

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE & INCLUSÃO

1. OBJETIVO E APLICAÇÃO

Essa Política tem por objetivo promover um ambiente de trabalho que valorize as diferenças individuais e favoreça a equidade de oportunidades, assegurando que todas as percepções possam ser declaradas e respeitadas. Busca criar uma cultura organizacional inclusiva, onde talentos de diversas origens, raças, gêneros, idades, orientações sexuais, habilidades e experiências possam contribuir plenamente, impulsionando a inovação, a criatividade e o desempenho coletivo da empresa.

Este tema é estratégico para a Somo e está integrado com os pilares de Sustentabilidade da Companhia. Da mesma forma, alinhado aos nossos valores, buscando reforçar nosso compromisso com um ambiente de trabalho que prioriza o foco no cliente, sendo a excelência alcançada quando aproveitamos as diferentes habilidades e perspectivas de nossa equipe, potencializando a colaboração em um espaço inclusivo e incentivando o protagonismo ao possibilitar que todas as pessoas possam se expressar. Assim, essa Política não só complementa, mas fortalece os valores organizacionais da Somo, criando uma cultura mais robusta e engajada, e desenvolvendo a base necessária para alcançarmos nossos propósito e ambição.

2. CONCEITOS E DEFINIÇÕES

DEI: Sigla utilizada para “Diversidade, Equidade e Inclusão”. (Pode também ser utilizada a sigla DE&I).

Diversidade: Refere-se à variedade de características e experiências que indivíduos trazem para o ambiente de trabalho, incluindo, mas não se limitando às diferentes origens, raças, gêneros, idades, orientações sexuais, habilidades e experiências.

Equidade: Diz respeito à criação de condições justas e imparciais, garantindo que todos tenham acesso às mesmas oportunidades, recursos e suporte.

Inclusão: Envolve integrar e valorizar essas diversas perspectivas, assegurando que todos se sintam respeitados, acolhidos e participantes das discussões e grupos organizacionais.

LGBTI+: Sigla que representa lésbicas, gays, bissexuais, pessoas trans, intersexo, e outras identidades de gênero e orientações sexuais, promovendo a inclusão e o respeito à diversidade.

3. PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

A Somo tem o compromisso de alinhar suas Pessoas, executar seus serviços e estabelecer relações com parceiros, fornecedores e clientes a partir das práticas e valores constantes nesta Política. Para isso assume as diretrizes abaixo, a partir, mas não de forma exaustiva:

3.1 GOVERNANÇA

A Somo buscará manter uma estrutura de governança dedicada às tratativas relacionadas à Diversidade e Inclusão. Independentemente do formato adotado, a Cia. Garantirá vigilância constante e comprometimento com o tema, promovendo boas práticas e assegurando a execução eficaz desta Política.

3.2 AMBIENTE DE TRABALHO INCLUSIVO

- Promover um ambiente de trabalho inclusivo e um senso de pertencimento;
- Incentivar uma cultura de respeito e inclusão através de campanhas internas e externas, workshops e eventos que celebrem a diversidade;
- Dispor-se a entender as específicas necessidades de cada pessoa e assim buscar de forma célere a adaptação dos espaços físicos e digitais, para que sejam inclusivos;
- Incentivar a comunicação aberta e transparente entre todos os níveis da organização, promovendo um ambiente onde todos se sintam à vontade para expressar suas ideias e preocupações;
- Oferecer iniciativas de educação e sensibilização para todas as pessoas, abordando temas como diversidade cultural e idade, equidade de gênero, raça, inclusão de pessoas LGBTI+, pessoas com deficiência e outros tópicos relevantes.

3.3 RECRUTAMENTO & SELEÇÃO

- Garantir um processo de recrutamento e seleção diverso e inclusivo;
- Atuar proativamente, incentivando candidaturas de pessoas com diferentes origens, gêneros, idades, raças, etnias, orientações sexuais e pessoas com deficiência, buscando talentos que contribuam para a construção de uma força de trabalho mais diversa.

3.4 DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E TREINAMENTO

- Oferecer Programas de Capacitação acessíveis a todas as pessoas, incluindo treinamentos técnicos e de desenvolvimento de habilidades interpessoais;
- Preparar a Liderança para criar e liderar equipes inclusivas e diversas;
- Promover igualdade de oportunidades para o desenvolvimento de carreira.

