Política de Direitos Humanos



SUMÁRIO

1. OBJETIVO 2
2. VIGÊNCIA, REVOGAÇÃO E CICLO DE REVISÃO 2
3. DEFINIÇÕES 2
4. RESPONSABILIDADES 3
4.1 COMPLIANCE 3
4.2 ESG & RISCO SOCIAL AMBIENTAL E CLIMÁTICO 3
4.3 JURÍDICO 3
4.4 GENTE E GESTÃO 3
4.5 COMUNICAÇÃO INTERNA 4
5. PILARES DA POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS 4
5.1 VALORIZAÇÃO DE PESSOAS E SEGURANÇA DO TRABALHO 4
5.2 PREVENÇÃO E COMBATE À DISCRIMINAÇÃO 5
5.3 EDUCAÇÃO FINANCEIRA E ENGAJAMENTO COM A COMUNIDADE 5
5.4 DILIÊNCIA EM DIREITOS HUMANOS 6
6. DESCUMPRIMENTO E GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS 7

1. OBJETIVO

A Política de Direitos Humanos ("Política") visa consolidar as principais ações e processos do Grupo XP Inc. ("Grupo") no tema de direitos humanos. Cumpre esclarecer que Direitos Humanos são direitos básicos e fundamentais que todas as pessoas possuem, independente de quem sejam, do que façam, de suas origens, crenças e de suas características. Portanto, as empresas possuem a responsabilidade de respeitar direitos humanos em suas relações, atividades e operações. Logo, esta Política visa formalizar como ocorre o processo de Devida Diligência em Direitos Humanos (DDDH) no ecossistema do Grupo.

Esse é um processo de gestão de riscos e impactos sociais a direitos humanos que auxilia as empresas a analisarem suas atividades e operações para entenderem quais seus impactos negativos e positivos aos Direitos Humanos. Dessa forma, é possível identificar e adotar as medidas necessárias para prevenir, minimizar e reparar impactos negativos e violações a direitos humanos, maximizando os impactos positivos.

Esse é um instrumento que possibilita não só identificar violações de direitos (especialmente as que são voltadas para determinados grupos), mas para desenvolver evidências e materiais que comprovem práticas empresariais. Ou seja, é um mecanismo de transparência e de integridade[1].

2. VIGÊNCIA, REVOGAÇÃO E CICLO DE REVISÃO

Esse documento entra em vigor a partir da data de sua aprovação, descrita na folha de controle e cancela as versões anteriores ou que tratam do mesmo assunto. Esse documento pode ser revisado anualmente ou, quando necessário, caso haja alguma mudança nas normas internas, alteração de diretrizes, objetivos de negócio ou se requerido pelo regulador.

3. DEFINIÇÕES

Grupo XP Inc.: Empresas Controladas pela XP Inc. e suas Coligadas, constituídas no Brasil, consideradas em conjunto.

Coligadas: As sociedades em que a XP Inc. tenha influência significativa (art. 243, §1º, da Lei nº 6.404/76).

Controladas: As sociedades nas quais a XP Inc. é Acionista Controladora.

Acionista Controlador: O acionista ou grupo de acionistas que controlam a Companhia e suas Coligadas, vinculado(s) por acordo de voto ou sob controle comum, que exerça(m) o poder de controle, direto ou indireto, sobre sociedade, nos termos da Lei nº 6.404/76.

Conglomerado Prudencial XP: a XP Investimentos CCTVM S.A., Banco XP S.A., a XP Serviços Financeiros DTVM Ltda. e demais empresas do Grupo XP Inc., constituídas no Brasil e no Exterior, que se enquadram na definição que consta da Resolução n° 4.950/21, do CMN.

[1] Guia Prático – Devida diligência em Direitos Humanos: ferramentas para implementação nas empresas. 1ª Edição, 2023. Tozzini Freite Advogados e Instituto Ethos.

4. RESPONSABILIDADES

4.1 COMPLIANCE

a) Executar os fluxos de diligência Conheça seu Funcionário (KYE), Conheça seu Parceiro (KYP) e Conheça seu Cliente (KYC) contribuindo para a identificação de situações desabonadoras do ponto de vista de risco social, ambiental e climático de forma automatizada e com base em risco;

b) Promover a conscientização em temas relacionados ao Código de Ética e Conduta, integridade, anticorrupção, combate ao trabalho forçado, incluindo trabalho infantil e tráfico de pessoas, bem como combate ao assédio moral, sexual e ambiente livre de qualquer tipo de discriminação;

c) Receber, triar e apurar situações reportadas no Canal Confidencial de denúncias do Grupo;

d) Avaliar e conceder o Selo de Integridade e Governança para parceiros alinhados em temas de compliance.

