



YINSON HOLDINGS BERHAD

Direitos Humanos e Trabalhistas

POLÍTICA

02	1 de julho de 2022	Emitido para Implementação	Robell Abd Samad	Louisa Brady	CY Lim
Rev. Nº	Data	Razão para Emissão	Preparado por	Verificado por	Aprovado por

Classificação do Documento: Proprietário					
Título do Documento:	Política de Direitos Humanos e Trabalhistas da YHB				
Documento Nº:	YHB-RC-CG-PO-0003				
Processo:	Governança, Gestão de Riscos e Conformidade	Aplicável a:	Grupo de Empresas YINSON	Yinson Holdings Berhad (YHB) e todas as suas empresas subsidiárias	
Revisão Nº:	02	Data de Vigência:	1º de julho de 2022		



1 Índice

1	DECLARAÇÃO DE POLÍTICA.....	4
2	OBJETIVO.....	5
2.1	Escopo.....	5
3	ABREVIATURAS E DEFINIÇÕES.....	6
4	RESPONSABILIDADE	7
5	PRINCÍPIOS	8
5.1	Diversidade, Igualdade e Inclusão	8
5.2	Saúde, Segurança e Proteção	8
5.3	Reconhecimento da Liberdade de Associação e Negociação Coletiva	8
5.4	Eliminação do Trabalho Infantil e Forçado	9
5.5	Horas de Trabalho, Salários e Benefícios dos Funcionários.....	9
5.6	Direitos e Benefícios da Comunidade.....	10
5.7	Direitos Humanos na Cadeia de Suprimentos	10
6	MONITORAMENTO E RELATÓRIO	11
7	DESVIO	12
8	CONTATO	12
9	PROPRIEDADE	12
9.1	Melhoria Contínua.....	12
9.2	Referências.....	13



Detalhes da
Revisão

Rev. Nº	Seção	Detalhes
01	Todas	Primeira emissão da Política
02	Todas	Redação revisada na declaração de política e inclusão da expectativa do fornecedor com o procedimento de monitoramento e relatório



1 DECLARAÇÃO DE POLÍTICA

O respeito e a proteção de todos os direitos humanos proclamados são um princípio fundamental para nós da YINSON. Esse compromisso será reforçado por meio de treinamento e integrado aos nossos procedimentos e processos empresariais.

Estamos comprometidos com nossos valores fundamentais, ou seja, Confiável, Aberto, Adaptável, Decisivo e Sustentável. Nossa presença empresarial deve refletir positivamente sobre nossos colaboradores e nas comunidades onde operamos e fazemos negócios.

Orientadas pelo nosso valor central “Sustentabilidade”, nossas práticas demonstram nosso compromisso com os princípios orientadores da Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos e a Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho. Observamos ainda a Declaração Tripartite de princípios sobre empresas multinacionais e política social (Declaração MNE), que é o instrumento da OIT que fornece orientação direta às empresas sobre política social e práticas de trabalho inclusivas, responsáveis e sustentáveis. Nosso objetivo como empresa é garantir que contribuimos positivamente para o progresso econômico e social e a realização de trabalho decente para todos; e para minimizar e resolver as dificuldades que nossas operações possam causar.

Buscamos ativamente medidas em todo o Grupo para evitar causar ou contribuir; e para prevenir e remediar violações de direitos humanos e trabalhistas quando identificadas. Ao fazê-lo, buscamos ser Decisivos na Gestão de riscos para as pessoas, para o nosso negócio e cumprir os compromissos em nossa sustentabilidade e engajamento de partes interessadas.

Esta Declaração de Política contém princípios abrangentes que incorporamos em nossas políticas, processos e sistemas.



2 OBJETIVO

Essa política busca garantir o respeito aos direitos humanos de nossos funcionários, comunidades onde atuamos, garantir a segurança de nossos negócios e partes interessadas e mitigar os riscos associados à cadeia de suprimentos. Esta Política deve ser lida de acordo com nosso Código de Conduta e Ética nos Negócios.

2.1 Escopo

Esta Política aplica-se a todo o Grupo YINSON, incluindo as entidades que detém, as entidades em que detém participação majoritária e todos os colaboradores da YINSON (funcionários permanentes e contratuais).

