

	<h1>Política</h1>	<b>Identificação:</b> CPC-POL-016
		<b>Página:</b> 1 de 6

<b>ABRANGÊNCIA:</b>	Todos os Colaboradores da Comercial Milano Brasil Ltda., incluindo Diretores, Acionistas e Executivos e terceiros.
<b>OBJETIVO:</b>	Formalizar o compromisso da Comercial Milano Brasil em promover um ambiente com diversidade e inclusão para todos os grupos, independente de sexo, cor, religião, deficiência e orientação sexual.

## Política de Diversidade e Inclusão



ÚLTIMA ALTERAÇÃO			
Revisão	Data	Item modificado	Descrição
00	06/06/2023	-	Emissão.
<b>Elaborador</b>		<b>Análise crítica</b>	<b>Aprovador</b>
Monaliza Cosme; Silvio Rodrigues		Fábio Martins do Nascimento	Rose Mary Leite Frade Cavalieri

## SUMÁRIO

1. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA .....	3
2. TERMOS E DEFINIÇÕES.....	3
2.1 A EMPRESA.....	3
2.2 ABRANGÊNCIA DA POLÍTICA DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE.....	4
2.3 AÇÕES PREVENTIVAS .....	4
2.4 REGRAS DE CONVIVÊNCIA.....	4
2.5 NOTIFICAÇÃO DE CONDUTA ÉTICA.....	5
3. ANEXOS .....	6

## 1. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

CPC-POL- 015 - Código de Ética

## 2. TERMOS E DEFINIÇÕES

Termos relevantes para o entendimento do texto e documento:

Termo	Definição
Inclusão	A inclusão acontece quando pessoas historicamente excluídas pela sociedade são incluídas por meio de políticas específicas.
Diversidade	A diversidade nas empresas ocorre quando as equipes são compostas por pessoas de diferentes gêneros, religião, orientação sexual, etnias, formações, idades e posição social.
Pessoas com Deficiência	Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.
<i>LGBTQIA+</i>	LGBTQIA+ significa: lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer, intersexuais, assexuais, sendo que o símbolo “+” abarca as demais orientações sexuais e de gênero, representando pluralidade.
<i>Raça</i>	Raça é uma categoria criada para legitimar sistemas de dominação baseados em fenótipo e origem. Atualmente é entendida como uma construção social, não biológica, que define interações socioculturais, econômicas e políticas. No Brasil, a raça é mapeada a partir da autoidentificação e autodeclaração de cada pessoa, sendo agrupada em cinco principais termos: branco(a), amarelo(a), indígena, pardo(a) e preto(a). O conjunto de pardos(as) e pretos(as) denomina-se negros(as).

### 2.1 A EMPRESA

A empresa repudia publicamente quaisquer formas de discriminação e de preconceito, acreditando que a inclusão e a diversidade com equidade e justiça são o melhor caminho para alcançarmos uma sociedade justa, pacífica e forte. Qualquer conduta no sentido contrário é uma afronta aos direitos humanos fundamentais. Acreditamos que um ambiente inclusivo para todos gera um ambiente inovador e com melhores resultados.

A discriminação por orientação sexual, religião, cor, etnia ou quaisquer outras condições deve ser banida das relações sociais.

Jamais será tolerado que qualquer colaborador ou representante da empresa fique impune ao cometer atos de discriminação e racismo, sendo aplicadas medidas disciplinares e legais exemplares.

A Diretoria Executiva está atenta às práticas de racismo e intolerância, denunciando às autoridades competentes e apoiando o completo processo de investigação.

A Empresa tem como objetivo de desenvolver uma Cultura Organizacional antirracista, antimachista, anticapacitista e anti-homofóbica, sendo a Diversidade uma forte característica organizacional e uma ferramenta no combate às desigualdades.

## 2.2 ABRANGÊNCIA DA POLÍTICA DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE

A Política de Diversidade e Inclusão é aplicável aos acionistas, investidores, sócios, diretores, administradores e empregados.

Esta Política é válida por tempo indeterminado e está sujeita a revisões periódicas e aprimoramento constante, baseado na verificação prática dos desafios que se apresentem e porventura não tenham sido previstos.

## 2.3 AÇÕES PREVENTIVAS

Ações preventivas ocorrem e devem se manter com o objetivo de anular qualquer ato de discriminação e intolerância.

A área de Treinamentos do RHDO deve manter um cronograma de ações que objetive elevar o nível organizacional com diversidade e inclusão, a fim de que todos tenham “voz”, ou seja, que todos possuam as mesmas condições de participar das atividades e processos com equidade, mesmo tendo cada indivíduo suas diferenças.

Em todos os processos admissionais e promocionais, deve-se buscar a ausência de vieses inconscientes, sejam ideológicos ou preconceituosos, garantindo que todos os candidatos possuam igual oportunidade.

