



## POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS

### Finalidade

O respeito pelos direitos humanos é uma obrigação global e uma parte essencial da visão, do caráter e dos valores da Kelly. É fundamental para os relacionamentos com os nossos empregados, clientes, fornecedores e partes interessadas. Temos o compromisso de providenciar condições de trabalho justas e seguras a todos os nossos empregados, além das oportunidades de que precisam para crescer. Também esperamos dos nossos parceiros que sigam princípios de direitos humanos consistentes com os nossos, em especial aqueles que possam afetar os nossos empregados, candidatos e proponentes a emprego.

### Política

Esta política e todas as nossas práticas de trabalho e emprego estão alinhadas com iniciativas globais como a Convenção da OIT e os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU. A Kelly é signatária do Pacto Global da ONU e segue os seus princípios, incluindo os que se relacionam especificamente com os direitos humanos e o trabalho.

#### Inclusão e diversidade

Globalmente, consideramos a inclusão e a diversidade componentes fundamentais da visão, do caráter e dos valores da Kelly. Promovemos um ambiente inclusivo, em que pessoas de todas as origens sejam bem-vindas, respeitadas, envolvidas e bem-sucedidas. O nosso foco no crescimento, na aprendizagem e no desenvolvimento de longo prazo centra-se numa paixão pelas pessoas. Criamos um mundo de oportunidades para aqueles que têm talentos variados e motivação para a excelência. Quando as pessoas prosperam, nós prosperamos.

#### Não-discriminação

Temos por objetivo assegurar o nosso compromisso para com práticas não discriminatórias no local de trabalho, de modo a que todos os empregados e candidatos qualificados tenham o mesmo direito a emprego e a oportunidades de progressão, independentemente de raça, cor, sexo, idade, religião, nacionalidade, orientação sexual, deficiência, condição de ex-combatente ou qualquer outra categoria protegida nos termos das leis aplicáveis.

#### Igualdade

É política da Kelly Services oferecer oportunidades iguais de emprego em termos de recrutamento, seleção, formação, remuneração, promoção, transferência e atribuições e assegurar que as decisões de emprego se baseiem somente em requisitos profissionais válidos. Tais oportunidades e outras condições de emprego são estendidas a empregados e candidatos qualificados, independentemente de raça, cor, sexo, gravidez, idade, religião, nacionalidade, genética, orientação sexual, identidade/expressão de género, deficiência, condição de ex-combatente ou militar e/ou outras categorias protegidas nos termos das leis aplicáveis, além de ser adotada ação positiva para empregar e promover minorias, mulheres, pessoas com deficiência e ex-combatentes protegidos qualificados.

#### Adaptações

A Kelly Services procurará providenciar adaptações razoáveis para pessoas com deficiência, a menos que tal cause dificuldades indevidas. Adaptações relacionadas com a gravidez, o parto e a amamentação também são consideradas no âmbito desta política. Adaptações razoáveis relacionadas com a deficiência podem incluir exceções às políticas de licenças ou assiduidade aplicáveis. A Kelly Services não negará oportunidades de emprego com base na necessidade de fazer adaptações razoáveis relacionadas com deficiência ou gravidez.

#### Combate ao assédio

A Kelly está empenhada em manter um ambiente de trabalho isento de assédio. A Kelly não tolera assédio dirigido aos seus empregados ou praticado pelos mesmos. Espera-se de todos os empregados que ajudem a assegurar a manutenção de um ambiente de trabalho isento de assédio. Ao tomar conhecimento de uma situação que possa violar esta política, a Kelly efetuará uma investigação imediata e meticulosa. A Kelly não tolerará retaliações contra qualquer pessoa que tenha expressado uma preocupação de boa-fé sobre assédio ou que tenha participado ou colaborado numa investigação.

### **Trabalho forçado ou obrigatório**

A Kelly tem uma política de tolerância zero em relação a qualquer forma de tráfico de seres humanos ou atividades conexas, incluindo qualquer forma ilícita de assédio dos empregados, retaliação, trabalho forçado ou obrigatório, tráfico sexual, trabalho infantil ou qualquer tipo de servidão por dívida. Esforçamo-nos por assegurar práticas de recrutamento e retenção responsáveis nas nossas operações e em todos os nossos fornecedores e clientes globais.

### **Tráfico de seres humanos e escravidão**

A Kelly não permite nem permitirá que os seus empregados, subcontratados, prestadores de serviços, fornecedores ou outras entidades com as quais faça negócios se envolvam em qualquer forma de tráfico de seres humanos ou escravidão moderna. Comunicámos diretrizes específicas sobre atos que podem ser considerados tráfico de seres humanos e escravidão, os quais não aceitamos em circunstância alguma.

### **Trabalho infantil**

O nosso Código de Conduta e Ética nos Negócios e o Código de Conduta do Fornecedor declaram que, nas nossas práticas comerciais, bem como para os nossos parceiros e fornecedores, é obrigatória a conformidade com todas as leis sobre trabalho infantil aplicáveis, incluindo as relativas a limites mínimos de idade, limitações de horários e proibição de certos tipos de trabalho. A Kelly entende que podem surgir oportunidades para o recrutamento de menores de 18 anos de idade e, por conseguinte, implementou uma política para assegurar a sua conformidade com as leis laborais federais e os regulamentos da OSHA. Essa política estende-se a todos os países onde exercemos atividade e respeita todos os direitos humanos proclamados internacionalmente.