4.2 ESG & RISCO SOCIAL AMBIENTAL E CLIMÁTICO

a) Conduzir o processo de *due diligence* em direitos humanos, visando a identificação de riscos nas operações da companhia, novas relações comerciais e na cadeia de valor;

b) Garantir que os grupos de risco e/ou grupos vulneráveis, como mulheres, crianças, comunidades locais, nossos funcionários e terceirizados sejam assegurados no processo de identificação de riscos e violação de direitos humanos;

c) Monitorar e reportar as ações de melhorias na diligência de direitos humanos e educação financeira na governança do Relatório de Gerenciamento de Risco Social, Ambiental e Climático;

d) Avaliar e consolidar as informações a serem reportadas no Relato Anual Integrado do Grupo;

e) Submeter soluções relacionadas à diligência de direitos humanos nos fóruns de governança adequados;

f) Participar de fóruns estratégicos de mercado relacionados a temas sobre direitos humanos.

4.3 JURÍDICO

a) Prestar consultoria e orientações necessárias para o pleno atendimento de obrigações trabalhistas e regulatórias.

4.4 GENTE E GESTÃO

a) Executar procedimentos internos com vistas ao atendimento de obrigações, exigências e fiscalizações trabalhistas;

b) Realizar pesquisas e censos com o objetivo de mapear e atualizar indicadores sobre colaboradores, conforme exigido pela legislação;

c) Resguardar a proteção dos dados pessoais de colaboradores;

d) Subsidiar a coleta de informações e dados internos para elaboração do Relato Anual Integrado entre outros reportes sobre o tema.

4.5 COMUNICAÇÃO INTERNA

a) Executar programa de conscientização em diversidade e prevenção à discriminação alinhado a estratégia do Grupo.

5. PILARES DA POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS

Considerando as premissas acima, relaciona-se a seguir os principais pilares de diligência em direitos humanos do Grupo.

5.1 VALORIZAÇÃO DE PESSOAS E SEGURANÇA DO TRABALHO

O tema de Pessoas é uma das prioridades do Grupo, buscando-se ter as pessoas certas nos lugares certos por meio dos ciclos de meritocracia.

Para viabilizar a performance esperada dos colaboradores, é assegurado um ambiente de valorização e segurança do trabalho no desempenho das atividades laborais.

O Grupo observa todos os aspectos da legislação trabalhista no que diz respeito à jornada de trabalho, banco de horas, remuneração, férias, recolhimentos fiscais, intervalos de descanso, licenças legais e previsões de afastamentos, inclusive licença maternidade, paternidade, casamento, entre outras. Para cumprimento das obrigações em alinhamento com a legislação, o Grupo dispõe de uma equipe Jurídica própria para atendimento de demandas consultivas e preventivas em matéria trabalhista.

A empresa adota um regime híbrido e flexível de cumprimento da jornada de trabalho, permitindo com que o colaborador tenha maior equilíbrio, autonomia e responsabilidade no cumprimento das entregas e expectativas alinhadas com a liderança.

Soma-se que são adotados procedimentos internos com vistas a garantir um ambiente de saúde e segurança do trabalho aos colaboradores e prestadores de serviço terceirizados. São fornecidos os equipamentos e materiais básicos para o exercício da função, instalações sanitárias e de refeição, manutenção das condições de limpeza e higiene dos espaços de trabalho, além de processos de avaliação de risco, segurança e saúde do trabalho, incluindo condições de ergonometria e identificação de situações de absenteísmo, afastamentos e doenças profissionais.

Nesse sentido, são realizadas ações de conscientização sobre bem-estar laboral visando o incentivo à utilização de benefícios como plataformas online de saúde emocional, apoio a atividades físicas e planos de assistência à saúde. Adicionalmente nesse pilar, frisa-se que o Grupo respeita a liberdade de associação, o direito à negociação coletiva e remuneração igualitária, participando anualmente de convenções e acordos com entidades de representação para fins de recomposição salarial da remuneração dos colaboradores.

No contexto de segurança do ambiente de trabalho ofertado ao colaborador, convém pontuar que é adotado institucionalmente uma Política de Privacidade de Dados, no qual são previstos procedimentos com vistas ao tratamento seguro dos dados pessoais de colaboradores. Entende-se que o direito à proteção de dados pessoais decorre do direito à intimidade e privacidade, assegurado na Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948 como um direito humano e previsto na Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018).

