

Astellas Document

Site / Division: Human Resources (人事機能)  
Group: Human Resources (人事機能)  
Sub Group: Human Resources (人事機能)

No./Version: POL-303 (PTBR) / 1.0  
Effective Date: 31-Mar-2018

---

**Título do documento:** **Política Global da Astellas de Respeito no Local de Trabalho/Prevenção de Discriminação e Assédio** Substitui: CP-GL-EM-POL-0032 v1.2

---

## ÍNDICE

I.	OBJETIVO.....	1
II.	ABRANGÊNCIA.....	1
III.	DEFINIÇÕES.....	1
IV.	PRINCÍPIOS.....	2
	A. Comportamentos positivos.....	2
	B. Assédio/Assédio sexual.....	2
	C. Assédio moral e Assédio por abuso de poder.....	3
	D. Discriminação.....	4
	E. Busca de aconselhamento/Relato de queixa.....	4
	F. Violações.....	5
	G. Proteção contra retaliação.....	5
V.	HISTÓRICO DO DOCUMENTO.....	5
VI.	REFERÊNCIAS.....	5
VII.	ANEXOS - Nenhum.....	5

### I. OBJETIVO

O objetivo desta Política (POL) de Respeito no Local de Trabalho/Prevenção de Discriminação e Assédio (“Política”) é enfatizar que a Astellas não deve tolerar discriminação ou assédio no local de trabalho e deve estabelecer padrões globais para prevenir, proibir e abordar o assédio e a discriminação ilegais e o assédio moral. Esta Política também estipula orientações globais a respeito dos comportamentos positivos que os funcionários são encorajados a exibir.

A Astellas opera em diversos países e esta Política estipula um padrão mínimo global para o comportamento no local de trabalho com respeito a assédio e discriminação. Quando uma empresa ou um grupo empresarial da Astellas operar em jurisdição com leis trabalhistas locais que estabeleçam padrões mais elevados do que os desta Política, tal empresa ou grupo empresarial da Astellas deverá agir em conformidade com o padrão local mais elevado.

### II. ABRANGÊNCIA

Esta POL se aplica a todos os diretores, conselheiros, funcionários e outros trabalhadores temporários em regime de tempo integral e parcial do Grupo Astellas no mundo todo para garantir um ambiente de trabalho respeitoso e livre de assédio ou discriminação ilegal. Ela também pode se aplicar, no todo ou em parte, a agentes, consultores, contratados ou outros indivíduos e entidades que atuem em nome da Astellas, se assim estiver estipulado em contratos relevantes com essas partes. Para os fins desta Política Global, todos os indivíduos a ela sujeitos são denominados "Pessoal da Astellas". É aplicável à conduta de todos nas instalações da Empresa e a condutas fora das instalações da Empresa que venham a afetar qualquer funcionário. Esta Política será aplicada de maneira imparcial a todos os funcionários, independentemente de cargo, status, antiguidade ou posição na empresa.

### III. DEFINIÇÕES

Para definições específicas desta POL, consulte a tabela abaixo. Para todas as outras definições, consulte STL-141 *Lista principal de definições*.

Astellas Document

Site / Division: Human Resources (人事機能)  
Group: Human Resources (人事機能)  
Sub Group: Human Resources (人事機能)

No./Version: POL-303 (PTBR) / 1.0  
Effective Date: 31-Mar-2018

**Título do documento:** **Política Global da Astellas de Respeito no Local de Trabalho/Prevenção de Discriminação e Assédio**

Substitui: CP-GL-EM-POL-0032  
v1.2

Termo	Definição
Pessoal da Astellas	Todos os indivíduos sujeitos a esta Política Global. (Consulte na seção II. acima para a abrangência detalhada da aplicação desta Política Global.)
“Empresa”, “Astellas” ou “Grupo Astellas”	A Astellas Pharma Inc. ou qualquer empresa ou outra entidade de propriedade da Astellas Pharma Inc. ou por ela controlada, por titularidade beneficiária (direta ou indireta) de no mínimo cinquenta por cento (50%) das ações ou outros direitos de voto da entidade participante, com direito a voto na eleição dos membros do Conselho de Administração (ou, no caso de uma entidade que não seja uma pessoa jurídica, na eleição do corpo administrativo correspondente).

#### IV. PRINCÍPIOS

A Astellas se compromete a manter um ambiente de trabalho que incentive o respeito à dignidade de cada indivíduo e seja livre de discriminações e assédios ilícitos aos seus funcionários. Portanto, a Astellas proíbe atos ilegais de discriminação e assédio relacionados a idade, cor, deficiência física, situação de emprego, origem étnica, estado civil, nacionalidade, raça, sexo, orientação sexual, religião ou crença, identidade ou expressão de gênero, status de veterano de guerra ou qualquer outra característica protegida pela legislação aplicável. A Astellas respeita as leis trabalhistas em qualquer lugar do mundo onde conduz suas atividades. Reconhecendo que existem canais de comunicação transnacionais, os gestores devem estar cientes de que a legislação do país pode ser diferente e respeitar as leis de cada país onde operam.

