

Política de Não Discriminação e Antiassédio

Valmet é um local de trabalho inclusivo onde funcionários, potenciais funcionários, clientes e fornecedores se tratam com respeito. A Valmet não permite discriminação ou assédio de qualquer forma e toma medidas preventivas e corretivas para garantir um ambiente de trabalho respeitoso e inclusivo, livre de discriminação e assédio para funcionários, candidatos, clientes e fornecedores.

1. Escopo e validade da política

Esta política cobre todos os funcionários, clientes, parceiros ou qualquer pessoa associada às nossas atividades comerciais, incluindo funcionários de colarinho azul e branco, funcionários temporários ou regulares, em tempo integral ou parcial, supervisores, gerentes e gerentes seniores, bem como funcionários da Valmet em conexão com seu trabalho por não funcionários, incluindo, mas não se limitando a, contratados, subcontratados, fornecedores ou clientes.

A política rege ações e comportamentos não apenas nos escritórios e locais de fabricação da Valmet, mas também em situações remotas, virtuais, em locais de clientes, fora do local e em viagens.

2. Definições

O Código de Conduta da Valmet define a moral e ética, responsabilidades e práticas adequadas para indivíduos, equipes e a empresa. O Código de Conduta se aplica a todos os funcionários e partes interessadas externas. Ele define a maneira de operar da Valmet, por exemplo, em termos de respeito aos direitos humanos, oportunidades iguais, diversidade e inclusão, bem como um ambiente de trabalho respeitoso.

2.1 Não discriminação na Valmet

Discriminação é o tratamento desigual ou injusto de pessoas com base nos grupos, classes, religiões ou quaisquer outras categorias às quais pertencem ou são percebidas como pertencentes.

A Valmet está comprometida em promover oportunidades iguais para todos os funcionários, independentemente de idade, deficiência, origem étnica ou nacional, mudança de gênero, estado civil/parceria civil, gravidez ou maternidade, raça, religião ou crenças, sexo e orientação sexual. Reconhecemos os benefícios comerciais de ter uma força de trabalho diversificada e buscamos criar e manter um ambiente de trabalho que valorize a diversidade e ofereça oportunidades iguais a todos.

A Valmet não aceita ou permite discriminação de qualquer forma, exceto onde a discriminação positiva é prevista pela legislação local.

Exemplos de condutas discriminatórias podem incluir:

- Excluir candidatos com base em sua idade.
- Utilizar justificativas tendenciosas ao conceder aumentos salariais.
- Intencionalmente excluir certos tipos de funcionários de oportunidades de treinamento ou aprendizado.
- Não tornar o ambiente de trabalho facilmente acessível para pessoas com deficiência.

- Não convidar uma pessoa para uma reunião devido ao fato de ela falar um idioma diferente.

2.2 Antiassédio na Valmet

Assédio refere-se a comentários ou ações direcionadas a uma pessoa que são indesejadas ou geralmente conhecidas como indesejadas para o indivíduo a quem são direcionadas. O assédio pode ser de natureza não sexual ou sexual.

De acordo com o Código de Conduta da Valmet, a Valmet não tolera qualquer conduta de qualquer funcionário, cliente, parceiro ou qualquer pessoa associada às nossas atividades comerciais que assedie, ameace, interrompa ou interfira no desempenho do trabalho de outra pessoa ou crie um ambiente de trabalho intimidante, ofensivo, abusivo ou hostil.

A Valmet não aceita ou tolera assédio de nenhuma forma, incluindo assédio não sexual e sexual.

Assédio inclui, mas não se limita ao seguinte:

- Observações, comentários, piadas, insultos ou condutas verbais ofensivas.
- Imagens, desenhos, fotografias, figuras ou outras imagens gráficas, condutas ou comunicações ofensivas, incluindo e-mails, cópias e mensagens.
- Observações sexuais ofensivas, investidas sexuais ou pedidos de favores sexuais, independentemente do gênero das pessoas envolvidas.
- Condutas físicas ofensivas, incluindo toques e gestos, independentemente do gênero das pessoas envolvidas.
- Isolar uma pessoa da comunidade de trabalho (por exemplo, não falar ou proibir outros de falar com uma pessoa, não cumprimentar, não ouvir, restringir a expressão de sua opinião ou interromper constantemente a fala da outra pessoa ou isolar a pessoa para trabalhar completamente separadamente).
- Críticas e agravamentos infundados (por exemplo, excluir a pessoa dos canais de informação, minar continuamente o trabalho da pessoa ou avaliá-lo segundo critérios injustos, atribuir intencionalmente à pessoa tarefas que são impossíveis ou abaixo de seu nível de habilidade ou não dar nenhuma tarefa de trabalho).
- Questionar a reputação ou a posição da pessoa (por exemplo, disseminar informações falsas, falar mal pelas costas, humilhar ou zombar).
- Violação da integridade pessoal (por exemplo, gritar, fazer ameaças verbais e escritas, agredir, violência direta ou assédio sexual).

3. Medidas preventivas

A Valmet está ativamente trabalhando na criação de medidas para prevenir discriminação e assédio, incluindo abordar os tópicos através dos valores da empresa, descrições de funções de funcionários/gerentes/gerentes seniores, em políticas e processos da empresa, e com treinamento e comunicação.

3.1 Valores da Valmet

Um dos valores da Valmet é Pessoas - trabalhamos juntos para fazer a diferença. Isso se refere a todos os funcionários se comportando de maneira respeitosa uns com os outros, abraçando a diversidade e valorizando o trabalho em equipe.

3.2 Papéis de Funcionário e Gerente

O papel do funcionário da Valmet estabelece, por exemplo, que cabe ao funcionário valorizar a contribuição dos outros, garantir o tratamento justo e ético dos outros e cuidar da própria saúde, segurança e bem-estar, e dos outros.

