

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO DO GRUPO

Índice

Diversidade, Equidade e Inclusão: definições	3
O compromisso do Grupo STAR7 em matéria de Diversidade, Equidade e Inclusão	3
Seção I - Destinatários e finalidade da Política DEI.....	4
1.1. Destinatários.....	4
1.2. Finalidade.....	4
Seção II – Referências.....	5
2.1. Normas, padrões e princípios de referência.....	5
Seção III – Princípios de conduta.....	7
3.1. Não discriminação e promoção da diversidade	7
3.2. Responsabilidades e compromissos individuais	8
Seção IV - Aplicação dos princípios DEI nos processos empresariais	9
4.1. Gestão de recursos humanos	9
4.2. Comunicação interna e externa.....	10
4.3. Seleção de fornecedores e parceiros comerciais.....	10
Seção V - Denúncia de violações	11
5.1. Canais disponíveis para denunciar violações da Política DEI	11
Seção VI - O sistema sancionatório.....	11
6.1. Sanções para o pessoal da empresa.....	11
6.2. Sanções para terceiros.....	11
Seção VII - Governança da Política DEI	12
7.1. Responsável interno pela Política	12
7.2. Difusão, comunicação e formação	12
7.3. Monitoramento e ações corretivas.....	13
7.4. Relatório da Controladora	13
Seção VIII – Adoção	13
8.1. Aprovação e alterações posteriores.....	13
Anexo - Questions & Answers	14

Diversidade, Equidade e Inclusão: definições

Diversidade: enquadra-se na definição de diversidade tudo aquilo que torna os indivíduos únicos e singulares, como, por exemplo, a idade, o sexo biológico, a orientação sexual e afetiva, a identidade ou expressão de gênero, a raça, a cor da pele (fenótipo), o idioma, a nacionalidade, a etnia, as opiniões políticas e sindicais, as convicções religiosas, o estado civil e composição familiar, a deficiência, o nível de escolaridade, as experiências profissionais ou qualquer outra característica ou condição pessoal.

Equidade: significa garantir a cada indivíduo um tratamento justo e imparcial, reconhecendo que pessoas com características e condições diferentes podem necessitar de medidas e apoios diversos para ter acesso às mesmas oportunidades.

Inclusão: é o reconhecimento, a compreensão e a valorização da diversidade como recurso, bem como sua utilização de forma positiva, criando um ambiente equitativo e acolhedor.

O compromisso do Grupo STAR7 em matéria de Diversidade, Equidade e Inclusão

Garantir que todas as pessoas possam expressar seu próprio potencial, todos os dias, e possam sentir-se valorizadas na plena expressão de suas próprias características é um fator imprescindível para o Grupo STAR7, que reconhece na pessoa e no capital humano um papel central no qual investir.

Diversidade, Equidade e Inclusão (doravante também denominada apenas "DEI") são valores que contribuem para criar um ambiente de trabalho aberto e estimulante, garantindo perspectivas e pontos de vista que favorecem ideias inovadoras e comportamentos eficazes e virtuosos. O Grupo STAR7 está ciente de que a valorização da diversidade de cada indivíduo e um tratamento equitativo e inclusivo têm um impacto positivo na gestão do negócio e são essenciais para um desenvolvimento sustentável. Um ambiente de trabalho inclusivo, no qual todas as pessoas se sintam respeitadas e capazes de expressar seu próprio potencial, contribui para a criação de um clima de trabalho positivo, essencial para o bem-estar e a satisfação das pessoas, para reduzir o estresse, aumentar o engajamento e a motivação, e promover uma atmosfera de colaboração e cooperação.

O Grupo STAR7 adota o princípio do **"leave no one behind"** promovido pela Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável. Promover a Diversidade, a Equidade e a Inclusão é, para o Grupo STAR7, um imperativo ético, mas também um fator-chave para aumentar a competitividade, atrair talentos e investidores, reter e valorizar as pessoas.

