

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO (COP)

ELOGROUP DESENVOLVIMENTO E CONSULTORIA LTDA.

CNPJ: 08.670.505/0001-75

Endereço: Rua da Quitanda, 60, 3º Andar, Centro, Rio de Janeiro/RJ, CEP 200.110.30.

Contato: gabriela.serra@elogroup.com.br

Período coberto pela Comunicação de Progresso (COP): julho 2021 – julho 2022

ÍNDICE

Declaração de suporte contínuo do diretor executivo	Pg. 2
Direitos Humanos	Pg. 4
Trabalho	Pg. 6
Meio Ambiente	Pg. 8
Anticorrupção	Pg. 9

DECLARAÇÃO DE SUPORTE CONTÍNUO DO DIRETOR EXECUTIVO

Rio de Janeiro, 29 de julho de 2022.

Para nossas partes interessadas:

Tenho o prazer de confirmar que a EloGroup Desenvolvimento e Consultoria LTDA. reafirma seu apoio aos Dez princípios do Pacto Global das Nações Unidas sobre direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção. Nessa Comunicação do progresso anual, descrevemos nossas ações para melhorar continuamente a integração do Pacto Global e seus princípios em nossa estratégia de negócios, cultura e operações diárias. Também nos comprometemos a compartilhar tais informações com nossas partes interessadas usando nossos principais canais de comunicação.

Atenciosamente,

EloGroup Desenvolvimento e Consultoria LTDA.

Sônia Marília Teixeira Facioli

Sócia-Diretora

PROTOCOLO DE ASSINATURA(S)

O documento acima foi proposto para assinatura digital na plataforma Portal de Assinaturas Certisign. Para verificar as assinaturas clique no link: <https://www.portaldeassinaturas.com.br/Verificar/50A8-420E-0BBD-C5C5> ou vá até o site <https://www.portaldeassinaturas.com.br> e utilize o código abaixo para verificar se este documento é válido.

Código para verificação: 50A8-420E-0BBD-C5C5



Hash do Documento

zxND+nR86FYSCOgPIYA6iftv6Eic/FZvQ2gOU937T8s=

O(s) nome(s) indicado(s) para assinatura, bem como seu(s) status em 29/07/2022 é(são) :

- SONIA MARILIA TEIXEIRA FACIROLI (Signatário) - 975.073.186-72 em 29/07/2022 17:21 UTC-03:00

Tipo: Certificado Digital



DIREITOS HUMANOS

Princípios

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

Objetivos

Objetivo 5. Igualdade de Gênero: tratar mulheres e homens de forma justa com oportunidades iguais e equiparação de cargos e salários, além de respeitar os Direitos Humanos e combater discriminação à diversidade.

Avaliação, Política e Metas

Cientes do impacto social das nossas atividades e da nossa responsabilidade legal e moral, a EloGroup é adepta ao Pacto Global da ONU - UNGC e comprometida com práticas empresariais responsáveis que respeitem e apoiem os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, bem como apoia a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Buscamos estabelecer relações com entidades que compartilhem dos mesmos princípios e valores que a EloGroup e procuramos disseminar o respeito aos Direitos Humanos em nossa cadeia de valor através da implementação da Política de Direitos Humanos, da adoção de cláusulas contratuais e documentação comprobatória de conformidade legal.

Implementação

Somos uma empresa que destrava o potencial de pessoas e de organizações. E sabemos que isso só é possível através de visões plurais, experiências diversas, conexões verdadeiras e, acima de tudo, respeito e apreço pela diversidade característica de cada pessoa.

Aqui na EloGroup, reconhecemos a importância de um ambiente cada vez mais diverso, seguro, acolhedor, inclusivo e livre de preconceitos e discriminações. Por isso, trabalhamos a nossa cultura diariamente e tornamos Diversidade & Inclusão um dos nossos pilares fundamentais.

O EloGroup+ é um programa que visa criar condições ideais para que nossa empresa se torne cada vez vez +diversa, +inclusiva, + humana, +conectada e +impactante.

De acordo com o relatório Global Gender Gap Report 2020, do Fórum Econômico Mundial, a paridade de gênero levará aproximadamente 100 anos para ser atingida, considerando a projeção das tendências atuais.

A conclusão do relatório é preocupante, sobretudo quando entendemos a influência fundamental que a diversidade tem sobre o sucesso das economias e sociedade.

