

Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos

PLT_02 - Socioambiental

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	2
2. TERMOS E DEFINIÇÕES	3
3. OBJETIVO	6
4. ABRANGÊNCIA/APLICAÇÃO	7
5. PRINCÍPIOS E COMPROMISSOS: O QUE BUSCAMOS?.....	7
5.1 PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS.....	7
5.2 COMPROMISSOS	8
6. RESPEITO, DEFESA E PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS.....	9
9. CANAL DE OUVIDORIA MANULIFE	13
10. MEDIDAS DISCIPLINARES.....	14
11. REVISÃO	14
12. DOCUMENTOS RELACIONADOS	15

1. INTRODUÇÃO

A **Manulife Investment Management em Florestas e Agricultura**, assim como as empresas pertencentes ao seu grupo, em especial a **Bandeirante Florestal**, a **Trim Florestal** e a **Sempre Verde Florestas e Agricultura**, está comprometida a alinhar suas iniciativas com a legislação nacional e os principais padrões internacionais de direitos humanos, incluindo a Declaração Universal dos Direitos Humanos, os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos e as convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e as melhores práticas de Sustentabilidade Ambiental, Social e de Governança Corporativa (ESG)

Por essa razão, **reforça**, por meio desta Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos (“Política”), o seu engajamento no enfrentamento às diversas formas de discriminação, cultivando um ambiente que seja genuinamente acessível e inclusivo, a fim de cumprir a sua missão institucional de contribuir para o desenvolvimento socioeconômico do país, reconhecendo a diversidade e a inclusão como imperativos estratégicos para o seu campo de atuação.

Quando citada a **Manulife** nesta Política, deverá ser entendido que ela representa todas as demais empresas pertencentes ao seu grupo empresarial, às quais são igual e integralmente aplicáveis os princípios e regras aqui estabelecidos.

2. TERMOS E DEFINIÇÕES

Assédio moral: Conduta ocorrida no ambiente de trabalho durante o exercício das atividades profissionais, caracterizada por ações repetitivas ou prolongadas que exponham colaboradores a situações constrangedoras ou humilhantes. A **Manulife** também veda a prática dessas condutas quando realizadas de forma isolada ou breve ainda que não sejam consideradas como assédio. Não configuram assédio moral o exercício legítimo do poder hierárquico, o controle de atividades ou divergências técnicas, que podem ser solucionados diretamente com as lideranças envolvidas.

Assédio sexual: Conduta abusiva de caráter sexual que restrinja a liberdade sexual da vítima, definida pelo Código Penal (Artigo 216-A)¹.

Capacitista/capacitismo: Discriminação às pessoas com deficiência.

Diversidade: A diversidade, de forma geral, refere-se à variedade e à multiplicidade de elementos que existem em um determinado contexto, essa pluralidade se manifesta em diferentes formas, como a diversidade étnica, cultural, religiosa, de gênero e de orientação sexual.

Desigualdade: Acesso desigual, disparidade de acesso a recursos, oportunidades e direitos entre diferentes grupos sociais.

Discriminação: É uma ação preconceituosa em relação a uma pessoa ou grupo de pessoas, que se manifesta por meio do tratamento diferenciado a indivíduos com base em características como raça, gênero, orientação sexual, religião, nacionalidade, idade, status social ou deficiência.

¹ “Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.”

Expressão de gênero: É o comportamento social e cultural do indivíduo para com o mundo; a forma como alguém demonstra seu gênero baseado nos papéis destes. Isso engloba formas de se vestir, agir, comportamentos e interações.

Equidade: É um princípio que busca garantir a igualdade de oportunidades e tratamento justo para todos os indivíduos, independentemente de suas características pessoais, como gênero, raça, religião, orientação sexual ou origem social, dentre outros.

Gênero: Aspecto social atribuído às diferenças percebidas entre os sexos (homem, mulher ou não-binário).

Grupos minorizados: Consiste nos grupos que, por razões históricas e sociais, e características como raça, orientação sexual, deficiências, dentre outras características, enfrentam barreiras e desvantagens em relação aos grupos majoritários.

Igualdade: Diz respeito à condição de tratamento igualitário/ uniforme.

Inclusão: É a inclusão social, ou seja, o ato de integrar na sociedade grupos historicamente marginalizados/excluídos. E dentre esses grupos há as pessoas com deficiência (PCD), negros, mulheres, indígenas, homossexuais, transgêneros, os com condições financeiras inferiores, entre outros.