Por essa razão, o Grupo STAR7 adotou a presente Política de Diversidade, Equidade e Inclusão (doravante também denominada apenas "Política" ou "Política DEI"), comprometendo-se a garantir que as diversidades sejam valorizadas, incluídas e tratadas de forma equitativa, em todos os níveis e em todas as áreas geográficas, promovendo uma cultura baseada na ética, na integridade e na responsabilidade profissional em seu âmbito interno e ao longo da cadeia de valor.

Seção I - Destinatários e finalidade da Política DEI

1.1. Destinatários

A Política DEI aplica-se às sociedades do Grupo STAR7, entendidas como a STAR7 S.p.A. (a "Controladora") e suas controladas (o "Grupo" ou o "Grupo STAR7").

São, portanto, destinatários da Política (os "Destinatários"):

- os membros dos órgãos sociais das empresas do Grupo;
- os trabalhadores, sem qualquer exceção, e todos aqueles que atuam para as empresas do Grupo, seja qual for o vínculo, ainda que temporário, que os liga a elas;
- os terceiros que mantenham uma relação comercial com as empresas do Grupo, independentemente da natureza jurídica do vínculo (por exemplo, fornecedores de bens e serviços, incluindo subfornecedores, consultores e parceiros comerciais), no âmbito das atividades contratuais ou profissionais desempenhadas.

Todos os Destinatários, sem exceção, devem conhecer o conteúdo da Política. Para tanto, as empresas do Grupo STAR7 adotam as medidas mais adequadas para garantir sua devida difusão junto a todos os Destinatários, conforme descrito nas Seções VII e VIII deste documento.

Os Destinatários comprometem-se a observar e a fazer observar os princípios nela contidos, no âmbito de suas respectivas funções e responsabilidades, cientes de que o cumprimento desta Política constitui parte essencial da qualidade da prestação de trabalho e profissional. Por tanto, eventuais violações poderão ser sancionadas conforme indicado na Seção VI deste documento, em conformidade com a legislação e a disciplina contratual aplicável.

1.2. Finalidade

A Política DEI do Grupo STAR7 tem por objetivo definir os valores e os compromissos adotados pelo Grupo em relação aos temas de Diversidade, Equidade e Inclusão, cuja mais rigorosa observância é exigida de todas as pessoas com quem interage.

A Política DEI visa promover a diversidade em todas as suas formas, combater as discriminações e garantir um tratamento equitativo para todas as pessoas, com o objetivo final de criar um clima de trabalho inclusivo, no qual as diferentes ideias e perspectivas sejam valorizadas e incentivadas para estimular a inovação e a criatividade.

A Política DEI tem como objetivo reforçar o sistema de governança e de controles internos existentes em nível de Grupo, na perspectiva de consolidar um modelo de condução responsável das atividades empresariais, voltado a promover os valores de Diversidade, Equidade e Inclusão. A presente Política dá continuidade à Política de Direitos Humanos do Grupo, desenvolvendo, aprofundando e detalhando os princípios de não discriminação e igualdade de oportunidades em compromissos específicos em matéria de Diversidade, Equidade e Inclusão.

Seção II – Referências

2.1. Normas, padrões e princípios de referência

A presente Política foi elaborada em conformidade com os principais padrões internacionais nos quais o Grupo STAR7 se reconhece e aos quais uniformiza seus comportamentos, em particular:

- ↪ Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) (1948);
- ↪ Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (1998);
- ↪ Convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT):
 - **C29** - Convenção sobre o Trabalho Forçado (1930);
 - **C87** - Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização (1948);
 - **C98** - Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva (1949);
 - **C100** - Convenção sobre Igualdade de Remuneração (1951);
 - **C105** - Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado (1957);
 - **C111** - Convenção sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (1958);
 - **C138** - Convenção sobre a Idade Mínima (1973);
 - **C155** - Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores (1981);
 - **C182** - Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil (1999);
 - **C187** - Convenção sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho (2006);
 - à qual se soma a Convenção **C190** sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho (2019);
- ↪ Convenções da Organização das Nações Unidas (ONU), entre as quais:
 - Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1965);
 - Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1979);
 - Convenção sobre os Direitos da Criança (1989);
 - Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos dos Trabalhadores Migrantes (1990);
 - Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006);
- ↪ Princípios do UN Global Compact (2000);
- ↪ Princípios de Empoderamento das Mulheres (Women's Empowerment Principles) promovidos pelo UN Global Compact e pela UN Women (2010);
- ↪ Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (2015);
- ↪ Princípios Orientadores da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre Empresas e Direitos Humanos (2011) e respectivas Dimensões de Gênero (2019);
- ↪ Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2022).

