



Comunicação sobre o Progresso (COP) para Scania Latin America

Período: Setembro de 2019 a Março de 2021

Atuação da Scania Latin America nos 10 Princípios Universais

Índice

- I. Sobre a Scania
- II. 10 Princípios do Pacto Global
 - 1. Direitos Humanos
 - 2. Trabalho
 - 3. Meio Ambiente
 - 4. Anticorrupção

I. Sobre a Scania

Propósito

A Scania é uma das principais fabricantes mundiais de veículos pesados e de motores, indústrias e marítimos, e expressa publicamente o seu propósito de descarbonizar o sistema de transporte e logística, um setor que é responsável por 14% das emissões de CO₂ no mundo. A Scania é parte desse problema e decidiu ser parte da solução ao inserir a sustentabilidade no centro de sua estratégia de negócios, adotando o conceito ***Driving the Shift***, que tem o objetivo de impulsionar a mudança para um ecossistema de logística e transporte mais sustentável, criando um mundo de mobilidade que seja melhor para a sociedade, para o meio ambiente e para os negócios.

A sustentabilidade está no centro da Estratégia da Scania. Reduzir o impacto climático dos produtos e nas operações será a principal prioridade da marca nos próximos anos, com um olhar para as emissões diretas e indiretas.

A Scania acredita que não fará essa transformação sozinha e vê a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) como uma agenda compartilhada que requer colaboração entre governo, empresas e a sociedade civil em geral. Por isso, se tornou signatária da Rede Brasil do Pacto Global da ONU – no nível de engajamento de Participante - e está comprometida em defender os 10 princípios nas áreas de Meio Ambiente, Direitos Humanos, Direitos Trabalhistas e Combate à Corrupção. Ao se tornar signatária do Pacto Global na região da América Latina, a empresa reafirma o seu compromisso em conduzir a mudança para um sistema de transporte sustentável.

A Scania Latin America é participante ativa de duas plataformas da Rede Brasil do Pacto Global: Plataforma de Ação pelo Clima e Anticorrupção. Ser sustentável para a Scania significa movimentar pessoas e mercadorias e, ao mesmo tempo, contribuir para o desenvolvimento econômico e social do planeta sem prejudicar a saúde e a segurança da sociedade ou colocar em risco o meio ambiente.

Para atingir seu objetivo, a Scania criou o “Sustainability at Scania” (Sustentabilidade na Scania), conceito holístico que coloca em prática o propósito da empresa e identifica dois caminhos para atingir a sustentabilidade: 1) O Transporte Sustentável – o que estamos entregando para a sociedade; 2) Responsabilidade nos Negócios – diz respeito a como operamos e entregamos valor em nossa cadeia.



Nossa estrutura

A Scania Latin America é subsidiária da Scania AB, empresa da qual a TRATON SE detém 86,65% das ações e a MAN SE detém os restantes 13,35% das ações. Assim, a TRATON SE possui e controla direta ou indiretamente 100% das ações da Scania.

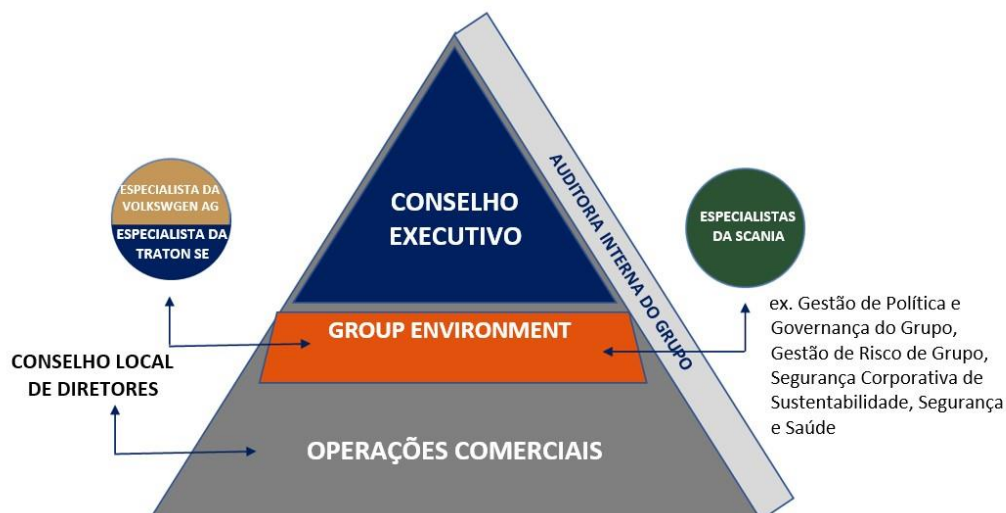
A TRATON SE é uma subsidiária da Volkswagen AG e está listada na Bolsa de Frankfurt Exchange e na Nasdaq Stockholm Ab, a Bolsa de Valores de Estocolmo. Scania e TRATON são membros do Grupo Volkswagen.

Governança

Globalmente, a empresa mantém um alto padrão de governança corporativa por meio de seu sistema de gestão e documentos estatutários e internos, tais como o Código de Conduta Scania e as Políticas do Grupo Scania. Os Valores Fundamentais são a essência da cultura organizacional: Cliente em primeiro lugar, Respeito ao Indivíduo, Eliminação de Desperdício, Determinação, Espírito de Equipe e Integridade.

Todos na empresa são responsáveis pela Sustentabilidade. Desta forma, diversas áreas possuem fóruns locais para discussões e ações sobre o assunto. Para alinhamento e recomendação dos membros do conselho sobre o tema, foi criado, na Suécia, o Scania Sustainability Board – SSB, modelo também adotado no Brasil com o objetivo de gerenciar atividades, priorizar ações de acordo com a estratégia da Scania, além de alinhar informações e acompanhar os indicadores de performance de sustentabilidade.

A Política 15 – Governança Empresarial e a Política 25 - Suporte Jurídico e Relatório do Grupo Scania definem as responsabilidades do Board e gerências das empresas do Grupo Scania, incluindo a responsabilidade ambiental. Uma gestão ambiental efetiva depende de dados informativos, participação e orientação de diversos cargos e funções na Scania. A imagem abaixo ilustra os diferentes setores da Scania que têm uma função chave no sistema de gestão ambiental.



Nossa história no Brasil

A Scania está presente em solo brasileiro desde 1957, onde estabeleceu sua primeira fábrica fora da Suécia, em São Paulo. Em 1962, transferiu suas operações para São Bernardo do Campo, região

SCANIA



metropolitana de São Paulo, onde permanece atualmente e representa a segunda maior Operação Industrial fora da Suécia, contando com mais de 4 mil colaboradores, e um Centro de Pesquisa e Desenvolvimento que permite oferecer ao mercado a melhor solução de transporte e continuar avançando na jornada da sustentabilidade.

A Scania acredita que não fará essa transformação sozinha e vê a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) como uma agenda compartilhada que requer colaboração entre governo, empresas e a sociedade civil em geral. Por isso, em 2019, se tornou Participante da Rede Brasil do Pacto Global da ONU.

II. 10 Princípios do Pacto Global

1. Direitos Humanos

Princípio 1: As empresas devem dar apoio e respeitar a proteção aos direitos humanos proclamados internacionalmente; e

Princípio 2: certificarem-se de que não sejam cúmplices de abusos dos direitos humanos

Ao longo da história da Scania, valores sólidos constituem o coração e a alma da empresa. Junto a eles, estão a maneira de trabalhar e os sistemas de gestão, formando o que a empresa chama de “Scania Way”, a base da cultura corporativa e uma ferramenta fundamental para manter a posição de liderança em um mundo que exige sistemas de transporte seguros, sustentáveis e eficientes. Por mais de 20 anos, os valores fundamentais tem orientado todas as operações da Scania e mantido a empresa em posição de vanguarda, pavimentando o caminho para o futuro do transporte. São eles Cliente em primeiro lugar, Respeito pelo indivíduo e Eliminação de desperdício, Determinação, Integridade e Espírito de equipe.

Para nortear os colaboradores, princípios essenciais foram designados no Código de Conduta da Scania, que descreve como cada um deve conduzir os negócios de forma ética e responsável. Com essas diretrizes principais e exemplos práticos, o documento orienta por meio de disposições regulatórias e normas internas como deve ser a conduta no local de trabalho, como parceiros de negócio e como membros da sociedade. Juntamente com os valores fundamentais e princípios de liderança da Scania, o Código de Conduta forma a estrutura na qual a empresa opera.

Hierarquia de regulamentos



A hierarquia de regulamentos na Scania está ilustrada na pirâmide de Governança, onde o Código de Conduta é o regulamento mais importante e tem relação com a conduta responsável de todos colaboradores. O segundo nível de regulamentos, as Políticas do Grupo (SGP) são fundamentais e vinculadas aos tópicos substanciais de regulamentação. Tópicos esses que necessitam ser regulamentados no interesse da Scania por, pelo menos, uma das seguintes razões: assegurar a legalidade de todas as ações, procedimentos e transações que

acontecem na Scania ou são conduzidas por seus colaboradores; para salvaguardar colaboradores, patrimônio e reputação da Scania; garantir a funcionalidade de toda a organização; e evitar outros riscos substanciais.



Confira abaixo o objetivo, escopo e princípios da Política Global 41 do Grupo Scania, bem como a declaração do Código de Conduta do Grupo e o Código de Conduta de Fornecedores aplicado globalmente.

Política Global 41 do Grupo Scania - Direitos Humanos

Reconhecemos o nosso compromisso com o Pacto Global da ONU e com os seus princípios em termos de direitos humanos e trabalhistas. Esta política de Direitos Humanos é uma parte importante na adesão ao nosso compromisso com o Pacto Global das Nações Unidas.

Objetivo

A Scania é uma empresa global com negócios em mais de 100 países. As nossas operações comerciais têm impacto na vida das pessoas todos os dias, tanto dentro da nossa própria empresa como em toda a nossa cadeia de valor. A Scania está comprometida com a nossa visão de conduzir a mudança para um sistema de transporte sustentável. Um sistema de transporte eficaz é a base para uma economia competitiva e resiliente. O fluxo eficiente de bens e pessoas é um fator crítico para o desenvolvimento social.

O movimento internacional dos direitos humanos foi fortalecido em 1948, quando a Assembleia Geral das Nações Unidas adotou a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH). Elaborada como "um padrão comum de realização para todos os povos e nações", a Declaração enuncia, pela primeira vez na história da humanidade, os direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais básicos de que todos os seres humanos devem usufruir. A Declaração tem sido, ao longo do tempo, amplamente aceita como as normas fundamentais dos direitos humanos que todos devem respeitar e proteger.

Na Scania, reconhecemos a nossa responsabilidade por respeitar os direitos humanos e a nossa responsabilidade por reparar se causamos, ou contribuímos para, as violações dos direitos humanos – garantindo às vítimas o acesso à reparação. Acreditamos que as empresas sustentáveis prosperam onde os direitos humanos são respeitados e protegidos. Esforçamo-nos por gerir o impacto dos nossos direitos humanos, em cada passo do caminho, em conformidade com as estruturas estabelecidas para as Empresas e os Direitos Humanos. Acreditamos também que temos a possibilidade de contribuir para o impacto positivo dos direitos humanos.

A não observância dos Princípios dos Direitos Humanos da Scania, conforme delineados nesta Política do Grupo, pode afetar negativamente o bem-estar dos nossos colaboradores, de partes interessadas e pôr em risco a reputação da Scania. Além disso, tal falta poderia levar a Scania a infringir a legislação local e/ou lei internacional, o que poderia ter consequências legais.

Escopo

Esta Política do Grupo aplica-se como um padrão mínimo a todas as entidades Scania. Os princípios enunciados nesta política devem ser incorporados e inerentes aos nossos sistemas e processos.

Declaração de Princípios dos Direitos Humanos da Scania

A base para assumir a responsabilidade pelas pessoas e responder aos moldes e diretrizes para as empresas e os direitos humanos é evitar e prevenir o impacto negativo sobre as pessoas. Além disso, a Scania tem um impacto positivo sobre as pessoas de muitas formas, desde o apoio aos nossos colaboradores até o nosso envolvimento em programas sociais. Acreditamos em uma abordagem holística do nosso impacto, desenvolvida com base no respeito fundamental pelos direitos humanos.

A Scania vem desenvolvendo ativa mente a sua abordagem do impacto dos direitos humanos em toda a Empresa e a devida diligência aos direitos humanos. A nossa abordagem tem sua origem nos seis princípios da Scania enumerados abaixo. Com base nestes princípios, a Scania abrange os Princípios do Pacto Global das Nações Unidas sobre Direitos Humanos e Direitos Trabalhistas.



Princípio 1: A Scania não aceita violações dos direitos humanos. A principal responsabilidade da Scania consiste em respeitar os direitos humanos, em toda parte, independente do porte ou do negócio. Isto inclui o respeito pelos direitos humanos em ambientes em que os direitos humanos não são reconhecidos ou não são plenamente implementados. Com base nisto, reconhecemos a nossa responsabilidade de não causar e não contribuir para violações dos direitos humanos. Além disso, avaliaremos e mitigaremos as ligações existentes ou potenciais, diretas ou indiretas, com violações dos direitos humanos que ocorram em relação a nós através, por exemplo, de relações comerciais ou da utilização de produtos. Com vistas a avaliar, gerir e mitigar o impacto dos direitos humanos nas nossas operações, e ao longo do ciclo de vida dos nossos produtos e serviços, devemos desenvolver processos de due diligence em direitos humanos, de acordo com os Princípios Orientadores das Nações Unidas para Empresas e Direitos Humanos (UNGP).

6.2 Princípio 2: A Scania utiliza sua influência para prevenir e lidar com os impactos nos direitos humanos. A Scania aborda o risco dos direitos humanos através de uma abordagem de desenvolvimento. Consideramos que um transporte sustentável deve estar disponível a todos, e que os mercados e que as sociedades não devem ser deixados para trás. Compreendemos que isto significa que iremos operar em mercados onde a aplicação das normas de direitos humanos é inadequada. Acreditamos que a implementação de due diligence em direitos humanos e a mitigação adequada dos riscos em termos de direitos humanos, inclusive através do uso de alavancagem, de acordo com os Princípios Orientadores da ONU, podem contribuir para melhorar a situação em termos de direitos humanos.

Acreditamos que uma abordagem crível e responsável do risco relativo aos direitos humanos seja uma vantagem competitiva quando se opera em todos os mercados. Quando identificamos uma potencial ligação com os riscos de direitos humanos nas nossas operações, devemos utilizar a nossa alavancagem para mitigar esses riscos. Quando apropriado, iremos trabalhar em conjunto com outras partes visando melhorar a nossa capacidade de mitigar os riscos. Somente para uso interno Política do Grupo nº 41 –Direitos Humanos 1º de Maio de 2020 Página7(9)

Reconhecemos a importância de ouvir os nossos colaboradores e os seus representantes, os colaboradores na cadeia de valores e as partes interessadas externas bem como os detentores de direitos que são ou poderiam ser potencialmente afetados por nós ou pelos nossos parceiros de negócio. Acreditamos que diálogos significativos em relação aos direitos humanos são fundamentais para a adesão a todos os princípios desta política.

6.3 Princípio 3: A Scania aplica normas elevadas em termos de direitos humanos no trabalho. Direitos trabalhistas são direitos humanos no trabalho, e, como empresa responsável e sustentável, a Scania estabelece padrões elevados nesta área. O Pacto Global das Nações Unidas e a OIT definem quatro áreas às quais as empresas devem prestar uma atenção extra. Descrevemos a seguir a abordagem dessas áreas pela Scania.

6.3.1 Liberdade de associação e dissídio coletivo - Liberdade de associação e de dissídio coletivo são direitos fundamentais. Estes direitos atuam como impulsionadores para promover e apreciar condições de trabalho dignas. Respeitamos o direito básico de os colaboradores estabelecerem, e aderirem livremente, voluntariamente e sem interferência, ou não, a sindicatos e representação dos colaboradores da sua própria escolha e de negociarem coletivamente. Este direito inclui a possibilidade de eleger órgãos representativos dos seus interesses no local de trabalho.