Também esperamos que nossas partes externas com as quais temos relações comerciais (como parceiros de joint venture, parceiros de negócios e fornecedores) com o Grupo cumpram esta Política.



3 ABREVIATURAS E DEFINIÇÕES

As Definições abaixo são o padrão da Yinson Holdings Berhad para todos os documentos gerenciados.

Conselho	refere-se ao Conselho de Administração;
Comitê	refere-se ao Comitê de Sustentabilidade;
CSR	refere-se à Responsabilidade Social Corporativa – atividades filantrópicas nas quais a YINSON Holdings Berhad se envolve em benefício da comunidade em geral;
Partes Interessadas Externas	refere-se a partes externas com as quais a YINSON Holdings Berhad tem relações comerciais, incluindo Fornecedores, Prestadores de Serviços, Clientes, Investidores, Banqueiros, Comunidades, Sociedades de Classe, etc.
OIT	refere-se à Organização Internacional do Trabalho;
Partes Interessadas Internas	refere-se à administração e funcionários da YINSON Holdings Berhad;
Declaração do MNE	refere-se à Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social;
Política	refere-se a esta Política de Direitos Humanos e Trabalhistas;
Terceiros	refere-se a qualquer pessoa ou entidade independente da YINSON, que inclui agentes, fornecedores, contratados, vendedores ou subcontratados e outras partes contratadas por ou em nome da YINSON;
YINSON	Refere-se à YINSON Holdings Berhad e suas subsidiárias.
ONU	Organização Mundial das Nações Unidas



4 RESPONSABILIDADE

Esta Política é endossada pelo Conselho, e o Comitê de Gestão tem a responsabilidade de supervisionar a implementação e garantir que quaisquer violações desta Política sejam devidamente investigadas.

Além disso, revisões e atualizações correspondentes à Política serão feitas periodicamente.



5 PRINCÍPIOS

As questões de direitos humanos estão inseridas em todos os setores, com certas questões de direitos humanos exclusivas de setores específicos. Levando em consideração o contexto de nossas operações globais, a YINSON está ciente dos possíveis aspectos de direitos humanos que podemos infringir. Entre os vários tópicos de discussão, identificamos os seguintes como os mais relevantes para nossos negócios, nosso pessoal e nossas partes interessadas:

5.1 Diversidade, Igualdade e Inclusão

A YINSON abrange as diferentes origens de todos os funcionários. Em todos os aspectos do emprego, como recrutamento, remuneração e benefícios, treinamento, promoção, transferência e rescisão. trataremos os indivíduos de forma justa e não discriminatória, com base apenas em seus méritos e competências.

Aceitamos e incentivamos as diferenças de nossos funcionários, incluindo, mas não se limitando a, idade, raça, deficiência, etnia, estado civil ou familiar, gênero, idioma, nacionalidade, capacidade física e/ou mental, religião, status e outras características que tornam nossos pessoas únicas.

Proibimos todas as formas de discriminação ou assédio de qualquer tipo. Ao fazê-lo, tomamos decisões informadas para gerir os riscos para as pessoas e para o nosso negócio e cumprimos os compromissos da nossa Política de Igualdade e Inclusão na Diversidade.

5.2 Saúde, Segurança e Proteção

Na YINSON, o bem-estar e a segurança de nosso pessoal e comunidades são de extrema importância para nós. Como tal, estamos comprometidos em eliminar ou minimizar quaisquer riscos relacionados ao trabalho, sempre que possível, para manter um ambiente de trabalho que cause “zero” dano ao nosso pessoal e às comunidades em que operamos. Isso inclui as observações dos regulamentos locais e padrões internacionais com relação ao gerenciamento de todos os aspectos de saúde, segurança e proteção.

A YINSON está comprometida em evitar danos ao nosso funcionário, nossas instalações e ativos devido a atividades criminosas ou terroristas, ataques cibernéticos ou quaisquer outros atos hostis ou maliciosos.

5.3 Reconhecimento da Liberdade de Associação e Negociação Coletiva

Conforme estabelecido na Convenção sobre Liberdade de Associação e Proteção do Direito de Organização, (Convenção C. 87) de 1948; e a Convenção sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949 (Convenção C. 98), os funcionários têm o direito de criar e ingressar em organizações de sua escolha para capacidades identificadas.