Outras referências:

- 🔸 Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000);
- 🔸 Diretiva UE 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023, destinada a reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres para o mesmo trabalho ou para um trabalho de igual valor, por meio da transparência salarial e dos respectivos mecanismos de aplicação.

A presente Política, fundamentada em padrões reconhecidos internacionalmente, aplica-se em conformidade com as normas locais vigentes nos países em que o Grupo atua. Quando as normas locais forem mais rigorosas do que os princípios contidos neste documento, os Destinatários deverão observar as normas locais. Ao contrário, o Grupo STAR7 está ciente de que, em alguns países, as normas locais podem ser menos restritivas do que as previsões desta Política. Nesse caso, os Destinatários deverão conformar-se aos princípios da Política, ainda que isso implique a proibição de comportamentos de outra forma permitidos em nível local.

Seção III – Princípios de conduta

3.1. Não discriminação e promoção da diversidade

O Grupo STAR7 identificou os temas mais expostos ao risco de não inclusão, ciente de que se trata de uma lista não exaustiva, uma vez que a diversidade é complexa e abrange qualquer característica da pessoa. Para garantir proteções concretas, que considerem o indivíduo em sua integralidade, o Grupo STAR7 adota uma abordagem interseccional, consciente de que os diferentes fatores de diversidade podem sobrepor-se e amplificar as barreiras ou as discriminações. O Grupo STAR7 exige que todos os Destinatários uniformizem seus comportamentos aos princípios descritos a seguir e compromete-se a não estabelecer ou manter relações com quem demonstre não querer compartilhar o conteúdo e o espírito desses princípios, quando foram formulados levando em conta o contexto de negócio e a localização das atividades desempenhadas pelas empresas do Grupo.

Gênero: deve ser promovida a igualdade e o equilíbrio entre os gêneros, combatendo toda forma de discriminação, disparidade ou estereótipo, assegurando o máximo respeito pela singularidade de cada indivíduo. Devem ser prevenidas e removidas, na medida do possível, as barreiras relacionadas ao sexo biológico, à identidade de gênero ou à sua expressão, assegurando igualdade de oportunidades e pleno respeito à pessoa.

Orientação sexual e afetiva: deve ser garantido o pleno respeito pela orientação sexual e afetiva de cada indivíduo, promovendo uma cultura de acolhimento e rejeitando firmemente qualquer forma de preconceito, assédio ou disparidade, de modo que cada pessoa possa viver livremente sua orientação e seus sentimentos.

Parentalidade: são promovidas, na medida da compatibilidade com as necessidades organizacionais e com a legislação e a negociação coletiva aplicáveis, soluções de flexibilidade em apoio à parentalidade e às responsabilidades de cuidado familiar. A parentalidade e as escolhas pessoais não devem acarretar discriminações ou penalizações ilegítimas na vida profissional.

Deficiência: os ambientes de trabalho devem ser acessíveis a todas as pessoas, incluindo as pessoas com deficiência, favorecendo a remoção de barreiras físicas e digitais e, quando necessário, a adoção de adaptações razoáveis e espaços de trabalho adequados, de modo a permitir que cada pessoa expresse plenamente seu próprio potencial.

Estado de saúde: são garantidas, em conformidade com legislação e da negociação coletiva aplicável, as proteções previstas para as pessoas que se encontrem em condições de saúde fragilizadas ou que tenham necessidade de assistir familiares nessas condições. As ausências por doença, tratamentos ou licenças assistenciais não devem acarretar discriminações ou penalizações ilegítimas, promovendo, sempre que possível, soluções organizacionais compatíveis com o bem-estar psicofísico da pessoa.