Nos países em que este direito é limitado pela legislação local, devem ser apoiadas opções alternativas legítimas para a participação e associação dos colaboradores. Diálogo social é um processo que envolve representantes dos colaboradores, dos empregadores e, em alguns casos, dos governos. Inclui compartilhar informações sobre temas de interesse comum, consulta e todos os tipos de negociação. A Scania acredita que o diálogo social seja um dos fatores mais importantes para ser uma



empresa bem-sucedida e sustentável. Portanto, todas as entidades Scania devem ter uma forma organizada de conduzir um diálogo social significativo com os representantes dos colaboradores.

6.3.2 Trabalho forçado ou obrigatório - Todo o trabalho ou serviço que seja exigido de qualquer pessoa sob a ameaça de penalização, e pelo qual essa pessoa não se tenha oferecido voluntariamente, é trabalho forçado ou obrigatório. A Scania rejeita qualquer utilização de trabalho forçado ou obrigatório, bem como todas as formas de escravidão moderna, incluindo o tráfico de seres humanos. Nunca nos envolveremos em qualquer forma de escravidão forçada, imposta, obrigatória, de tráfico de seres humanos, de escravidão moderna ou de trabalho não voluntário. Trabalhamos proativamente contra trabalho forçado e agimos com especial cuidado quando recrutamos trabalhadores migrantes, tanto direta como indiretamente.

Os colaboradores não devem nunca ser obrigados a pagar quaisquer taxas ou custos por uniformes, equipamento de proteção individual ou outras despesas necessárias para obter e manter um emprego. Se constatados casos de tais honorários ou despesas, o colaborador envolvido deve ser reembolsado imediatamente. Os empregadores não devem, em momento algum, reter os documentos de identificação ou de viagem originais dos colaboradores.

6.3.3 Trabalho infantil e jovens trabalhadores - O trabalho infantil prejudica o desenvolvimento das crianças e constitui uma violação dos direitos humanos fundamentais. Pode também levar a danos físicos ou psicológicos da criança por toda a vida. A Scania não aceita trabalho infantil, e os gestores devem tomar todas as medidas razoáveis para prevenir e assegurar que não ocorra trabalho infantil na empresa. Nenhuma criança com menos de 15 anos de idade, salvo as exceções reconhecidas pela Convenção 138 da OIT sobre a Idade Mínima (artigos 6.º e 7.º), deve trabalhar direta ou indiretamente para a Scania. De acordo com as Nações Unidas, criança é qualquer ser humano com menos de 18 anos de idade. Deve garantir-se que os colaboradores legalmente jovens não trabalhem horas extras ou à noite, e que estejam protegidos contra condições de trabalho prejudiciais à sua saúde, segurança, moral ou desenvolvimento.

6.3.4 Discriminação e assédio - Na Scania, procuramos captar o conhecimento, a experiência e a ambição de cada indivíduo para melhorar continuamente o que fazemos e como o fazemos. Não deve haver nenhuma forma de discriminação baseada em sexo, idade, religião ou outra crença, casta, histórico social, deficiência, saúde, etnia, origem nacional ou territorial, nacionalidade, língua, filiação sindical ou filiação em qualquer outra organização legitimada, filiação política ou opinião (desde que demonstrem tolerância para com aqueles que têm crenças diferentes), orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, responsabilidade familiar, estado civil, doença, gravidez ou outras condições que possam dar margem a discriminação. Comprometemo-nos com um ambiente de trabalho livre de assédio e promovemos um ambiente social com respeito pelo indivíduo. Os gestores devem assegurar que os colaboradores não estejam sujeitos a qualquer tratamento físico ou psicológico desumano, punição corporal, ameaças ou falsas promessas.

6.4 Princípio 4: A Scania reconhece o direito de defender os direitos humanos e manifestar-se contra as violações dos direitos humanos. A Scania reconhece que existe uma pressão crescente sobre os defensores dos direitos humanos, incluindo os sindicalistas e os defensores do meio ambiente. A Scania não deve tolerar ameaças, intimidações, ataques físicos ou legais contra os defensores dos direitos humanos em relação às nossas operações. A Scania reconhece que as limitações ao espaço cívico, ou seja, a possibilidade das pessoas se organizarem, comunicarem e participarem livremente da vida pública, põem em risco as fundações para sociedades abertas e democráticas, e violam os direitos humanos dos defensores e detentores de direitos. As ações contra os defensores dos direitos humanos causam um efeito negativo sobre um negócio sustentável, que prospera em ambientes abertos e previsíveis que o espaço cívico compartilhado cria. Além disso, como as informações sobre riscos e objeções relacionadas com as nossas operações tornam-se mais difíceis de obter e limitam a possibilidade de um diálogo construtivo, isto aumenta o risco para o negócio.



6.5 Princípio 5: A Scania deve sempre abordar adequadamente as violações dos direitos humanos. Nos casos em que a Scania identifique ou tome conhecimento de violações dos direitos humanos relacionadas às nossas operações, deveremos tratá-las da forma apropriada. A Scania reconhece a nossa responsabilidade por prover o acesso a uma reparação nos casos em que tenhamos causado, ou contribuído para, as violações dos direitos humanos. Isto significa que a Scania deve assumir a responsabilidade por reparar as violações dos direitos humanos. Esta responsabilidade é compartilhada com os estados e outros atores envolvidos, dependendo da situação. A Scania reconhece a importância em ouvir os detentores de direitos afetados no processo de reparação.

6.6 Princípio 6: A Scania pretende apoiar os direitos humanos e causar um impacto positivo onde atuamos. Embora compreendamos que a responsabilidade da Scania seja, acima de tudo, não fazer mal --para evitar, prevenir e mitigar o risco aos direitos humanos--, também acreditamos que, ao apoiar as pessoas ao longo de todas as nossas operações e durante o ciclo de vida dos nossos produtos, desempenhamos um papel importante para o desenvolvimento individual e social. Devemos fazer o bem quando possível, e acreditamos que ter uma abordagem centrada nas pessoas e contar com o nosso valor fundamental, "Respeito pelo indivíduo", ajudam-nos a desenvolver uma cultura em que todos os colaboradores estejam melhor equipados para contribuir com um ambiente empresarial mais responsável.

Mensagem reproduzida do Código de Conduta da Scania:

Direitos Humanos - Contexto

A Declaração dos Direitos Humanos adotada pela Organização das Nações Unidas e a Convenção Europeia para Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais estabelecem os requisitos e as expectativas da comunidade internacional em relação à observância e ao respeito aos direitos humanos.

Princípio corporativo Nós respeitamos e estimulamos todos os regulamentos vigentes para proteção dos Direitos Humanos e das Crianças (doravante chamados de Direitos Humanos) como requisitos fundamentais e universalmente válidos. Condenamos qualquer uso de trabalho infantil, forçado ou compulsório, assim como toda forma de escravidão moderna e tráfico de pessoas. Isso vale não apenas para a colaboração dentro de nossa empresa, mas também como regra para o comportamento de parceiros comerciais e em relação a eles.

Minha contribuição Como colaborador, eu também posso contribuir para o respeito aos Direitos Humanos. Eu os considero como diretriz fundamental e estou atento em relação às violações a esses direitos que ocorram ao meu redor. Se eu tenho indícios de violações dos Direitos Humanos no meu ambiente de trabalho, cuido para que sejam evitadas ou interrompidas. Informo a meu gestor ou procuro um dos contatos relacionados no Capítulo 7.

Código de Conduta Scania: <https://www.scania.com/latinamerica/pt/home.html>

Scania Supplier Code of Conduct

The Scania Supplier Code of Conduct outlines the minimum requirements that apply for all business relationships between Scania and its suppliers. All sections with the wording shall state requirements while those using the wording should state recommendations. The requirements of the Scania Supplier Code of Conduct are based on the principles of the United Nations Global Compact, relevant conventions of the International Labour Organisation, Volkswagen Group requirements regarding sustainability in the relationships with business partners, and internal standards and values. If the local laws and/or any applicable collective bargaining agreement(s) are stricter in



relation to Scania's suppliers and/or sub-contractors than the Scania Supplier Code of Conduct, such laws or collective bargaining agreement(s) are applicable.

In all cases where local law is less strict than the Scania Supplier Code of Conduct, the requirements described in this document shall be adhered to. Scania Supplier Code of Conduct applies to all suppliers and sub-contractors of goods and services. Such suppliers and sub-contractors shall ensure that the requirements in the Scania Supplier Code of Conduct is implemented in relation to all of their respective employees, including permanent, temporary, agency workers and any other individuals directly or indirectly performing work for the relevant suppliers and/or sub-contractors.

Scania may at any time demand supplier self-assessments and reserves the right to perform audits at any time to monitor the supplier's compliance with the Scania Supplier Code of Conduct. In these situations, Scania expects suppliers to cooperate and transparently display requested documents and other information. Scania considers compliance with the requirements set out in this document to be essential to its contractual relationships. Scania reserves the right to terminate the relevant contract for cause with immediate effect if the supplier does not comply with these requirements. The ultimate decision lies with Scania as to whether it is willing to forgo such measures and instead to take alternative action if the supplier is able to prove to Scania's satisfaction that it has implemented immediate counter measures to prevent comparable violations occurring in future.

Ações de Implementação de Políticas de Direitos Humanos

Treinamentos para conscientização

A Scania oferece treinamentos para engajamento e conscientização sobre as diretrizes de suas Políticas Globais e Código de Conduta. A plataforma utilizada é o MyCompass, que oferece um vasto conteúdo disponível para todos os colaboradores. Alguns treinamentos focados na área de integridade são mandatórios a todos os colaboradores.

Canais de Denúncia

A trajetória da Scania é baseada em nossos valores fundamentais e em nosso sistema de gestão, apoiados por nossos princípios, conforme detalhado no Código de Conduta da empresa. Queremos incentivar uma cultura de diálogo aberto e o programa de denúncias é parte desta jornada. O Programa de Compliance da Scania dá suporte para que a organização promova a conscientização e o conhecimento na área de ética nos negócios, gerencie e mitigue os riscos de descumprimento das políticas.

Em casos de violação de leis ou do Código de Conduta, os canais de denúncia disponíveis para colaboradores e terceiros são um modo eficaz de tomar uma atitude frente a tais violações. Os denunciadores têm sua proteção garantida e não são toleradas retaliação, pressão ou discriminação contra eles, conforme descrito na Política 20 do Grupo Scania. Há diferentes canais disponíveis para reportar suspeitas de violações regulatórias de forma confidencial, global e, se desejado, anônima. O canal está disponível tanto nos canais internos quanto no site da Scania Latin America

<https://www.scania.com/latinamerica/pt/home.html>

[Scania \(ipapercms.dk\)](#)



Ações de Impacto na Sociedade



Agir da forma correta, operar com responsabilidade, ética e transparência é parte do propósito da Scania de ser reconhecida como líder na transformação para um sistema de transporte mais sustentável. Nossa abordagem em relação à sustentabilidade está firmemente enraizada em nossos valores fundamentais, os [Core Values](#).

O pilar de *Impacto na Sociedade* reforça nossa premissa de Responsabilidade nos Negócios e nos orienta a contribuir para um mundo melhor tanto para a sociedade, quanto para o meio ambiente e os negócios.

Impacto na Sociedade (tradução de *Community Engagement*), é a forma como a Scania atua em Responsabilidade Social Corporativa (*Corporate Social Responsibility* - CSR). Este é, portanto, o braço do “S” da sigla ESG - acrônimo para Ambiental, Social e Governança -, termo cada vez mais usado para as boas práticas de sustentabilidade nas empresas.

A pandemia do coronavírus no Brasil tem provocado uma infinidade de ações solidárias de cidadãos e de empresas - o impacto social e econômico desta crise passa a ser um problema comum e de responsabilidade de todos. A Scania está fazendo sua parte para a transformação acontecer, liderando importantes ações para ajudar a mitigar os impactos da COVID-19 no país onde há mais de seis décadas está presente.



A Scania desenvolveu uma série de ações neste momento delicado que vivemos, aderindo à “Iniciativa + Manutenção de Respiradores” coordenada pelo SENAI, com o objetivo de consertar respiradores da rede pública de saúde do Brasil, sem uso por falta de reparo, mapeados pelo Governo Federal. Na linha de produção da Scania Latin America, os profissionais utilizam Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) como máscaras, óculos e macacões para exercer suas atividades com segurança. Coincidentemente, estes equipamentos foram considerados perfeitamente adequados para a proteção dos profissionais de saúde que continuam atuando na linha de frente no atendimento aos pacientes infectados pela COVID-19.



Como parte das ações de combate à pandemia, a Scania doou não somente seu estoque de EPIs, mas também adquiriu novas unidades, totalizando mais de 1.300 kits para apoiar profissionais de hospitais e unidades básicas de saúde e de pronto atendimento do Estado de São Paulo. Além disso, criou ação solidária para mitigar os impactos da pandemia junto aos caminhoneiros.



A Scania articulou uma ação humanitária para este público com as empresas Copagaz, Dry Up, EatsforYou, Ecorodovias, Itaú, Jasmine, Natura, Porto Seguro e ZEG, além da Polícia Rodoviária Estadual de São Paulo, com o objetivo de ajudar os profissionais das estradas que passaram no pátio da Ecovias, no km 40, da Rodovia Anchieta durante o período de distanciamento social. Foram três meses de ação e mais de 34 mil caminhoneiros impactados.

Costurando sonhos, protegendo vidas



A Scania doou cerca de 2 mil camisas sociais em tamanho XXG, que estavam paradas no estoque, para a ONG das Mulheres de Paraisópolis - que forma profissionais de costura -, para usarem o tecido para confeccionar qualquer tipo de peça. A doação foi direcionada para a cooperativa Costurando Sonhos Brasil, iniciativa de geração de renda para mulheres em situação de vulnerabilidade social de Paraisópolis, que começaram a confeccionar máscaras de proteção com o tecido das peças. Para apoiar a iniciativa, a Scania fez a encomenda de 3.100 máscaras para serem distribuídas aos colaboradores das fábricas, além de 150 para o Centro de Distribuição de peças em Vinhedo. Concretizando assim um belo exemplo de economia circular. Bom para o planeta, para a geração de renda, em benefício das pessoas envolvidas.

Confira mais sobre Impacto na Sociedade para a Scania

[Impacto na Sociedade | Scania Latin America](#)

Medição de resultados

Para a Scania o gerenciamento de riscos é um dos principais pilares de governança. A empresa atua intensamente na prevenção por meio de rígidas políticas e procedimentos, para evitar e mitigar os impactos de suas operações na sociedade, no meio ambiente e nos negócios. Segue rigorosamente as diretrizes de suas Políticas Globais e Código de Conduta para garantir a integridade de seus colaboradores, prestadores de serviços e fornecedores.

2. Princípios do Trabalho

Princípio 3: As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;

Princípio 4: a eliminação de todas as formas de trabalho forçado e compulsório;

Princípio 5: a abolição efetiva do trabalho infantil; e

Princípio 6: a eliminação da discriminação com relação a emprego e profissão



A Scania Latin America segue as premissas de sua Política Global 35 que estabelece os direitos e as responsabilidades dos colaboradores e da empresa. Violações de regulamentos não serão tolerados na Scania, em complemento a esta política, aplica-se como um padrão mínimo a todas as entidades da Scania, a Diretriz global por Má Conduta. Já em relação ao tema de remuneração e benefícios, segue as diretrizes da Política Global 39, cujos propósito, escopo e objetivo seguem abaixo.

Política do Grupo Scania 35 – Emprego

Propósito

Foi o nosso pessoal que fez da Scania a empresa de sucesso que somos hoje. Todos os nossos esforços não adiantam nada se não cuidarmos do nosso pessoal. Um local de trabalho seguro e saudável, com equilíbrio adequado entre vida profissional e pessoal, é uma prioridade da empresa. A Scania procura criar um local de trabalho sustentável e um bom ambiente de trabalho nos aspectos psicossocial e físico. Temos um grande impacto no bem-estar dos nossos colaboradores e, portanto, temos responsabilidades importantes para com eles. Reconhecemos que, quando nossos colaboradores se sentem incluídos e seguros, eles se sentem motivados a compartilhar seus conhecimentos e se engajar totalmente.

A Scania confia em todos os nossos colaboradores e espera que eles sejam guiados por valores éticos em suas ações e, especialmente, que atuem com integridade, lidem de modo justo com os colegas, clientes e parceiros de negócios, cumpram as leis e regras aplicáveis à Scania (em especial, o Código de conduta) e cumpram as obrigações de seus contratos de trabalho.

