

POLÍTICA ANTIASSÉDIO E ANTIDISCRIMINAÇÃO

1. OBJETIVO

1.1. A Política Antiassédio e Antidiscriminação da Companhia de Gás do Estado do Rio Grande do Sul – Sulgás (“Sulgás”) visa estabelecer regras e diretrizes para promover um ambiente de trabalho com respeito, dignidade e segurança, livre de Assédio e Discriminação, em que todas as pessoas se sintam física e psicologicamente confortáveis e seguras.

2. APLICAÇÃO E VIGÊNCIA

2.1. A presente Política aplica-se a todos os colaboradores da –Sulgás, bem como a Terceiros.

3. DEFINIÇÕES

(i) **Administrador(es):** significam os membros do Conselho de Administração e Diretores estatutários.

(ii) **Assédio Moral:** exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras de forma repetitiva e prolongada, no ambiente de trabalho e/ou no exercício de suas atividades, independentemente do seu nível hierárquico. O Assédio Moral no ambiente de trabalho pode ser praticado por meio de comportamentos físicos ou verbais, palavras, acusações, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e/ou psíquica de uma pessoa, visando humilhar, prejudicar, isolar ou retirar a sua autonomia e pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho. Os exemplos de Assédio Moral a seguir são meramente exemplificativos e não são exaustivos:

- a. **Assédio Verbal:** inclui comentários que são ofensivos ou indesejados em relação à origem social ou geográfica, deficiências físicas e mentais, ideias, cor, raça e etnia, religião, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, idade, formação acadêmica, corpo ou aparência, incluindo insultos e estereótipos negativos;
- b. **Assédio Não Verbal:** inclui distribuição, exibição ou discussão de qualquer material escrito ou gráfico que ridiculariza, prejudica, insulta, deprecia ou demonstra hostilidade, aversão ou desrespeito a um indivíduo ou grupo devido à origem social ou geográfica,

deficiências físicas e mentais, ideias, cor, raça e etnia, religião, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, idade, formação acadêmica, corpo ou aparência.

(iii) Assédio Sexual: De acordo com a Comissão de Oportunidades Iguais de Emprego (EEOC), o Assédio Sexual é definido como “*avanços sexuais indesejados, pedidos de favores sexuais e outras condutas verbais ou físicas de natureza sexual... quando... submissão ou rejeição de tal conduta é usado como base para decisões de emprego... ou tal conduta tem o propósito ou efeito de... criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou ofensivo*”. Assim, Assédio Sexual pode ser qualquer avanço sexual não solicitado e indesejado, pedido de favores sexuais ou qualquer ato verbal ou não-verbal de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, valendo-se de condição de superior hierárquico ou estrutura de reporte inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, independentemente do gênero, expressão de gênero ou orientação sexual. Os exemplos de Assédio Sexual a seguir são meramente exemplificativos e não são exaustivos:

- a. **Assédio Sexual Verbal:** inclui insinuações, comentários sugestivos, piadas de natureza sexual, proposições sexuais, comentários obscenos e ameaças; pedidos de qualquer tipo de favor sexual (isso inclui pedidos repetidos e indesejados de encontros românticos); e abuso verbal ou “brincadeira” que é orientado para uma forma proibitiva de assédio, incluindo o que é sexual por natureza e não é bem-vindo;
- b. **Assédio Sexual Não-Verbal:** inclui a distribuição, exibição ou discussão de qualquer material escrito ou gráfico, incluindo calendários, pôsteres e desenhos animados que sejam sexualmente sugestivos ou mostrem hostilidade em relação a um indivíduo ou grupo em razão de seu gênero; sons sugestivos ou insultantes; olhar malicioso; assobio; gestos obscenos; conteúdo em letras, notas, e-mails, fotos, mensagens de texto, mensagens em redes sociais, internet ou aplicativos de envio de mensagens instantâneas de smartphones; ou outras formas de comunicação que são de natureza sexual e ofensiva;
- c. **Assédio Sexual Físico:** inclui contato físico indesejado, inclusive, mas não se limitando a tocar, fazer cócegas, apertar, acariciar, roçar-se contra, abraçar, beijar e ter relações sexuais forçadas ou agressão sexual propriamente dita.

(iv) Colaborador(es): toda pessoa que mantém vínculo estatutário ou empregatício com a Sulgás. São os integrantes do Conselho de Administração, dos comitês estatutários ou não estatutários

e da Diretoria Estatutária ou não Estatutária, bem como todos os empregados em tempo integral ou temporários, empregados terceirizados e estagiários.

- (v) **Commit:** é a Commit Gás S.A., acionista da Sulgás.
- (vi) **Compliance:** estrutura responsável pela verificação de conformidade.
- (vii) **Discriminação:** toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, entre outros, que tenha por objetivo anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos ou liberdades em qualquer campo da vida privada. A prática de Discriminação no ambiente de trabalho inclui qualquer ato de diferenciação na provisão de oportunidades de emprego, condições de trabalho, benefícios, ou no uso de padrões avaliativos discriminatórios, se baseado, no todo ou em parte, na origem, nas habilidades físicas e mentais, ideias, cor, etnia, religião, orientação sexual, classe econômica, gênero, aparência ou formação acadêmica.
- (viii) **Importunação:** toda ação que gera desconforto, incômodo ou perturbação ao outro por meio de comportamento intrusivo e indesejado, sem que seja caracterizado assédio ou Discriminação.
- (ix) **Terceiro(s):** clientes, parceiros de negócios, agentes intermediários, procuradores, subcontratados e fornecedores de bens e serviços, diretos ou indiretos, da Sulgás.