### **Liberdade de associação**

A Kelly acredita que os empregados são mais bem servidos por meio de um ambiente de trabalho colaborativo, com comunicação direta entre os mesmos e os seus representantes na Kelly. As nossas políticas incentivam os empregados a trabalharem diretamente com os seus representantes na Kelly para solucionar litígios potenciais, e esforçamo-nos por promover um ambiente de trabalho positivo, estabelecer condições de emprego favoráveis, apoiar o desenvolvimento dos empregados e facilitar a comunicação direta dos mesmos. Todos os empregados devem ser livres para se filiar ou não em sindicatos ou organizações representativas externas semelhantes. A Kelly respeita os direitos de todos os empregados de se envolverem em atividades protegidas, incluindo as liberdades de associação e de negociação coletiva. Os empregados podem envolver-se em atividades sem medo de intimidação ou represália, de acordo com a legislação aplicável. A Kelly também acredita que os parceiros e fornecedores devem reconhecer o direito à liberdade de associação, de acordo com a legislação aplicável.

### **Saúde e segurança**

A Kelly reconhece uma responsabilidade partilhada de proteger as nossas pessoas e o nosso planeta. O capital humano é o nosso ativo mais importante. Estamos empenhados em atingir zero acidentes e riscos profissionais a fim de criar ambientes de trabalho com o mais elevado padrão de condições seguras e saudáveis.

### **Remuneração/salário justo**

A nossa Filosofia de Remuneração Global estabelece políticas internas para assegurar uma remuneração justa a todos os empregados e proporcionar amplas oportunidades para o desenvolvimento da sua carreira. Tal filosofia formalizou e aumentou a transparência nas nossas práticas remuneratórias, assegurando igualdade de emprego em termos de recrutamento, seleção, formação, remuneração, promoção, transferência e atribuições.

### **Relato público**

Relatamos ao público os nossos compromissos, esforços e declarações sobre direitos humanos, em consistência com esta Política de Direitos Humanos, como parte do nosso Relatório de Sustentabilidade anual. Tal relato faz

referências cruzadas ao nosso alinhamento com os padrões internacionais de relato sobre sustentabilidade e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU.

## Sanções e inconformidade

A violação das leis sobre direitos humanos pode ter consequências sérias, tanto para a Empresa como para as pessoas envolvidas em tais violações, inclusive a possibilidade de multas e penalidades consideráveis, indenizações por danos civis e penas criminais. Em muitas jurisdições, a violação das leis sobre direitos humanos também pode levar a penas de prisão significativas.

## Denúncias, conformidade e política de portas abertas

### Conformidade

Periodicamente, o Departamento de Auditoria Interna, o Departamento Jurídico e o Departamento de Risco avaliam a conformidade com esta política, incluindo a consideração de questões de direitos humanos, como parte de auditorias e operações de conformidade regulares relacionadas com as operações, os livros e os registos da Empresa.

### Política de portas abertas

Como não é possível descrever nesta política todas as situações que podem surgir, e como as leis que regem a conduta sobre direitos humanos podem variar com base na jurisdição, incentivamos os empregados a discutirem **qualquer** questão de conformidade com o seu supervisor e/ou procurarem o conselho do Departamento Jurídico ou do Departamento de Auditoria Interna antes de se envolverem em atividades que possam violar as leis sobre direitos humanos. O Departamento Jurídico pode ser contactado no âmbito do diretório da Empresa pelo endereço [employlaw@kellyservices.com](mailto:employlaw@kellyservices.com) ou pelo telefone +1 248 244-4555. Quem estiver fora dos EUA deve entrar em contacto com o respetivo representante legal ou com o Departamento Jurídico Empresarial da Empresa.

### Denúncias de possíveis violações

Implementámos diversas redes para que os empregados da Kelly e demais partes interessadas denunciem possíveis violações das nossas políticas ou das leis e dos regulamentos locais. Todas as consultas e denúncias de comportamento antiético são levadas a sério e tratadas em confidencialidade. Os empregados da Kelly devem falar com o seu diretor, com um representante dos Recursos Humanos ou com o Departamento Jurídico da Kelly ([employlaw@kellyservices.com](mailto:employlaw@kellyservices.com)). Os candidatos, proponentes a emprego e fornecedores da Kelly devem contactar o seu representante na Kelly. Os empregados e partes interessadas também podem denunciar possíveis violações, a qualquer hora e em qualquer dia da semana, por meio do Programa de Relato de Ética e Conduta nos Negócios da Kelly Services, pelo telefone 877 978 0049 ou em <https://www.integrity-helpline.com/kellyservices.jsp> nos Estados Unidos ou, na Europa, em <https://www.financial-integrity.com/kellyserviceseu.jsp> ou pelos números da linha direta indicados no Código de Ética e Conduta nos Negócios.

### Combate à retaliação

A Kelly valoriza que as pessoas relatem preocupações. A retaliação de qualquer tipo contra qualquer indivíduo devido a denúncias feitas de boa-fé nos termos desta política é expressamente proibida e acarretará medidas corretivas, que podem ir até à rescisão do contrato de trabalho. Se suspeitar de que você ou outra pessoa está a sofrer retaliação por levantar qualquer questão de conduta legal ou de negócios, contacte imediatamente o Diretor Jurídico, o Diretor de Recursos Humanos ou o Vice-Presidente de Auditoria Interna.

## Contacto

Em caso de dúvidas sobre esta política, contacte o HR Knowledge Center pelo telefone 1-877-301-8460 ou pelo endereço [HRKnowledgeCenter@kellyservices.com](mailto:HRKnowledgeCenter@kellyservices.com).