A Scania espera que nossos líderes deem o exemplo. O não cumprimento desta Política do Grupo pode afetar negativamente o bem-estar de nossos colaboradores e comprometer a reputação da Scania. Também existe o risco de perdas financeiras devido a multas, responsabilidade por danos ou processo criminal, o que poderia ter um grande impacto negativo no sucesso econômico da empresa.

Escopo

A presente Política de grupo é um padrão mínimo para todas as entidades da Scania. Ela também contém princípios específicos sobre integridade e compliance que todos os colaboradores da Scania dentro do RH devem obedecer. A administração das entidades da Scania deve garantir que os campos de ação e requisitos definidos nesta Política do Grupo sejam implementados em suas entidades. Se partes desta Política do Grupo não puderem ser implementadas devido a leis locais ou acordos de negociação coletiva, o criador da Política do Grupo deverá ser imediatamente informado por escrito, incluindo uma justificativa adequada e uma proposta alternativa para a implementação, de acordo com o processo de exceções descrito na Política do Grupo Scania 1, seção 9.

Diretriz Global para Má Conduta

Esta diretriz é em complemento ao que estabelece a Política 35 de Emprego do Grupo Scania, aplicando-se como um padrão mínimo a todas as entidades da Scania.

Violações de regulamentos não serão tolerados na Scania. Ações disciplinares como consequência de violações de regulamentos seguem o princípio da proporcionalidade e levarão em conta a gravidade da violação, bem como a conduta anterior do colaborador, responsabilidades dentro da Scania e circunstâncias específicas de cada caso particular. Os colaboradores da Scania e suas subsidiárias estão incumbidos com diversas obrigações em uma ampla gama de áreas e alocados ao longo de diferentes níveis hierárquicos e de responsabilidade. Como resultado, os tipos de possíveis más condutas cometidos pelos colaboradores variam conforme suas funções e responsabilidades.

A má conduta poderá ser sistematizada conforme segue:



- *Deslealdade e os possíveis efeitos para a marca Scania, incluindo outras marcas no grupo, bem como proprietários*
- *Violação de obrigações do Código de Conduta da Scania, políticas, orientações, valores fundamentais e outros regulamentos da Scania e/ou contrato de trabalho*
- *Violação de obrigações relevantes sob ações de acordo coletivo*
- *Ações criminais*
- *Má conduta recorrente*
- *e quaisquer outras violações das obrigações sob a lei estatutária, incluindo lei comum e lei de emprego e trabalhista*

Política do Grupo Scania 39 Política de Remuneração Global

Propósito

O objetivo desta política é garantir a funcionalidade de toda a organização. Alcançaremos isso por meio do estabelecimento de procedimentos que descrevam o modo como a Scania determina a remuneração, os seus procedimentos e as diretrizes para as práticas de remuneração. Ao manter uma estrutura de remuneração competitiva em relação ao mercado externo, nós retemos e atraímos colaboradores qualificados e também promovemos equidade e consistência interna em todas as funções na Scania.

Assim como diretriz estabelecida na Política Global 41 – Direitos Humanos no que tange a:

Liberdade de associação e dissídio coletivo

Liberdade de associação e de dissídio coletivo são direitos fundamentais. Estes direitos atuam como impulsionadores para promover e apreciar condições de trabalho dignas. Respeitamos o direito básico de os colaboradores estabelecerem, e aderirem livremente, voluntariamente e sem interferência, ou não, a sindicatos e representação dos colaboradores da sua própria escolha e de negociarem coletivamente. Este direito inclui a possibilidade de eleger órgãos representativos dos seus interesses no local de trabalho. Nos países em que este direito é limitado pela legislação local, devem ser apoiadas opções alternativas legítimas para a participação e associação dos colaboradores. Diálogo social é um processo que envolve representantes dos colaboradores, dos empregadores e, em alguns casos, dos governos. Inclui compartilhar informações sobre temas de interesse comum, consulta e todos os tipos de negociação. A Scania acredita que o diálogo social seja um dos fatores mais importantes para ser uma empresa bem-sucedida e sustentável. Portanto, todas as entidades Scania devem ter uma forma organizada de conduzir um diálogo social significativo com os representantes dos colaboradores.

Sindicalização

Em relação à livre associação, os colaboradores da Scania têm a liberdade de se filiar ao Sindicato que representa a categoria profissional, tanto que 64% dos colaboradores são sindicalizados (percentual referente à abril de 2021).

Sistema Único de Representação (SUR)

A Scania conta com o Sistema Único de Representação (SUR) formado por 15 membros eleitos pelos empregados da empresa, representando os colaboradores e o sindicato nas tratativas junto aos representantes da empresa.



Este Sistema Único de Representação, conhecido como “SUR”, foi criado em fevereiro de 1996, com a unificação das atividades da Comissão de Fábrica e da CIPA. Foi o primeiro do gênero a ser implantado no país e nas montadoras, mostrando uma evolução na relação de trabalho.

Atualmente em sua décima gestão - com mandato até julho de 2023 – o Sistema Único de Representação e a Scania estabelecem diálogo permanente, pautado pela transparência e respeito mútuo, sendo o primeiro fórum de solução de conflitos com tratativas sérias e imparciais.

Estes Representantes dos Colaboradores (SUR) estão diariamente na empresa, com local adequado e acessível para a tratativa de qualquer demanda. Os assuntos individuais devem ser tratados de imediato nas áreas de origem e se não forem solucionados, serão encaminhados para a área de Relações Trabalhistas da Empresa.

Se reúnem mensalmente com a representantes da empresa para tratar de assuntos que envolvem a saúde e segurança no trabalho, além de reuniões bimestrais de grupos de específicos, envolvendo também tratativas referente aos Prestadores de Serviços que trabalham nas instalações da planta. O grupo também é responsável pelas negociações coletivas de database, cláusulas sociais, participação nos resultados, entre outros temas.

Remuneração



A Scania segue uma política de Remuneração Global (SGP 39) que é pautada pelo seu Código de Conduta e por sua filosofia de ser justa e igualitária em todas as funções da empresa, ao considerar o valor agregado de cada posição no negócio, o cumprimento de metas pautadas em sua estratégia organizacional e pelo comportamento esperado de nossos colaboradores, com base em nossos valores e princípios organizacionais.

O ‘peso’ de cada posição da empresa é avaliado por meio de uma metodologia de avaliação de cargos, o Global Job Architecture. Anualmente a Remuneração Total é comparada com o mercado de trabalho por meio de pesquisas salariais contratadas através de provedores globais (WTS, Mercer). A Remuneração Total é composta de Salário Base, Participação nos Lucros (Programa de Incentivo) e Benefícios com Assistência Médica, Veículo, Seguro de Vida, Vale Alimentação, entre outros.

A estrutura de metas do Programa de Incentivo (PLR – Participação nos Lucros e Resultados) das lideranças da empresa são iguais, onde a maior parte é considerada pelo resultado financeiro da companhia (Operation Income), seguidos de metas coletivas específicas aplicadas na unidade brasileira, como por exemplo, a qualidade dos produtos (Direct Run), Reclamação de Garantia, Clima Organizacional. Na composição do programa de incentivo também fazem parte as regras de integridade e compliance.

Temos implementado a política de Gestão de Performance pautada numa ferramenta de avaliação de desempenho global que influencia diretamente a remuneração e promoção de lideranças, onde o resultado atingindo pondera igualmente entregas e comportamentos anualmente.

As metas são pautadas pelas estratégias organizacionais, entre elas, os indicadores de Sustentabilidade da empresa e nossos valores fundamentais: Cliente em Primeiro Lugar, Respeito pelo Indivíduo, Eliminação de Desperdício, Espírito de Equipe, Integridade e Determinação, além dos princípios de liderança: Visão e Estratégias / Pessoas e Times / Sistemas e Fluxo.



Em relação aos fornecedores, atualmente eles passam por uma avaliação onde são observados pontos importantes como: Condições de Trabalho e Direitos Humanos, Saúde e Segurança, Ética nos Negócios, Meio Ambiente, Gestão de Fornecedores e Aquisição Responsável de Matérias-Primas.

É realizado por meio de uma autoavaliação, que todos os fornecedores correntes respondem. As respostas são validadas por uma empresa terceirizada, devidamente nomeada, globalmente, pelo Grupo Volkswagen.

Somente fornecedores com bom 'score' nesta avaliação podem ser nomeados para novos negócios. Todo o acompanhamento é realizado por KPIs globais e apresentações para as equipes gestoras das áreas.

Diversidade & Inclusão



O tema de Diversidade e Inclusão (D&I) está na estratégia global da Scania desde 2019. Já a equidade de gênero foi inserida em 2020. Para suportar a empresa nessa jornada, foi instituído o programa global Skill Capture que tem em seu escopo ampliar o conceito de diversidade na empresa destacando que a combinação de um ambiente formado por pessoas diversas é um pré-requisito para a Scania seguir sua jornada de sustentabilidade e fomentar uma cultura corporativa inclusiva.

O compromisso da alta liderança está em construir as pontes e as oportunidades, juntamente com a transição geracional, que está acelerando a diversidade na companhia. Na Scania, a transformação da indústria, com um foco maior em tecnologia, reflete o aumento do número de mulheres na empresa como é o caso da área de Finanças, na qual já chegamos a 57% de mulheres. Na organização Scania Latin America como um todo, o percentual é de 13% de mulheres, sendo 16% para cargos de liderança.

Ações e iniciativas de engajamento sobre o tema diversidade e inclusão

Queen of the Road

Criado em 2016 com o objetivo de reconhecer e dar visibilidade à contribuição das mulheres no ecossistema de transporte e logística, o programa promove a troca de experiência e coloca na mesa questões fundamentais em torno do empoderamento feminino. Estabelecer a equidade de gênero não é apenas melhor para os negócios: é um imperativo ético, e para uma empresa como a Scania, construída a partir de valores sólidos, fomentar o caminho da pluralidade não é uma opção, é uma consequência dos nossos princípios.

Edição 2020

Realizada no início do mês de março, recebeu 23 lideranças femininas de oito países para fomentar a discussão sobre equidade de gênero no setor de transportes e logística. A visão de sustentabilidade da Scania vem se materializando por meio de projetos e iniciativas que se estendem por todos os processos e áreas da empresa. Ao promover esses encontros é possível ampliar a conscientização dos colaboradores, não só em relação à equidade de tratamento de homens e mulheres, mas também no que diz respeito às etnias, gerações, orientação sexual.



Edição 2021

Os reflexos da pandemia na sociedade, a transformação dos modelos de negócios, o tema social ganhando espaço no mundo corporativo e o exercício da empatia foi o tom dos encontros que a Scania promoveu de 16 a 18 de março, em formato digital, ao reunir lideranças femininas de toda a América Latina na 6ª edição do Queen of the Road. O ano de 2020 foi especialmente desafiador, mas algo positivo sobressaiu: a avalanche de vozes em torno do conceito de ESG (Environmental, Social Governance), que se mostrou um poderoso instrumento no fomento de diversidade e inclusão.

Neste ano reuniu personalidades do setor do transporte e logística latino-americano para somar sonoridades, ecoar vozes, dividir trajetórias, criar identificação, inspirar para transformar. Além de grandes lideranças femininas, como Denise Hills, diretora global de sustentabilidade da Natura; Denisse Goldfarb, CPO do Walmart no Chile; Sylvia Coutinho, presidente do Banco UBS no Brasil; além de líderes globais da Scania como a vice-presidente executiva de Recursos Humanos, Helle Bay, a vice-presidente sênior de Comunicação, Marca e Marketing Camilla Dewoon, além de Heba Eltarifi, Diretora da Scania no Sudeste da Ásia.

Pela primeira, desde que foi criado, o Queen of the Road convidou para o debate executivos homens que consideram a Diversidade & Inclusão um tema caro à agenda de suas organizações. O último dia de evento conta com a participação de Candido Bracher, ex-CEO e Conselheiro do banco Itaú, e Thiago Coelho, vice-presidente da Coca-Cola no Peru, Equador e América Central.



Comitê de Diversidade e Inclusão

A sustentabilidade não é uma opção, mas uma necessidade e quem não for sustentável não terá espaço na sociedade. Isso inclui, também, o fortalecimento da jornada de Diversidade e Inclusão (D&I) que, na Scania no Brasil, foi intensificado em julho de 2019 quando a companhia criou o Comitê de



Diversidade & Inclusão. A missão do comitê é assegurar o Respeito pelo Indivíduo, promovendo um ambiente respeitoso, seguro e saudável, valorizando a transparência e a diversidade, garantindo a inclusão e a equidade em todos os aspectos por meio de ações que valorizem as melhores competências e acelerem a inovação. O grupo é formado por cerca de 60 colaboradores que estão divididos em grupos com as temáticas de etnias, pessoas com deficiência, gerações, gênero e LGBTQIA+.

Durante o ano o comitê realizou rodas de conversas com os colaboradores sobre os temas abaixo:

- LGBTQIA+
- Etnias
- Pessoas com Deficiência (PCDs)

Realização de lives relacionadas aos temas abaixo:

- LGBTQIA+
- Etnias
- Divulgação de Programa de Estágio, com abordagem ao tema D&I e flexibilização do idioma inglês no processo seletivo.

Conteúdos

- Trilhas de Aprendizagem para ampliar o conhecimento dos colaboradores em relação ao tema D&I disponíveis na Universidade Scania.
- Construção da Cartilha de D&I que deverá ser lançada em junho de 2021
- Editoria Gente Scania – produção de editorial compartilhado nos canais internos da empresa com o objetivo de compartilhar histórias inspiradoras de colaboradores.

Ações de desenvolvimento e conscientização:

- Jogo da Inclusão para colaboradores com o objetivo de contribuir para a educação de todos na Organização em relação ao tema. Em 2020 1.672 colaboradores participaram voluntariamente dessa atividade;
- Inclusão de workshop sobre o tema de D&I na integração de novos colaboradores;
- Inclusão do módulo 'Liderança Diversa e Inclusiva' em todos os programas de desenvolvimento para as lideranças da Scania;
- Inclusão da temática mitigação de Bias (prevenção ou redução de preconceitos e vieses inconscientes) nos workshops de Calibração de Potenciais e Plano de Sucessão Scania;
- Capacitação de todas as lideranças (315 colaboradores) em relação ao tema Vieses Inconscientes, Skill Capture Labs;
- Nomeação de embaixadores para compartilharem em suas áreas reflexões sobre a temática de D&I;
- A Scania possui um programa global chamado Skill Capture e uma das suas ações é uma pesquisa chamada *Revisit*, aplicada a cada 4 meses, que visa a medição da temperatura do tema na Organização, a identificação de eventuais barreiras e o levantamento das boas práticas.
- *Global D&I Ambassador Meet UPs* – no programa Skill Capture existe a figura dos Embaixadores, lideranças que promovem o tema Diversidade e Inclusão em suas áreas. São promovidos encontros periódicos com esse grupo para a troca de boas práticas e compartilhamento dos desafios para busca de soluções.
- Aprimoramento da governança do Comitê e dos Subgrupos, com reuniões periódicas e com processo de educação dos próprios membros.

Programa de desenvolvimento para jovens aprendizes deficientes



Iniciativa voltada para desenvolvimento com conteúdo acessível, o que inclui treinamentos traduzidos em libras, encontros com assistente social e lideranças da Scania, bem como workshop para orientação de seus coordenadores.

Acessibilidade

São realizadas ações para fomentar a importância do tema acessibilidade na empresa. As diretrizes são regidas pelo lema: *“Scania more diverse and inclusive organization guaranteeing accessibility, safety and well being to our employees, new talents, costumers and society.”* Fundamentados nas ODS 8 e 10, bem como o Princípio nº6 do Pacto Global.

