

POLÍTICA GLOBAL DE DIREITOS HUMANOS DA PANDORA

VERSÃO 2.0

PANDORA

Política de Direitos Humanos | V 2.0 | 0

Classification: Pandora Public



VISÃO GERAL DO DOCUMENTO

**PROPRIEDADE
DO
DEPARTAMENTO**

Comunicação Corporativa e
Sustentabilidade

**CONSULTAS DO
CONTEÚDO**

sustainability@pandora.net

**APROVAÇÃO DO
CONSELHO DE
ADMINISTRAÇÃO**

02 de dezembro de 2021

**DOCUMENTOS
RELACIONADOS**

[Código de Conduta da Pandora](#)
[Código de Conduta do Fornecedor](#)
[Política de Fornecimento Responsável](#)
[Declaração de transparência nas
cadeias de suprimentos](#)

1 OBJETIVO

A Pandora reconhece a importância dos direitos humanos e está comprometida em conduzir seus negócios em total conformidade com as legislações e normas de direitos humanos estabelecidas na seção quatro desta política.

Essa Política tem como objetivo destacar nosso compromisso em respeitar os direitos humanos e conscientizar sobre como eles afetam nossa empresa.

2 ESCOPO

Nosso compromisso em respeitar os direitos humanos se aplica às operações e cadeia de valor da Pandora em todo o mundo. Esperamos que nossos funcionários, fornecedores e terceiros, incluindo franquias, apoiem os valores e compromissos descritos nessa Política de Direitos Humanos e que ajudem a Pandora em seus esforços para respeitar os direitos humanos.

Em caso de discrepâncias entre a versão em inglês dessa Política e quaisquer traduções locais desse documento, a versão em inglês prevalecerá. Além disso, caso haja discrepâncias entre essa Política e qualquer legislação local ou anexo correspondente, cumprimos todas as leis aplicáveis, enquanto buscamos soluções que apresentem a essência de respeito aos direitos humanos e dessa política.

3 FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES

Embora os direitos humanos sejam de responsabilidade de todos na Pandora, a supervisão da Política de Direitos Humanos é de nosso vice-presidente de Comunicações Corporativas e Sustentabilidade. A sustentabilidade corporativa e os líderes e equipes funcionais de negócios relevantes implementam nossos compromissos com os direitos humanos.

Esta Política é regida pelo Conselho de Sustentabilidade da Pandora, que analisa e aborda os riscos emergentes aos direitos humanos. O Conselho de Sustentabilidade é presidido pelo Diretor Financeiro da Pandora e é composto por oito membros, incluindo os membros da Equipe de Liderança Executiva e líderes interfuncionais seniores. O Conselho de Administração da Pandora, que aprovou esta política, supervisiona os esforços de sustentabilidade da empresa, incluindo o respeito aos direitos humanos, e recebe atualizações semestrais.

Os riscos de sustentabilidade, incluindo os riscos potenciais de direitos humanos, são relatados ao Departamento de Riscos Globais, que apoia o Conselho de Gestão de Riscos para relatar os principais riscos identificados à Gestão Executiva, ao nosso Comitê de Auditoria e ao Conselho de Administração. Nosso Conselho de Administração é, em última análise, responsável pela implementação da identificação, avaliação e mitigação eficazes de riscos.

Os funcionários devem observar e agir em conformidade com esta Política e, em caso de dúvidas, consultar o gerente direto ou a Equipe de Sustentabilidade Corporativa pelo e-mail: sustainability@pandora.net.

4 COMPROMISSOS GERAIS

Temos o compromisso de respeitar todos os direitos humanos reconhecidos nas seguintes normas internacionais:

- Declaração Universal dos Direitos Humanos
- Acordos internacionais sobre direitos civis e políticos e direitos econômicos, sociais e culturais
- Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho
- Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres
- Convenção sobre os Direitos da Criança

Temos o compromisso de nos alinharmos com as expectativas descritas nos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGPs). Por meio de devida diligência e proatividade, procuramos evitar causar ou contribuir para impactos adversos nos direitos humanos por meio de nossas atividades e evitar a cumplicidade nos impactos adversos causados pelos nossos fornecedores ou outras relações comerciais de terceiros. Integramos a devida diligência de direitos humanos em todas as funções comerciais relevantes e priorizamos as ações apropriadas para identificar, prevenir ou mitigar esses impactos em nossas operações e cadeia de valor.

Temos o compromisso de fornecer acesso a soluções eficazes caso causemos ou contribuamos para um impacto adverso. Esse compromisso se estende a trabalhar com as partes interessadas relevantes para encontrar soluções e não impedir o acesso a outros recursos que reduzam os impactos adversos sobre os direitos humanos, especialmente de grupos vulneráveis, incluindo, entre outros, trabalhadores migrantes, minorias étnicas e mulheres.

