

ATA SUMÁRIA DA REUNIÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO REALIZADA EM 22 DE AGOSTO DE 2022

DATA, HORA E LOCAL: em 22 de agosto de 2022, às 10h00, na Avenida Paulista, 1938, 5º andar, em São Paulo (SP).

MESA: Alfredo Egydio Setubal (Presidente), Alfredo Egydio Arruda Villela Filho e Helio Seibel (Vice-Presidentes) e Guilherme Setubal Souza e Silva (Secretário).

QUORUM: a totalidade dos membros efetivos.

DELIBERAÇÃO TOMADA: os Conselheiros deliberaram, por unanimidade e sem qualquer ressalva, aprovar a criação da Política de Direitos Humanos (Anexo I), na forma proposta e recomendada pelo Comitê de Sustentabilidade.

ENCERRAMENTO: nada mais havendo a tratar, lavrou-se esta ata que, lida e aprovada, foi por todos assinada. São Paulo (SP), 22 de agosto de 2022. (aa) Alfredo Egydio Setubal – Presidente; Alfredo Egydio Arruda Villela Filho e Helio Seibel – Vice-Presidentes; Andrea Laserna Seibel, Juliana Rozenbaum Munemori, Márcio Fróes Torres, Raul Calfat, Ricardo Egydio Setubal e Rodolfo Villela Marino – Conselheiros; e Guilherme Setubal Souza e Silva – Secretário.

São Paulo (SP), 22 de agosto de 2022.

Carlos Henrique Pinto Haddad

Vice-Presidente de Administração, Finanças e Relações com Investidores

(Anexo I)

PO.16 DIREITOS HUMANOS

(Revisada e aprovada na RCA de 22.08.2022)

1. OBJETIVO

Estabelecer e esclarecer diretrizes e princípios gerais que balizam o compromisso e a atuação da Dexco no que tange aos direitos humanos, tanto no desenvolvimento de suas atividades quanto em sua cadeia de fornecimento, em todas as regiões onde está presente.

2. ABRANGÊNCIA

Essa Política aplica-se a todos os colaboradores da Dexco. Sua adoção é estimulada nas demais entidades nas quais temos participação societária, no Brasil ou no exterior.

3. REFERÊNCIAS NORMATIVAS

- Código de Conduta
- PO. 02 Política Ambiental
- PO. 08 Canal de Denúncias
- PO.09 Saúde e Segurança do Trabalho
- PO.11 Política de Compliance
- PO.14 Combate à Corrupção
- PO.18 ESG
- PO.19 Política de Segurança Cibernética
- PO.23 Política de Remuneração dos Administradores e dos Membros do Conselho Fiscal
- NO.43 Atratividade e Seleção
- NO.44 Aplicação de Medidas Disciplinares
- NO. 52-AD-95 Programa de Gestão de Fornecedores Dexco - GFD
- NO.70 Manejo Florestal Responsável
- NO.65 Remuneração fixa e movimentação salarial
- Guia de Conduta do Fornecedor da Dexco
- Guia do Programa de Integridade

4. DEFINIÇÕES

- Parte Interessada (stakeholder):** Indivíduo ou grupo que tem um interesse em quaisquer decisões ou atividades de uma organização.
- Engajamento de partes interessadas:** Atividade realizada para criar oportunidades de diálogo entre uma organização e uma ou mais de suas partes interessadas visando fornecer uma base sólida para as decisões da organização.
- Impacto:** Mudança positiva ou negativa na sociedade, economia ou no meio ambiente total ou parcialmente resultante das decisões e atividades passadas e presentes da organização.
- Cadeia de Fornecimento:** Sequência completa de atividades ou partes que fornecem ou recebem valor na forma de produtos ou serviços. Nota 1: Partes que fornecem valor incluem

fornecedores, trabalhadores terceirizados, empresas contratadas e outros). Nota 2: Partes que recebem valor incluem clientes, consumidores, e outros usuários.

5. PRINCÍPIOS

A presente Política está em consonância com os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos, Declaração da Organização Internacional do Trabalho e com os Princípios orientadores das Nações Unidas sobre as empresas e os direitos humanos.

A Dexco reconhece a relevância dos direitos humanos em seu cotidiano. Em nossa Companhia tratamos as pessoas com dignidade e respeito, conforme descrito nos seguintes princípios:

Saúde e segurança

Uma das prioridades da Dexco é garantir um ambiente de trabalho seguro e psicologicamente saudável. A Dexco deverá manter sua Política de Saúde e Segurança do Trabalho atualizada, bem como sua prática, de forma a assegurar o cumprimento das normas de saúde do trabalho e prevenção de riscos ocupacionais.