##### A. Comportamentos positivos

Além disso, os valores do Astellas Way – Foco no paciente, Ownership, Resultados, Abertura e Integridade – são nossos princípios norteadores e a base de tudo o que fazemos, e devem moldar nossas ações e nossos comportamentos.

A Astellas valoriza a contribuição de seus colaboradores e acredita que o trabalho em conjunto em um ambiente respeitoso é fundamental para a manutenção do nosso sucesso.

- Trate todos de forma justa e respeitosa.
- Promova um ambiente de trabalho seguro.
- Seja profissional.
- Mantenha um ambiente de trabalho onde os funcionários possam se comunicar abertamente e debater livremente.
- Procure sempre manter um ambiente de trabalho positivo.
- Respeite as diferenças individuais.

##### B. Assédio/Assédio sexual

O termo “Assédio” corresponde a qualquer conduta que injustificadamente interfira no desempenho profissional de outro funcionário ou tenha como objetivo ou resultado criar um

Astellas Document

Site / Division: Human Resources (人事機能) No./Version: POL-303 (PTBR) / 1.0  
Group: Human Resources (人事機能) Effective Date: 31-Mar-2018  
Sub Group: Human Resources (人事機能)

---

**Título do documento:** **Política Global da Astellas de Respeito no Local de Trabalho/Prevenção de Discriminação e Assédio** Substitui: CP-GL-EM-POL-0032 v1.2

---

ambiente de trabalho intimidante, hostil ou ofensivo, independentemente de o comportamento ter a intenção de ser ofensivo. Isso inclui o assédio sexual e qualquer outro tipo de assédio protegido pela legislação local. O comportamento pode criar um ambiente de trabalho hostil ou ofensivo para alguém, mesmo que o indivíduo afetado não tenha sido atingido intencionalmente. Assédio pode incluir, por exemplo:

- Conduta física indesejada ou imprudente, incluindo tocar, beliscar, empurrar, agarrar, esbarrar em alguém, invadindo seu espaço pessoal, impedindo ou bloqueando seu movimento e formas mais graves de agressão física ou sexual
- Avanços sexuais indesejados ou comportamento sugestivo (que o assediador pode interpretar como inofensivos), além de sugestões de que favores sexuais podem promover uma carreira ou de que a recusa pode prejudicá-la
- Sugestões contínuas de atividades sociais/não relacionadas ao trabalho depois de ser deixado claro que tais sugestões não são bem-vindas
- O envio ou a exibição de material pornográfico ou que algumas pessoas possam achar ofensivo (transmitido por qualquer meio, incluindo e-mails, mensagens de texto, vídeos e imagens enviados por telefone celular ou postados na internet)
- Comentários ou gestos ofensivos ou intimidantes, ou piadas ou brincadeiras insensíveis
- Ridicularizar, imitar ou depreciar as características físicas de uma pessoa
- Piadas racistas, sexistas, homofóbicas ou que envolvam discriminação étnica, ou mesmo comentários depreciativos ou estereotipados
- Expor alguém como gay, lésbica, bissexual ou transgênero
- Ignorar ou evitar alguém, por exemplo, ao deliberadamente excluí-lo de uma conversa, atividade no local de trabalho ou atividade social em que seria apropriada a inclusão do indivíduo.

### C. Assédio moral e Assédio por abuso de poder

O assédio moral é o comportamento ofensivo, intimidante, malicioso ou insultante que pode fazer com que uma pessoa se sinta vulnerável, perturbada emocionalmente, humilhada, prejudicada ou ameaçada. “Assédio por abuso de poder” configura assédio moral que, além disso, envolve o abuso de poder. Tipos de assédio moral e/ou assédio por abuso de poder incluem os seguintes itens, sem limitar-se a eles:

- Agressão clara e específica (por exemplo, agressões físicas)
- Agressão psicológica (por exemplo, agressões verbais)
- Isolamento de outros funcionários
- A imposição de muito trabalho ou exigências com a intenção de impedir o funcionário de executar suas tarefas e progredir
- Atribuir muito pouco ou nenhum trabalho com a intenção de impedir o funcionário de

Astellas Document

Site / Division: Human Resources (人事機能)

No./Version: POL-303 (PTBR) / 1.0

Group: Human Resources (人事機能)

Effective Date: 31-Mar-2018

Sub Group: Human Resources (人事機能)

---

**Título do documento:** **Política Global da Astellas de Respeito no Local de Trabalho/Prevenção de Discriminação e Assédio**

Substitui: CP-GL-EM-POL-0032  
v1.2

---

executar suas tarefas e progredir

- Violação de privacidade ou território/espço pessoal

A crítica legítima, razoável e construtiva do desempenho ou comportamento de um trabalhador, ou instruções plausíveis dadas aos trabalhadores no curso de seu emprego, não serão consideradas assédio moral ou assédio moral por abuso de poder por si só.

