



COMUNICAÇÃO DO PROGRESSO (COP)

De: 31/08/2020 A: 31/08/2021

1. DECLARAÇÃO DE SUPORTE CONTÍNUO DO DIRETOR EXECUTIVO (PROPRIETÁRIO OU PRESIDENTE NO CASO DE PEQUENAS EMPRESAS)

São Paulo, 26 de agosto de 2021

Para todas as partes interessadas:

Considerando nossos princípios profissionais, morais e éticos que sempre nortearam o desenvolvimento da CASHEW CAPITAL, reafirmarmos o nosso compromisso com a luta, implementação e difusão dos dez princípios gerais do Pacto Global das Nações Unidas sobre direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção, valores que fazem parte da nossa história e nosso desenvolvimento profissional.

Nesta comunicação do progresso anual (COP), detalhamos todas as nossas ações e estratégias utilizadas desde o ingresso ao Pacto Global, em 31/08/2020, até a presente data, mantida a transparência e a ampla comunicação.

Estratégias essas que sempre visaram, diariamente, a implementação e difusão dos princípios do Pacto Global tanto na parte negocial quanto na parte interna de nossa empresa.

Atenciosamente,

Jose Horácio Halfeld Rezende Ribeiro, Diretor Executivo



2. DESCRIÇÃO DE AÇÕES TOMADAS PELA CASHEW CAPITAL NAS SEGUINTE ÁREAS:

DIREITOS HUMANOS:

- Garantir e assegurar o cumprimento, e zelo, por todos os direitos básicos dos trabalhadores, tipificados ou não em legislação brasileira.
- Implementação de políticas internas, em ambiente de trabalho, que zelam pela integridade física e moral de nossos trabalhadores.
- Afastamento imediato de funcionários que estejam sendo acusados de qualquer tipo de assédio, físico, verbal, sexual ou psicológico em ambiente de trabalho.
- Rompimento contratual com clientes ou parceiros negociais caso sejam constatados, atualmente ou em sua vida antecessora, indícios de violação dos direitos humanos.
- Rescisão contratual automática caso venham ao publico declarações ou posicionamentos de funcionários que tenham cunho discriminatório que firam quaisquer princípios da declaração universal dos direitos humanos.
- Implementação das diretrizes da Lei nº 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (“LGPD”), tanto em negociações quanto em ambiente interno havendo maior controle e zelo com dados sensíveis de clientes e parceiros negociais.

TRABALHO

- Cumprimento integral de toda legislação trabalhista brasileira.
- Cumprimento integral de toda legislação previdenciária brasileira
- Carga horária flexível, visando a preservação da saúde mental e física de nossos funcionários.



- Possibilidade de trabalho remoto integral durante a pandemia da COVID-19 para funcionários que sejam do grupo de risco ou que não se sintam seguros para voltar as atividades presenciais.
- Cumprimento do piso salarial imposto pela legislação trabalhista brasileira.
- Afastamento imediato de funcionários que estejam sendo acusados de qualquer tipo de discriminação (racismo, xenofobia, LGBTfobia, etc.), tanto em ambiente de trabalho quanto em sua vida pessoal.

Meio ambiente

- Implementação de um ambiente de trabalho majoritariamente digital.
- Redução drástica no uso de papeis, com a digitalização de processo físicos.
- Rompimento contratual com clientes ou parceiros negociais caso sejam constatados, atualmente ou em sua vida antecessora, indícios de violação a preservação do meio ambiente.
- Implementação de diretrizes internas voltadas para estimular a substituição dos meios analógicos (papel, caneta, lápis, reuniões presenciais, etc.) para meios tecnológicos, mais amigáveis ao meio ambiente (documentos digitais, reuniões virtuais, automatização de carga horária “timesheet”, etc.).

Anticorrupção

- Rompimento contratual com clientes ou parceiros negociais caso sejam constatados, atualmente ou em sua vida antecessora, indícios de corrupção passiva ou ativa.
- Pesquisa prévia da vida antecessora de todos possíveis clientes e parceiros negociais antes de consolidar as relações negociais.



- Todos os atos e negociações realizados pela empresa estão, necessariamente e expressamente, dentro da regulamentação imposta pela Lei 12.846/13 (Lei Anticorrupção).
- Afastamento imediato e denúncia para a o agente público competente de quaisquer funcionários que estejam sendo acusados de qualquer tipo de atos de corrupção passiva ou ativa (vantagem indevida a agente publico ou privado, fraude de procedimento licitatório, pagamento indevido a agente público, acordar o pagamento de ativo judicial de maneira irregular etc.).
- Análise mensal do caixa da empresa, sempre devendo haver fundamentação quando os valores gastos forem anormais ou superiores ao esperado.

3. FORMAS DE MEDIR DOS RESULTADOS ESPERADOS:

- Fiscalização diária, em todos os setores da empresa, do cumprimento de todos os princípios do Pacto Global.
- Resumo escrito, incluindo pautas, comentários e considerações, realizados nas reuniões semanais.
- Implementação de política interna fundamentada na autoavaliação dos funcionários, possibilitando justificativa para baixo desempenho, visando a preservação da saúde mental.
- Contabilização, mensal, de novos ativos judiciais, analisados que versem sobre desapropriações ou outros temas que afetem a proteção do meio ambiente.
- Limitação e controle do acesso de funcionários a documentos que contenham dados sensíveis.
- Relatório do número de vezes e horários em que os funcionários visualizaram ou modificaram documentos que contenham dados sensíveis.



- Registro das reuniões, internas ou com parceiros de negócios e clientes, feitas virtualmente em face das feitas presencialmente.
- Pesquisa prévia da vida antecessora de todos possíveis clientes e parceiros negociais antes de consolidar as relações negociais.
- Rompimento contratual com clientes ou parceiros negociais caso sejam constatados, atualmente ou em sua vida antecessora, indícios de corrupção passiva ou ativa.