Não toleramos nem contribuimos com ameaças, intimidação e ataques contra defensores dos direitos humanos em relação às nossas operações e cadeia de valor.

A Pandora continuará a procurar maneiras de promover e ampliar os direitos humanos nas áreas em que tem influência, especialmente para grupos vulneráveis.

Todo Funcionário é responsável por ajudar a Pandora em seus esforços a cumprir as leis e normas de concorrência. As violações desta Política não serão toleradas e podem levar a ações disciplinares.

5 DECLARAÇÃO DA POLÍTICA

5.1 QUESTÕES IMPORTANTES DE DIREITOS HUMANOS

Como parte de nossa devida diligência contínua dos direitos humanos, um mapeamento de relevância no nível corporativo foi conduzido para identificar questões significativas de direitos humanos em toda a nossa empresa por meio de um terceiro independente. Continuaremos a conduzir a devida diligência de direitos humanos regularmente e conforme os impactos percebidos, que podem incluir avaliações de impacto de direitos humanos, avaliações de risco, envolvimento dos detentores de direitos e melhoria contínua de nossos sistemas de gestão. Com base em nossa avaliação mais recente, os seguintes problemas de prioridade foram identificados (consulte as definições na seção 6):

- Acesso a mecanismos de queixas
- Trabalho infantil e de jovens
- Discriminação e igualdade
- Liberdade de associação e negociação coletiva
- Assédio e impactos de gênero
- Escravidão moderna e trabalho forçado
- Publicidade on-line
- Privacidade
- Horas de trabalho, salários e benefícios

5.2 PRINCIPAIS PARTES INTERESSADAS

Para identificar os riscos aos direitos humanos e desenvolver medidas de mitigação, nós nos envolvemos de forma proativa e regular com nossos acionistas, incluindo detentores de direitos afetados e/ou seus representantes de direitos legítimos.

Nossos principais grupos de partes interessadas incluem funcionários, franqueados, consumidores, fornecedores e seus trabalhadores e comunidades locais.

Os seguintes grupos de partes interessadas foram identificados:

Tabela 1. Principais partes interessadas da Pandora

<p>Nossos funcionários</p>	<p>Respeitamos os direitos humanos de nossos funcionários e desenvolvemos práticas e políticas, incluindo nosso Código de Conduta, que os permitirá prosperar no local de trabalho. Todos os funcionários devem concluir o curso de treinamento sobre o Código de Conduta para assegurar a compreensão de todos sobre os nossos compromissos.</p> <p>A Pandora está comprometida em manter um local de trabalho seguro para nossos funcionários e conta com programas dedicados de Segurança, Saúde e Meio Ambiente (SHE) para reduzir ou eliminar os perigos no local de trabalho. Além disso, nos esforçamos para ajudar nossos funcionários a atingir todo o seu potencial, fornecendo-lhes um salário significativo, ferramentas, treinamento e suporte para desenvolver suas habilidades e carreiras.</p> <p>Inclusão e diversidade são partes essenciais da marca Pandora, e nossa estratégia visa garantir um local de trabalho inclusivo para todos os funcionários, além de oferecer uma igualdade de gêneros na liderança.</p> <p>Respeitamos o direito de nossos funcionários à liberdade de associação e ao envolvimento em negociações coletivas.</p>
<p>Nossas Franquias</p>	<p>Visto que as franquias operam sob a nossa marca, nossa responsabilidade em respeitar os direitos humanos se estende aos funcionários de suas lojas e prestadores de serviços no local. Nos comprometemos a trabalhar com nossas franquias para identificar áreas de melhoria e assegurar condições de trabalho decentes.</p>