Identidade de gênero: Percepção que uma pessoa tem de si, como sendo do gênero masculino, feminino ou não-binário, independentemente do sexo biológico. Pessoas cisgênero se identificam com o gênero em que nasceu; transgênero não se identifica com o gênero que nasceu; não-binário é a pessoa que não se reconhece em nenhum dos gêneros e transita entre eles.

LGBTQIAPN+: É um movimento político e social em busca da diversidade, mas principalmente, dos direitos e respeito à população que se vê representada pela sigla, sendo: lésbicas (L), gays (G), bissexuais (B), transexuais/transgêneros (T), queer (Q), intersexuais (I), assexuais (A), pansexuais (P), não- binários (N), sendo que o símbolo + serve para abranger as demais orientações sexuais e variações de gênero.

Preconceito: É uma opinião formada de forma antecipada, sem fundamento em dados objetivos, caracterizada por um posicionamento hostil, motivado por hábitos de julgamento ou generalizações.

Racismo/Racista: Discriminação social baseada na ideia de que uma raça é superior às outras.

Terceiros: Qualquer indivíduo, empresa ou entidade com a qual a **Manulife** ou demais empresas do grupo negocia, incluindo fornecedores, clientes, parceiros de negócios, prestadores de serviços, consultores, distribuidores, corretores, agentes, intermediários ou representantes, inclusive os que atuem em nome da **Manulife**.

3. OBJETIVO

O objetivo desta Política é assegurar a promoção da diversidade, proporcionando um ambiente de trabalho inclusivo para todos os colaboradores, independentemente de raça, etnia, gênero, orientação sexual, idade, deficiência, religião, identidade de gênero ou qualquer outra característica pessoal. Além disso, tem como propósito estabelecer a importância do incentivo e fomento às oportunidades de trabalho e ascensão profissional, de modo a possibilitar a permanência e ascensão igualitárias entre todos os profissionais, sem distinção, incluindo aqueles pertencentes aos grupos minorizados.

Por meio deste documento, busca-se a implantação de mecanismos institucionais capazes de salvaguardar os direitos e garantir o bem-estar das pessoas que trabalham ou atuam juntamente com a **Manulife**, estabelecendo diretrizes e compromissos norteadores de todas as nossas práticas institucionais.

Esta Política está pautada em padrões éticos e normativos reconhecidos internacionalmente, incluindo, mas não se limitando a:

(a) Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas, especialmente aqueles relacionados à educação de qualidade (ODS 4), igualdade de gênero (ODS 5) e redução das desigualdades (ODS 10), visando contribuir para um futuro mais justo, inclusivo e sustentável para todos.

(b) Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (CERD) e a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CRPD), assegurando a adoção de uma perspectiva inclusiva e acessível.

(c) Constituição Federal de 1988, que consagra a igualdade e a proibição da discriminação, o Estatuto da Igualdade Racial e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

4. ABRANGÊNCIA/APLICAÇÃO

Esta Política aplica-se a todas as empresas que integram o grupo **Manulife**, membros da administração, colaboradores(as), estagiários(as) e quaisquer terceiros que possuam vínculo contratual com a **Manulife** ou empresas a ela associadas.

5. PRINCÍPIOS E COMPROMISSOS: O QUE BUSCAMOS?

A **Manulife** rejeita veementemente qualquer tipo ou forma de discriminação, preconceito, assédio, moral ou sexual, no ambiente de trabalho e fora dele, comprometendo-se não só a enfrentar e coibir estas ações, como também a adotar medidas que garantam e promovam a diversidade, a inclusão, a saúde mental e a igualdade de acesso e oportunidades em todas as suas áreas, para todos os profissionais.

5.1 PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

São princípios fundamentais para a **Manulife**:

PROMOVER UM AMBIENTE DE RESPEITO A TODOS

CONSTRUIR RELAÇÕES DE CONFIANÇA

ESTABELECEER PROCESSOS LIVRES DE DISCRIMINAÇÃO

COMBATER O PRECONCEITO E A DISCRIMINAÇÃO

GARANTIR A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

VALORIZAR A DIVERSIDADE

PROPORCIONAR UM AMBIENTE INCLUSIVO

Reconhecer e valorizar as individualidades dos colaboradores, garantir um ambiente de segurança psicológica, oferecer igualdade de oportunidades para que todos possam desenvolver seu potencial e buscar ativamente a diversidade no processo de recrutamento e desenvolvimento de carreira são exemplos de práticas realizadas pela organização com base responsabilidades por ela assumidas.