O Investimento no aperfeiçoamento contínuo de nossos colaboradores e na promoção da inclusão social, com a contratação de pessoas com deficiência para trabalhar em nossas unidades, aprimoramento da acessibilidade e aprendizagem humanizada entre os funcionários.

## 2.4 REGRAS DE CONVIVÊNCIA

Relacionam-se abaixo as regras de convivência (não se limitando a elas):

- Posicionar-se sempre contra ato discriminatório, situações de humilhação e exposição ao ridículo, repreendendo e denunciando sempre que for a situação for identificada;
- Jamais realizar piada que ofenda minorias, raça, religião, orientação sexual, deficiência física e mental;
- Não realizar comentários sobre corpo de outrem;
- Nunca presumir gênero, orientação sexual e religiosa;
- Respeitar o pensamento de outras pessoas;
- Tenha cuidado com as brincadeiras;
- Aceite as diferenças.

A Empresa preza pelo bom relacionamento entre as pessoas, um dos fatores fundamentais para um clima organizacional saudável. As relações no ambiente de trabalho estão alinhadas aos valores da corporação, acordos coletivos e contratos aplicáveis, observando a legislação e as normas vigentes.

O respeito ao próximo contribui para um excelente ambiente de trabalho e, por isso, deve ser evitada qualquer forma de constrangimento para si ou para os outros. Portanto é fundamental que os colaboradores, fornecedores e demais partes com quem mantivermos relacionamento comercial:

- Administrem os relacionamentos pessoais no meio corporativo;
- Sejam colegas de trabalho cordiais e educados;
- Saibam lidar com críticas, uma atitude esperada para um bom clima profissional;
- Tenham discernimento e entendam a importância do clima da empresa.

## 2.5 NOTIFICAÇÃO DE CONDUTA ÉTICA

É de responsabilidade de cada colaborador notificar imediatamente ao superior hierárquico e/ou à gerência do departamento sobre todas as situações potencialmente contrárias aos princípios éticos ou que sejam ilegais, irregulares ou duvidosas.

A Comercial Milano Brasil também disponibiliza uma Linha Ética, onde é garantido o direito ao anonimato e a tratativas confidenciais às informações passadas pelos colaboradores que tenham sido feitas de boa-fé – sem qualquer risco de punição, retaliação ou represália. Os colaboradores podem fazer seus relatos na Linha Ética no seguinte canal:

Site: [www.contatoconfidencial.com.br/milanobrasil](http://www.contatoconfidencial.com.br/milanobrasil) ou Telefone: 0800 750 5532

DISPONIBILIDADE DA OPERAÇÃO:

Site: 24h por dia, 7 dias por semana

0800 atendimento Pessoal: de seg. à sex. das 9h às 17h

0800 atendimento por Gravação: demais dias e horários



## 3. ANEXOS

### POLÍTICA DO SGI

A Comercial Milano Brasil, atuante no segmento de Logística e Supply Chain, adota um sistema de gestão integrado, a fim de melhorar a qualidade de seus produtos e serviços, satisfazer as necessidades de seus clientes e preservar o meio ambiente. São mantidas as seguintes diretrizes.

**1 – Padronização dos processos:** Os processos devem ser executados de acordo com os padrões definidos em manuais, procedimentos gerenciais e operacionais da empresa.

**2 – Foco no cliente:** Todos os colaboradores devem realizar suas atividades com foco na satisfação das necessidades dos clientes. Tais necessidades incluem a qualidade de produto, cumprimento dos prazos combinados e o atendimento dos requisitos contratuais.

**3 – Conformidade legal:** As atividades realizadas pelos colaboradores e terceirizados devem estar de acordo com as legislações demais compromissos assumidos.

**4 – Preservação do meio ambiente:** A preservação do meio ambiente deve ser uma preocupação de toda a empresa, sendo levada em consideração no planejamento e execução de qualquer atividade que possa causar impactos ao meio ambiente.

**5 – Diversidade e Inclusão:** Acreditamos na cultura inclusiva como pilar fundamental para promover a experiência positiva das pessoas, a inovação e um clima organizacional saudável, que confirma a postura ética da Comercial Milano Brasil e a torna ainda mais atrativa e competitiva. Por isso, incentivamos uma postura de respeito e valorização das diferenças, não permissiva a situações de discriminação contra grupos sub-representados por seu gênero, orientação sexual, origem étnica/racial, nacionalidade, bagagem cultural, identidade e expressão de gênero, deficiência, faixa etária, religião, status socioeconômico, modo de pensar, crença entre outros.

**6 – Melhoria contínua:** A melhoria contínua deve ser tratada como objetivo constante. Os processos, atividades, produtos e serviços serão periodicamente analisados e, sempre que possível, melhorados.

A Política de Gestão Integrada é uma filosofia que se aplica a todas as atividades da organização e será efetiva dentro de um ambiente participativo e de cooperação entre as diversas áreas da empresa.

A conscientização e o aprimoramento técnico de nossos colaboradores é a base para o sucesso da Política.