Diversidade, equidade e inclusão

A Dexco tem o compromisso de sensibilizar, engajar e capacitar seus colaboradores para que cada vez mais o local de trabalho seja respeitoso e inclusivo para todos. Diversidade e inclusão geram transformação na cultura organizacional, criam um ambiente de trabalho em que cada colaborador tem acesso às mesmas oportunidades. De maneira sustentável, a Dexco deve buscar ser uma empresa cada vez mais inclusiva e de alta performance, onde os colaboradores se reconheçam em um ambiente seguro, diverso e plural para serem quem realmente são, imprimindo autoria em suas atuações e sendo valorizados por isso. A Dexco deverá disseminar esses valores por meio de políticas, ações afirmativas, projetos e sensibilizações, que promovam o senso de pertencimento e o olhar para a valorização das diferenças e suas interseccionalidades.

Trabalho forçado, tráfico de pessoas e trabalho infantil

A Dexco repudia todas as formas de trabalho forçado, trabalho escravo e a inaceitável prática do tráfico de pessoas. As jornadas de trabalho adotadas pela Companhia estão em conformidade com as leis nacionais e os acordos coletivos aplicáveis. As práticas de contratação deverão estar integralmente em conformidade com as convenções internacionais sobre trabalho infantil e maioria profissional, abrangendo a garantia de direitos de trabalhadores migrantes, quando oportuno.

A Dexco respeita o direito dos colaboradores de se associarem livremente, filiarem-se ou não a um sindicato sem represálias, intimidação ou assédio em todos os territórios onde tem operação.

Esse tópico se estende à cadeia de fornecimento, formalizado inclusive pelo Guia de Conduta do Fornecedor da Dexco.

Reassentamento e compensação

A Dexco, não maneja áreas demarcadas como indígenas ou quilombolas. Nestes casos fica estabelecido que o consentimento livre, prévio e informado das comunidades impactadas deve ser obtido antes do início das atividades florestais. As práticas de manejo florestais constam

em um documento específico, atualizado anualmente (vide Plano de Manejo Florestal da Companhia, disponível em <https://ri.dex.co/esg/meio-ambiente/>).

Remuneração

A Dexco remunera os colaboradores de forma digna e competitiva em relação ao setor e ao mercado de trabalho local. Deve operar em total conformidade com a legislação trabalhista vigente e respeitar as normas internas de remuneração, divulgadas internamente para todos os colaboradores, onde são estabelecidas práticas e padrões para gestão de cargos e salários. Todo colaborador receberá remuneração igual pelo mesmo trabalho levando em consideração o tempo de casa, localidade e a curva de desenvolvimento de cada colaborador, rejeitando qualquer tipo de discriminação. Os valores de remuneração pagos pela Dexco aos seus administradores são definidos em função da importância e do peso relativo do cargo na estrutura organizacional e da estratégia de posicionamento frente ao mercado, como descrito na Política de Remuneração dos Administradores e dos Membros do Conselho Fiscal.

Comunidades e Sociedade

A Dexco valoriza e respeita a diversidade, a cultura, os costumes e os valores das comunidades onde tem operação. A Companhia reconhece também o impacto que causa nessas comunidades. Procura engajar as partes interessadas, convidando-as a um processo de escuta ativa, para garantir que esteja aprendendo e considerando seus pontos de vista ao realizar seus negócios (mais detalhes no Anexo I – Engajamento de partes interessadas). Quando apropriado, a Dexco estabelece diálogos sobre questões de direitos humanos relacionadas aos seus negócios. Também tem o compromisso de promover o desenvolvimento das comunidades onde opera, por meio de iniciativas locais afirmativas.

A Dexco incentiva todas as partes interessadas das comunidades a comunicar suas preocupações relacionadas às nossas atividades de negócios por meio do Canal de Denúncias, destinado a comunicar situações que estejam em desacordo com o Código de Conduta, demais políticas e normas internas da Dexco e/ou ao descumprimento das legislações vigentes.

Combate à Corrupção

A Dexco repudia atos de corrupção em todas as suas formas e adota, por meio do seu Programa de Integridade, ações para preveni-los e combatê-los, em atendimento à legislação federal vigente (Lei 12.846/2013 e Decreto 8.420/2015). As diretrizes anticorrupção estão formalizadas no nosso Código de Conduta, no Guia do Programa de Integridade, bem como nas Políticas de Combate à Corrupção e de Compliance. Descumprimentos estão sujeitos a medidas educativas e punitivas, conforme NO.44 Norma de Aplicação de Medidas Disciplinares. Ademais, o escopo do Canal de Denúncias também contempla eventual prática de atos ilícitos, inclusive os previstos no escopo da Lei Anticorrupção.