Assim, nos dispusemos a investigar e refletir: como podemos acelerar essa mudança?

Em parceria com a Rede Mulher Empreendedora, desenvolvemos o projeto “Lideranças Femininas”, que culminou com a publicação do [e-book “Jornada das Mulheres Rumo à Liderança Executiva – Parte 1. Ouvindo as dores e entendendo os desafios”](#). A segunda fase do estudo será lançada em breve.

Como medidas para a concretização da Política de Direitos Humanos, implementamos no ano de 2022 um [novo canal de denúncias](#), gerenciado por uma empresa especializada em Compliance, para receber reclamações e relatos de violação, que são apurados pelo Conselho de Ética, havendo consulta às partes interessadas e afetadas.

Ademais, realizamos procedimentos e ações de apoio aos nossos colaboradores, como disponibilidade de profissional de yoga, profissional de psicologia para realizar terapias, bem como palestras e comunicados sobre Direitos Humanos.

Medição de resultados

Na EloGroup os dados sobre D&I são levantados periodicamente e alimentam dashboards que contêm indicadores essenciais para nossa estratégia.

A seguir, apresentamos alguns deles para reafirmar nosso compromisso público com a transformação.

Representatividade geral de EloGroupers



Representatividade de EloGroupers nos cargos de liderança



Para garantir a efetividade do Programa de Compliance, as Políticas Internas da EloGroup são revisadas pelos membros ordinários do Conselho de Ética sempre que necessário.

Havendo necessidade de alteração de qualquer das Políticas, as propostas são encaminhadas para aprovação do Board e divulgadas a todos os sócios, colaboradores e fornecedores.

A EloGroup possui o seguinte procedimento para lidar com incidentes de violações à Direitos Humanos e demais legislações e políticas internas:

O processo tem início com a denúncia realizada por qualquer interessado, por meio dos canais disponibilizados pela EloGroup estabelecidos no Código de Ética e Conduta. O Conselho tem o dever de agir e utilizar as formas de comunicações que julgar mais adequadas para proporcionar agilidade ao processo.

Dois dos integrantes do Conselho são responsáveis por receber as denúncias e realizar a análise prévia no prazo máximo de 3 (três) dias úteis a fim de averiguar o fato relatado, observando as políticas internas e as normas legais.

Após apuração, os responsáveis pela análise prévia indicam ao Conselho o recebimento ou arquivamento da Denúncia e seus fundamentos.

Recebida a denúncia, o Conselho estabelece a melhor abordagem a ser empregada no processo de investigação, buscando todas as informações necessárias e elucidações dos incidentes relatados.

Podem ser realizadas oitivas de testemunhas, do denunciado e do denunciante não anônimo quando o Conselho entender pertinente.

No caso de indicação de arquivamento pelo membro responsável, o Conselho avalia os fundamentos a fim de deliberar quanto ao arquivamento ou recebimento da denúncia.

Decidindo pelo arquivamento, o Conselho emite parecer, não havendo necessidade de encaminhamento para o Board.

As deliberações são tomadas por votos, sendo que cada membro ordinário tem poder de um voto. Assim, a decisão final é acatada por maioria simples. Os membros consultivos não possuem poder de voto.

O Conselho emite parecer sobre o processo com indicação de aplicação ou não de penalidade, que deve ser encaminhado ao Board.

As apurações não devem ultrapassar o prazo de 60 (sessenta) dias corridos, podendo ser prorrogado por mais 30 (trinta) dias corridos, desde que devidamente justificado. O Board tem o prazo de 30 (trinta) dias corridos para deferir ou indeferir o Parecer do Conselho de Ética.

No caso de algum membro do Conselho ser citado na denúncia, este deve ser afastado da sua função, devendo ser substituído por um novo membro indicado pelo próprio Conselho de Ética e aprovado pelo Board.

O membro em questão deverá permanecer afastado até que o seu caso seja apurado e as medidas cabíveis aplicadas. Será avaliado também o cabimento do retorno e permanência do membro no Conselho após a conclusão do Processo de Ética.

O Conselho indicará sobre a aplicação ou não de medidas disciplinares internas, dentre: advertência verbal; advertência escrita; suspensão; término do contrato de trabalho com ou sem justa causa; exclusão da sociedade. Deverá, ainda, avaliar a necessidade de reportar o caso ao órgão competente.