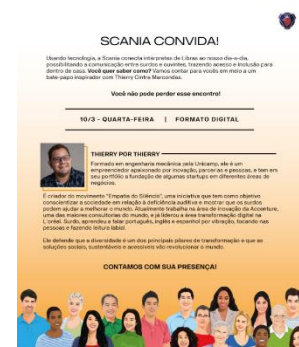
- D&I como um dos seis pilares de People Sustainability e Responsabilidade Social e dos Negócios Scania
- Criação de um grupo de trabalho multifuncional com foco em acessibilidade
- Criação de Reference Group para priorizações e decisões relativas ao tema
- Definição de escopo de acessibilidade na Scania Latin America
- Levantamento de necessidades no que se refere à acessibilidade com a aplicação de pesquisa com colaboradores surdos e integrantes do Comitê de D&I
- Identificação de 50 itens considerados críticos para a Acessibilidade e Inclusão na Scania
- Definição de frentes para fomentar o tema de acessibilidade e inclusão: com o reforço de uma liderança inclusiva, cultura inclusiva, infraestrutura, avaliação para a implementação de tecnologias assistivas, acessibilidade de comunicação, Jovens Talentos (programa desenvolvimento inclusivo); Universidade Scania Inclusiva (Trilhas PCD, Libras e além do apoio da subvenção integral para colaboradores que queiram aprender o idioma de libras.
- Construção People Analytics PCDs (mapeamento e dashboard de colaboradores deficientes por cargo, idade, gênero, tempo, tipo deficiência, escolaridade, entre outros);
- Parceria com consultorias focadas em inclusão de PCDs para apoiar recrutamento e seleção;
- Contratação de fornecedor especializado em Acessibilidade (Senai Itu) para mapeamento de acessibilidade na planta Scania (+ de 831 itens mapeados nas áreas comuns)
- Priorização e Categorização destes itens de acordo com complexidade, segurança e tempo de execução – Roadmap Construction.

Lançamento da ferramenta ICOM



Para facilitar a comunicação e inclusão dos surdos dentro da Scania, em março de 2021, foi implementada a ferramenta ICOM. Trata-se de um serviço baseado em tecnologia que facilita a comunicação entre pessoas surdas e ouvintes. Com uma central de tradução simultânea disponível em tempo real, o ICOM conecta, por vídeo chamada, intérpretes de libras a surdos que precisam se comunicar com quem não domina o idioma de sinais.

O lançamento contou com um bate-papo voltado a colaboradores, em formato digital, com a participação do Thierry Cintra Marcondes que é surdo e criador do movimento de conscientização “Empatia do Silêncio”. Ele defende que a diversidade é um dos principais pilares de transformação e que as soluções sociais, sustentáveis e acessíveis vão revolucionar o mundo.





Medição de resultados

- Desde 2017 é aplicada anualmente a pesquisa Employee Satisfaction Barometer, que permite realizar um diagnóstico sobre o nível de satisfação dos colaboradores em relação à Scania. A partir da avaliação desses resultados será possível implantar melhorias nas condições de trabalho, fluxos de informação, qualidade, produtividade, além de promover maior envolvimento entre colaboradores e a empresa. Esta avaliação é realizada em todo Grupo Volkswagen desde 2008. Essa pesquisa dedica um quadro importante ao tema de D&I, que tem como target global alcançar percentuais acima de >85%. Se eventualmente a unidade não alcançar o target estipulado é necessário realizar planos de ações mandatórios e registrados sistema *Stigmumbaromter* (VW Alemanha).

A Scania segue rigorosamente as diretrizes de suas Políticas Globais e Código de Conduta para garantir a integridade de seus colaboradores, prestadores de serviços e fornecedores. Como é o caso de diretriz apontadas Política Global 41 – Direitos Humanos e da Política do Grupo Scania 20 - Denúncias e investigações internas.

Diretriz da Política Global 41 Grupo Scania - Direitos Humanos

6.3.4 Discriminação e assédio

Na Scania, procuramos captar o conhecimento, a experiência e a ambição de cada indivíduo para melhorar continuamente o que fazemos e como o fazemos. Não deve haver nenhuma forma de discriminação baseada em sexo, idade, religião ou outra crença, casta, histórico social, deficiência, saúde, etnia, origem nacional ou territorial, nacionalidade, língua, filiação sindical ou filiação em qualquer outra organização legitimada, filiação política ou opinião (desde que demonstrem tolerância para com aqueles que têm crenças diferentes), orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, responsabilidade familiar, estado civil, doença, gravidez ou outras condições que possam dar margem a discriminação. Comprometemo-nos com um ambiente de trabalho livre de assédio e promovemos um ambiente social com respeito pelo indivíduo. Os gestores devem assegurar que os colaboradores não estejam sujeitos a qualquer tratamento físico ou psicológico desumano, punição corporal, ameaças ou falsas promessas.

Política Global 20 Grupo Scania - Denúncias e investigações internas

Propósito

Integridade e conformidade com as leis e os regulamentos são as principais prioridades e os pilares da política corporativa da Scania. Elas estabelecem a base de uma boa reputação para o Grupo Scania, visando a confiança de seus clientes e parceiros de negócios, o bem-estar dos colaboradores, bem como o sucesso econômico sustentável, que não deve ser prejudicado pelo risco de perdas financeiras significativas devido a multas, confiscos e responsabilização por danos causados ou processos criminais.

*Esta Política do Grupo regulamenta como lidar com Pistas relacionadas a Violações Regulatórias. Ela contém as normas, como códigos gerais de prática, para implementar e executar processos de investigação interna no Grupo Scania, além de definir as competências, as responsabilidades e os requisitos de cooperação que serão estabelecidos com o Grupo TRATON. Esta Política do Grupo implementa, dentro do Grupo Scania, os requisitos da Política do Grupo Volkswagen 3, "Canal de denúncias do Grupo Volkswagen", bem como da Política do Grupo TRATON T 4.5, "Investigações internas". **O Grupo Scania confia em todos os seus colaboradores. E espera que suas ações sejam guiadas por valores éticos e, especialmente, que estes se comportem de maneira honesta, lidem de modo justo com os colegas, clientes e***



parceiros de negócios, cumpram as leis e as regras aplicáveis no Grupo Scania (em especial, o Código de Conduta) e cumpram as obrigações de seus contratos de trabalho.

O Grupo Scania espera que seus executivos se comportem como um exemplo a ser seguido. Violações das regras, especialmente violações de lei ou do Código de Conduta, não serão toleradas. Essas violações serão punidas e, se necessário, levadas à atenção das autoridades competentes. As sanções derivadas de violações regulatórias seguem o princípio da proporcionalidade e levarão em conta a gravidade da violação, as responsabilidades do Colaborador no Grupo Scania, bem como as circunstâncias específicas do caso individual.

Para evitar violações, identificá-las o mais rápido possível, tomar medidas corretivas e impor sanções, treinamentos regulares em tópicos de compliance complementarão uma cultura corporativa baseada na integridade. O Grupo Scania exige vigilância contra irregularidades e incentiva os Colaboradores Scania a denunciar possíveis violações, se houver suspeita razoável. As Violações Em Potencial serão esclarecidas oportuna e objetivamente, e as violações confirmadas, sancionadas adequadamente. Os denunciadores devem ser protegidos contra discriminação e retaliação.

Os Colaboradores Scania serão tratados de maneira justa durante uma investigação de violação. Até que se prove o contrário, a presunção de inocência sempre será aplicada. A holding do Grupo TRATON possui um Setor de investigação centralizado dentro do departamento de Governança, Risco e Compliance (TRATON Investigation Office) o qual, juntamente com as unidades competentes dentro do Grupo Scania, processa notificações de violações regulatórias que afetem o Grupo Scania. As unidades de investigação dentro do Grupo Scania realizarão as investigações internas e a decisão dos casos será tomada por comitês especializados dentro do Grupo TRATON e do Grupo Scania.

3 . Princípios Meio Ambiente

Princípio 7: As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;

Princípio 8: realizar iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; e

Princípio 9: encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias que não agredem o meio ambiente

Avaliação, Política e Metas

A Scania conta com uma Política de Gestão Ambiental 17 que é uma declaração da alta administração de como a empresa pretende tratar o impacto de suas atividades no meio ambiente.

SGP 17 - Declaração da Política Ambiental da Scania

“A Scania é uma líder mundial em fornecimento de soluções de transporte, incluindo caminhões e ônibus, para aplicações de transporte pesado combinadas com a oferta de serviços relacionados aos produtos. A Scania também é fornecedora líder de motores industriais e marítimos. O objetivo da Scania é conduzir a mudança para um sistema de transporte sustentável, criando um mundo de mobilidade que seja melhor para os negócios, para a sociedade e para o meio ambiente.

Na Scania, vemos a Agenda 2030 da ONU como uma agenda compartilhada que requer colaboração entre governo, empresas e a sociedade civil em geral. Apoiamos fortemente os 17 objetivos e acreditamos que eles têm o potencial de proporcionar mudanças transformadoras para as sociedades e para os negócios. Como signatária do Pacto Global da ONU, a Scania está comprometida em defender os 10 princípios nas áreas de Meio Ambiente, Direitos Humanos, Direitos Trabalhistas e Combate à Corrupção. Uma abordagem holística para o transporte sustentável Nossas soluções de transporte sustentável são desenvolvidas em estreita cooperação com nossos clientes e outras partes



interessadas, sendo sustentada por três pilares: - *Eficiência energética, a tecnologia mais eficiente para nossos produtos, combinada com serviços e foco no desempenho do trem de força, na otimização do veículo e no consumo de combustível.* - *Combustíveis renováveis e eletrificação, a maior variedade de motores para combustíveis renováveis e tecnologias de eletrificação para veículos e infraestrutura.* - *Transporte inteligente e seguro, por meio da conectividade, criar fluxos logísticos mais eficientes e maiores taxas de carregamento.*

A parceria é crucial para remodelar o ecossistema de transporte e logística e a Scania está colaborando com a sociedade, os formuladores de políticas, os operadores e os clientes.

Responsabilidade ambiental As iniciativas ambientais relacionadas aos produtos, processos e serviços da Scania são proativas e baseadas no princípio da precaução e na perspectiva do ciclo de vida. Com grande ênfase em melhorias contínuas em toda a organização, garantimos resultados de alta qualidade da gestão ambiental em todas as áreas.

Desvios de metas e padrões nos auxiliam na identificação e eliminação desperdícios. Em tudo o que fazemos, interna e externamente, buscamos a otimização de nosso fluxo e iniciativas de eficiência de recursos. Damos grande importância na eficiência energética e nas emissões de gases de efeito estufa das nossas operações. Apoiamos a transição para uma sociedade de baixa emissão de carbono através da aquisição de energia de fontes responsáveis e eliminando gradualmente os combustíveis fósseis.

Nosso objetivo é contribuir para uma economia circular e reduzir a quantidade de resíduos gerados, minimizando nossa pegada ambiental. A Scania está comprometida com a conformidade dos requisitos legais e outros requisitos aplicáveis, bem como com as metas ambientais próprias. Estamos comprometidos com a comunicação transparente com o objetivo de fornecer informações regulares e relevantes sobre nossos esforços às partes interessadas. A Scania está comprometida em fornecer treinamento atualizado aos seus colaboradores. A conscientização e o engajamento de nossos colaboradores altamente capacitados nos permitem assumir nossa responsabilidade e conduzir a mudança”. – SGP 17 (Anexo 2)

Na prática



As iniciativas ambientais relacionadas aos produtos, processos e serviços da Scania são proativas e baseadas no princípio da precaução e mitigação de riscos, e na perspectiva do ciclo de vida de todos os produtos da marca, desde pesquisa e desenvolvimento, passando pela escolha dos materiais e pelas substâncias que são utilizadas, inclusive no processo de produção, até os cuidados com o descarte definitivo.

A Scania é certificada ISO 14001, norma que especifica os requisitos de um Sistema de Gestão Ambiental e permite à Organização desenvolver uma estrutura para a proteção do meio ambiente e rápida resposta às mudanças das condições ambientais. A norma leva em conta aspectos ambientais que a empresa tenha influência e outros passíveis de serem controlados por ela. No Brasil, a Scania foi a primeira montadora a receber a certificação ISO 14.001, constituída por uma série de normas conhecidas por Sistema de Gestão Ambiental (SGA).

A Scania conta com uma metodologia de identificação de aspectos ambientais e avaliação dos riscos, uma parte muito importante de um amplo processo para controlar o trabalho de gestão ambiental, melhoria contínua e da priorização de medidas corretas. Com essa metodologia, a Scania define quais aspectos ambientais são mais significativos e quais impactam o meio ambiente. Aplica-se uma lista/tabela com todos os aspectos envolvidos, sendo designados pesos a cada um deles, referentes ao impacto no meio ambiente.



A partir disso, cria-se um plano de ação e medidas de controle, com objetivo de reduzir o impacto ambiental. Essa metodologia define, além dos possíveis riscos, as oportunidades de melhorias em cada um dos aspectos.

O trabalho ambiental é integrado às operações e métodos diários, com gerenciamento de risco e melhorias contínuas. Para atingir os objetivos em relação ao meio ambiente, é preciso contar com o comprometimento de cada colaborador, que devem fazer as coisas certas da maneira certa. Isso também exige uma liderança dedicada para demonstrar as prioridades ambientais em palavras e ações.

Para evitar impactos ambientais indesejados, é importante identificar e gerenciar os riscos ambientais. A identificação de oportunidades, da mesma maneira que os riscos, melhora o sistema de gestão ambiental e contribui para diminuir o impacto ambiental.

Na Scania, os riscos ambientais são gerenciados o mais próximo da fonte possível, e é dentro de nossas unidades de produção, unidades de negócio e unidades corporativas que os riscos chave são gerenciados no dia a dia e as medidas de controle para gerenciar riscos ambientais devem ser asseguradas.

A identificação de riscos são entradas para identificação de potenciais situações de emergência. A prontidão para responder a uma emergência incluem planos documentados de emergência, treinamento e equipamento adequado disponível.

Riscos ambientais são também incluídos na Política 28 - Gestão de Risco do Grupo Scania, e os riscos ambientais devem ser reportados de acordo com esse processo, quando isso for considerado justificável.

Implementação

Conscientização e Treinamentos

A conscientização e o treinamento dos colaboradores são cruciais para uma gestão ambiental efetiva. A Scania oferece treinamentos para engajamento e conscientização sobre as questões relacionadas à responsabilidade sustentável, meio ambiente, clima e políticas globais relacionadas ao tema. A plataforma utilizada é o MyCompass, que oferece um vasto conteúdo disponível para todos os colaboradores.

A Scania estabelece treinamentos mandatórios que devem ser realizados pelo colaboradores recém contratados e atualizações periódicas (a cada dois anos) para os demais. Desta forma é possível garantir que todos os colaboradores na Scania recebam o suporte necessário sobre a conscientização ambiental básica e o conhecimento sobre os aspectos ambientais e riscos específicos sobre o seu



trabalho. Todas as lideranças também passam por esse processo para que trabalhem com suas equipes e saibam sobre suas responsabilidades.

Conteúdos para desenvolvimento e cursos livres

Os colaboradores têm acesso por meio da intranet da empresa à Universidade Scania, uma plataforma de conhecimento que proporciona conteúdos sobre diversos temas para incentivar novos conhecimentos e habilidades. Esse espaço de aprendizado pode ser acessado por meio de qualquer dispositivo como celular, computador ou tablet, com a possibilidade de compartilhar os conteúdos com a família. Os materiais (textos e vídeos) e cursos disponíveis promovem o desenvolvimento de competências e novas habilidades.

Dentro dessa plataforma os temas estão divididos em Trilhas de Aprendizagem, como a de Responsabilidade Sustentável, que aborda os conceitos de “Pegada ambiental” com o objetivo de estabelecer uma relação entre o que acontece no mundo com o que acontece na Scania e como cada Colaborador pode contribuir para os desafios ambientais atuais.

Metas corporativas relacionadas à emergência climática

Além da política de gestão ambiental, a Scania adota rigorosas metas corporativas para fomentar o desenvolvimento e a melhoria contínua em seus processos de gestão, algumas delas, mais amplas e aprovadas em 2020 pelo Science Based Target Initiative (SBTi).



As metas são: reduzir, até 2025, em 50% a emissão de CO₂ nas operações e de reduzir a emissão de CO₂ da frota circulante de 1 ano de seus produtos em 20% durante o mesmo período, tendo como ano base 2015.

<https://www.scania.com/group/en/home/sustainability/initiatives-and-commitments/scania-science-based-targets.html>

Em suas próprias operações, globalmente, a Scania já reduziu as emissões de carbono em 43% em relação aos níveis de 2015, isso principalmente devido ao aumento da eficiência energética, a redução do desperdício de energia e transferência para energias renováveis, apontando o caminho certo para atingir a meta de redução de 50% até 2025. No Brasil, até o final de 2020, a empresa reduziu 51% as emissões de carbono em suas operações.

