

Política Social Corporativa

O Conselho de Administração da Light S.A. aprovou, em 20/04/18, a Política Social Corporativa da Companhia, nos seguintes termos:

1. OBJETIVO

1.1. Estabelecer diretrizes que garantam a contribuição da empresa para o desenvolvimento sustentável, tornando-a respeitada e admirada pela excelência do serviço prestado aos seus clientes e à comunidade e pelo respeito aos direitos humanos. Essas diretrizes devem ser seguidas pela Light S.A. e suas subsidiárias integrais, incluindo administradores, acionistas, Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Diretoria Executiva, empregados próprios e terceiros, agentes, consultores, intermediários, fornecedores e todos os outros públicos de interesse que se relacionam com a empresa.

2. DIRETRIZES

2.1. Diretrizes Gerais

2.1.1. Estar alinhado com os princípios de proteção e de defesa dos direitos humanos das Nações Unidas, inclusive aqueles constantes da Declaração Universal dos Direitos do Homem, da Declaração sobre a eliminação de todas as formas de discriminação com relação às mulheres, assim como da Declaração sobre os Direitos da Criança, conforme preconizado no Acordo de Responsabilidade Social firmado entre a Light S.A. e suas subsidiárias integrais e o Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Energia do Rio de Janeiro e Região – Sintergia-RJ e o Sindicato dos Engenheiros do Estado do Rio de Janeiro – Senge.

2.1.2. Estar alinhado com os Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas e os princípios previstos nas Convenções fundamentais da OIT, salvo aquelas que no todo ou em parte são definidas como impositivas, de outra forma, pela Constituição Federal do Brasil, notadamente as Convenções 87 e 98, também conforme o Acordo de Responsabilidade Social.

2.1.3. Exercer a cidadania e a ética, conforme definido no Código de Ética e Conduta Empresarial da Light.

2.1.4. Desenvolver ações que contribuam para o desenvolvimento socioambiental, valorização e difusão da cultura, esporte, educação e conhecimento na cidade do Rio de Janeiro e demais municípios da área de concessão, conforme diretrizes da Política de Patrocínios.

2.2. Diretrizes Específicas

2.2.1. Manter conduta exemplar, educativa e preventiva, nas questões ligadas aos Direitos Humanos, Direitos do Trabalho, Proteção Ambiental e Combate à Corrupção, orientada pelos Dez Princípios Universais do Pacto Global.

2.2.2. Combater qualquer forma de assédio moral e sexual.

2.2.3. Apoiar a elaboração de políticas públicas por meio de órgãos de classe ou setoriais ou participando regularmente de instâncias formais de articulação com o Estado e com a Sociedade Civil, apresentando propostas ou posicionamento formal.

2.2.4. Favorecer o envolvimento em atividades de interesse geral, estimulando a contribuição dos empregados em ações de voluntariado e de solidariedade, num âmbito associativo ou institucional.

2.2.5. Desenvolver ações voltadas para o uso eficiente da energia e conscientizar a comunidade quanto aos riscos relacionados ao uso da eletricidade, a fim de prevenir acidentes.

2.2.6. Lutar contra qualquer forma de discriminação, respeitando a diversidade e promovendo a igualdade de oportunidades.

2.2.7. Possuir políticas de contratação, desenvolvimento profissional e promoção que assegurem não haver discriminação relacionada ao gênero, à raça e à origem (étnica, nacional, cultural, religiosa, familiar, regional, etc.) nos percursos profissionais, no acesso aos cargos de responsabilidade e nos níveis de remuneração.

2.2.8. Desenvolver uma política de acolhida das pessoas com deficiência baseada ações específicas de integração e de acompanhamento do percurso profissional (adaptação dos postos de trabalho e das edificações, sensibilização das equipes, etc.). Em caso de surgimento ou de evolução de uma deficiência, buscar as soluções mais apropriadas com relação à adaptação do posto de trabalho ou do emprego.

2.2.9. Implantar ações de sensibilização dos empregados em contato com os clientes, para o atendimento das pessoas com deficiência.

2.2.10. Reconhecer o direito à livre associação a entidades profissionais, sejam elas sindicatos profissionais ou associações de classe, respeitando a negociação coletiva, a legitimidade dos sindicatos e o engajamento sindical dos empregados.

2.2.11. Fica vedada a contribuição da Light a campanhas políticas, de acordo com a Lei nº 9.096, de 19/09/95.

2.2.12. Considerar, dentre os requisitos de qualidade dos fornecedores contratados, aqueles referentes à ética e ao cumprimento das Convenções da OIT, com atenção especial ao combate ao uso do trabalho forçado e obrigatório (Convenções 29 e 105), ao uso do trabalho infantil e a exploração das crianças (Convenções 138 e 182), inclusive com referência à exploração sexual infantil, e a qualquer forma de discriminação (Convenção 111), bem como a saúde e segurança dos trabalhadores e o meio ambiente (Convenção 155).

2.2.13. Incluir cláusula específica nos contratos de prestação de serviço e de aquisição de materiais onde a empresa contratada obriga-se, por si, seus profissionais, prepostos e eventuais contratados, a cumprir e fazer cumprir as disposições do Código de Ética e Conduta Empresarial e do Acordo de Responsabilidade Social.