O Conselho de Ética deve sempre agir em prol dos interesses comuns da EloGroup e em absoluta concordância com o Código de Ética, demais Políticas de Integridade da EloGroup e normas e leis brasileiras e estrangeiras, quando aplicáveis.

TRABALHO

Princípios

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

Objetivos

Objetivo 1. Erradicação da Pobreza: garantir boas condições de trabalho a todos os empregados, inclusive os de cadeia de suprimento

Objetivo 3. Saúde e Bem Estar: incentivar comportamentos saudáveis e melhorar acesso de seus colaboradores aos cuidados com a saúde

Objetivo 4. Educação de Qualidade: assegurar que os funcionários tenham acesso a treinamentos profissionais e oportunidades de aprendizagem ao longo da vida

Avaliação, Política e Metas

A segurança e a saúde de nossos colaboradores são primordiais. Nossa política visa propiciar um local de trabalho seguro e saudável de acordo com as leis e regulamentações de saúde e segurança aplicáveis. Buscamos meios para propiciar um bom clima organizacional, criando e mantendo um ambiente de trabalho saudável e de colaboração nas relações profissionais e interpessoais, sempre em consulta aos nossos colaboradores, atendendo e remediando situações identificadas de risco de acidente, lesão ou impacto à saúde.

Implementação

Com o objetivo de gerar um ambiente de trabalho agradável e aumentar a qualidade de vida dos nossos colaboradores, promovemos ações internas como a publicação de pílulas educativas voltadas à saúde e segurança no trabalho; a adoção do Programa Cuidar, que promove iniciativas de melhoria da saúde física e mental dos colaboradores; bem como elaboramos o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e o Programa de Incentivo à Educação.

Como medidas de proteção aos direitos trabalhistas, implementamos o Canal de Denúncia na nossa página para receber reclamações e relatos de violação, que são apurados pelo Conselho de Ética, havendo consulta às partes interessadas e afetadas.

Ademais, propiciamos um ambiente de trabalho respeitoso e seguro e não toleramos violência, discriminação, assédio, ameaça, trabalho infantil, trabalho forçado ou qualquer forma de trabalho análogo ao escravo, incluindo trabalho prisional, servidão por dívidas, escravo contratual, trabalho de cunho militar, formas modernas de escravidão e qualquer forma de tráfico humano.

Em nosso quadro de colaboradores, apenas admitimos menores de 18 anos com a condição de que não seja empregado em trabalho noturno, perigoso ou insalubre e não admitimos menores de 16 anos em qualquer trabalho, salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 anos. Da mesma forma, nossos parceiros e fornecedores devem respeitar e proteger os direitos das crianças e adolescentes. Repudiamos qualquer forma de violação a estes direitos.

Os grandes desafios a que nos propomos enquanto empresa exigem que enxerguemos, na pluralidade dos que nos compõem, a necessária complementaridade para o progresso, devendo cada um de nós compreender, respeitar e honrar a diversidade. Para garantir a inclusão e o respeito à diversidade, nossas decisões devem ser tomadas - incluindo contratações, alocações, benefícios, promoções, medidas disciplinares e rescisões - com base exclusivamente nas qualificações, desempenho, habilidades e experiências da pessoa, desconsiderando raça, nacionalidade, religião, orientação sexual, padrão estético, cunho político e posição e origem social de nossos colaboradores. Não toleramos comportamento inadequado ou desrespeitoso, tratamento injusto ou retaliação de qualquer natureza, qualquer forma de discriminação, preconceito, assédio ou desrespeito no local de trabalho ou

em circunstâncias fora do local de trabalho, mas relacionadas a ele. A EloGroup defende a liberdade de associação a um sindicato, sem retaliação, intimidação ou assédio.

Medição de resultados

A EloGroup é formada por um quadro de profissionais heterogêneo, diverso na sua formação, raça, religião, orientação sexual, padrão estético e condição social. Somos comprometidos com o respeito à diversidade e valorizamos iniciativas em prol da igualdade no ambiente de trabalho. Possuímos certidão negativa de débitos trabalhistas e certidão negativa de feitos trabalhistas, as quais mantemos sempre atualizadas. As denúncias de violações são apuradas pelo Conselho de Ética de acordo com o já mencionado procedimento. Nossas políticas que tratam de direitos e princípios do trabalho são revisadas periodicamente. Estamos em ótima colocação no [ranking do Great Place to Work](#).