Idade: deve ser garantida igualdade de acesso, desenvolvimento e permanência no mundo do trabalho independentemente da idade, e deve ser promovida a troca de conhecimentos e experiências entre pessoas de diferentes idades, valorizando a transferência de competências de uma geração para outra.

Nacionalidade, etnia e origem geográfica: ninguém deverá ser discriminado por sua nacionalidade, etnia ou origem geográfica. Deve ser garantido um ambiente de trabalho livre de barreiras, inclusive linguísticas, e de preconceitos, combatendo toda forma de racismo, xenofobia ou estereótipo cultural, para assegurar a todos plena inclusão e senso de pertencimento.

Orientação religiosa: deve ser promovido um ambiente de trabalho em que toda crença seja acolhida com respeito, prevenindo qualquer forma de intolerância e favorecendo a inclusão também por meio

da atenção às diferentes práticas de culto e, quando previsto pela legislação ou pela negociação coletiva aplicável, da possibilidade de usufruir de licenças ou dispensas para feriados religiosos.

Opiniões pessoais, orientação política e sindical: ninguém poderá ser discriminado por suas opiniões pessoais, políticas ou por sua filiação sindical. É proibida qualquer forma de discriminação, favoritismo ou penalização relacionada às opiniões pessoais, à filiação a partidos ou sindicatos e ao exercício dos direitos de representação.

Status socioeconômico: o status socioeconômico não deve representar um obstáculo ao acesso ao trabalho, ao crescimento e ao desenvolvimento profissional. Deve ser promovida a equidade, oferecendo a todos as mesmas oportunidades e valorizando o talento, independentemente do próprio status econômico ou social.

Papel profissional: é proibida qualquer forma de discriminação baseada na qualificação ou na função, assegurando igual dignidade, respeito e proteção a todos os colaboradores. Deve ser garantido um ambiente de trabalho equitativo em que o nível contratual e o enquadramento profissional dependam exclusivamente de competências, mérito e responsabilidade.

Estado civil ou situação familiar: cada pessoa deve considerar-se livre em suas escolhas pessoais e de vida privada. O estado civil, de matrimônio, de união estável ou a condição familiar não devem influenciar de forma alguma as oportunidades de trabalho ou de carreira.

3.2. Responsabilidades e compromissos individuais

A plena realização de um ambiente de trabalho inclusivo depende da contribuição ativa de cada pessoa. Portanto, o Grupo STAR7 exige que todos os Destinatários traduzam os princípios de Diversidade, Equidade e Inclusão em ações concretas, por meio de:

- 🔸 **Promoção do respeito recíproco:** adotar diariamente comportamentos baseados na máxima correção, equidade e respeito à dignidade de cada indivíduo;
- 🔸 **Uso de linguagem inclusiva:** em toda comunicação, verbal ou escrita, utilizar uma linguagem respeitosa, evitando expressões estereotipadas, discriminatórias ou potencialmente ofensivas;
- 🔸 **Remoção de preconceitos:** comprometer-se a reconhecer e a agir sobre os próprios preconceitos nas relações com os outros, contribuindo para instaurar um clima de trabalho que promova o diálogo, a colaboração, a participação do outro, com o objetivo de gerar ideias e soluções;
- 🔸 **Dever de denúncia:** contribuir ativamente para a proteção do ambiente de trabalho, denunciando prontamente, por meio dos canais apropriados, toda conduta não conforme aos princípios da presente Política.

Cada Responsável de Área das empresas do Grupo STAR7 tem a tarefa de agir como exemplo na aplicação dos princípios de Diversidade, Equidade e Inclusão, comprometendo-se a difundi-los ativamente tanto dentro de sua própria área de competência quanto externamente.

Seção IV - Aplicação dos princípios DEI nos processos empresariais

O Grupo STAR7 reconhece que os princípios de Diversidade, Equidade e Inclusão não se esgotam em uma declaração de intenções, mas devem traduzir-se em comportamentos concretos, integrando-se transversalmente aos processos empresariais. Por essa razão, exige-se de todas as sociedades do Grupo que observem as disposições a seguir, comprometendo-se a não estabelecer ou manter relações com terceiros que demonstrem não querer compartilhar seu conteúdo e espírito.