Meio Ambiente

A Dexco tem o compromisso de respeitar e impactar positivamente o meio ambiente onde quer que esteja, atuando na gestão responsável dos aspectos ambientais inerentes à natureza e escala de cada uma de suas unidades. Com sua Política Ambiental, Política ESG e Norma de Manejo Florestal Responsável reafirma o compromisso como empresa ambientalmente responsável e busca ser referência no mercado onde atua. A Dexco reporta de forma

transparente nossas ações ambientais e o impacto das nossas operações no meio ambiente e nas comunidades em que está presente, anualmente.

Proteção e privacidade de dados

A Dexco cumpre as leis de proteção e privacidade de dados e tem o compromisso de proteger as informações pessoais de todos os indivíduos e de usarmos os dados próprios como um ativo da empresa, mitigando o risco de violação, perda e uso indevido. A informação deve ser utilizada de forma transparente e apenas para execução de sua atividade profissional.

6. IMPLEMENTAÇÃO E ACOMPANHAMENTO

Comunicação e treinamento

Esta Política deve estar disponível para os públicos de relacionamento da Dexco, tanto interna como externamente. A realização de treinamentos em direitos humanos (abrangendo riscos e conduta) servirão como forma de garantir que todos os colaboradores, inclusive a alta liderança, compreendam adequadamente o conteúdo desta Política; treinamentos esses que devem contemplar colaboradores próprios e terceiros, incluindo fornecedores relevantes como empresas de segurança.

Todos os Clientes e Fornecedores, inclusive demais parceiros devem ter acesso a essa Política para orientar sua conduta e evitar conflitos e violações. Os princípios dessa Política são comunicados anualmente, assim como nossa contribuição com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, em nosso Relatório Integrado.

7. GOVERNANÇA

A Dexco mantém, como desdobramento desta Política, normas corporativas que detalham responsabilidades e procedimentos a serem seguidos. Sua aplicabilidade será observada e seus avanços relatados no Relatório Integrado.

Esta política é reforçada junto à cadeia de fornecimento por meio do Guia de Conduta do Fornecedor, do Programa de Gestão de Fornecedores Dexco (GFD) e de orientações das áreas responsáveis, de maneira que respeitem os direitos humanos e princípios desta política.

Os princípios dessa política são observados e analisados também na aquisição de novos negócios e/ou fusões.

Investigação e Relatório de problemas

Estimulamos a capacitação e o diálogo para que nossos colaboradores sejam protagonistas na proteção dos direitos humanos.

A Dexco encoraja seus públicos, interno e externo, a reportar qualquer denúncia ou casos de suspeita de violação aos direitos humanos, ao código de conduta e às políticas e diretrizes da Companhia. Uma das ferramentas disponível para comunicação de violações é o Canal de Denúncias, que garante a confidencialidade, a não retaliação, a apuração de todas as ocorrências e o anonimato do denunciante que assim desejar, conforme Política do Canal de Denúncias.

Caso haja indícios ou evidências de que nossas atividades estejam provocando ou contribuindo para a não conformidade com os direitos humanos, os fatos serão apurados com imparcialidade e, caso pertinente, medidas disciplinares e/ou judiciais serão aplicadas.

A Dexco tem o compromisso de identificar, combater e mitigar impactos negativos nos direitos humanos relacionados às nossas operações, mantendo canais de reclamações transparentes e acessíveis em todas as comunidades.

Responsabilidades

Todos os colaboradores, com apoio das gerências de Auditoria interna, Gestão de riscos e Compliance, Gente e ESG, e com suporte do Comitê de Pessoas e Comitê Executivo, são responsáveis por fazer cumprir os princípios descritos nessa Política.

Reparação

Em caso de identificação de violação de um dos princípios inerentes aos direitos humanos, a Dexco se compromete a reparar e comunicar as partes interessadas de forma rápida, aplicando medidas disciplinares, quando cabíveis e promovendo melhoria em seus processos e condutas, sempre que necessário.

8. SANÇÕES

Descumprimentos às diretrizes desta Política estarão sujeitos à aplicação das medidas disciplinares e judiciais cabíveis.

9. VIGÊNCIA

Esta Política passará a vigorar a partir da sua data de aprovação e deverá ser revisada a cada 3 (três) anos, ou a qualquer tempo, sempre que necessário.

10. APROVAÇÃO

Esta Política foi aprovada pelo Conselho de Administração da Dexco.

11. ANEXOS

- ANEXO I – Engajamento de Partes interessadas

ANEXO I – Engajamento de Partes interessadas

1. DESCRIÇÃO DOS PROCEDIMENTOS

1.1. Identificação de *Stakeholders*

As partes interessadas consideradas prioritárias na elaboração da presente norma estão representadas no mapa de *Stakeholders* da Dexco.