Como resultados importantes, destaca-se a transição para a eletricidade livre de fósseis em todas as plantas da Scania ao redor do mundo, sendo que a planta de São Bernardo atingiu a meta ainda em 2016, quatro anos antes do prazo. Juntas, as plantas da Scania em todo o mundo consomem anualmente cerca de 450.000 MWh. A transição para eletricidade livre de fósseis corresponde a uma economia anual de 33.000 toneladas de CO₂.

Para as operações industriais e de logística a Scania definiu as seguintes metas corporativamente:

- Redução de 75% das emissões de CO₂ 2015-2025
- Redução de 50% das emissões de CO₂ do transporte terrestre 2016-2025
- Redução de 25% do uso de energia por veículo produzido 2015-2025
- Redução de 50% dos resíduos não reciclados por veículo produzido 2015-2025
- Redução de 40% do uso de água por veículo produzido 2015-2025



A Scania conta com uma metodologia de avaliação corporativa chamada Blue Rating Safety, Health and Environment, realizado pela matriz, na Suécia, e que compreende questões ambientais, saúde e segurança. Por seis vezes, a Scania no Brasil foi considerada a “Unidade do Ano” do Grupo Scania, em relações às questões ambientais e de segurança.

Além disso, tem focado na sustentabilidade de seus produtos, com caminhões movidos a gás e tecnologias que aumentam a eficiência dos veículos, reduzindo as emissões. A Scania adapta soluções que eliminam desperdícios e melhoram a eficiência em todo o fluxo de transporte. A empresa faz parte de um ecossistema onde há cooperação entre as partes interessadas, como produtores de biocombustíveis e fornecedores de energia, governos e urbanistas, para acelerar a mudança em direção a um ecossistema de transporte sustentável.

Industrialização do gás no Brasil



No início de 2020, a Scania iniciou a produção local e inédita de caminhões movidos a Gás Natural Veicular (GNV) e/ou biometano e

GNL (Gás Natural Liquefeito), fabricados na fábrica em São Bernardo do Campo (SP).

Este marco é uma importante aposta da empresa por soluções de transporte alternativas ao diesel, e portanto, com menor impacto ao meio ambiente.

O Brasil tem a segunda maior Operação

Industrial fora da Suécia e um Centro de Pesquisa e Desenvolvimento que nos permite oferecer ao mercado a melhor solução de transporte e continuar avançando na jornada da sustentabilidade. A industrialização dos veículos a gás complementa a Nova Geração de Caminhões Scania lançada em 2018, disponibilizada ao mercado com base no Sistema de Produção Global Scania, que permite a fabricação de diferentes modelos a partir de um número limitado de componentes, de acordo com a aplicação do veículo. No caso dos veículos a gás, a diferença entre os modelos GNV e GNL está na instalação dos tanques, específico para o armazenamento conforme o estado físico do combustível: líquido por resfriamento (GNL) ou gasoso por pressurização (GNV).

Scania Logistics Lab

Laboratório com foco em testar e colocar em prática as soluções de transporte sustentável da empresa, por meio do desenvolvimento de tecnologias aplicadas à área de logística da Scania. O SLL analisa diariamente as entregas que os fornecedores deverão fazer e, com base nesta informação, calcula a rota ideal para o transporte, além de monitorar em tempo real a carga, o caminhão e o motorista para que o transporte tenha a máxima eficiência energética. Trata-se do uso da conectividade, da visualização, da melhoria do consumo de combustível, do constante componente de inovação, do





treinamento dos motoristas, ou seja, com o SLL é possível identificar um mundo de oportunidades de melhorias em toda a cadeia logística.



Até o momento, o SLL conta com uma frota de 28 caminhões, sendo 14 para o transporte de containers, e 14 para transporte interplant, sendo quatro deles com a tecnologia dos nossos motores movidos a gás natural. A Control Tower é equipada com televisores conectados aos sistemas de gestão e câmeras que monitoram as docas de recebimento.

Com a aplicação dos conceitos do SLL, a Scania obtém uma redução em 30% na emissão de CO₂ em comparação a mesma operação realizada antes do projeto, além de 15% de redução nos custos operacionais e melhor transparência no relacionamento com os fornecedores, por meio de entrega coordenada e solução de desvios. “O mundo está atravessando mudanças radicais. As tendências globais de urbanização, preocupação ambiental e tecnologia devem andar juntas para fazer essa mudança. O SLL é a iniciativa que mostra que o transporte eficiente pode aliar as nossas preocupações ambientais com menores custos operacionais.

Confira mais sobre a operação: <https://www.dreambroker.com/channel/fadh wz05/fsi5nn4n>

Algumas ações de engajamento realizadas:

Sustainable Talks

Para demonstrar o compromisso da Scania com a redução de gases de efeito estufa, e reforçar que o seu propósito é liderar a transformação para um ecossistema de Transporte e Logística mais sustentável, em 2019, idealizou o Sustainable Talks, um evento para alcançar seus colaboradores em uma verdadeira maratona pela Sustentabilidade.

2019 – Primeira edição contou com uma agenda de seis encontros com 13 parceiros de diversas áreas para a discussão. Mais de 10 horas de discussões com o engajamento de mais de 400 colaboradores. Confira a programação.

O papel das empresas na agenda 2030 - Convidados: Organização das Nações Unidas (ONU) e o Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS).

Transporte e mudanças climáticas - Convidados: Profa. Suzana Kahan, presidente do Comitê Científico do Painel Brasileiro de Mudanças Climáticas e prof. Márcio D'Agosto, Professor e Pesquisador do Programa de Engenharia de Transporte (PET), do Instituto Alberto Luiz Coimbra de Pós-Graduação e Pesquisa em Engenharia (COPPE) / Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).

Iniciativas que fazem diferença - Convidados: SOS Mata Atlântica e WWF



Mobilidade sustentável | infraestrutura - Convidados: CCR e Cabify

Mobilidade sustentável | tecnologia - Convidados: Tecnowise, Mileniobus e Waze

Mobilidade sustentável | Eletrificação e seus desafios - Convidados: CBMM e ABB.



2020 - A segunda edição do Sustainable Talks teve o objetivo de criar uma arena de conversas para estimular reflexões sobre como devemos criar um futuro mais sustentável mediante um novo cenário global que está promovendo uma verdadeira transformação cultural na sociedade. Foi realizado em formato digital, a Scania recebeu parceiros que estão na mesma jornada de sustentabilidade: ABB, Ambev, Bimbo, BNDES, B3, CETESB, EDP, Fama Investimentos, Itaú, L'Óreal, Nestlé, Rede Brasil do Pacto Global, Raízen, Universidade de São Paulo e ZEG. Média de 620 inscrições por sessão. Temas abordados.

Impacto das mudanças climáticas na saúde



Os altos índices de emissões de gases, poluição sonora e geração de resíduos configuram como um complexo desafio no gerenciamento ambiental, e interferem diretamente na qualidade de vida e na saúde da população, em especial nos grandes centros urbanos. Segundo o Ministério da Saúde, as mortes no Brasil em decorrência da poluição atmosférica aumentaram 14% em dez anos. Você pode não perceber mas sentimos na pele alguns dos efeitos do aquecimento global no corpo humano, a Covid evidenciou o quanto clima e saúde estão conectados.

Convidados: Patricia Iglecias, Diretora-presidente da Cetesb (Companhia Ambiental do Estado de São Paulo), e Paulo Saldiva, Ph.D., Professor Titular do Departamento de Patologia da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo.

Confira aqui - https://www.youtube.com/watch?v=tjqvaJd_0I

Investimentos sustentáveis

Sustentabilidade não é uma opção, mas uma necessidade. As evidências dos riscos associados às mudanças climáticas e os impactos nos negócios estão forçando empresas a rever suas premissas de longo prazo. A Agenda mundial em torno do Acordo de Paris traz a urgência em reavaliar a forma de pensar, investir e buscar financiamento. Os princípios ESG (sigla para práticas ambientais, sociais e de governança) estão levando os investidores a apostar em empresas que passam a colocar a sustentabilidade como parte da estratégia.

Convidados: Fabio Alperowitch, CFA Fama Investimentos; Gleice Donini, Superintendente, Responsável pela Agenda Estratégica de Sustentabilidade B3



Ana Cristina Costa, Chefe do Departamento de Bens de Capital, Mobilidade, Aeronáutica e Defesa da Área de Indústria, Serviços e Comércio Exterior do BNDES (Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social).

Confira aqui <https://sa-internal.scania.com/sla/2539.html>

Impacto na sociedade, parcerias para transformar

A pandemia do coronavírus mostrou iniciativas solidárias de cidadãos e empresas de todo o país. As consequências sociais e econômicas desta crise se tornaram um problema comum e de responsabilidade de todos. A soma de esforços para ajudar a quem mais precisa mostrou-se como uma onda que veio para ficar. Neste painel vamos falar sobre os desafios, avanços e ações necessárias para impulsionar este cenário que será transformador para o futuro da sociedade. Aqui e Agora.

Convidados: Luciana Nicola, Superintendente de Relações Institucionais, Sustentabilidade e Empreendedorismo no banco Itaú.

Dominic Schmal, Sustainability Executive Manager na EDP

Barbara Sapunar, Diretora de Comunicação e Sustentabilidade da Nestlé

Confira aqui: <https://sa-internal.scania.com/sla/2515.html?>

Retomada verde

Ser igual ao que fomos ontem não será mais possível. Em meio à emergência das mudanças climáticas, à transição de tecnologias e a novos modelos de negócios, fomos assolados por uma pandemia sem precedentes. Descartado o 'business as usual', como seguiremos? Quais as respostas que as empresas darão em sua contribuição para moldar o mundo de hoje e do amanhã?

Convidados: Carolina Pecorari, Diretora de Sustentabilidade da Ambev

Maya Colombani, Diretora de Sustentabilidade da L'Oréal Brasil

Karina Fogel, Diretora Global de Comunicação do Grupo Bimbo

Marcelo Linguitte, Head de Parcerias Estratégicas e Mobilização de Recursos da Rede Brasil do Pacto Global da ONU.

Confira aqui: <https://sa-internal.scania.com/sla/2537.html>

CEO para mudanças

Qual o legado você vai querer deixar para seus filhos e para sociedade? Com esta pergunta vamos percorrer as perspectivas de presente e futuro em torno da sustentabilidade. Vamos entender como empresas e indivíduos podem contribuir para tornar o mundo melhor em um encontro, franco e aberto, entre CEOs, que vão falar sobre práticas, desafios, e inspiração para o desenvolvimento sustentável.

Convidados: Daniel Rossi - ZEG

Ricardo Hirschbruch - ABB

Christopher Podgorski -Scania Latin America

Ricardo Mussa - Raízen

Confira aqui: <https://www.youtube.com/watch?v=tlzzeNkockI>

Dia do Clima Scania



No dia 20 de setembro de 2019, a Scania interrompeu suas operações ao redor do mundo por uma hora para discutir as mudanças climáticas e trocar ideias sobre como seria possível contribuir para melhorar ainda mais o trabalho com a sustentabilidade.

A ação reuniu 52 mil colaboradores para uma reflexão por meio de um treinamento e com uma 'escuta ativa', que permitiu aumentar a conscientização sobre o assunto e permitir que colaboradores aprendessem mais sobre mudanças climáticas e iniciativas da Scania nesta direção. Foi uma demonstração de compromisso contra as mudanças climáticas e com o objetivo de alcançar o Acordo de Paris. Este movimento antecedeu o evento da Cúpula de Ação Climática das Nações Unidas em Nova York.

No Brasil

Cerca de 5 mil colaboradores ocuparam a Avenida Brasil, via interna da empresa, para dar mais passo na jornada para liderar a mudança para um ecossistema de transporte limpo e sustentável.



A Avenida Brasil foi o palco e o marco para reforçar esse compromisso. Foram geradas cerca de 351 sugestões de melhoria submetidas a uma criteriosa análise, das quais, 163 tem potencial de implementação e estão em estudo de viabilidade e até fevereiro de 2021, cerca de 57 ideias e as demais estão em estudo de viabilidade. Confira aqui como foi o encontro -

<https://dreambroker.com/channel/u22pig2x/dqcca9si>

Scania no Programa de Logística Verde Brasil (PLVB)



Desde 2016, a Scania também faz parte do Programa Logística Verde Brasil (PLVB), programa do Instituto Brasileiro de Transporte Sustentável (IBTS) que conta com a adesão de empresas (embarcadores, transportadores e operadores logísticos) com o objetivo principal de aprimorar a eficiência e a sustentabilidade

em logística com enfoque no transporte de carga, reduzir a intensidade das emissões de gases de efeito estufa (GEE), em particular o dióxido de carbono (CO₂), de poluentes atmosféricos e também aprimorar a eficiência da logística e do transporte de carga no Brasil, por meio do desenvolvimento progressivo de um programa nacional de sustentabilidade em logística.

Desde o início do programa, resultados importantes foram alcançados, entre eles, em 2017, a publicação do Guia de Referências em Sustentabilidade: Boas Práticas para o Transporte de Carga, que orienta empresas a identificar e consolidar boas práticas para o transporte de carga e para a





logística e executarem ações voltadas para eficiência logística, redução de custo operacional e de impacto ambiental.

Em 2018, foi a vez do lançamento do Manual de Aplicação das Boas Práticas para o Transporte de Carga, com foco na aplicação de medidas para contribuir com a redução do chamado custo Brasil e da emissão de gases de efeito estufa.

Em 2019, o PLVB estabeleceu um sistema de credenciamento para o Selo de Logística Verde. Com isso se inicia um grande esforço estruturado no sentido de aprimorar a sustentabilidade das atividades logísticas brasileiras, tornando-as mais eficientes sem comprometer o nível de serviço.

Prêmios

Prêmio Grupo HR First Class (2019)

Scania foi vencedora do Grupo HR First Class no segmento de saúde, bem-estar e qualidade de vida para os colaboradores e colaboradoras. Esse reconhecimento retrata os esforços para promover ações para melhorar os cuidados com a saúde física e mental.

Truck of The Year (2020)

A edição do International Truck of the Year (IToY) desembarcou em território latino-americano e elegeu em sua primeira edição a Nova Geração de Caminhões Scania como 'Caminhão do Ano para 2020', pela contribuição à eficiência e inovação do transporte rodoviário. A escolha foi feita por um júri composto por 15 editores e jornalistas de revistas especializadas em transporte e logística do Brasil, Argentina, Chile e Peru. O prêmio foi concedido ao caminhão introduzido no mercado em 2018 e que deu a maior contribuição a eficiência no transporte no período, levando em considerações critérios como inovação tecnológica, conforto, segurança, dirigibilidade, economia de combustível, pegada ambiental e custo total de propriedade e operação (TCO).

Troféu Frotas & Fretes Verdes - categoria "Empresa com Sustentabilidade em Processo ou Produto" (2020)

A Scania Latin America foi a vencedora na categoria "Empresa com Sustentabilidade em Processo ou Produto" do Troféu Frotas & Fretes Verdes 2020, promovido pelo Instituto Besc de Humanidades e Economia para reconhecer empresas e profissionais que, pelo desempenho de seus serviços e produtos, mereçam ser distinguidas pela premiação e pelo decorrente reconhecimento público. A categoria em que a Scania foi premiada contempla processos ou serviços de transporte de cargas e/ou passageiros e uso de materiais e combustíveis que passaram a levar em conta atributos de sustentabilidade, considerando o ciclo de vida de um produto desde a sua concepção até o seu descarte ou reutilização. A premiação deste ano veio especialmente por conta da oferta ao mercado de caminhões a gás, que a Scania passou a disponibilizar no final de 2019. Há cerca de um ano, a fabricante vem apostando também nesta solução energética para reduzir emissões no setor de transporte. A utilização de fontes renováveis alternativas ao diesel vem pautando suas metas para os próximos anos.

Medição de resultados

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho ambiental

Exemplos

- Informação de como sua empresa lida com incidentes
- Investigações, processos judiciais, determinações, multas e outros eventos relevantes relacionados ao meio ambiente
- Progresso específico feito na área de proteção ao meio ambiente durante o último período de referência
- Revisão periódica de resultados pela gerência sênior



- Auditorias externas sobre o desempenho em meio ambiente

Governança

O gerenciamento de riscos é um dos principais pilares de governança na Scania. A empresa atua intensamente na prevenção dos riscos corporativos por meio de rígidas políticas e procedimentos, e com robustas campanhas de conscientização para evitar e mitigar os impactos de suas operações na sociedade, no meio ambiente e nos negócios. Por isso dispõe de dispositivos bem estabelecidos para desvios do cotidiano e na prevenção de riscos mais complexos que impactam nos conceitos ESG, na reputação da marca ou na estabilidade das operações.