4.1. Gestão de recursos humanos

Seleção: os requisitos de acesso à posição de trabalho e a linguagem utilizada nos anúncios de vagas não devem ser discriminatórios ou excludentes. As informações solicitadas aos candidatos, na fase de entrevista, devem estar estritamente relacionadas às características da função buscada. Devem ser adotadas práticas de seleção baseadas em mérito e equidade, avaliando os candidatos de forma objetiva.

Formação: os programas de mentoria e, de forma geral, a formação devem ser acessíveis a todo o pessoal em condições de igualdade, valorizando o mérito e as competências sem distinções de qualquer tipo.

Avaliação de desempenho: os critérios de avaliação dos funcionários devem ser objetivos, equitativos e isentos de preconceitos ou estereótipos. A cada trabalhador deve ser garantida uma avaliação baseada em suas próprias competências e em sua contribuição profissional, sem discriminações relacionadas a características pessoais.

Desenvolvimento profissional: os percursos de crescimento profissional devem ser acessíveis a todos os trabalhadores e devem basear-se em critérios equitativos, objetivos e mensuráveis, que levem em conta as competências e as capacidades de cada pessoa.

Planos de sucessão: os planos de sucessão de funções-chave devem garantir uma representação equilibrada de talentos diversos, valorizando a multiplicidade de perspectivas e competências. Os órgãos sociais, na medida do possível, devem ser compostos de modo a garantir uma representação diversificada em sua composição.

Remunerações: tanto na fase de contratação quanto na de promoção subsequente, as remunerações devem ser determinadas com base em critérios transparentes e objetivos, monitorando e eliminando disparidades salariais injustificadas decorrentes de discriminações baseadas em características pessoais. As remunerações devem basear-se nas competências, experiências e responsabilidades de cada pessoa. Particular atenção deve ser dada à igualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalho de igual valor.

Acessibilidade digital: os sistemas de informação corporativos devem ser projetados e implementados de acordo com critérios de acessibilidade, para garantir também às pessoas com deficiência a possibilidade de participarem plenamente das atividades profissionais.

4.2. Comunicação interna e externa

Os valores de Diversidade, Equidade e Inclusão devem refletir-se em toda forma de comunicação, tanto interna quanto externa, promovendo uma narrativa autêntica que valorize as pluralidades.

Linguagem inclusiva: a linguagem utilizada, tanto nas relações entre colegas quanto nas relações com o exterior, deve ser a mais inclusiva, acessível e isenta de estereótipos possível, reconhecendo, respeitando e valorizando a identidade de cada pessoa.

Respeito às identidades: devem ser evitadas expressões discriminatórias relacionadas a gênero, etnia, idade, orientação sexual, deficiência ou qualquer outra característica pessoal ou profissional.

Equidade de gênero: deve ser promovido um uso consciente da linguagem que supere os automatismos culturais, garantindo uma representação simétrica, paritária e respeitosa de todos os gêneros em todo documento, e-mail ou comunicado oficial.

Acessibilidade universal: os conteúdos digitais ou físicos, incluindo os canais sociais, os sites, a documentação interna e os materiais promocionais ou de divulgação, devem ser projetados e configurados para serem plenamente utilizáveis também por pessoas com deficiência visual, auditiva, motora ou cognitiva, eliminando toda barreira informativa.

4.3. Seleção de fornecedores e parceiros comerciais

Devem ser promovidas relações com terceiros que compartilhem os princípios e os valores da presente Política, na convicção de que uma abordagem inclusiva e não discriminatória deva estender-se ao longo de toda a cadeia de valor. Em conformidade com o disposto no Código de Conduta de Fornecedores, o Grupo STAR7 não estabelece relações com parceiros que pratiquem formas de discriminação de seu próprio pessoal.

