ou limitações significativas em sua abordagem do gerenciamento dos riscos de escravidão moderna e relacionados à cadeia de fornecimento e a participação da Empresa for:
 - Majoritária: quando a aquisição de participação societária for majoritária (por exemplo, direitos de voto superiores a 50%), a empresa investida deverá realizar uma revisão dos seus riscos de escravidão moderna e riscos relacionados à cadeia de fornecimento, incluindo quaisquer políticas e procedimentos correlatos, imediatamente após o fechamento da aquisição. Após tal revisão, a empresa investida deverá implementar, adotando uma abordagem baseada no risco, suas próprias medidas de gerenciamento de risco adaptadas e proporcionais, que poderão incluir a implementação ou atualização de sua própria política de prevenção e combate à escravidão moderna e tráfico de pessoas e os processos correlatos de Due Diligence;
 - Minoritária: quando a aquisição de participação societária for minoritária, será recomendado a realização de uma revisão adequada e a devida mitigação dos riscos de escravidão moderna e tráfico de pessoas, na forma descrita acima.

- NOR-005 Norma de Avaliação de Riscos de Terceiros: traz as diretrizes a serem seguidas quando da aquisição de bens ou serviços para ou em nome da Empresa. Os procedimentos contemplam um protocolo de Due Diligence que inclui aspectos de combate ao trabalho em situação análoga à escravidão que se aplicam quando da contratação Terceiros, bem como na continuidade do serviços, conforme periodicidade definida de acordo com a classificação de risco do Terceiro.

- Disposições Legais: adoção em todos os contratos firmados com Terceiros de Cláusula de Combate à Escravidão, conforme modelo constante do Anexo 10.1. Qualquer alteração da referida cláusula deve ser aprovada conforme matriz de alçadas e limites dos formulários

FORM-11.01 Matriz de Alçadas e Limites – Corporativo FORM-11.01
Matriz de Alçadas e Limites – Unidades.

- Programa Antissuborno e Anticorrupção e POL-001 Política Antissuborno e Anticorrupção: estabelecem as diretrizes a serem seguidas na prevenção e combate ao Suborno e a Corrupção.
- POL-003 Política de Ambiente de Trabalho Positivo: exige que identifiquemos e denunciemos a discriminação, violência e assédio no local de trabalho à medida em que ocorra.
- Canal Confidencial: é operado por um terceiro independente e permite que qualquer pessoa faça uma denúncia anônima (se assim preferir) para reportar comportamento antiético, ilegal ou não seguro, ainda que se trate apenas de uma suspeita. O serviço está disponível gratuitamente, 24 horas por dia, 7 dias por semana. Caso opte por fazer uma denúncia anônima, seu anonimato será garantido na forma da lei. Observe, no entanto, que manter seu anonimato pode limitar a capacidade da Empresa de averiguar sua denúncia.

6.5 Comunicação e Treinamento

- a) Treinamentos sobre esta Política e sobre os riscos associados à escravidão moderna que a Empresa enfrenta em seus negócios e cadeias de fornecimento devem ser promovidos, com periodicidade mínima anual, para Funcionários-chaves da Empresa e, eventualmente, para Terceiros. A participação nos treinamentos é obrigatória e a presença será controlada através de meios adequados pela Área de Compliance.
- b) A Empresa poderá discutir os riscos associados à escravidão moderna com seus fornecedores, conforme exigido por esta Política, e as medidas que eles tem adotado para reduzir seus riscos associados à escravidão moderna.

6.6 Violações e Sanções aplicáveis

- a) É responsabilidade de todos os Funcionários e Terceiros a prevenção, detecção e reporte de uma situação de Escravidão Moderna em qualquer parte das atividades e cadeias de fornecimento da Empresa.
- b) Todos os Funcionários e Terceiros devem comunicar proativa e prontamente qualquer suspeita de violação desta política. As comunicações de violação e suspeita de violação, identificadas ou anônimas, poderão ser feitas através dos canais de comunicação mencionados no item 3 acima.
- c) Independentemente de as comunicações serem identificadas ou anônimas, a Empresa irá proteger o sigilo das denúncias relatadas, mas de maneira compatível com as necessidades de se conduzir uma apuração adequada e de acordo com a lei.
- d) A Empresa não permite ou tolera qualquer tipo de retaliação contra qualquer pessoa que apresentar uma Denúncia de Boa-Fé de violação a esta Política ou a qualquer outro normativo da Empresa.
- e) A Empresa se reserva o direito de tomar medidas disciplinares por violações desta Política que se adaptem à natureza e aos fatos específicos da violação.