Nossos Clientes	<p>Temos a responsabilidade de respeitar os direitos humanos de nossos clientes durante as compras em nossas lojas ou on-line. Uma das maneiras pelas quais fazemos isso é ao garantir a privacidade do consumidor e a proteção de dados. O uso adequado das informações pessoais dos consumidores está descrito em nossa Política de Privacidade, que explica o tipo de informação que coletamos, as finalidades para as quais coletamos e usamos as informações, como são tratadas, com quem podem ser compartilhadas e quais escolhas os clientes têm em relação ao nosso uso e eliminação de suas informações.</p> <p>A Pandora também se compromete com práticas de marketing responsáveis ao fazer propaganda de joias aos clientes. O nosso Padrão de Marketing Responsável define os princípios e normas que orientam nossa abordagem para gerenciar e desenvolver campanhas de marketing globais e locais, para garantir práticas de marketing responsáveis e inclusivas. Isso inclui refletir a diversidade social em nosso envolvimento com o consumidor como parte essencial de nossa estratégia de inclusão e diversidade.</p>
Nossos Fornecedores	<p>Temos a responsabilidade de respeitar os direitos humanos das pessoas que contribuem para a produção de nossas joias, incluindo as pessoas associadas à mineração de metais e minerais, à produção de metais reciclados e às cadeias de fornecimento de fabricação.</p> <p>Nossa responsabilidade também se estende às pessoas que contribuem para o nosso negócio de outras formas, como fornecedores de embalagens, centros de distribuição e logística, prestadores de serviços no local e outros fornecedores indiretos. Descrevemos os compromissos com os direitos humanos e as expectativas para todos os fornecedores em nosso Código de Conduta do Fornecedor e garantimos a implementação por meio de nossa Política de Fornecimento Responsável, que descreve nossa abordagem para avaliação, monitoramento e correção em instalações de fornecedores e subfornecedores, incluindo questões de tolerância zero. Isso inclui um compromisso de seguir a Orientação de Devida Diligência da OCDE para cadeias de suprimento responsável de minerais oriundos de áreas afetadas por conflitos e de alto risco.</p>
Nossas Comunidades	<p>Temos a responsabilidade de respeitar os direitos humanos das pessoas que vivem nas comunidades que impactamos. Nos esforçamos para usar nossa presença para permitir o avanço e o bem-estar dessas comunidades e levar a um maior desenvolvimento destas por meio de nossos esforços filantrópicos.</p>

5.3 IMPLEMENTAÇÃO

Reconhecemos que a devida diligência dos direitos humanos é um processo contínuo e temos políticas, processos, treinamento e sistemas de monitoramento implementados para incorporar as considerações de direitos humanos às decisões de negócios relevantes.

Desenvolveremos e implementaremos treinamentos sobre direitos humanos para os funcionários da Pandora, fornecedores relevantes e outros terceiros, e relataremos nosso progresso na implementação desses compromissos em nosso Relatório de Sustentabilidade anual, no Relatório Global do Pacto de Comunicação das Nações Unidas sobre o Progresso e na Declaração de Transparência nas Cadeias de Suprimento.

Esperamos que os funcionários da Pandora que tomem conhecimento de violações dessa Política apresentem suas preocupações ao seu gerente direto. Se uma preocupação não for tratada adequadamente por um gerente direto, os funcionários também podem contatar o RH local, a Diretoria local, a Auditoria Interna, os Recursos Humanos Global, o Departamento Jurídico Global e de Conformidade ou a Sustentabilidade Corporativa.

Além disso, a Pandora conta com uma [Política de Denúncias](#) e uma Linha Direta de Denúncias, possibilitando que todos os funcionários, fornecedores, terceiros e partes interessadas denunciem confidencialmente quaisquer preocupações sérias ou sensíveis, incluindo condutas indevidas, comportamentos antiéticos, violações do Código de Conduta, de quaisquer políticas subjacentes ou leis, normas ou regulamentos aplicáveis. Todas as denúncias estão sujeitas a uma investigação cautelosa, completa e confidencial, e qualquer pessoa que apresente uma preocupação séria de boa-fé estará protegida contra represálias ou retaliação. A solução apropriada será fornecida quando necessário. Esta cláusula não proíbe ou impede os funcionários de apresentar relatórios de denúncias às autoridades governamentais apropriadas.

Ao nível do fornecedor, apoiamos comitês e sindicatos de trabalhadores, nos quais reclamações e queixas podem ser expressas, e verificamos se estão disponíveis para os trabalhadores por meio de nosso Programa de Fornecimento Responsável.

6 DEFINIÇÕES

PALAVRA-CHAVE	DEFINIÇÃO
Acesso a mecanismos de queixas	Um processo de queixa que os trabalhadores podem utilizar para levantar preocupações sobre impactos negativos que podem ter sofrido como resultado de certas práticas comerciais. Os trabalhadores devem estar cientes dos mecanismos de queixas eficazes e acessíveis à sua disposição. Esses mecanismos podem ser administrados por empresas, sindicatos ou várias partes interessadas que trabalham coletivamente, por meio de terceiros confiáveis e independentes ou do estado.
Trabalho infantil e de jovens	<p>O trabalho infantil priva as crianças de sua infância, de seu potencial e de sua dignidade, algo que é prejudicial ao seu desenvolvimento social, físico e mental. O trabalho infantil pode privar crianças da oportunidade de frequentar a escola, obrigando-as a sair prematuramente dela ou exigir que combinem a frequência escolar com o trabalho árduo. A idade mínima para o emprego em tempo integral é especificada pela Convenção da OIT 138 como sendo não inferior à idade de conclusão do ensino obrigatório e, em qualquer caso, não inferior a 15 anos.</p> <p>O trabalho de jovens é definido entre 15 e 18 anos de idade. Deve-se sempre obter o consentimento dos pais/responsáveis e realizar avaliações adicionais dos riscos à saúde e segurança para garantir que o local de trabalho seja adequado para o trabalhador jovem e que os riscos sejam mitigados. Em nenhuma circunstância os trabalhadores jovens devem ser contratados para cargos que exijam trabalho perigoso, trabalho noturno, horas extras ou trabalhos que possam comprometer sua saúde, segurança ou moral.</p>
Discriminação e igualdade	Discriminação é quando as pessoas são tratadas de forma diferente ou recebem oportunidades desiguais devido a sua raça, etnia, casta, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, filiação sindical, afiliação política, estado civil, gestação, idade ou qualquer outra característica que uma pessoa ou comunidade possa apresentar e que possa ser alvo de discriminação. Igualdade significa que todas as pessoas, instituições e entidades, públicas e privadas, incluindo o próprio Estado, são responsáveis por leis justas e equitativas e têm direito, sem qualquer discriminação, à proteção igualitária da lei, sem distinções.
Funcionário	Indivíduos com um contrato de trabalho com a Pandora, independentemente de sua função, cargo ou localização, incluindo funcionários de meio período, aprendizes ou estagiários.