Verificação da confiabilidade de terceiros: antes de iniciar uma relação comercial com fornecedores e parceiros comerciais, deve ser avaliada a confiabilidade desses terceiros sob o aspecto DEI, por meio, por exemplo, da obtenção de dados públicos relativos a índices de risco, tais como condenações ou processos em andamento por discriminação ou difamação, inclusive por meio de verificações genéricas na internet ou com o apoio de ferramentas especializadas (Relatório Cerved ou Cribis). Essa verificação é de competência do pessoal dedicado às compras das empresas do Grupo STAR7, em coordenação com o Responsável pela Área de Recursos Humanos. Os resultados da verificação devem ser registrados, e não é permitido iniciar uma relação comercial com terceiros que não sejam aprovados nessa verificação. A verificação deverá ser realizada na presença dos seguintes parâmetros de relevância: prestações estratégicas, continuadas ou de valor relevante com contrapartes pouco conhecidas, de pequeno porte ou *start-ups*. Em caso de relações continuadas ou, de qualquer modo, de longa duração, a verificação deve ser repetida periodicamente (pelo menos anualmente) para garantir o monitoramento, ao longo do tempo, dos requisitos exigidos da contraparte.

Outros parâmetros de avaliação DEI: deve ser dada preferência a terceiros que forneçam evidência documental de políticas inclusivas (por exemplo, por meio da solicitação de preenchimento de questionários específicos destinados a verificar os compromissos do terceiro em matéria de Diversidade, Equidade e Inclusão, ou da solicitação de eventuais certificações ou políticas aplicadas). Quando oportuno, em função da importância estratégica do terceiro, o Grupo STAR7 compromete-se a exercer sua influência junto à contraparte, promovendo e incentivando a adoção de práticas mais inclusivas.

Formalização dos contratos: os contratos com terceiros devem prever cláusulas específicas por meio das quais estes se comprometam a respeitar os princípios da presente Política, inclusive no âmbito de sua própria cadeia de fornecimento (subcontratos incluídos).

Seção V - Denúncia de violações

5.1. Canais disponíveis para denunciar violações da Política DEI

É obrigação dos Destinatários denunciar toda violação ou suspeita de violação das disposições desta Política, fundamentada em elementos precisos e concordantes, de que tenham tomado conhecimento no âmbito do contexto profissional, ou seja, das atividades de trabalho ou profissionais, em atuais ou passadas, desempenhadas para o Grupo STAR7. As denúncias deverão ser enviadas utilizando os canais disponíveis na página <https://whistleblowersoftware.com/secure/star7>.

As denúncias poderão ser também anônimas, desde que descrevam de forma circunstanciada os fatos e as pessoas objeto da denúncia. É garantida, em todos os casos, a confidencialidade do denunciante, das pessoas envolvidas ou de qualquer forma mencionadas na denúncia, do seu conteúdo e da respectiva documentação. O sigilo é garantido também na fase subsequente de gestão da denúncia. O Grupo STAR7 garante que os denunciantes não sofrerão qualquer retaliação em decorrência da denúncia apresentada.

Seção VI - O sistema sancionatório

6.1. Sanções para o pessoal da empresa

A observância das disposições da Política DEI deve ser considerada parte essencial das obrigações contratuais dos funcionários do Grupo STAR7. A eventual violação das disposições da Política pode constituir descumprimento das obrigações da relação de trabalho ou infração disciplinar, em conformidade com a legislação trabalhista vigente, com todas as consequências legais, inclusive quanto à preservação do vínculo empregatício e à consequente reparação dos danos decorrentes.

6.2. Sanções para terceiros

O respeito à Política DEI constitui parte essencial das obrigações contratuais assumidas por todos aqueles que mantêm relações comerciais com as empresas do Grupo STAR7. Portanto, a violação das disposições da presente Política pode constituir descumprimento contratual, com todas as consequências legais quanto à rescisão do contrato. Permanece ressalvada a prerrogativa do Grupo STAR7 de exigir a indenização por danos decorrentes da violação das disposições e das regras de conduta previstas na presente Política por parte dos referidos terceiros.