A YINSON respeita os direitos de seus funcionários de ingressar em organizações de sua escolha sem autorização prévia, bem como seus direitos à negociação coletiva sem medo de represálias ou assédio. Além disso, respeitamos o direito de seus funcionários à liberdade de opinião e expressão.



Os funcionários não estão limitados a buscar, receber e transmitir informações e ideias por qualquer meio, independentemente de fronteiras.

5.4 Eliminação do Trabalho Infantil e Forçado

Nós nos esforçamos para proibir e eliminar o Trabalho Infantil e Forçado em nossas operações comerciais. Nosso compromisso com a eliminação desta prática é guiado por três principais convenções internacionais e um princípio orientador de respeito às leis nacionais dos países em que operamos: a Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) nº 138 sobre idade mínima para admissão ao emprego e Recomendação No. 146 (1973); Convenção da OIT nº 182 sobre a proibição e ação imediata para a eliminação das piores formas de trabalho infantil e Recomendação nº 190 (1999); e a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança. Segundo a OIT, trabalho forçado pode ser entendido como “todo trabalho ou serviço exigido de qualquer pessoa sob a ameaça de uma penalidade e para o qual a pessoa não se ofereceu voluntariamente”.

A OIT define ainda os elementos de trabalho forçado como “vestígios de escravidão ou práticas análogas à escravidão e várias formas de servidão por dívida, bem como novas formas de trabalho forçado que surgiram nas últimas décadas, como o tráfico de pessoas”.

Esses elementos são estipulados como principais ofensas na Lei de Escravidão Moderna do Reino Unido de 2015, que YINSON também cumpre. Portanto, na condução de nossos negócios, a YINSON não se envolverá no emprego ilegal ou na exploração de crianças no local de trabalho; trabalho forçado em todas as suas formas, como tráfico de pessoas; bem como a escravidão moderna em qualquer forma.

5.5 Horas de Trabalho, Salários e Benefícios dos Funcionários

A YINSON tratará todos os funcionários de maneira justa e honesta, independentemente de suas localizações geográficas de trabalho. Seguiremos as leis aplicáveis de salários, horas de trabalho, pagamento de horas extras e benefícios nos países onde operamos, ou na ausência de tais leis, com padrões internacionais de trabalho. A YINSON promoverá um bom equilíbrio entre vida profissional e pessoal para seus funcionários por meio de licenças anuais e por doença, local de trabalho e estratégias de flexibilidade de horário de trabalho.

A YINSON também se esforça para se engajar no desenvolvimento contínuo do conhecimento dos funcionários e oferecer oportunidades de progressão na carreira quando possível.

A YINSON não tolera práticas disciplinares desumanas em relação a funcionários – isso inclui a proibição de punição corporal, abuso mental ou físico de funcionários.



5.6 Direitos e Benefícios da Comunidade

A YINSON aspira minimizar, sempre que possível, todos os impactos adversos nas comunidades em que operamos. Além disso, procuraremos nos envolver com as partes relevantes para promover ainda mais o bem-estar de nossas comunidades anfitriãs. A esse respeito, a YINSON estabeleceu uma Política e Procedimentos de RSC que orienta o gerenciamento e a implementação de atividades de RSC em todo o Grupo.

5.7 Direitos Humanos na Cadeia de Suprimentos

A YINSON está comprometida em respeitar os direitos humanos e esperamos o mesmo de nossos fornecedores

Nossas expectativas de fornecedores incluem nossas expectativas de fornecedores, vendedores e contratados sobre direitos humanos. Essas expectativas incluem referências às principais estruturas internacionais de direitos humanos, como os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas e a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998 da Organização Internacional do Trabalho.

Esperamos que nossos fornecedores cumpram todas as leis e regulamentações relevantes sobre direitos humanos, como a Lei de Escravidão Moderna do Reino Unido de 2015.