Liberdade de associação e negociação coletiva	Liberdade de associação é o direito de todos os trabalhadores e empregadores estabelecerem e ingressarem em organizações de sua escolha sem autorização prévia e sem interferência, por exemplo sindicatos ou comitês de trabalhadores. Negociação coletiva é aquela que ocorre entre organizações de trabalhadores e seu empregador, por exemplo, sobre as condições de trabalho.
Assédio e impactos de gênero	O assédio é uma ameaça ou envolvimento em abuso físico ou verbal, agravamento sexual ou outras formas de intimidação. Impactos de gênero significam os resultados que, apesar de derivarem da mesma ação ou conjunto de ações, têm consequências, quer sejam negativas ou positivas, que são diferentes entre os grupos afetados de homens ou mulheres em grau e/ou características.
Defensores dos Direitos Humanos	Os defensores dos direitos humanos foram definidos pelo Escritório do Alto-comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos (OHCHR) como pessoas que, individualmente ou com outras pessoas, agem para promover ou proteger os direitos humanos.
Escravidão moderna e trabalho forçado	A escravidão moderna é um termo abrangente que inclui práticas como trabalho forçado, títulos de dívida, servidão e tráfico de pessoas. O trabalho forçado ocorre quando as pessoas são coagidas a trabalhar através do uso de violência ou intimidação. É involuntário e existe uma ameaça de penalidade.
Publicidade On-line	A publicidade on-line inclui técnicas, como promoções, patrocínios, relações com a mídia, além de marketing direto e comunicações de marketing digital, e deve ser interpretada amplamente para significar quaisquer comunicações produzidas diretamente por ou em nome dos comerciantes, destinadas principalmente a promover produtos ou influenciar o comportamento do consumidor. Todas as comunicações de marketing devem respeitar a dignidade humana e não incitar ou tolerar qualquer forma de discriminação.
Privacidade	Liberdade de não sofrer invasão não autorizada. O direito à privacidade na Declaração Universal dos Direitos Humanos determina que ninguém deve ser submetido a interferências arbitrárias em sua privacidade, família, residência ou correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação, e que todos têm o direito à proteção da lei contra estas interferências ou ataques. Um elemento importante do direito à privacidade, citado como um direito humano separado em algumas normas nacionais e internacionais, é o direito a proteção dos dados pessoais. Isso é particularmente importante para as atividades digitais.
Terceiros	Qualquer indivíduo ou entidade que seja i) um revendedor dos produtos da Pandora, como franqueados, distribuidores, parceiros de empreendimento conjunto e qualquer outra parte, ii) um fornecedor de quaisquer produtos, materiais, serviços ou qualquer outro tipo de fornecedor ou iii) qualquer outro indivíduo ou entidade que tenha ou que pretenda celebrar um contrato com a Pandora.
Horas de trabalho, salários e benefícios	Horário de trabalho é o horário em que a pessoa empregada fica à disposição do empregador. Salários são as quantias pagas por um empregador a um funcionário em troca do trabalho. Benefícios são contribuições de empregadores, em dinheiro ou espécie, destinadas a garantir o acesso a serviços médicos e de saúde, além de garantia de renda ao longo de todo o ciclo de vida, especialmente no caso de doença, desemprego, acidentes de trabalho, maternidade, responsabilidades familiares, invalidez, perda do chefe de família, assim como durante a aposentadoria e velhice.

7 HISTÓRICO DE VERSÃO DO DOCUMENTO

DATA DA	VERSÃO	AUTOR
1.0	Março de 2019	Departamento de Sustentabilidade
2.0	Dezembro de 2021	Sustentabilidade Corporativa