Essas práticas têm como objetivo principal reforçar o compromisso da **Manulife** em estabelecer um ambiente inclusivo, sem que haja qualquer forma de discriminação, preconceito ou intolerância relacionada à etnia/raça, gênero, orientação sexual, deficiências físicas e/ou intelectuais, origem social ou de outra natureza.

5.2 COMPROMISSOS

Os compromissos da **Manulife** são garantidos por meio das seguintes iniciativas:

- **Divulgação e formalização das obrigações refletidas nas políticas internas:** assegurar o conhecimento dos compromissos da **Manulife** a todas as equipes internas, lideranças e Terceiros;
- **Recrutamento e seleção:** Implementar práticas de recrutamento que promovam a diversidade e busquem ativamente candidatos de diferentes origens, incluindo os grupos sub-representados e minorizados na sociedade. Para isso, a **Manulife** compromete-se a:
 - Manter um processo de recrutamento acolhedor e que valorize as trajetórias das pessoas que se candidatarem, tratando-as com respeito e dignidade, para que suas vozes sejam ouvidas e seus direitos respeitados; e
 - Considerar as diversas experiências e potenciais nos critérios de seleção, sem que eles sejam exclusivamente meritocráticos.
- **Remuneração:** Garantir equidade de condições para remuneração de todas as pessoas, não sendo tolerado nenhum tipo de diferenciação salarial baseada exclusivamente em fatores de diversidade;
- **Ações de treinamento e desenvolvimento:** Oferecer treinamentos/orientações sobre direitos humanos, diversidade e inclusão para todos os colaboradores e eventuais Terceiros, conforme aplicável, de modo a promover a conscientização e o respeito às diferenças;
- **Equidade de gênero:** Atuar na equidade de gênero com foco prioritário nas políticas de recrutamento e iniciativas de desenvolvimento e gerenciamento profissional, promovendo maior representatividade feminina em posições de liderança, funções de tecnologia e/ou outras majoritariamente masculinas;
- **Oportunidade a pessoas com deficiência:** Promover ações para aumentar a contratação e presença de pessoas com deficiência nos mais variados níveis profissionais. Oferecer informação e conscientização sobre capacitismo, atuando na quebra das barreiras culturais e de acessibilidade, seja por meio digital (sistemas, plataformas etc.; ou presencial, assegurando, nesse caso, toda a infraestrutura

inclusiva para PCDs, a fim de garantir equidade de oportunidades e um ambiente de trabalho genuinamente inclusivo;

- **Monitoramento e avaliação:** Monitorar continuamente o progresso da **Manulife** em relação à diversidade e inclusão, implementando medidas, conforme necessário, para atingir os objetivos estabelecidos na presente Política;
- **Liderança inclusiva:** Desenvolver uma liderança engajada que garanta o respeito e o tratamento de todas as pessoas de forma justa e igualitária no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos, com um comportamento ativo na promoção da diversidade e inclusão.

Representam, ainda, compromissos da **Manulife**:

- Garantir o cumprimento desta Política em todos os níveis de atuação da organização;
- Garantir um ambiente de trabalho plenamente acessível e inclusivo para pessoas com deficiência;
- Alcançar um ambiente 100% inclusivo à comunidade LGBTQIAPN+;
- Alcançar 5% de mulheres em cargos de liderança (gerentes funcionais e acima), nos próximos 04 anos;
- Alcançar 5% de pessoas negras em cargos de liderança (gerentes funcionais e acima) nos próximos 04 anos.

6. RESPEITO, DEFESA E PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

Esta Política tem como fundamento a garantia dos direitos de todas as pessoas, independentemente de suas origens e características. O respeito e a promoção aos direitos humanos são fundamentais para o desenvolvimento da **Manulife** e da relação com o seu público.

Nesse sentido, a organização preza pela observância das medidas indicadas a seguir, seja por seus colaboradores ou Terceiros:



- Proibição do trabalho infantil e a proteção dos direitos das crianças e adolescentes;
- Proibição de trabalho forçado e/ou análogo à escravidão, de restrição de mobilidade, de violência física e sexual ou de servidão por dívida;
- Vedação à retenção de passaporte e/ou outros documentos pessoais, de salário ou exigência de quaisquer valores para iniciar o emprego;
- Adoção de medidas disciplinares em casos de assédio e abuso;
- Garantia da liberdade de associação sindical, negociação coletiva e mecanismos para reclamação, em especial diante do que estabelecem as Convenções n.º 87 e 98 da Organização Internacional do Trabalho;
- Respeito às horas trabalhadas, aos salários e aos benefícios;
- Garantia de local de trabalho seguro e saudável;
- Proibição da exigência de atestados de gravidez, esterilização e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.
- Segurança no local de trabalho.