4. DIRETRIZES

4.1. A Sulgás não tolera nenhuma forma de Discriminação, Importunação e/ou Assédio Moral ou Sexual praticados contra ou por seus Colaboradores, por pessoas que façam parte da organização ou aqueles com quem venham a interagir em razão da sua função, seja no local de trabalho ou extensão deste, como festas e eventos da Companhia, conforme disposições do Código de Conduta da Sulgás.

4.2. Relacionamentos românticos ou sexuais entre Colaboradores da mesma área em que um tenha posição de gestão ou supervisão sobre o outro (um Colaborador que responda direta ou indiretamente a essa pessoa) são desencorajados, pois tais relacionamentos tendem a criar (ou

aparentar criar) conflitos de interesses comprometedores ou a aparência de conflitos de interesses. Além disso, tais relacionamentos podem dar origem à percepção por outros de que há favoritismo ou viés nas decisões de emprego que afetam o Colaborador da equipe e, dado o equilíbrio desigual de poder dentro de tais relacionamentos, o consentimento do Colaborador é suspeito e pode ser visto como resultado de coerção ou intimidação.

4.2.1. Se algum Colaborador da Sulgás se envolver em um relacionamento consensual romântico ou de natureza sexual com um membro de sua equipe (um Colaborador que se reporta direta ou indiretamente a ele), ou se uma das partes estiver em um cargo de supervisão no mesmo departamento em que a outra parte trabalha, as partes devem notificar a área de Pessoas e Cultura e o Compliance. Esse requisito não se aplica a Colaboradores que não trabalham no mesmo departamento ou a partes em que nenhum deles supervisiona ou gerencia as responsabilidades do outro.

4.3. Interações corteses, respeitosas, agradáveis e não coercitivas entre os Colaboradores e que são apropriados no local de trabalho, quando aceitas e bem-vindas por ambas as partes, não são consideradas assédio, incluindo Assédio Sexual.

4.4. Os gestores desempenham um papel crucial na promoção de um ambiente de trabalho livre de qualquer forma de Discriminação, Importunação e/ou Assédio Moral ou Sexual. Assim, é parte das suas atribuições estar atentos a comportamentos inadequados, receber eventuais denúncias com seriedade, respeito e confidencialidade, e formalizá-las no Canal de Ética da Sulgás, além de estabelecer um vínculo de confiança com os Colaboradores, incentivando um canal aberto para denúncias.

5. REPORTE E DÚVIDAS

5.1. Constitui responsabilidade de todos os Colaboradores e Terceiros garantir o cumprimento desta Política. Indícios de descumprimento ou dúvidas acerca do cumprimento desta Política ou do Código de Conduta da Sulgás poderão ser reportados ao gestor imediato do Colaborador, à área de Pessoas e Cultura, à Auditoria Interna Corporativa¹, ao Compliance ou por meio de um dos Canais de Comunicação disponíveis (0800 725 0039 ou www.canaldeetica.com.br/cosan), para apuração conforme Política de Gestão de Denúncias da Commit.

¹ Significa a Auditoria Interna da Cosan S.A, controladora indireta da Sulgás.

5.2. A Sulgás não tolera qualquer retaliação contra qualquer pessoa, interna ou externa, que comunique de boa-fé violação ou suspeita de violação a esta Política ou ao seu Código de Conduta, sendo garantida a confidencialidade acerca da identidade de qualquer pessoa que comunicar eventual violação. A prática de retaliação está sujeita a medidas disciplinares que podem resultar, inclusive, no desligamento do Colaborador da Sulgás ou encerramento de um contrato, conforme o caso.

6. REFERÊNCIAS

- (i) Código de Conduta da Sulgás;
- (ii) Decreto-Lei nº 2.848/1940 (“Código Penal Brasileiro”);
- (iii) Lei nº 12.288/2010 (“Estatuto da Igualdade Racial”);
- (iv) Política de Gestão de Denúncias da Commit;
- (v) Política de Medidas Disciplinares da Sulgás; e
- (vi) Regimento Interno do Comitê de Ética da Commit.

7. DISPOSIÇÕES GERAIS

7.1. Compete exclusivamente ao Conselho de Administração da Sulgás aprovar qualquer alteração à presente Política, que acontecerá quando do advento de mudanças de processo e/ou alteração de tecnologia (sistemas aplicativos), mudanças de diretrizes ou legislação vigente ou ainda por determinação do Conselho de Administração.

7.2. Esta Política será arquivada durante o prazo de sua vigência, sendo descartada somente no caso de suas versões subsequentes estarem em uso e divulgadas por no mínimo 05 (cinco) anos.

7.3. A presente Política revoga todas as disposições em contrário.

7.4. Conforme disposto no Estatuto Social da Sulgás, a presente Política foi aprovada pelo Conselho de Administração.

Responsável:	Jurídico, Governança e Compliance
Emissão:	Rev. 02 - Novembro/2024
Vigência:	Indeterminado
Classificação:	Externo