Seção VII - Governança da Política DEI

7.1. Responsável interno pela Política

Cada empresa do Grupo STAR7 deverá identificar internamente um Responsável pela Política DEI, com a tarefa de:

- ✎ cuidar das atividades de divulgação e comunicação da Política a todos os Destinatários, de acordo com as modalidades adotadas pelo Grupo (ver par. 7.2 a seguir);
- ✎ promover a realização de sessões periódicas de formação e de conscientização para o pessoal da empresa;
- ✎ monitorar o cumprimento da Política, reportando-se à Controladora, pelo menos anualmente (ver par. 7.3 a seguir);
- ✎ propor eventuais atualizações da Política, por exemplo, em caso de: evolução do quadro normativo e dos padrões de referência; evolução do negócio e identificação de novas áreas de risco; identificação de possíveis áreas de melhoria constatadas em decorrência das atividades periódicas de verificação e monitoramento;
- ✎ responder a eventuais solicitações de esclarecimentos quanto à aplicação da Política.

Na medida do possível, em razão da estrutura organizacional de cada empresa do Grupo, o Responsável pela Política DEI é identificado com o Responsável da Área de Recursos Humanos, que desempenhará essa função em estreita colaboração e coordenação com os responsáveis pelas atividades de comunicação e de suprimentos.

7.2. Difusão, comunicação e formação

O Grupo STAR7 compromete-se a garantir que o conteúdo da Política DEI seja levado ao conhecimento de todos os Destinatários, tendo em conta que a adoção de comportamentos contrários aos princípios nela estabelecidos poderá ser objeto de sanções.

Para tanto, a divulgação da presente Política a terceiros é garantida por meio de:

- ✎ publicação no site do Grupo STAR7 e, quando disponíveis, nos sites das empresas individuais do Grupo;
- ✎ previsão de cláusulas específicas, a serem compartilhadas no momento da formalização das relações com os referidos terceiros, relativas ao compromisso de aderir às disposições da Política DEI e à possibilidade de rescisão da relação em caso de violação desse compromisso.

Cada empresa do Grupo compromete-se igualmente a garantir a todo o pessoal da empresa (em atividade e a cada nova contratação):

- ✎ formação e conscientização adequados sobre o conteúdo da presente Política;
- ✎ seu compartilhamento nas modalidades consideradas mais adequadas (por exemplo, por meio de afixação em quadros de avisos da empresa ou publicação na intranet), mediante prévia informação sobre onde pode ser consultada.

Os funcionários da empresa devem a Política DEI para confirmar que tomaram conhecimento e aceitam.

7.3. Monitoramento e ações corretivas

Cada empresa do Grupo STAR7 garante que seu próprio sistema de controle interno seja coerente com os requisitos contidos na Política DEI.

O Responsável interno pela Política DEI de cada empresa do Grupo STAR7 verifica periodicamente o cumprimento dos princípios contidos na presente Política por meio de auditorias por amostragem sobre os processos empresariais de risco (gestão de recursos humanos, atividades de comunicação e seleção de fornecedores/parceiros comerciais).

O Responsável interno pela Política DEI reporta-se à STAR7 S.p.A., com periodicidade pelo menos anual, sobre os resultados das verificações realizadas, sobre as respectivas ações adotadas ou a adotar, bem como sobre o número de denúncias de violações recebidas, no período de referência. Para fins do relato periódico, poderão ser utilizados questionários a serem enviados aos funcionários (inclusive de forma anônima), com o objetivo de identificar o grau de conhecimento e eventuais necessidades das pessoas em relação aos temas DEI, para poder direcionar as ações futuras.

O Grupo STAR7 compromete-se a adotar medidas corretivas em relação a eventuais práticas não inclusivas, que tenha causado diretamente ou para as quais tenha contribuído (por exemplo, incremento das iniciativas de formação, atualização dos procedimentos empresariais ou aplicação de medidas sancionatórias).

7.4. Relatório da Controladora

A STAR7 S.p.A., na qualidade de Controladora, comunica anualmente os resultados e o desempenho do Grupo em matéria de Diversidade, Equidade e Inclusão no âmbito do Relatório de Sustentabilidade. Esse Relatório é elaborado em caráter voluntário, de acordo com as metodologias e os princípios previstos pelos GRI Sustainability Reporting Standards, definidos pela Global Reporting Initiative, e tem por objetivo assegurar uma melhor compreensão e avaliação das atividades desenvolvidas pelo Grupo, inclusive sob o aspecto social, em termos de evolução, resultados e impactos produzidos. O Relatório de Sustentabilidade é publicado no site institucional da STAR7 S.p.A., no endereço <https://www.star-7.com/esg/bilancio-di-sostenibilita>.