As metas e indicadores ambientais são definidas para o Grupo Scania e/ou em nível operacional para minimizar o impacto ambiental e aumentar o desempenho ambiental. As metas levam em consideração os requisitos legais, aspectos ambientais significativos, riscos e desvios identificados.

Para alcançar as metas e indicadores estabelecidos são feitos planos de ações com atividades e recursos definidos.

O desempenho é avaliado continuamente em diferentes níveis de liderança, de forma a antecipar e reduzir os impactos e riscos ambientais, além de aproveitar as oportunidades ambientais:

Baseado na demanda ou no risco são feitos relatórios regulares que informam a Administração sobre o status da conformidade ambiental, para que seja possível agir em relação aos desvios, e decidir sobre medidas e necessidade de recursos adicionais. As atividades relacionadas à conformidade legal e aos aspectos ambientais significativos devem ser identificadas e monitoradas. Já o acompanhamento das metas e indicadores e as conclusões de auditorias resultam em ações corretivas, se necessário.

As autoavaliações e auditorias são realizadas em intervalos definidos para confirmar o cumprimento de obrigações de conformidade ambiental. Além disso, elas devem verificar se essas formas de trabalho cumprem com as instruções, e confirmar a melhoria de desempenho ambiental. Redução de riscos e identificação de oportunidades devem também ser confirmadas. Uma instrução corporativa descreve o processo e os requisitos para garantir que essas auditorias sejam conduzidas de forma a avaliar a implementação e desempenho da gestão ambiental.

Análises críticas pela alta administração são realizadas minimamente duas vezes ao ano com o propósito de avaliar o sistema de gestão ambiental, ajudando a determinar se ele fornece resultados esperados e decidir quando alterações são necessárias. Isso assegura uma análise sistemática e regular da eficácia dos sistemas de gestão pelo “top management” em todos os níveis e, portanto, serve como direcionamento dos esforços para melhorias contínuas.

A análise crítica é documentada e nela são abordados os seguintes tópicos:

- acompanhar ações de análises críticas anteriores
- verificar mudanças em:
 - requisitos legais e outros documentos
 - questões externas e internas relevantes
 - aspectos significativos
 - riscos e oportunidades
- a extensão na qual as metas estratégicas e locais foram alcançadas
- desempenho ambiental incluindo tendências:
 - do cumprimento de requisitos legais e outros requisitos
 - de não conformidades e ações corretivas
 - do resultado de monitoramento e medições
 - dos resultados de auditorias e autoavaliações



- suficiência de recursos
- comunicações de partes interessadas externas, incluindo reclamações
- oportunidades de melhoria contínua

Um pré-requisito para um sistema de medição eficaz é lidar com os desvios de forma responsável. Eles podem ocorrer por erros técnicos, comportamentos incorretos ou acidentes e podem resultar em não conformidade com os requisitos ambientais.

Eles podem ser identificados através de monitoramento, inspeções, auditorias, incidentes ambientais, relatos de colaborador e/ou reclamações de partes interessadas. Para os desvios identificados, medidas apropriadas devem ser tomadas para corrigi-lo e evitar sua recorrência.

Integridade e conformidade com as leis e regulamentos são as principais prioridades e os pilares da cultura corporativa da Scania. Para encorajar uma cultura de diálogo e detectar possíveis irregularidades, a Scania opera um sistema de denúncia global. O sistema de denúncia e procedimentos para condução de investigações internas são cobertos pela Política 20 - Denúncia e Investigações Internas do Grupo Scania.

As políticas do SHE (Safety, Health and Environment) regem as operações industriais. Tudo o que fazemos na Scania de alguma forma está conectado ao gerenciamento de riscos das operações, seja o código de conduta, o Sistema de Produção Scania (SPS), os valores fundamentais, as nossas lideranças, etc., nos dão a orientação de como gerenciar e a agir ao enfrentar as situações com respeito, compromisso formal declarados nas Políticas do Grupo Scania (SGPs).

4. Princípios Anticorrupção

Princípio 10: As empresas devem trabalhar contra a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno

Avaliação, Política e Metas

Agir da forma correta, operar com responsabilidade, ética e transparência é parte do propósito da Scania de ser reconhecida como líder na transformação para um sistema de transporte mais sustentável. Como valor fundamental, integridade deve orientar o dia a dia de todos nós, dentro e fora da empresa. Com tolerância zero para corrupção, suborno e todos os tipos de assédio. A Scania segue apoiada por um Código de Conduta robusto e políticas globais com diretrizes transparentes baseadas na ética em todos os níveis da empresa.

Em 2018, a Scania Latin America, em linha com o grupo VW, estabeleceu a área de Compliance. Os tópicos principais do programa de integridade da Scania são as medidas anticorrupção, medidas de prevenção à lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo, e o compliance com o Direito Concorrencial.

As principais atividades e responsabilidades da área são o desenvolvimento e implementação das políticas e diretrizes de *compliance*, desenvolvimento e aplicação de treinamentos, comunicação e consultoria relacionadas aos tópicos de *compliance*, desenvolvimento de um sistema de *Due Diligence* para verificação dos nossos parceiros de negócio.

Também faz parte de escopo de atuação a condução de processos de análise de riscos de compliance, receber denúncias e suporte para os demais canais de denúncia internos, colaborar com outros departamentos (Auditoria Interna, por exemplo, em caso de eventuais infrações às regras de



compliance), revisão da adequação e eficácia do Sistema de Compliance, além da preparação de relatórios para a Diretoria, Conselho Executivo e para os nossos acionistas controladores.

As Políticas Globais focadas em integridade adotadas em todo grupo estão destacadas abaixo. Confira seus objetivos e escopos:

SGP 5 Doações e Medidas de patrocínio

Objetivo

Por meio de doações e patrocínios, a Scania apoia áreas como ciência e pesquisa, educação, causas beneficentes, esportes e cultura. Doações e patrocínios fortalecem a marca Scania e contribuem para a criação de valor social. Esta Política de Grupo ("Política de grupo") apresenta princípios obrigatórios para lidar com Doações e Medidas de Patrocínio (definidas abaixo) com ética e conformidade. Esta Política de grupo descreve: (i) áreas elegíveis se inadmissíveis; e (ii) requisitos referentes à devida diligência, aprovação, documentação, comunicação e esclarecimento de dúvidas relativas à Doações e Medidas de Patrocínio concedidas pela Scania. Esta Política de Grupo não trata de benefícios concedidos a pessoas físicas na forma de presentes, hospitalidade ou convites para eventos (consulte a Política de grupo sobre Presentes, Hospitalidade e Convites para evento se sobre Pagamentos de facilitação).

Escopo

A presente Política de grupo se aplica diretamente como um padrão mínimo para todas as Entidades e Colaboradores Scania (definidos abaixo). Entidades Scania podem criar regras complementares referentes a Doações e Medidas de patrocínio. No entanto, tais regras complementares não deverão contradizer as regras contidas na presente Política de grupo. Caso alguma Entidade Scania esteja sujeita a requisitos mais rígidos devido à legislação específica de um país, tal legislação sempre terá precedência. No caso de acionistas minoritários e joint ventures não consolidadas, deve-se consultar o setor de Assuntos Jurídicos Corporativo para esclarecer em que medida esta Política de grupo é válida. Exemplo disso são empresas que não são propriedade integral da Scania AB nem estão afiliadas à Scania AB por meio de um contrato de controle. O diretor executivo de cada Entidade Scania é responsável pela implementação da Política de grupo.

Essa responsabilidade inclui as seguintes ações:

- garantir que os Colaboradores Scania na Entidade Scania relevante estejam a par do conteúdo da Política de grupo;*
- garantir que os Colaboradores Scania na Entidade Scania relevante participem de programas de treinamento estabelecidos pelo setor de Compliance do Grupo Scania;*
- realizar consultas junto à orientação jurídica local ou outros, a fim de determinar se a Entidade Scania relevante está sujeita a leis e regulamentos locais mais rígidos;*
- garantir a implementação do processo de aprovação especificado na Seção 6.*

SGP 6 Prevenção de lavagem de dinheiro e de financiamento ao terrorismo

Objetivo

A lavagem de dinheiro é o processo de transformar o lucro do crime e da corrupção em ativos legítimos. O financiamento ao terrorismo refere-se a atividades que concedem financiamento ou apoio financeiro a terroristas individuais ou a grupos terroristas. A lavagem de dinheiro e o financiamento ao terrorismo são considerados grandes ameaças à solidez, integridade e estabilidade de instituições financeiras e de grandes empresas, bem como à confiança no sistema financeiro como um todo.



A violação de Regulamentos de prevenção à lavagem de dinheiro(AML)locais (definidos abaixo) pode ser punida por sanções criminais ou sanções administrativas (como detenção e multas), aplicável a pessoas físicas ou jurídicas. O Grupo Scania e seus colaboradores realizam regularmente Transações (definidas abaixo) que envolvem vários pagamentos de grande valor feitos por clientes e outras Contrapartes em todo o mundo. Pode haver o risco de que esses pagamentos estejam ligados ao lucro de um crime e que a compra de produtos Scania seja usada como ferramenta para lavagem de dinheiro ou financiamento ao terrorismo.

Para o Grupo Scania, tais ligações são inaceitáveis e devem, portanto, ser evitadas, pois podem prejudicar gravemente a reputação do Grupo Scania como um parceiro de negócios confiável e causar danos à marca Scania. Além disso, é importante que todas as Entidades Scania cumpram o Regulamento de prevenção à lavagem de dinheiro(AML) local e que as Entidades Scania e os Colaboradores Scania nunca estejam sujeitos a sanções penais ou administrativas impostas por autoridades locais. Por meio da Diretiva europeia contra lavagem de dinheiro (AMLD), a União Europeia adotou regras mínimas para lidar com a ameaça de lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo. A AMLD vale para instituições financeiras, provedores de serviços financeiros e outras empresas ou facilitadores de transações que lidam com muito dinheiro em espécie ou com muitas transações, tais como cassinos, jogos de azar on-line, corretores de imóveis e advogados.

A AMLD também vale para empresas que comercializam bens de modo que sejam feitos ou recebidos pagamentos em espécie no valor de 10.000 euros ou mais (ou qualquer Limite de dinheiro em espécie local mais baixo, conforme definição abaixo), quer a transação seja realizada em uma operação única ou em várias operações que pareçam estar ligadas. Devido a requisitos mais rígidos no Regulamento AML da Suécia que implementa a AMLD, o Limite de dinheiro em espécie local na Suécia é inferior ao previsto na AMLD.

De acordo com o Regulamento AML local da Suécia, a Scania AB e suas subsidiárias estariam obrigadas ao cumprimento total com o Regulamento de AML sueco se a empresa permitisse a realização ou recebimento de Pagamentos em espécie acima de certos limites frequentemente. Se a Scania AB permitisse esses Pagamentos em espécie, o Regulamento AML da Suécia exigiria que a Scania AB, como empresa controladora, implementasse rotinas amplas de Conheça seu cliente (KYC)/Devida diligência da contraparte, além de outros requisitos regulatórios extensos e complicados, que teriam de ser aplicados a todas as Entidades Scania.

O objetivo desta Política de grupo é, portanto, tratar dos riscos aos quais a Scania está exposta em relação à lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo, enquanto se assegura que as medidas implementadas pela Política estejam lidando com tais riscos de forma adequada. Esta Política de grupo estabelece regras mínimas com relação à prevenção de lavagem de dinheiro e de financiamento ao terrorismo. A Política proíbe que Entidades Scania participem de transações que envolvam Pagamentos em espécie acima de certos limites. A Política também apresenta orientações sobre as circunstâncias que podem indicar lavagem de dinheiro ou financiamento ao terrorismo, e como os Colaboradores Scania devem agir a fim de reduzir o risco de que a empresa seja usada para lavagem de dinheiro ou financiamento ao terrorismo.

SGP 7 Presentes, Hospitalidade e Convites para Eventos, Pagamentos de Facilitação e Conflito de Interesses

Objetivo

Benefícios (definidos abaixo) na forma de Presente, Hospitalidade ou Convites para Eventos (definidos abaixo) são comuns em todas as culturas em negociações comerciais usuais. Em um relacionamento de negócios, tais Benefícios são permitidos legalmente contanto que estejam dentro do razoável, de acordo com as regras aplicáveis e que não possam ser considerados



como influenciadores do comportamento profissional de quem os recebe. No entanto, se tais Benefícios excederem o que é razoável e forem utilizados indevidamente para influenciar as decisões das Contrapartes (definidas abaixo), tanto no setor público quanto privado, podem ser considerados corrupção, podendo resultar em multas e prisão para empresas e colaboradores, diretores e executivos.

Na Scania, sempre buscamos fazer as coisas certas. Não toleramos nenhuma forma de corrupção. Esta Política do Grupo contém instruções obrigatórias para lidar com benefícios concedidos ou recebidos de pessoas físicas ou jurídicas na forma de Presentes, Hospitalidade ou Convites para Eventos. Esta Política do Grupo não aborda os benefícios concedidos a pessoas físicas ou jurídicas na forma de doações ou patrocínio. Patrocínios e doações são regulados na Política do Grupo Scania 5. Além disso, esta Política do Grupo estabelece as regras obrigatórias para lidar com Conflitos de Interesses (conforme definido abaixo), em especial em relação à concessão e à aceitação de qualquer benefício.

Escopo e aplicação

Esta Política do Grupo é um padrão mínimo aplicável a todas as Entidades e Colaboradores da Scania. Esta Política do Grupo é aplicável aos Benefícios oferecidos para ou ofertados por colaboradores, diretores e executivos de uma Entidade Scania. Ela não se aplica a benefícios que são concedidos a colaboradores da Scania por Entidades Scania (benefícios intragrupos). Esta Política do Grupo se aplica tanto para oferecer quanto para receber Benefícios. Se a linguagem nesta Política do Grupo se referir a uma situação em que um colaborador da Scania ou uma entidade da Scania convida para um evento, concede um Benefício etc., ela deve ser entendida também como abrangendo e sendo aplicável a uma situação semelhante onde um colaborador da Scania ou uma entidade da Scania é convidada(o) para um evento, recebe um Benefício, etc.

Esta Política do Grupo não regula a devida liquidação, contabilidade e tratamento fiscal de Benefícios na forma de presentes, hospitalidade e convites. Entidades Scania podem criar regras complementares referentes a Presentes, Hospitalidade e Convites para Eventos. No entanto, tais regras complementares não deverão contradizer as regras contidas na presente Política do Grupo. O diretor geral deve informar ao departamento Group Compliance sobre o conteúdo de qualquer documento complementar relacionado a essa Política do Grupo. Caso alguma Entidade Scania esteja sujeita a requisitos mais rígidos devido à legislação específica de um país (inclusive diretrizes ou instrumentos legais não vinculativos como "soft law" emitidos por autoridades públicas, se tais instrumentos representarem efetivamente uma posição jurídica), tal legislação nacional sempre terá precedência. No caso de acionistas minoritários e joint ventures não consolidadas, deve-se consultar o departamento Jurídico corporativo para esclarecer em que medida esta Política do Grupo é aplicável. Exemplo disso são empresas que não são propriedade integral da Scania AB nem estão afiliadas à Scania AB por meio de um contrato de controle. O diretor geral de cada Entidade Scania é responsável pela implementação da Política do Grupo.

Essa responsabilidade inclui as seguintes ações:

- garantir que os Colaboradores Scania na respectiva Entidade Scania estejam a par do conteúdo desta Política do Grupo;
- garantir que os Colaboradores Scania na respectiva Entidade Scania participem de programas de treinamento estabelecidos pelo departamento de Compliance do Grupo Scania;
- obter conhecimento adequado através de consulta/orientação jurídica local ou outros, a fim de determinar se a respectiva Entidade Scania está sujeita a leis e regulamentos locais mais rígidos;
- avaliar regularmente os riscos que a respectiva Entidade Scania enfrenta em relação às questões descritas nesta Política do Grupo e assegurar que as medidas adicionais apropriadas sejam tomadas para lidar com tais riscos; e
- estabelecer um registro local para os Benefícios mencionados nesta Política do Grupo.