MEIO AMBIENTE

Princípios

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 agridem o meio ambiente

Avaliação, Política e Metas

Somos comprometidos com práticas sustentáveis e adotamos medidas que reduzem e mitigam o impacto negativo ao meio ambiente, estimulando a utilização consciente dos recursos oferecidos.

Possuímos um Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), que tem como objetivo a prevenção da saúde e integridade física dos trabalhadores durante o pacto laboral, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da intensidade dos riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

Realizamos atividades e treinamentos para conscientizar os funcionários sobre ações climáticas e conservação de energia.

Integramos a [Coalizão Brasil, Floresta e Agricultura](#), um movimento composto por mais de 300 representantes do setor privado, setor financeiro, academia e sociedade civil em prol da liderança do Brasil em uma nova economia de baixo carbono, competitiva, responsável e inclusiva, atuando para promover a sinergia entre as agendas de proteção, conservação, uso sustentável das florestas naturais e plantadas, agropecuária e adaptação às mudanças climáticas.

Implementação e Medição de Resultados

Adotamos medidas como o uso racional dos materiais disponibilizados para o exercício de nossas atividades profissionais, evitando a produção de resíduos; o consumo responsável de papel; descarte correto dos resíduos, observando as orientações de

reciclagem; consumo e uso de água e energia elétrica de forma responsável e respeito às leis e normas ambientais.

ANTICORRUPÇÃO

Princípios

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

Objetivos

Objetivo 16. Paz, Justiça e Instituições Eficazes: Identificar e tomar medidas eficazes contra a corrupção e a violência nas suas próprias operações e nas de sua cadeia de abastecimento.

Avaliação, Política e Metas

Nós da Elogroup prezamos pela transparência, honestidade e integridade nos relacionamentos, seja com o setor público ou com o setor privado. Para cumprirmos com nossos valores em toda as áreas de atuação, é imprescindível sempre agir de forma lícita, com tolerância zero a qualquer tipo de atos ilegais, como corrupção, fraude, recebimento de vantagem indevida, propina ou suborno.

Implementação

Para efetivar os princípios anticorrupção, cumprimos e exigimos, mediante cláusulas contratuais anticorrupção, que nossos fornecedores, prestadores de serviços e parceiros comerciais cumpram com as leis locais e internacionais, em especial a Lei no 12.846/2013 (Lei Anticorrupção Brasileira) e suas regulamentações, o Foreign Corrupt Practices Act - FCPA (EUA), o UK Bribery Act (Reino Unido), a OECD Anti-Bribery Convention, bem como as normas e [políticas da EloGroup](#).

Possuímos uma [Política Anticorrupção](#), amplamente divulgada a nossos colaboradores e terceiros, conscientizando-os acerca da importância do engajamento de todos no combate à corrupção e incentivando-os a denunciar toda forma, tentativa ou suspeita de corrupção, suborno, propina, privilégios ou benefícios impróprios, doações ou pagamentos, recebimento de presentes e tráfico de influência, em observância às política de Compliance da EloGroup e as demais normas aplicáveis.

Para garantir o cumprimento de nossas diretrizes e da legislação, implementamos no ano de 2022 um [novo canal de denúncias](#), gerenciado por uma empresa especializada em Compliance, a fim de proporcionar maior segurança e transparência no processo de apuração dos relatos.

Visando à mitigação de riscos, apenas os sócios-administradores da Elogroup são autorizados a assumir obrigações em nome da Elogroup e os processos internos (alocação, financeiro, jurídico e compliance) são vinculados entre si com o objetivo de prevenir atuações indevidas.

Medição de resultados

As situações de descumprimento são levadas ao conselho de ética, que decide pela aplicação ou não de medidas disciplinares internas, dentre: advertência verbal; advertência escrita; suspensão; término do contrato de trabalho com ou sem justa causa; e exclusão da sociedade.

Em relação aos nossos parceiros e fornecedores, previamente à contratação ou acordo é feita a análise do histórico de envolvimento da empresa, membros da alta administração, sócios e demais integrantes do mesmo grupo econômico em casos de desvios éticos, fraude, lavagem de dinheiro, corrupção, crimes ambientais, violação à direitos humanos e outras ilicitudes, bem como a verificação da existência e aplicação de mecanismos de prevenção, detecção e correção de irregularidades e atos de corrupção compatíveis ao porte da empresa.