A expectativa da YINSON para fornecedores é:

- cumprir as leis, regras e regulamentos aplicáveis aos seus negócios.
- cumprir suas obrigações contratuais e exercer suas atividades equilibrando crescimento econômico, desenvolvimento social e proteção ambiental.
- evitar qualquer conflito de interesse; não oferecer, pagar direta ou indiretamente qualquer suborno ou se envolver em qualquer prática corrupta.
- cumprir as leis antitruste e de concorrência; promover um local de trabalho seguro, protegido e saudável.
- aplicar esforços contínuos para melhorar o desempenho de segurança, proteção, saúde e meio ambiente e promover práticas operacionais e treinamento apropriados.
- esforçar-se para fornecer ambientes de trabalho positivos, produtivos e de apoio.

conduzir operações e práticas comerciais de maneira consistente com os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 1998, incluindo a eliminação do trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação no local de trabalho e reconhecimento da liberdade de associação; e gerenciar as atividades de uma maneira que respeite os direitos humanos e seja consistente com os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos em vigor a partir de 2011.



6 MONITORAMENTO E RELATÓRIOS

- Todos os escritórios, locais, instalações, plataformas e embarcações devem monitorar e avaliar as questões levantadas por meio de seus canais de reclamação regularmente para identificar tendências em direitos humanos que possam exigir mudanças nos sistemas de gestão, processos ou atividades.
- Os Planos de Gestão de Direitos Humanos devem ser atualizados continuamente à medida que os riscos e impactos mudam. Os planos atualizados devem considerar: (i) uma avaliação das respostas aos impactos reais e potenciais sobre os direitos humanos; (ii) modificações em sistemas e processos para melhorar o desempenho.
- Todas as partes interessadas devem notificar a linha direta de Denúncias em whistleblow@yinson.com para relatar qualquer discriminação ilegal de direitos humanos fundamentais relacionados ao nosso negócio.



7 DESVIO

Nenhuma isenção desta Política pode ser concedida a menos que haja circunstâncias excepcionais ou quando a Política contradiz as leis dos países onde operamos. Todas as solicitações de isenção devem ser feitas ao CEO do Grupo, que avaliará e decidirá sobre cada solicitação caso a caso e em seus méritos.

8 CONTATO

Em linha com nosso compromisso de proteger os direitos humanos, convidamos todas as partes que identificaram violações desta Política em qualquer área de nossas operações a se comunicar conosco por meio dos respectivos canais da seguinte forma:

- i. Partes interessadas internas: Departamento de Recursos Humanos
- ii. Partes interessadas externas: Linhas de denúncias em whistleblow@yinson.com.

Consulte nosso documento de Política e Procedimento de Denúncias para obter mais informações sobre os procedimentos envolvidos.

Para mais informações, entre em contato com o gerente de RH local, RH do Grupo ou Gerenciamento de Risco do Grupo, Conformidade e Sustentabilidade.

9 PROPRIEDADE

Aprovador: Lim Chern Yuan, CEO do Grupo

- Este documento não poderá ser alterado sem a assinatura do

Aprovador. Preparado por: Robell Abdul Samad, Gerente de Talentos e

Aprendizagem

O Controlador Sênior de Documentos Corporativos, subordinado ao Chefe de Risco e Conformidade, deve ser o proprietário da manutenção do YHB CIMS e seu Registro de Documento Mestre associado, garantindo a conformidade com leis e regulamentos, formatos, convenções de codificação, conteúdo, ciclos de revisão, registros, aprovação e codificação de revisão.

9.1 Melhoria Contínua.

Este procedimento é um documento "vivo" e passará por revisão e avaliação periódica de sua eficácia e, quando necessário, será realizado o alinhamento



9.2 Referências

- YHB-HR-CG-PP-0001, Política de Diversidade, Igualdade e Inclusão da YHB
- YHB-RC-CG-PP-0006, Código de Conduta e Ética Empresarial da YHB
- Procedimento de Responsabilidade Social Corporativa - YHB-RC-CG-PR-0003
- Política de Responsabilidade Social Corporativa - YHB-RC-CG-PO-0004
- YHB-CC-CG-PP-0001, Comunicação das Partes Interessadas da YHB
- YHB-RC-CG-PP-0001, Política e Procedimento de Denúncias da YHB
- Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho
- Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas
- Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos
- Lei de Escravidão Moderna do Reino Unido de 2015