O departamento de Compliance do Grupo Scania auxiliará os diretores gerais a desempenhar as funções acima fornecendo ferramentas, treinamento e orientação apropriados.

SGP 8 Compliance Concorrencial

Objetivo e contexto

O Direito da Concorrência busca manter uma concorrência justa, regulando a conduta anticoncorrencial das empresas. Embora existam diferentes Leis de Defesa da Concorrência ao redor do mundo, elas geralmente abordam tipos semelhantes de conduta e compartilham a filosofia comum de que a concorrência leva à inovação, a melhores produtos e serviços aos preços mais baixos possíveis e à alocação eficiente dos recursos da sociedade, em última análise em benefício dos consumidores. A Scania acredita que a concorrência livre e justa beneficia tanto os nossos clientes como a própria empresa. Violações das Leis de Defesa da Concorrência não são toleradas pela Scania.

As Leis de Defesa da Concorrência baseiam-se na regra principal de que as restrições de concorrência são proibidas, incluindo as restrições de concorrência acordadas entre duas ou mais empresas e a conduta unilateral de uma empresa com poder de mercado que restrinja a concorrência. Esta Política do Grupo baseia-se na legislação da União Europeia (UE), mas legislações semelhantes são aplicadas no mundo todo. Todas as Entidades Scania devem presumir que estão sujeitas a um ou mais Leis de Defesa da Concorrência que proíbem restrições de concorrência. Esta Política do Grupo estabelece um padrão global mínimo para o Grupo Scania, introduzido com a finalidade de evitar violações das Leis de Defesa da Concorrência. Ela destina-se a auxiliar os Colaboradores Scania a identificar situações sensíveis, áreas problemáticas e comportamentos que são proibidos de acordo com as Leis de Defesa da Concorrência.

Escopo e aplicação

Esta Política do Grupo aplica-se a todas as transações comerciais, atividades e transações realizadas por Entidades Scania e Colaboradores Scania. Esta Política do Grupo aplica-se como um padrão mínimo a todas as Entidades e Colaboradores Scania em todo o mundo.

Algumas Entidades Scania podem, devido à leis locais de defesa da concorrência, estar sujeitas a regras de concorrência mais rigorosas e, como tal, podem ser obrigadas a tomar medidas para cumprir com as leis dos países específicos em que operam, implementando uma política local suplementar de Compliance Concorrencial. Esta Política do Grupo não altera o princípio geral de que cada Unidade Scania é responsável por realizar seus negócios de acordo com a legislação aplicável. O MD - Diretor Geral - de cada Entidade Scania é responsável pela implementação desta Política do Grupo.

Essa responsabilidade inclui as seguintes ações:

- a) fazer com que os respectivos Colaboradores Scania sejam informados do conteúdo desta Política do Grupo e que os respectivos Colaboradores Scania participem de programas de treinamento estabelecidos pela Entidade Scania e/ou Group Compliance;
- b) avaliar, através de aconselhamento jurídico local ou de outra forma, se a Entidade Scania específica está sujeita à lei local de direito da concorrência que, de alguma forma, seja mais rigorosa do que o descrito nesta Política do Grupo e, em caso afirmativo, implementar uma política local de Direito da Concorrência para complementar esta Política do Grupo;
- c) informar o departamento Group Compliance da Scania sobre qualquer política local suplementar de direito da Concorrência.

SGP 20 - Denúncias e Investigações Internas



Propósito

Integridade e conformidade com as leis e os regulamentos são as principais prioridades e os pilares da política corporativa da Scania. Elas estabelecem a base de uma boa reputação para o Grupo Scania, visando a confiança de seus clientes e parceiros de negócios, o bem-estar dos colaboradores, bem como o sucesso econômico sustentável, que não deve ser prejudicado pelo risco de perdas financeiras significativas devido a multas, confiscos e responsabilização por danos causados ou processos criminais.

*Esta Política do Grupo regulamenta como lidar com Pistas relacionadas a Violações Regulatórias. Ela contém as normas, como códigos gerais de prática, para implementar e executar processos de investigação interna no Grupo Scania, além de definir as competências, as responsabilidades e os requisitos de cooperação que serão estabelecidos com o Grupo TRATON. Esta Política do Grupo implementa, dentro do Grupo Scania, os requisitos da Política do Grupo Volkswagen 3, "Canal de denúncias do Grupo Volkswagen", bem como da Política do Grupo TRATON T 4.5, "Investigações internas". **O Grupo Scania confia em todos os seus colaboradores. E espera que suas ações sejam guiadas por valores éticos e, especialmente, que estes se comportem de maneira honesta, lidem de modo justo com os colegas, clientes e parceiros de negócios, cumpram as leis e as regras aplicáveis no Grupo Scania (em especial, o Código de Conduta) e cumpram as obrigações de seus contratos de trabalho.***

O Grupo Scania espera que seus executivos se comportem como um exemplo a ser seguido. Violações das regras, especialmente violações de lei ou do Código de Conduta, não serão toleradas. Essas violações serão punidas e, se necessário, levadas à atenção das autoridades competentes. As sanções derivadas de violações regulatórias seguem o princípio da proporcionalidade e levarão em conta a gravidade da violação, as responsabilidades do Colaborador no Grupo Scania, bem como as circunstâncias específicas do caso individual.

Para evitar violações, identificá-las o mais rápido possível, tomar medidas corretivas e impor sanções, treinamentos regulares em tópicos de compliance complementarão uma cultura corporativa baseada na integridade. O Grupo Scania exige vigilância contra irregularidades e incentiva os Colaboradores Scania a denunciar possíveis violações, se houver suspeita razoável. As Violações Em Potencial serão esclarecidas oportuna e objetivamente, e as violações confirmadas, sancionadas adequadamente. Os denunciantes devem ser protegidos contra discriminação e retaliação.

Os Colaboradores Scania serão tratados de maneira justa durante uma investigação de violação. Até que se prove o contrário, a presunção de inocência sempre será aplicada. A holding do Grupo TRATON possui um Setor de investigação centralizado dentro do departamento de Governança, Risco e Compliance (TRATON Investigation Office) o qual, juntamente com as unidades competentes dentro do Grupo Scania, processa notificações de violações regulatórias que afetem o Grupo Scania. As unidades de investigação dentro do Grupo Scania realizarão as investigações internas e a decisão dos casos será tomada por comitês especializados dentro do Grupo TRATON e do Grupo Scania.

SGP 34 Compliance Due Diligences para parceiros de negócios na função de intermediário de vendas e/ou representante

Objetivo

A Scania pode contratar terceiros na função de intermediários e/ou representantes, como definido abaixo, para agir em nome da empresa ou na defesa de seus interesses, com a finalidade de auxiliar a venda de seus produtos ou serviços ("Intermediário/Representante"). No entanto, não há garantia de que esses Intermediários/Representantes seguirão os mesmos rigorosos princípios éticos que a Scania segue.



Para garantir que esses Intermediários/Representantes conduzam negócios com integridade e de acordo com as regras de Group Compliance, deve ser feita a due diligence dos Intermediários/Representantes. Se os Intermediários/Representantes infringirem a lei, a reputação da Scania poderá ser prejudicada e a empresa poderá até mesmo incorrer em responsabilidades legais, o que pode resultar em penalidades severas. Essa Política do Grupo tem como objetivo mitigar esse risco ao definir as etapas que devem ser tomadas ao avaliar:

- (i) Intermediários/Representantes;
- (ii) minutas de contratos;
- (iii) documentar relacionamentos de negócios e,
- (iv) pagar/receber valores de/para Intermediários/Representantes.

Essa Política do Grupo rege o uso obrigatório da Ferramenta de Compliance Due Diligence (Ferramenta CDD), como definido abaixo. A Ferramenta CDD é um aplicativo baseado na Web que possibilita a avaliação de integridade e a cooperação de um Intermediário/Representante. O estabelecimento ou a continuação de um relacionamento comercial com um Intermediário/Representante somente é permitido após o relacionamento comercial ser aprovado na Ferramenta CDD. As empresas do Grupo VW não estão no escopo desta Política do Grupo e, portanto, não precisam ser verificadas na Ferramenta CDD.

Escopo

Esta Política do Grupo se aplica a todas as empresas do Grupo Scania e aos seus respectivos colaboradores em todo o mundo. Essa Política do Grupo deve ser implementada diretamente e não requer nenhuma diretriz de implementação adicional das empresas do Grupo Scania. O Managing Director (MD) de cada unidade Scania é responsável pela implementação desta Política do Grupo. Essa responsabilidade inclui as seguintes ações:

- garantir que os Colaboradores Scania, conforme definido abaixo, estejam a par do conteúdo da Política do Grupo;
- garantir que os respectivos Colaboradores Scania participem de programas de treinamento estabelecidos pelo departamento Group Compliance da Scania; e
- garantir que todos os Colaboradores Scania responsáveis por conduzir as Due Diligences tenham acesso à Ferramenta CDD; e
- garantir que o monitoramento contínuo do relacionamento comercial aprovado seja realizado. No caso de acionistas minoritários e joint ventures não consolidadas, deve-se consultar o Departamento Jurídico para esclarecer em que medida esta Política do Grupo é válida. Exemplo disso são empresas que não são propriedade integral da Scania AB nem estão afiliadas à Scania AB por meio de um contrato de controle. Essa Política do Grupo se aplica a todos os Intermediários/Representantes, inclusive à aquele sem potencial. Se as Entidades Scania já tiverem definido suas próprias regras para revisão e contratar em Intermediários/Representantes, essas regras permanecerão em vigor até a implementação dessa Política do Grupo e da Ferramenta CDD. Deve ser garantido que uma DD de todos os intermediário se representantes existentes seja realizada através da ferramenta CDD, dentro de 36 meses a contar da implementação desta política do grupo e da ferramenta CDD na respectiva Entidade Scania.

Compliance na área de Logística

Atuar com eficiência, transparência e excelência na exportação são premissas fundamentais para uma empresa global como a Scania, que exporta para diversos países ter segurança em seu processo logístico. Para garantir que o processo esteja em conformidade com a lei, existe a área de Logistic Compliance que tem como objetivo assegurar de que as áreas logísticas atuem em conformidade com



todos os procedimentos e de forma eficiente visando manter a transparência em toda a cadeia logística. Desde 2016, a Scania aderiu à certificação internacional em Comércio Exterior do Programa Operador Econômico Autorizado - Segurança (OEA-S) da Receita Federal do Brasil, que atesta a implementação de critérios de segurança aplicados à cadeia logística internacional. Em 2018, a Scania Latin America foi habilitada no Regime Aduaneiro Especial de Entrepósito Industrial sob Controle Aduaneiro Informatizado (Recof).

Em 2019, a Scania conquistou a modalidade OEA-Conformidade (OEA-C), demonstrando alto nível de conformidade às obrigações tributárias e aduaneiras. O OEA confere às empresas atuantes em comércio exterior, o status de empresa confiável, por meio do cumprimento dos requisitos do programa, conforme as modalidades Segurança (exportação) e Conformidade (importação). No Brasil, quem realiza a gestão do OEA é a Receita Federal do Brasil, que após analisar a comprovação do nível de compliance da empresa, certifica e concede benefícios específicos. Aqui na Scania, o trabalho se intensifica com o monitoramento contínuo baseado na ISO 31000.

Implementação

Treinamentos para conscientização

A Scania oferece treinamentos para engajamento e conscientização sobre as diretrizes de suas Políticas Globais e Código de Conduta. A plataforma utilizada é o MyCompass, que oferece um vasto conteúdo disponível para todos os colaboradores. Alguns treinamentos focados na área de integridade são mandatórios a todos os colaboradores.

Jogo do Dilema (treinamento mandatório a todos os colaboradores)

A forma como trabalharmos na Scania deve estar de acordo com as premissas do Código de Conduta, que está no topo da hierarquia na estrutura de governança. Conforme a definição do Executive Board, as normas devem ser seguidas por todos para fazermos a gestão dos negócios, assegurar que estejamos em conformidade com a lei em todas as transações, termos o controle dos riscos substanciais relativos às nossas atividades. É fundamental que todo colaborador e a própria empresa tenham uma conduta responsável e ética em todas as atividades para assegurar o cumprimento da legislação e das políticas da Organização.

Em 2018 e 2019 foi realizado o treinamento do jogo do dilema, que abordava os temas do Código de Conduta da Scania. Esse é um tema de tal relevância, que é necessário abordá-lo constantemente. A cada dois anos serão realizados treinamentos para todos os colaboradores. É muito importante que as diretrizes sejam de conhecimento de todos e que estejamos sempre abertos para entender como se aplicam às nossas atividades diárias, e como podemos aperfeiçoar a nossa forma de agir para que estejamos em conformidade com as orientações da empresa. Atuar com ética e integridade é praticar nossos valores fundamentais.

2018/ 2019 – Treinamento mandatório de todos os colaboradores sobre o Código de Conduta. Mais do que preparar os colaboradores sobre as políticas corporativas da empresa, o treinamento de Código de Conduta foi uma oportunidade de discutir questões inerentes ao negócio e avaliar diferentes abordagens para determinadas situações, usando como instrumento para essa discussão um jogo de cartas que aborda alguns dilemas do dia a dia da Organização.

A dinâmica colocou os participantes diante de situações desafiadoras relacionadas a leis ambientais, direitos humanos, corrupção, governança e outros temas. A ideia foi promover a discussão dessas questões por diferentes perspectivas, sempre com base nos nossos valores fundamentais que regem o Código de Conduta. Contou com a adesão de 3.982 colaboradores.



2020 – Realização da primeira atualização mandatória do Código de Conduta. Foi realizada via e-learning e contou com a adesão de 4.488 colaboradores.

Atividades de engajamento



2019 – 1ª Edição da Semana da Responsabilidade nos Negócios



Com a missão de dar continuidade ao trabalho que começou com a reconfiguração dos Valores Fundamentais, Código de Conduta e a implementação da área de Compliance, foi idealizada uma agenda de discussões para os colaboradores da Scania Latin America terem a oportunidade de interagir com os dilemas relacionados aos temas abaixo:

Proteção de dados – Palestrantes: Edgar D'Andrea (Pwc Brasil) e Caio César Carvalho Lima (Opice Blum Advogados)

Confira o vídeo: <https://www.dreambroker.com/channel/7h6kugsu/w9gy6y3u>

Ética – Palestrante: Leandro Karnal (historiador, e doutor pela Universidade de São Paulo – USP, professor na Unicamp e escritor)

Corrupção – Palestrante: Marcos Verissimo (Machado Meyer Advogados)

Confira o vídeo: <https://dreambroker.com/channel/7h6kugsu/rf1hnpxm>

Preconceito Velado – Palestrantes: Mariana Deperon (Tree) e Deives Rezende Filho (Condurú Coaching & Mentoring)

Confira o vídeo: <https://dreambroker.com/channel/7h6kugsu/11wd6iwu>

Assédio – Palestrante: Andrea Massei (Machado Meyer Advogados)

Confira o vídeo: <https://dreambroker.com/channel/7h6kugsu/pzhnsuem>

Confira o material completo da edição de 2019:

<https://ipaper.ipapercms.dk/Scania/Brazil/2019booksrn/>



2020 – 2ª Edição da Semana da Responsabilidade nos Negócios

Realizada em fevereiro de 2020, contou com sete encontros em que os colaboradores tiveram a oportunidade de repercutir as mudanças climáticas e o papel do Brasil nesta jornada, boas práticas que fazem diferença para um mundo sustentável, diversidade e inclusão, um ambiente de trabalho saudável, os processos de averiguação da reputação de nossos parceiros de negócios, entendimento sobre conduta concorrencial e os benefícios da proteção dos dados pessoais.

Mudanças climáticas e o desenvolvimento de uma nação

Palestrantes: Ana Moeri (Instituto Ekos Brasil) e Sérgio Besserman (Economista e Ambientalista)

O que eu sei sobre você? Como proteger seus dados pessoais na Era Digital

Palestrante: Rubia Ferrão (advogada e Professora atuante na advocacia consultiva, preventiva e contenciosa, com ênfase em Direito Digital)

Due diligence de parceiros de negócios: burocracia ou oportunidade?