Além disso, é um compromisso da **Manulife** a manutenção de envolvimento ativo, positivo e transparente com as comunidades onde opera, de modo a contribuir para o seu desenvolvimento social e econômico, inclusive mediante a oferta de emprego e serviços. Para tanto, são promovidas a diversidade, a equidade e a inclusão, por meio de ações que visam ampliar a representatividade, o respeito à individualidade e à livre expressão dos nossos colaboradores, prestadores de serviços, fornecedores, comunidades e demais parceiros ou entidades envolvidas, como por exemplo, sindicatos, universidades, instituições privadas sem fins lucrativos, dentre outras.

Aliado a este propósito, a organização realizará seus melhores esforços para garantir aos indivíduos que tenham, eventualmente, sido impactados negativamente por suas operações, o acesso a mecanismos de reparação eficazes, e, sempre que necessário, manterá contato direto com esses públicos.

A **Manulife** também criou, em julho de 2025, o Comitê de Gênero, Diversidade e Inclusão, que consiste em uma iniciativa estratégica para promover a equidade de gênero, a valorização da diversidade e o fortalecimento do papel das mulheres, bem como a diversidade e inclusão de demais grupos minorizados no ambiente corporativo e nas operações florestais sob gestão da empresa.



O referido Comitê terá ações pautadas em:

- **Desenvolvimento e Capacitação:** Mentorias, treinamentos, rodas de conversa, oficinas, que abordarão temas sobre: liderança feminina, comunicação assertiva, inteligência emocional, autoconhecimento e outros.
- **Ações de Sensibilização e Conscientização:** Campanhas internas com foco em temas como, por exemplo: Dia da Mulher, Outubro Rosa – prevenção e diagnóstico sobre o câncer de mama, 25 de novembro - Dia Internacional de Luta Contra a Violência à Mulher; e palestras com especialistas sobre igualdade de gênero, saúde da mulher, assédio, entre outros.
- **Apoio e Acolhimento:** Criação de canais seguros de escuta e encaminhamento; parceria entre o departamento de Recursos Humanos - RH da **Manulife** e os departamentos de RH de empresas parceira, para fins de proporcionar o devido acolhimento de situações sensíveis, inclusive em campo.
- **Visibilidade e Reconhecimento:** Divulgação, por meio de diálogos, de histórias inspiradoras de colaboradoras; reconhecimento de boas práticas lideradas por mulheres e/ou demais grupos minorizados na **Manulife**.

7. INTERSECCIONALIDADE

A identidade de cada pessoa é formada pela interação ou sobreposição de múltiplos marcadores ou fatores sociais, como gênero, raça, orientação sexual, idade e deficiência, que definem a forma como isso impactará a sua relação com a sociedade e seu acesso a direitos. Por essa razão, uma análise individual não pode se restringir a uma única característica.

Essa abordagem, conhecida como **interseccionalidade**, reconhece que as diferentes formas de preconceito, a exemplo do racismo, capacitismo e etarismo, não atuam de

maneira isolada. Pelo contrário, elas se sobrepõem e podem potencializar o impacto da discriminação na vida de um indivíduo.

Dessa forma, um grupo de afinidade focado em gênero, por exemplo, deve cruzar dados para compreender as realidades específicas de mulheres negras, mulheres com deficiência ou com mais de 50 anos. Ciente dessa complexidade, o Comitê de Gênero, Diversidade e Inclusão da **Manulife** e suas empresas parceiras adotarão a interseccionalidade como um pilar em suas iniciativas.

8. RESPONSABILIDADES

Todos os colaboradores e Terceiros que atuam em nome da **Manulife** são responsáveis por respeitar esta Política, promover sua aplicação e relatar quaisquer comportamentos que não estejam em conformidade com ela.

Cabe, ainda, detalhar as responsabilidades a seguir:

Liderança

A liderança da **Manulife** é responsável por promover e implementar esta Política, garantindo que a diversidade e a inclusão sejam prioridades em todas as decisões estratégicas, como:

- Aprovar esta Política e apoiar a sua implementação;
- Fornecer os recursos necessários para a execução das iniciativas previstas neste documento;
- Incentivar o conhecimento dos termos desta Política na execução de suas atividades profissionais por meio do exemplo.