3.5 MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

- Avaliar possíveis indicadores e sugerir ações para o alcance dos objetivos do tema, alinhados à estratégia organizacional;
- Realizar pesquisas regulares de clima organizacional e feedback contínuo para identificar áreas de melhoria e garantir que as práticas inclusivas estejam sendo efetivamente implementadas;
- Divulgar nossos avanços e desafios ligados à agenda pelos meios de comunicação internos, externos, relatórios, participações em pesquisas do mercado e quaisquer outros meios que nos possibilitem dar a transparência para nossa cadeia de valor e adquirir diagnósticos para oportunizar melhorias internas;
- Realizar eventos para debater avanços em diversidade e promover diálogo aberto sobre melhorias.

3.6 NOSSAS PESSOAS

- Seguir integralmente os princípios e diretrizes de DEI definidos na presente Política;
- Assegurar a execução desta Política e seus desdobramentos, inclusive estimulando o desenvolvimento de boas práticas entre todas as pessoas;
- Comunicar nos canais apropriados e em tempo hábil, qualquer divergência de processos e práticas a esta política;
- Promover uma cultura de inclusão e respeito às diferenças, e atuar proativamente nas situações de assédio, discriminação ou desrespeito, alinhados aos normativos internos da Cia.

3.7 NOSSOS LÍDERES

- Seguir todos os pontos destacados no item 3.6.;
- Exercer um papel fundamental na construção de um ambiente inclusivo;
- Atuação como agentes de transformação, promovendo conversas, incentivando o engajamento e implementando ações concretas em seus liderados e manutenção do compromisso de uma agenda sempre em evolução, visando assegurar que diversidade e inclusão estejam presentes em decisões e na forma como conduzimos nosso negócio;
- Reforçar uma cultura de inclusão e respeito às diferenças, e atuar proativamente na resolução de situações de assédio, discriminação ou desrespeito, alinhados aos normativos internos da Cia.

3.8 CANAIS DE DENÚNCIA E APOIO

Reforçamos o compromisso da Sompo com a prevenção de assédio sexual e moral e de discriminação, garantindo que todas as nossas pessoas tenham acesso a um ambiente seguro e respeitoso. Para isso, a Sompo contará com ações efetivas e canais estruturados para acolhimento e denúncia, assegurando que qualquer situação inadequada seja tratada com seriedade e imparcialidade.

Denúncias podem ser realizadas anonimamente através do canal exclusivo da Sompo, disponível interna e externamente pelo link: <https://www.canaldedenuncias.com.br/sompo> .

4. RESPONSABILIDADES

4.1 Compete ao Comitê Executivo:

- Aprovar esta Política e quaisquer alterações futuras;
- Garantir alinhamento à visão estratégica da empresa e diretrizes estabelecidas nas políticas associadas;
- Garantir o cumprimento desta Política junto à todas as áreas da Companhia;
- Promover a disseminação desta Política junto às pessoas que trabalham na Sampo e demais partes interessadas;
- Monitorar o grau de aderência da Empresa à Política, propor, quando necessário, recomendações de aprimoramento.

4.2 Compete à unidade de Recursos Humanos & Sustentabilidade:

- Subsidiar a Diretoria Executiva com relação à elaboração e à reavaliação da política de diversidade, equidade & inclusão no mínimo a cada dois anos, ou sempre que houver alteração significativa que levem a essa necessidade;
- Supervisionar e apoiar todas as áreas da Companhia na implementação de estratégias, ações e iniciativas de DEI, garantindo a integração ao planejamento estratégico;
- Sanar dúvidas sobre os princípios e diretrizes desta Política e, quando apropriado, apresentá-las às instâncias cabíveis;
- Difundir esta Política e os conceitos de DEI entre todas as pessoas da Sampo por meio de treinamentos, programas de formação, discussões orientadas, comunicações regulares, entre outros.

4.3 Compete à unidade do Jurídico:

- Manter a documentação relativa a esta Política à disposição das agências reguladoras e demais partes interessadas.

4.4 Compete à unidade de Gestão de Riscos e Compliance:

- Monitorar e direcionar à unidade de Recursos Humanos & Sustentabilidade quaisquer normativas e legislações pertinentes no que tange esta política, bem como quaisquer outras questões de DEI.

5. REFERÊNCIAS

- 5.1 Código de Ética & Conduta da Sampo.
- 5.2 Política de Sustentabilidade da Sampo.
- 5.3 Sampo Group Policy for Human Rights.