Palestrante: Roberta Codignoto (Executiva Jurídica e de Compliance)

As pessoas estão em risco e não apenas as empresas

Palestrante: Keith Packer (ex-diretor geral comercial da British Airways World Cargo, que foi investigada pelo Departamento de Justiça dos Estados Unidos por condutas anticoncorrenciais)

Pluralidade e Inclusão: o que você tem a ver com isso?

Palestrante: Guilherme Bara (pessoa cega, consultor em diversidade para empresas e políticas públicas)

“Desrespeito não é brincadeira”

Palestrante: Antonio Carlos Hencsey (Fair Job)

Confira a cobertura completa aqui: <https://ipaper.ipapercms.dk/Scania/Brazil/booksrn2020/>
<https://www.dreambroker.com/channel/fadh wz05/o0xy1kt4>



2021 – 3ª Edição da Semana da Responsabilidade nos Negócios

A demanda por ética e transparência, por contribuição efetiva de governança, de responsabilidade ambiental e social fazem parte do presente e de um imperativo que determina o futuro dos negócios. Já se foi o tempo que sucesso era determinado apenas pela equação, produto de qualidade, relacionamento próximo aos clientes e uma boa campanha publicitária. É nesta leitura que a Semana da Responsabilidade nos Negócios 2021 foi construída.

De 16 a 19 de março foi realizada a terceira edição do evento, em formato digital. A programação contou com seis encontros que trouxeram reflexões sob diferentes perspectivas na forma de olharmos os dilemas que nos cercam no dia a dia e sobre como respondemos às mudanças e ao desconhecido. Os temas abordados foram Ética, Corrupção, Gestão de Riscos, Proteção de Dados, Diversidade & Inclusão e ESG. Fazer negócios de forma responsável e sustentável implica em ampliar o conhecimento acerca dos temas acima mencionados, de forma que possamos responder aos dilemas cotidianos, trabalhando na prevenção de riscos e reforçando a cultura de integridade na Scania.

Programação

‘Sobre Ética e Chocolates’ e ‘O risco da corrupção e o que ele tem a ver comigo?’



Sobre ética e chocolates - É possível viver uma trajetória moral por convicção e não medo de coerção? E se fosse possível pensar a ética com a mesma sensação com a qual pensamos em chocolates? Vem saber como podemos levar essa metáfora para nossas vidas e transformar questões éticas em momentos de prazer e não de medo. Vamos falar sobre a ética em nossa vida cotidiana, entendendo as motivações humanas e abrindo caminho para encontrar um resgate dos valores atemporais.

Palestrante: Lúcia Helena Galvão Maya (professora de filosofia da Organização Internacional Nova Acrópole do Brasil)

O risco da corrupção e o que ele tem a ver comigo

Como a corrupção me afeta? O que isso tem a ver comigo? Por que as pessoas se envolvem com corrupção? A corrupção gera consequências para empresas, carreiras e vidas pessoais. Fazer as coisas de um jeito “porque elas sempre foram assim” pode expor nossas empresas e principalmente nós mesmos a riscos gigantescos, uma vez que esse raciocínio impede que notemos as mudanças na sociedade e dificulta nossas reflexões sobre o assunto. A forma de nos protegermos do risco de quebra



de integridade é garantirmos que nossas decisões estejam no consciente, ou seja, refletindo sempre sobre nossos atos e o que eles significam.

Palestrante: Raphael Soré (Sócio de Compliance, Suporte a litígios e investigações da KPMG)

Confira como foi aqui: <https://www.dreambroker.com/channel/fadhwz05/ft4inj93>

Quem não arrisca, não petisca! Existe um ponto de equilíbrio?



Quem já não ouviu a expressão popular “O futuro a Deus pertence!”? Isso nos traz um sentimento de que é impossível ter certeza do que o futuro nos reserva e que nossos objetivos e metas não estão sob absoluto controle. Em parte, é verdade! As incertezas existem e seus efeitos podem impactar nos nossos objetivos, com perdas ou ganhos. No entanto, no nosso dia a dia enfrentamos a tomada de decisão para fazer escolhas e ao analisar essas escolhas estamos na prática fazendo uma gestão de

riscos e assim não são poucas as vezes que tomamos riscos para conquistar coisas, mas sempre avaliamos as implicações que tais escolhas podem trazer.

Palestrante: Rosemary França Vianna (Sócia-Diretora da Griscom)

Confira como foi aqui: <https://www.dreambroker.com/channel/fadhwz05/e8hma12d>

ESG e a agenda da mudança



Nos últimos tempos, o termo ESG tem ganhado grande visibilidade, graças a uma preocupação crescente do mercado financeiro sobre a sustentabilidade. As questões ambientais, sociais e de governança passaram a ser consideradas essenciais nas análises de riscos e nas decisões de investimentos, colocando forte pressão sobre o setor empresarial. A aparente novidade parece tirar o sono das organizações, que buscam entender o que é ESG e as adaptações necessárias para estar

em conformidade com esta exigência. Mas a verdade, ESG não é uma evolução da sustentabilidade empresarial, mas sim a própria sustentabilidade empresarial.

Palestrante: Sonia Favaretto (Especialista em Sustentabilidade, Conselheira de Administração e Colunista do Valor Investe)

Confira como foi aqui: <https://www.dreambroker.com/channel/fadhwz05/44ft9cf3>

Vazaram meus dados: e agora?



Os recentes casos de vazamento de dados pessoais de milhões de brasileiros vistos na mídia expõem a importância dos cuidados no tratamento de dados. Quais os impactos reputacionais e financeiros que podem resultar disso? Tema mais atual impossível. Vem conferir os cuidados que devemos ter e direitos sobre os nossos dados pessoais e dos que tratamos na Scania.

Palestrante: Nuria López (

Sócia na área de Tecnologia, Privacidade e Proteção de Dados da Daniel Advogados).

Confira como foi aqui: <https://www.dreambroker.com/channel/fadh wz05/44ft9cf3>

19/3 - Diversidade e Inclusão é a coisa certa a se fazer



Todos já devem ter ouvido falar que as empresas devem investir em Diversidade e Inclusão por que impulsiona a inovação, por que traz resultados financeiros, por que melhora o clima organizacional. Mas e se olharmos por um outro ângulo, pelo lado da Ética? A Diversidade e Inclusão como a coisa certa a se fazer? Vem saber mais!

Palestrante: Neivia Justa (

Jornalista, empreendedora, palestrante, mentora e professora, é fundadora e líder da C-Level Diversity e da #JustaCausa)

Confira como foi aqui: <https://www.dreambroker.com/channel/fadh wz05/u33zs2r9>

Ação promovida para colaboradores - Dia Internacional Contra a Corrupção (9/12/2020)



A dimensão dos desvios éticos e de recursos públicos e privados, e como as empresas estão engajadas no combate anticorrupção foi o tema da palestra online para os colaboradores, que contou com a participação de Ana Aranha, assessora anticorrupção da Rede Brasil do Pacto Global da ONU.

Canais de denúncia (voltado para colaboradores e a sociedade de forma geral)

A trajetória da Scania é baseada em nossos valores fundamentais e em nosso sistema de gestão, apoiados por nossos princípios, conforme detalhado no Código de Conduta da empresa. Queremos incentivar uma cultura de diálogo aberto e o programa de denúncias é parte desta jornada. O Programa de Compliance da Scania dá suporte para que a organização promova a conscientização e o conhecimento na área de ética nos negócios, gerencie e mitigue os riscos de descumprimento das políticas.

Em casos de violação de leis ou do Código de Conduta, os canais de denúncia disponíveis para colaboradores e terceiros são um modo eficaz de tomar uma atitude frente a tais violações. Os denunciadores têm sua proteção garantida e não são toleradas retaliação, pressão ou discriminação contra eles, conforme descrito na Política 20 do Grupo Scania. Há diferentes canais disponíveis para reportar suspeitas de violações regulatórias de forma confidencial, global e, se desejado, anônima.

Canais Internos





Liderança direta, Departamento de RH, Departamento de Compliance, Departamento de Auditoria Interna

Canais Externos

Departamento de Investigação da TRATON - Investigation-Office@traton.com

Portal "Speak Up!" - <https://www.bkms-system.net/TRATON>.

** Idiomas disponíveis: chinês, dinamarquês, inglês, francês, alemão, italiano, polonês, português (Brasil), russo, espanhol, sueco e Turco*

O denunciante pode optar por enviar a denúncia anonimamente via Speak Up! É possível fazer upload de arquivos relacionados ao incidente no portal seguro. O Departamento de investigação da Traton entrará em contato com o denunciante para ações e questões adicionais por meio do Portal Speak Up! garantindo o anonimato, se solicitado. O canal está disponível tanto nos canais internos quanto no site da Scania Latin America <https://www.scania.com/latinamerica/pt/home.html>

Medição de resultados

Auditoria interna

Como parte da governança, em relação ao tema de auditoria interna, se aplica a **Política do Grupo Scania 27 - Auditoria Interna**.

Confira abaixo o escopo e objetivo desta política global.

Objetivo

Como parte do sistema de monitoramento interno e leis aplicáveis, a Scania AB implementou a função de Group Internal Audit como o departamento de auditoria interna, em apoio à direção estratégica da Scania. Esta Política define os padrões profissionais e a função de Group Internal Audit dentro da Scania AB. Explica as tarefas, autoridade e responsabilidades de Scania Group Internal Audit, a colaboração com as funções de auditoria das empresas do grupo TRATON SE, assim como da Auditoria do Grupo Volkswagen AG e outros departamentos de auditoria interna no Grupo Volkswagen. Esta política da Scania regulamenta a participação obrigatória e colaboração das unidades, gerentes e colaboradores durante atividades de auditoria internas, além da colaboração da Group Internal Audit com partes externas.

Escopo

Esta Política se aplica à Scania AB, incluindo subsidiárias, e todos os colaboradores no Grupo Scania. Também se aplica a colaboradores de outras empresas do Grupo Volkswagen, caso estes estejam atuando em nome da Scania AB.

Como parte do sistema de monitoramento interno e leis aplicáveis, a Scania AB implementou a função de *Group Internal Audit* com o departamento de auditoria interna, em apoio à direção estratégica da Scania.

O *Group Internal Audit* fornece serviços independentes e objetivos de auditoria e consultoria, orientados para o objetivo de agregar valor melhorando a eficácia e eficiência dos processos de negócio e fortalecimento da integridade. O *Group Internal Audit* auxilia a organização no cumprimento dos objetivos da empresa em termos de Estratégia, Operações, Prestação de Contas e Compliance, com uma abordagem sistemática, disciplinada e orientada ao risco, para avaliar e melhorar a eficiência dos processos de governança, gestão de riscos e controle interno, além da Gestão Antifraude.



O *Group Internal Audit* conduz auditorias do Sistema de Gestão da Scania para avaliação do cumprimento das normas ISO 9001 e ISO 14001 pela primeira e segunda linha, além de auditorias regulatórias dentro da área de Serviços Financeiros.

Organização e profissionalismo (principais pontos apontados na Política 27)

O CAE (Chief Audit Executive) responde administrativamente ao CEO da Scania AB e funcionalmente ao Comitê de Auditoria do Conselho (Board Audit Committee - BAC). O *Group Internal Audit* realiza auditorias em todas as divisões e processos de negócios da Scania AB em nome do BAC. Isto também pode incluir as atividades terceirizadas. O CAE comunica-se e interage diretamente com o Executive Board e o BAC, inclusive em sessões executivas e entre reuniões de Board conforme apropriado.

O sistema de gestão de riscos (RMS) e o sistema de controle interno (ICS) da Scania AB e Scania CV AB seguem a abordagem denominada "Três Linhas de Defesa". As áreas operacionais são responsáveis pela implementação das etapas do processo no sistema central de gestão de riscos. Neste contexto, eles identificam, avaliam, monitoram e gerenciam os riscos. A organização de gestão de riscos cria processos e métodos para facilitar a gestão eficiente de riscos. Bem como, presta contas sobre a situação de risco à Gerência. Neste contexto, o *Group Internal Audit* é uma unidade independente que revisa o sistema central de gestão de riscos e é capaz de avaliar a eficiência e eficácia da gestão de risco.

Auditoria e Independência (principais pontos apontados na Política 27)

Os auditores do *Group Internal Audit* deverão demonstrar o mais alto nível de objetividade profissional na coleta, avaliação e prestação de contas das informações sobre a atividade ou processo examinado. Os auditores do *Group Internal Audit* devem fazer uma avaliação equilibrada de todas as circunstâncias relevantes, atuando com integridade, sem influência de seus próprios interesses ou interesses de terceiros na formação de julgamentos. O CEO, juntamente com o BAC, poderá atribuir funções especiais à *Group Internal Audit* em casos particulares.

O *Group Internal Audit* poderá fornecer orientação a departamentos em sua função de consultoria, independente das atividades de auditoria. Todos os trabalhos de consultoria devem ser realizados mediante solicitação da parte relevante na operação ou gerência da Scania. Por razões de independência, o *Group Internal Audit* não assume tarefas operacionais.

O *Group Internal Audit* deverá permanecer independente de instrução e livre da interferência de qualquer elemento da organização, incluindo assuntos de seleção de auditoria, escopo, procedimentos, frequência, tempo, ou conteúdo do relatório a fim de permitir a manutenção de uma postura independente e objetiva necessária.

No contexto deste escopo e dentro da estrutura legislativa aplicável, o *Group Internal Audit* possui direito irrestrito à informação e o direito à questionamento nas unidades auditadas e durante o planejamento do programa de auditoria, desde que não haja restrições legais. Áreas comerciais/empresas e holdings incluídos no processo de auditoria são obrigadas a auxiliar os auditores de todas as formas, e ceder as informações solicitadas imediatamente. O *Group Internal Audit*, em particular, está autorizado a:

- Auditar todos os processos, sistemas e controles independente de função ou local.
- Decidir a respeito da natureza, escopo e tempo das auditorias, ao considerar as operações diárias de negócios.
- Ter acesso irrestrito a todos os departamentos, instalações, construções, atividades, registros, informações e pessoal, pertinentes à operação da função do *Group Internal Audit*.
- Absorver serviços fornecidos pelas unidades auditadas, particularmente a criação de acesso ao sistema, fornecimento de auxílios técnicos ou vestimentas de proteção industrial, ou auxílio de colaboradores permanentes e temporários de vários departamentos, se necessário.



- Entrevistar colaboradores e superiores técnicos a qualquer momento.
- O *Group Internal Audit* deverá ser incorporado na lista de distribuição de informações corporativas essenciais e mantém um direito passivo à informação.

Prestação de Contas (principais pontos apontados na Política 27)

Antes da publicação, os resultados de auditoria são comunicados e discutidos durante reuniões fechadas e através da transmissão dos relatórios provisórios. Exceções podem ser feitas para auditorias não agendadas ou investigações especiais (para investigações consulta a Política do Grupo 20 - Política de Denúncias e Investigações).

Os resultados das reuniões de fechamento e comunicados por escrito devem ser levados em conta no relatório, desde que o *Group Internal Audit* conclua que estes resultados são relevantes para o entendimento do relatório e do contexto da auditoria por parte do receptor do relatório.

Caso seja impossível chegar a um acordo sobre as descobertas da auditoria ou adequação das ações planejadas entre o *Group Internal Audit* e a unidade ou departamento auditado, os pontos de vista conflitantes deverão ser detalhados no relatório de auditoria. Em casos individuais, especialmente se as descobertas de auditoria forem graves, o BAC e o CEO deverão decidir a respeito de procedimentos futuros.

Os resultados de auditoria deverão ser tratados de forma confidencial por seus receptores. Os resultados da auditoria em termos de relatórios de auditoria e notificações de auditoria serão distribuídos aos membros envolvidos do Executive Board, o Chefe do Departamento de Compliance e os Chefes das respectivas unidades auditadas. Resultados significativos de todas as auditorias realizadas deverão ser enviados por escrito ao Executive Board, ao BAC e ao CAE da TRATON SE, assim como ao CAE da Volkswagen AG, e outras funções relevantes.

Além da prestação regular de contas, o CAE é obrigado a informar imediatamente ao BAC, ao CEO e ao Chefe do Departamento de Compliance da Scania AB, assim como ao CAE da TRATON SE e ao CAE da Volkswagen AG, em caso de

- suspeita de violações da lei ou estatutos,
- violações intencionais ou manifestamente negligentes dos deveres de gestão e tarefas ou
- conhecimento de ações suspeitas que podem ser prejudiciais ao negócio.