Os indicadores e dados relacionados à gestão de pessoas – percentual de colaboradores por gênero, raça, diversidade, remuneração, faixa etária etc. – são coletados e mapeados nos fluxos de contratação,

recolhimentos fiscais, bem como em pesquisas e censos realizados periodicamente, como o Índice de Saúde Organizacional, mais conhecido no mercado como *Organizational Health Index (OHI)*. Essa pesquisa tem o objetivo de entender a percepção dos nossos colaboradores sobre como é trabalhar na companhia a partir de uma visão 360°, que passa por temas como cultura, estratégia, liderança, modelo de trabalho, resultados, entre outros.

Tais dados são reportados pelo time de Gente e Gestão aos órgãos de fiscalização trabalhista em conformidade com a legislação. A título de exemplo, divulgamos periodicamente o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens em atendimento a regulação. Os principais indicadores públicos que perpassam o tema de direitos humanos são divulgados ao mercado no Relato Anual Integrado do Grupo.

5.2 PREVENÇÃO E COMBATE À DISCRIMINAÇÃO

O Código de Ética e Conduta do Grupo, documento aprovado em nível estratégico que descreve as condutas esperadas e vedadas por parte dos colaboradores, prevê expressamente a igualdade de oportunidades e o ambiente de não discriminação de qualquer espécie como regra.

Portanto, qualquer ato de gestão de pessoas, como contratar, reter, promover, treinar, desenvolver, orientar, entre outros, deve ser tomado com base em meritocracia, qualificações, desempenho e competência, sendo vedado qualquer tipo de segregação à colaboradores e terceirizados.

O ecossistema do Grupo tem como valor institucional a "mente aberta", promovendo um ambiente de valorização da diversidade, respeito às diferenças e à dignidade humana. Logo, não é tolerado qualquer conduta discriminatória por raça, cor, sexo (incluindo gravidez, ou condições médicas relacionadas e identidade de gênero), religião, idade, nacionalidade, deficiência, condição médica legalmente protegida, estado civil, idade, orientação sexual, identidade de gênero ou qualquer outro *status* do indivíduo.

Espera-se, como resultado da valorização da diversidade, um ambiente de incentivo à inovação, retenção de talentos e livre de assédio.

Qualquer situação que viole essa regra pode ser reportada no Canal Confidencial de Denúncias do Grupo, oportunidade em que o fato será apurado e levado ao Comitê de Ética para fins de aplicação de gestão de consequência, se for o caso. Além das medidas disciplinares tradicionais (orientação, advertência, suspensão e/ou desligamento, entre outros), o colaborador infrator poderá ter a sua remuneração variável impactada e/ou ficar inelegível para ações de reconhecimento a depender do risco da irregularidade cometida, conforme regras previstas na Política de Gestão de Consequências e *Score* de Conduta.

Os temas de prevenção à discriminação, assédio sexual e moral são conscientizados e orientados nos treinamentos regulatórios e ações de comunicação com foco nos colaboradores. As ações e indicadores sobre diversidade e investigações internas são discutidos à nível estratégico sob governança própria e reportados no Relato Anual Integrado do Grupo.

5.3 EDUCAÇÃO FINANCEIRA E ENGAJAMENTO COM A COMUNIDADE

A Educação Financeira é a base do ecossistema do Grupo. Desde a sua criação, foi levando conhecimento e informação para melhorar a vida das pessoas que foi possível expandir o acesso ao mundo dos investimentos.

Acreditamos que a educação financeira pode transformar a vida das pessoas ao passo que fornece a base necessária para empoderar o cliente a ter maior autonomia sobre sua renda e tomar a melhor decisão sobre seus objetivos financeiros. Além disso, o acesso à informação também contribui com a prevenção ao superendividamento de clientes e a possibilidade do próprio cliente ser vítima de situações de fraudes no sistema financeiro.

Hoje o Grupo é *benchmark* em ações em educação e inclusão financeira, entre quais se destacam as seguintes iniciativas:

i) Disponibilização de conteúdos sobre mercado de investimentos de forma gratuita na página da Expert XP;

ii) Promoção de conteúdos escrito e em podcast sobre educação financeira na InfoMoney;

iii) Disponibilização de cursos gratuitos em letramento sobre mercado financeiro no site da XP Educação;

iv) Realização de parcerias e ações de reconhecimento de projetos sociais de impacto em educação financeira por parte do Instituto XP;

v) Realização e patrocínio de eventos sobre educação financeira nos espaços do Grupo XP Inc. nos estados, visando apoiar e engajar a geração de oportunidades e o desenvolvimento regional;

vi) Promoção da Expert, o maior festival de investimentos do mundo com foco em clientes, parceiros e público geral – que aborda inclusive temas relacionados à Educação Financeira.