Seção VIII – Adoção

8.1. Aprovação e alterações posteriores

A Política DEI foi aprovada pelo Conselho de Administração da STAR7 S.p.A., e toda alteração e/ou atualização posterior será aprovada pelo conselho e prontamente divulgada, pelos meios mais adequados.

Cada empresa do Grupo deverá ratificar a presente Política, e toda alteração posterior, mediante deliberação de seus próprios Órgãos Administrativos.

Anexo - Questions & Answers

1. O que se entende por Diversidade?

A diversidade é tudo aquilo que torna uma pessoa única, como, por exemplo, a idade, o sexo, a orientação sexual e afetiva, a identidade ou expressão de gênero, a raça, a cor da pele, o idioma, a nacionalidade, a etnia, as opiniões políticas e sindicais, as convicções religiosas, o estado civil e situação familiar, a deficiência, o nível de escolaridade, as experiências profissionais ou qualquer outra característica ou condição pessoal.

2. O que significa garantir Equidade e Inclusão?

Significa garantir a cada indivíduo um tratamento justo e imparcial, reconhecendo que pessoas com características e condições diferentes possam necessitar de medidas e apoios diversos para ter acesso às mesmas oportunidades, criando um ambiente que valorize e acolha a diversidade.

3. Comportamentos discriminatórios são proibidos. Mas em que consiste a discriminação?

Em qualquer comportamento, ação ou prática que implique um tratamento injustamente desfavorável em relação a uma pessoa ou a um grupo de pessoas, baseado em sua filiação (real ou presumida) a uma determinada categoria social ou profissional.

4. Quais são os processos corporativos mais expostos aos temas de Diversidade, Equidade e Inclusão?

A gestão de recursos humanos, as atividades de comunicação interna e externa e a seleção de fornecedores/parceiros comerciais.

5. Sou obrigado(a) a adotar uma linguagem inclusiva?

Sim, a Política exige isso em toda comunicação, interna e externa. Não se trata de uma questão de estilo, mas de respeito à dignidade das pessoas.

6. Posso solicitar licenças para feriados religiosos?

A Política promove um ambiente em que toda crença seja acolhida com respeito, inclusive por meio da atenção às diferentes práticas de culto e da possibilidade de licenças para feriados religiosos, nos limites e de acordo com as modalidades previstas pela legislação e pela negociação coletiva aplicável.

7. Estou prestes a iniciar uma relação com uma contraparte pouco conhecida ou de pequeno porte. Devo realizar verificações?

Sim, se a prestação for estratégica, continuada ou de valor relevante, deve ser verificada a confiabilidade do terceiro sob o aspecto DEI, conforme indicado no parágrafo 4.3 da Política. O resultado da verificação deve ser registrado e, em caso de relações continuadas, ela deve ser repetida pelo menos uma vez por ano.

8. Tenho uma dúvida sobre a aplicação da Política. A quem posso recorrer?

Se uma situação parecer arriscada e você não souber como lidar com ela, pode recorrer ao Responsável interno pela Política DEI.

9. Suspeito de uma violação, mas não tenho certeza. O que devo fazer?

Denunciar as violações, mesmo que apenas suspeitas, desde que fundamentadas em elementos concretos e concordantes, por meio dos canais disponíveis na página <https://whistleblowersoftware.com/secure/star7>. A denúncia pode ser também anônima, desde que circunstanciada. É garantida o sigilo do denunciante, e este não sofrerá qualquer retaliação em decorrência da denúncia.

10. Tomo conhecimento de um possível caso de violação da Política. Devo verificá-lo ou recolher provas pessoalmente?

Não. A tarefa dos Destinatários é denunciar, não investigar. O que for de seu conhecimento deve ser reportado prontamente por meio dos canais disponíveis na página <https://whistleblowersoftware.com/secure/star7>, deixando às funções competentes a avaliação e o aprofundamento.