Em circunstâncias mais severas, pode incluir rescisão imediata do contrato de trabalho por justa causa e processos legais aplicáveis.

7. Disposições Finais

Esta política entrará em vigor na data de sua divulgação, revogando e substituindo qualquer comunicação anterior sobre o assunto.

8. Controle e Histórico de Versões

Data	Versão	Sumário
18/11/2021	01-2021	Criação do Instrumento Normativo

9. Aprovações

Código	Descrição	Versão	Vigência
POL-011	Política de Prevenção e Combate à Escravidão Moderna e ao Tráfico de Pessoas	01-2021	18/11/2021 a 18/11/2023

Emissor(es): Carlos Almiro Melo

Revisor(es): Eleonora Fonseca / Fernando Salvador

Aprovador(es): Reunião de Diretoria / Conselho de Administração

10. Anexos

10.1 Cláusula Padrão de Combate à Escravidão

DISPOSIÇÕES LEGAIS

x.1 Cumprimento de Disposições Legais

No cumprimento de suas obrigações previstas neste Contrato, a CONTRATADA irá (e exigirá que seus fornecedores e subcontratados relacionados com este Contrato) cumpram a Política de Prevenção e Combate à Escravidão Moderna e ao Tráfico de Pessoas ("Política de Combate à Escravidão") da BRK Ambiental, cuja última versão está disponível em seu website www.brkambiental.com.br.

x.2 A CONTRATADA declara e garante que:

- a) suas respostas (quando solicitadas) ao questionário da BRK Ambiental sobre escravidão moderna e tráfico de pessoas são completas e precisas; e
- b) nem ele nem qualquer de seus diretores ou empregados foi ou é objeto de qualquer investigação, inquérito ou processo de execução por parte de qualquer órgão governamental, administrativo ou regulatório fundamentado em violação efetiva ou alegada sobre escravidão moderna e tráfico de pessoas.

x.3 A CONTRATADA implementará procedimentos de avaliação sobre seus próprios fornecedores em suas cadeias de fornecimento para assegurar que não há escravidão moderna ou tráfico de pessoas nos respectivos negócios ou cadeias de fornecimentos, e obterá de seus fornecedores relacionados com este Contrato obrigações equivalentes às desta cláusula (x), destinadas a assegurar com razoável certeza que não há escravidão moderna ou tráfico de pessoas nos negócios ou cadeias de fornecimento da CONTRATADA apoiando o cumprimento deste Contrato pela CONTRATADA.

x.4 A CONTRATADA notificará a BRK Ambiental assim que tiver conhecimento de:

- a) qualquer violação, ou potencial violação, da Política de Combate à Escravidão; ou
- b) qualquer situação real ou suspeita de escravidão moderna ou tráfico de pessoas, envolvendo a si próprio, suas atividades ou cadeia de fornecimento ou qualquer um de seus fornecedores ou subcontratados e, em qualquer caso, relacionado com este Contrato.

x.5 A CONTRATADA manterá um conjunto completo de registros para rastrear a cadeia de fornecimento de todos os bens e/ou serviços fornecidos à BRK Ambiental no âmbito deste Contrato.

x.6 A CONTRATADA fornecerá (e fará com que seus fornecedores e seus subcontratados autorizados forneçam) as informações, explicações, assistência e acesso aos registros e tomará as medidas que a BRK Ambiental razoavelmente exigir para verificar o cumprimento com o disposto nesta

cláusula (x) dentro de 14 dias após qualquer solicitação por escrito da BRK Ambiental neste sentido.

- x.7 Se a BRK Ambiental (agindo justificadamente) acreditar que exista um risco real ou grave de violação da Política de Combate à Escravidão no âmbito deste Contrato, a BRK Ambiental poderá, conduzir uma auditoria das atividades ou da cadeia de fornecimento a CONTRATADA (e/ou de seus fornecedores e subcontratados permitidos) para verificar o cumprimento do disposto nesta cláusula (x), ou exigir que a CONTRATADA o faça. A BRK Ambiental (ou terceiros agindo em seu nome) deverá ter acesso a quaisquer instalações durante o horário normal de expediente mediante notificação com antecedência razoável, conforme justificadamente necessário para este fim.
- x.8 A CONTRATADA implementará um sistema de treinamento para seus empregados, fornecedores e subcontratados destinado a conscientização e prevenção da escravidão moderna e do tráfico de pessoas.