Os públicos de relacionamento da empresa estão representados em diversos grupos e integram vários segmentos. O mapeamento e a priorização dos *stakeholders*, a identificação das necessidades e expectativas e a elaboração e gestão dos planos de ação para o relacionamento com as partes interessadas são de responsabilidade das áreas que, usualmente, estabelecem relações diretas com estes públicos, em alinhamento com as diretrizes do Planejamento Estratégico da Dexco.

Parte Interessada	Públicos Relacionados	Área Responsável
Poder Público	Executivo, Legislativo e Judiciário	Relações Institucionais, Gerência Jurídica
Órgãos Reguladores e Fiscalizadores	Comissão de Valores Mobiliários, Órgãos Ambientais, Órgãos Fiscalizadores	Gerências de Relações com Investidores, Industriais e Florestais Gerência Jurídica
Acionistas e Instituições Financeiras	Acionistas, Analistas de Mercado E Financiadores	Gerência de Relações com Investidores Gerência de Tesouraria
Colaboradores	Próprios, Terceiros, Estagiários, Aprendizes, Aposentados	Gerências de Gente e ESG
Cadeia de Fornecedores	Serviços Materiais/Imobilizados	Gerência de Suprimentos
Clientes	Indústria, Varejo, Atacado, Revenda, Construção Civil, Internacionais	Gerências de Marketing e Produtos e Comercial
Consumidores	Dexco, Deca, Hydra e Revestimentos Cerâmicos	Gerências de Marketing e Produtos e de Serviços e Pós-Venda
Comunidades de Entorno	População, Empresas locais, Associação de Bairro, Lideranças Comunitárias e Arrendatários	Gerência ESG
Sociedade Civil Organizada	ONGs, Sindicatos, Federações, Institutos e Associações	Gerência ESG
Influenciadores	Engenheiros, Arquitetos, Instaladores, Decoradores e Marceneiros	Gerências de Marketing e Produtos e de Serviços e Pós-Venda
Imprensa	Especializada, Imprensa, TV, Rádio e Digital	Coordenação de Comunicação
Concorrentes e Substitutos	Metais, Louças Chuveiros Elétricos, Painéis e Pisos, Revestimentos Cerâmicos	Gerências de Marketing, Produtos e Industriais

1.2. Metodologia de Engajamento

Todas as iniciativas de engajamento de partes interessadas devem ser estruturadas de forma planejada e estratégica, seguindo a metodologia dividida em quatro etapas: Mapeamento das Partes Interessadas, Priorização de Stakeholders, Construção da Materialidade e Elaboração do Plano de Ação.

- **Mapeamento das Partes Interessadas**

A etapa de mapeamento contempla o levantamento e identificação dos públicos de relacionamento, considerando que possam exercer ou sofrer influência dos negócios da companhia. O processo contempla o levantamento da percepção dos colaboradores que interagem com estes públicos e a avaliação das demandas formalizadas e tratadas de forma sistemática e específica, dependendo de cada caso.

- **Priorização de Stakeholders**

A partir da análise dos públicos contemplados no mapeamento, identifica-se, considerando os níveis de interesse e influência, o impacto e a representação, os públicos com os quais a empresa deve Colaborar, Dialogar, Monitorar ou Informar.

- **Materialidade**

A Matriz de Materialidade é construída mediante análise dos assuntos identificados, a partir da perspectiva do stakeholder no que se refere ao impacto social, ambiental e econômico, considerando a relevância para os compromissos da organização, para o resultado financeiro, impacto na sociedade ou no meio ambiente, o risco para o não cumprimento legal, o impacto potencial sobre as operações ou na marca e reputação da empresa. A resposta a esta análise mostra a matriz de materialidade, os fatores críticos e de impacto - Alto (A), Médio (M) ou Baixo (B) – e os temas que devem ser priorizados no plano de ação a curto, médio e longo prazo. A análise da matriz é feita a cada três anos.

- **Plano de Ação**

A etapa de construção do Plano de Ação prevê a definição dos objetivos do engajamento, ações estratégicas específicas para cada um dos públicos priorizados, considerando meios apropriados de engajamento, responsáveis pela sua implementação, oportunidades de criação de valor, inovação, cocriação de soluções (inclusive em termos de produtos e serviços novos ou existentes), gestão de riscos, orçamento e divulgação e disseminação de informações pertinentes. O plano de ação também deve contemplar o monitoramento dos resultados e o retorno às partes interessadas. Os planos de ação serão estruturados de acordo com a escala, intensidade e frequência de nossas atividades e seus impactos, utilizando métodos e linguagem culturalmente apropriados.

- **Gestão de crise**

A gestão de conflitos envolvendo uma ou mais partes interessadas é orientada por documento específico – Manual de Gestão de Crises.