2.2.14. Assegurar que os fornecedores efetuem um trabalho de qualidade dentro do respeito aos princípios aqui listados, ao Código de Ética e de Conduta Empresarial e às cláusulas contratuais. Qualquer falta grave, não corrigida após notificação, em matéria de respeito de legislação, de saúde-segurança dos empregados, de comportamento ético para com os clientes e de respeito ao meio ambiente deverá acarretar a interrupção das relações com a empresa contratada, dentro do respeito das obrigações contratuais.

2.2.15. Responsabilizar-se pela disseminação dos conceitos e diretrizes aqui previstos para os clientes, fornecedores, acionistas, governo, órgãos reguladores e demais segmentos da sociedade, de forma a garantir a condução dos negócios da empresa dentro dos padrões estabelecidos.

2.2.16. Disponibilizar, a toda e qualquer parte interessada, alternativas de encaminhamento para comunicar uma possível infração às Diretrizes Gerais e Específicas contidas nesta DEC.

2.2.17. Manter diálogo com o público interno, acolhendo, registrando, respondendo e esclarecendo todas as críticas e sugestões, atendendo-as quando cabível.

3. REFERÊNCIAS

Código de Ética e Conduta Empresarial da Light, em vigor;

Acordo de Responsabilidade Social, em vigor;

Política de Patrocínios, em vigor;

Gestão da Qualidade de Fornecedores de Materiais e Serviços, em vigor.

4. DEFINIÇÕES E CONCEITOS

Declaração Universal dos Direitos Humanos - Assinada em 1948, é um dos documentos básicos das Nações Unidas. Nela, são enumerados os direitos que todos os seres humanos possuem.

Declaração sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher - Proclamada em 1967, apresenta o reconhecimento universal do princípio de igualdade de homens e mulheres.

Declaração dos Direitos da Criança - Proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1959, constitui uma enumeração dos direitos e das liberdades a que, segundo o consenso da comunidade internacional, faz jus toda e qualquer criança.

Discriminação - Toda distinção, exclusão ou preferência baseada na raça, na cor, no sexo, na religião, na opinião política, na ascendência nacional ou na origem social, que tem como efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou de profissão.

Organização Internacional do Trabalho (OIT) - Agência do Sistema das Nações Unidas, fundada em 1919, com o objetivo de promover a justiça social. Possui 183 Convenções aprovadas até junho de 2001, sendo que oito, consideradas como fundamentais, integram a Declaração de Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho da OIT (1998). Estas convenções devem ser ratificadas e aplicadas por todos os Estados Membros da OIT, exceto quando contrariar a legislação nacional:

- a. **Convenção nº 29 - Trabalho forçado (1930)** - dispõe sobre a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas. Admitem-se algumas exceções, tais como o serviço militar, o trabalho penitenciário adequadamente supervisionado e o trabalho obrigatório em situações de emergência, como guerras, incêndios, terremotos, etc.

- b. Convenção nº 87 - Liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização (1948)** - estabelece o direito de todos os trabalhadores e empregadores de constituir organizações que considerem convenientes e de a elas se afiliarem, sem prévia autorização, e dispõe sobre uma série de garantias para o livre funcionamento dessas organizações, sem ingerência das autoridades públicas.
- c. Convenção nº 98 - Direito de sindicalização e de negociação coletiva (1949)** - estipula proteção contra todo ato de discriminação que reduza a liberdade sindical, proteção das organizações de trabalhadores e de empregadores contra atos de ingerência de umas nas outras, e medidas de promoção da negociação coletiva.
- d. Convenção nº 100 - Igualdade de remuneração (1951)** - preconiza a igualdade de remuneração e de benefícios entre homens e mulheres por trabalho de igual valor.
- e. Convenção nº 105 - Abolição do trabalho forçado (1957)** - proíbe o uso de toda forma de trabalho forçado ou obrigatório como meio de coerção ou de educação política; como castigo por expressão de opiniões políticas ou ideológicas; a mobilização de mão-de-obra; como medida disciplinar no trabalho, punição por participação em greves, ou como medida de discriminação.
- f. Convenção nº 111 - Discriminação -emprego e ocupação - (1958)** - preconiza a formulação de uma política nacional que elimine toda discriminação em matéria de emprego, formação profissional e condições de trabalho por motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, e promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento.
- g. Convenção nº 138 - Idade Mínima (1973)** - objetiva a abolição do trabalho infantil, ao estipular que a idade mínima de admissão ao emprego não deverá ser inferior à idade de conclusão do ensino obrigatório.
- h. Convenção nº 155 - (1981) - Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o meio ambiente** - dispõe sobre a adoção de medidas visando garantir a segurança, a saúde, a higiene e o meio ambiente de trabalho, através da prevenção de danos a saúde no exercício laboral, reduzindo ao mínimo as causas dos riscos existentes no meio ambiente de trabalho.
- i. Convenção nº 182 - Piores Formas de Trabalho Infantil (1999)** - defende a adoção de medidas imediatas e eficazes que garantam a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil.

Pacto Global das Nações Unidas (2000) - O Pacto Global é resultado de um convite efetuado ao setor privado pelo então Secretário Geral das Nações Unidas para que, juntamente com algumas agências das Nações Unidas e atores sociais, contribuísse para avançar a prática da responsabilidade social corporativa, na busca de uma economia global mais sustentável e inclusiva. O objetivo do Pacto Global é encorajar o alinhamento das políticas e práticas empresariais com os valores e os objetivos aplicáveis internacionalmente e universalmente acordados. Estes valores principais foram separados em dez princípios chave, nas áreas de direitos humanos, direitos do trabalho, proteção ambiental e combate à corrupção.