O papel do gerente da Valmet estabelece, por exemplo, que cabe ao gerente garantir padrões apropriados de comportamento, garantir o tratamento justo e ético das pessoas e promover a saúde, segurança e bem-estar.

Da mesma forma, o papel do gerente sênior da Valmet estabelece, por exemplo, que cabe ao gerente sênior definir padrões de conformidade e comportamentais, garantir o tratamento justo e ético das pessoas e promover uma cultura de saúde e segurança.

3.3 Políticas

Políticas, diretrizes e práticas globais e locais para não discriminação, combate ao assédio e igualdade de oportunidades orientam a forma de operar da Valmet. Os princípios dessas políticas, diretrizes e práticas são incorporados aos processos de pessoas, como os processos de recrutamento e planejamento salarial.

3.4 Treinamento e Comunicação

O treinamento para criar conscientização e prevenir a discriminação e o assédio é organizado em níveis global e local. Além disso, a não discriminação e o combate ao assédio são abordados como seções separadas no treinamento do Código de Conduta, que é obrigatório para todos os funcionários da Valmet e é renovado e atualizado regularmente. Também comunicamos ativamente sobre tópicos relacionados a sermos um local de trabalho inclusivo, livre de discriminação e assédio.

4. Relato e tratamento de incidentes

Os passos para relatar e lidar com incidentes são:

- Relatar o incidente
- Investigar o incidente
- Concluir o incidente
- Ações corretivas e disciplinares

4.1 Relatar o incidente

Na Valmet, queremos cultivar uma cultura de abertura e feedback. Qualquer pessoa que tenha vivenciado assédio ou comportamento inadequado deve se manifestar e relatar sua experiência, imediatamente ou o mais rápido possível, à pessoa que se comportou de forma inadequada. No melhor dos casos, a situação pode ser resolvida entre elas. Se sua reclamação for sobre o comportamento de uma pessoa, você deve pedir à pessoa para parar ou dizer que seu comportamento é ofensivo ou prejudicial. A outra pessoa pode não perceber que seu comportamento é indesejado ou inaceitável. Se sua reclamação for sobre uma decisão de trabalho, você deve considerar explicar por que acha que a decisão é injusta, inadequada, etc.

No entanto, se a pessoa que vivenciou assédio ou comportamento inadequado se sentir desconfortável em abordar diretamente a pessoa que se comportou de forma inadequada,

ela deve apresentar suas preocupações usando um dos outros canais de denúncia disponíveis.

Qualquer funcionário que vivencie ou observe assédio, discriminação ou retaliação deve relatar o incidente oficialmente. De acordo com o Código de Conduta da Valmet, deixar de relatar uma má conduta observada é considerado um comportamento antiético em si.

Existem 3 maneiras de reportar:

Primeiro: Gerente ou Gerente do Gerente, RH

ou

Segundo: Jurídico ou Auditoria Interna

ou

Quando não se sentir confortável com os demais canais: Canal de Reporte Trustline

A Valmet oferece diversos canais de denúncia para expressar preocupações sobre suspeitas de má conduta. Independentemente do canal de denúncia escolhido, todos os relatos serão tratados de forma segura, garantindo a confidencialidade da identidade da pessoa que faz a denúncia.

Primariamente, a Valmet incentiva os funcionários a relatarem qualquer suspeita de má conduta ao seu gerente ou a apresentarem suas preocupações ao RH. Se, devido à natureza da questão ou a preocupações de confidencialidade, isso não for possível, os funcionários também podem apresentar suas preocupações diretamente ao Jurídico (incluindo Ética e Compliance) ou à Auditoria Interna.

Se essas opções não forem confortáveis, ou se você preferir relatar anonimamente, os relatos podem ser feitos através da TrustLine. A TrustLine é o canal de denúncia anônima da Valmet, e é mantido por terceiros para garantir o anonimato. A Valmet não saberá quem fez o relato, a menos que o denunciante se identifique. Os relatos feitos à TrustLine podem ser vistos inicialmente pelo Chefe de Auditoria Interna, Consultor Jurídico Geral, Gerente de Ética e Compliance e Vice-Presidente Sênior de RH.

O denunciante pode escolher se deseja fazer o relato na TrustLine online por escrito, ou por telefone para uma central de atendimento. A TrustLine está disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, e os relatos podem ser feitos no idioma com o qual o denunciante se sente mais confortável.

4.2 Investigando o incidente

Todos os casos relatados serão levados a sério, investigados e resolvidos adequadamente. As investigações serão conduzidas por uma pessoa ou departamento imparcial, e pessoas que possam ter participado da má conduta não realizarão as ações investigativas ou tomarão decisões sobre as consequências.

4.3 Concluindo o incidente



Após a investigação e revisão dos fatos, o caso será avaliado, e conclusões apropriadas e ações de acompanhamento serão tomadas. Todas as investigações serão documentadas e relatadas de acordo com as instruções e modelos da Valmet. Mais detalhes podem ser encontrados no Guia de Relato de Má Conduta.

4.4 Ações corretivas e disciplinares

A violação desta ou de qualquer outra política da Empresa está sujeita a disciplina, incluindo a rescisão imediata do contrato. Dependendo da gravidade da violação e das regulamentações locais, uma ação disciplinar pode assumir diferentes formas, incluindo: advertência verbal, advertência por escrito, revisão ou avaliação de desempenho insatisfatório, redução de cargo ou salário e rescisão do contrato. Contratados que forem considerados em violação desta política podem ter seus contratos com a Valmet rescindidos.

Anu Pires
SVP, HR
Valmet