Essas e outras ações estão descritas na Política de Educação Financeira do Grupo, documento que formaliza a governança da companhia sobre o tema.

Soma-se, ainda, que o Grupo participa de uma série de fóruns estratégicos de mercado em temas de risco socioambiental. A título de exemplo, frisa-se que o Grupo faz parte do Pacto Global da ONU, iniciativa que tem como escopo engajar empresas e organizações na adoção de dez princípios nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção.

Além disso, o Grupo integra comitês na autorregulação (Anbima, Febraban etc) e participa ativamente em discussões de mercado com o objetivo de engajar o setor financeiro nas temáticas de ESG e responsabilidade social.

5.4 DILIGÊNCIA EM DIREITOS HUMANOS

O Grupo adota fluxo de diligência social, ambiental e climático nos processos de *onboarding*, fornecedores, parceiros e operações de câmbio, de crédito e de mercado de capitais, visando identificar e remediar riscos e situações desabonadoras, incluindo aspectos de direitos humanos e anticorrupção, em operações próprias, novas relações comerciais e cadeia de valor.

Em todas as frentes de diligência, quais sejam Conheça seu Funcionário (KYE), Conheça seu Parceiro (KYP) e Conheça seu Cliente (KYC) são avaliados fatores de risco social, ambiental e climático de forma automatizada e nos termos da supervisão baseada em risco prevista na legislação.

Entre os pontos considerados, destaca-se:

i) Existência de processos judiciais e/ou sancionadores envolvendo situações desabonadoras do ponto de vista de risco social, ambiental e climático;

ii) A atuação da pessoa jurídica em seguimento econômico considerado de risco do ponto de vista social, ambiental e climático;

iii) A consulta em listas restritivas governamentais, inclusive o Cadastro de Empregadores que submeteram trabalhadores a condições análogas à escravidão – "lista suja" e lista de empresas consideradas "inidôneas" pela Administração Pública, entre outras;

iv) Na ausência de listas restritivas, realiza-se consulta de mídias desabonadores e/ou processos judiciais e/ou sancionadores relacionados a trabalho forçado, como o trabalho infantil, o tráfico de pessoas e trabalho migrante;

v) Listas restritivas internacionais – Ex. Interpol;

vi) Existência de mídias desabonadoras do ponto de vista de risco social, ambiental e climático.

Essa diligência assegura com que o Grupo mantenha uma relação socialmente responsável com colaboradores, funcionários terceirizados, clientes, fornecedores e parceiros de negócios. Além de realizar um monitoramento e revisão periódica do mapeamento de riscos.

Deve-se destacar, ainda, que o Grupo promove anualmente o Selo de Integridade e Governança da rede de escritórios B2B de assessoria de investimentos. Nessa iniciativa, o Grupo avalia os parceiros com vistas a reconhecer os escritórios que possuem maturidade em aspectos de compliance e governança. Além disso, o Grupo disponibiliza a Cartilha de Conscientização de Compliance aos fornecedores de bens e serviços com o objetivo fomentar as melhores práticas de integridade na cadeia de suprimentos.

Por fim, frisa-se que o Grupo possui empresa de capital aberto com ações listadas na NASDAQ e, portanto, observa uma série de regulações internacionais anticorrupção. Tais procedimentos estão descritos na Política Anticorrupção e fazem parte do escopo de conscientização dos treinamentos regulatórios aplicados pelo Compliance.

6. DESCUMPRIMENTO E GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS

O monitoramento e proposição de ações melhoria na diligência de direitos humanos do Grupo XP Inc. serão apontadas no âmbito da governança do Relatório de Gerenciamento de Risco Social, Ambiental e Climático. A transparência das ações executadas e a serem divulgadas ao mercado farão parte do escopo do Relato Anual Integrado, publicado pelo Grupo.

Todos os colaboradores, independentemente do nível hierárquico, devem observar as diretrizes e processos previstos nessa Política. Eventuais casos de descumprimento devem ser reportados ao Canal Confidencial de Denúncias, nos termos da Política de Gestão de Consequências.