Áreas Socioambiental, Operacional e de Segurança e Saúde Ocupacional

- Analisar as questões específicas relacionadas a esta Política, quando solicitado, zelando pelo seu cumprimento;
- Prestar suporte na aplicação desta Política, no que for necessário;
- Revisar periodicamente a Política e sua aplicação, bem como os procedimentos correlatos, sempre que solicitado, sujeito à aprovação da Liderança.

Áreas Socioambiental, de Recursos Humanos e de Saúde e Segurança Ocupacional

Além das atribuições indicadas no item anterior, competem exclusivamente às Áreas Socioambiental, de Recursos Humanos e de Saúde e Segurança Ocupacional, as seguintes medidas:

- Orientar os colaboradores e Terceiros acerca desta Política e dos procedimentos relacionados;
- Garantir a disseminação desta Política.

Colaboradores e Terceiros

- Seguir todas as diretrizes e procedimentos relacionados a esta Política;
- Quando convocados, participar dos treinamentos relacionados a esta Política;
- Participar das orientações e diálogos com as demais equipes;
- Denunciar as condutas que contrariam o estabelecido neste documento.

9. CANAL DE OUVIDORIA MANULIFE

A **Manulife** não tolera nenhuma violação às diretrizes estabelecidas nesta Política, seja por parte de seus(as) diretores(as), gerentes, supervisores(as), colaboradores(as) em geral ou de terceiros envolvidos em suas atividades e negócios.

Por isso, todos que identificarem alguma irregularidade ou potencial violação às regras estabelecidas nesta Política devem reportar seus relatos ao Canal de Ouvidoria. Os fatos serão tratados de acordo com o procedimento internamente estabelecido pela **Manulife**, que incluem a apuração da veracidade da denúncia, a adoção das providências necessárias e a garantia do contraditório e da ampla defesa, sempre que aplicável.

Os relatos poderão ser apresentados pelos canais de comunicação da Ouvidoria, disponíveis para todos(as) que desejarem registrar reclamações ou ocorrências.

CANAL DE OUVIDORIA

E-mail: sustentabilidade-br@hnrg.com

WhatsApp: (67) 99649-5772

Segunda à sexta, das 7h às 16h

A **Manulife** não permite ou tolera qualquer retaliação ou responsabilização contra um denunciante. No entanto, poderá ser aplicada eventual responsabilização caso reste comprovado que a denúncia foi falsa e realizada com a intenção de prejudicar o acusado, caso em que serão adotadas as medidas cabíveis.

10. MEDIDAS DISCIPLINARES

As medidas disciplinares eventualmente aplicadas aos atos de violação a esta Política devem observar a gravidade do desvio cometido.

Neste sentido, são aplicáveis:

Aos colaboradores da Manulife:

- Advertência;
- Suspensão; e
- Demissão do colaborador.

As sanções acima indicadas possuem são dotadas de graus de penalidade crescentes, devendo ser aplicadas conforme a situação. Neste sentido, ao aplicar uma destas sanções, será levado em consideração a gravidade da ação no caso concreto e a existência de penalidade prévia.

Para os prestadores de serviço, fornecedores e demais terceiros:

- Rescisão contratual por justa causa, sem prejuízo da aplicação de multas ou outras penalidades estabelecidas.

Sem prejuízo à aplicação das medidas disciplinares, incorrendo violação de qualquer lei, a questão poderá ser informada às autoridades competentes, podendo resultar em punições, multas, prisão ou outra forma de responsabilização prevista em lei.

11. REVISÃO

Este documento poderá ser atualizado a qualquer tempo, de acordo com as necessidades eventualmente identificadas, inclusive para fins de conformidade com a legislação e norma aplicáveis. Nestas hipóteses, será realizada a divulgação acerca destas alterações.

É indispensável que toda nova versão desta Política seja integralmente lida, de modo a garantir que suas disposições sejam conhecidas e efetivamente colocadas em prática.

HISTÓRICO DE VERSÕES

Versão 001	13 de agosto de 2025
------------	----------------------

Notas:

Este documento que estará disponível em vias impressas nos escritórios da **Manulife**, nas frentes de serviços operacionais e no site.

12. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Código de Ética e Conduta da Manulife