Os seguintes fatores, embora nem todos estejam incluídos, são geralmente considerados na definição de assédio moral e/ou assédio por abuso de poder:

- Se o assediador tem poder sobre a vítima. O assediador pode ser um subordinado; por exemplo, um especialista em TI assedia sua/seu supervisor(a) que não tem experiência suficiente na área de TI.
- O assediador usa seu poder para além do escopo de seus deveres, como por exemplo instruções, treinamento e solicitações.
- Tem havido abuso de poder e, conseqüentemente, a dignidade da vítima tem sido sistematicamente negada ou afetada de maneira ilegal.
- Tal conduta resulta na deterioração do ambiente de trabalho e do desempenho profissional da vítima ou em danos à sua saúde física ou mental.

A Astellas considera esse comportamento inadequado e uma violação desta política, independentemente de ser legal ou ilegal no país em que você trabalhe.

#### **D. Discriminação**

A Astellas compromete-se a proporcionar igualdade de oportunidades com base em qualificações individuais e desempenho no trabalho e também em proporcionar um ambiente de trabalho respeitoso e não discriminatório, conforme exigido por lei.

Não devemos nos envolver em atos ilegais de discriminação contra os outros, seja em razão de idade, cor, deficiência, situação de emprego, origem étnica, estado civil, nacionalidade, raça, sexo, orientação sexual, religião ou crença, ou qualquer outra característica protegida pela legislação aplicável.

#### **E. Busca de aconselhamento/Relato de queixa**

Todos têm a responsabilidade de contribuir para a manutenção de um ambiente de trabalho positivo e respeitoso na Astellas e ajudar a prevenir atividades/ações antiéticas ou ilegais.

O Pessoal da Astellas que tomar ciência ou tiver razão para acreditar que houve uma violação potencial ou real desta Política, ou qualquer outra política ou procedimento da Astellas, ou lei, regulamento ou código de associação do setor que tenha relação com discriminação e assédio, deve denunciar a questão à Empresa de boa fé. Denúncias de uma violação ou possível violação ou uma preocupação geral envolvendo esta Política podem ser comunicadas por telefone, presencialmente ou por escrito para qualquer um dos seguintes:

- qualquer gestor

Astellas Document

Site / Division: Human Resources (人事機能) No./Version: POL-303 (PTBR) / 1.0  
Group: Human Resources (人事機能) Effective Date: 31-Mar-2018  
Sub Group: Human Resources (人事機能)

---

**Título do documento:** **Política Global da Astellas de Respeito no Local de Trabalho/Prevenção de Discriminação e Assédio** Substitui: CP-GL-EM-POL-0032 v1.2

---

- Recursos Humanos
- Departamento Jurídico ou de Ética e Compliance
- Se um funcionário não se sente à vontade para discutir um assunto com qualquer um desses recursos, a linha direta da EthicsPoint, bem como telefones locais de apoio e/ou seus respectivos sites, estão disponíveis para que o Pessoal da Astellas possa procurar aconselhamento ou relatar violações reais ou potenciais de forma anônima ou não.

Todos os funcionários de supervisão e de nível gerencial têm o dever de manter o ambiente de trabalho livre de todas as formas de assédio e assegurar que os funcionários entendam os padrões de comportamento que se espera deles. Cada supervisor e gerente deve reportar às funções listadas acima qualquer queixa ou observação de conduta real ou potencial que possa violar esta Política.

A identidade do trabalhador delator será mantida confidencial na medida do possível. Embora a Astellas se esforce para manter a confidencialidade, pode haver situações em que seja necessário compartilhar informações. Por exemplo, existem determinadas situações em que a Astellas é legalmente obrigada a revelar informações a órgãos governamentais ou a outros órgãos.

#### **F. Violações**

As violações desta Política podem estar sujeitas a uma ação disciplinar de acordo com as leis, regulamentos e/ou políticas internas no país do emprego ou da atribuição.

#### **G. Proteção contra retaliação**

A Astellas proíbe estritamente a retaliação ou represália contra qualquer pessoa que, de boa fé, denuncie uma preocupação com assédio, discriminação ou outras questões, ou que coopere com a investigação dessas suspeitas, mesmo que a alegação seja, em última análise, considerada infundada. A Astellas tem uma abordagem equilibrada e pode tomar medidas contra indivíduos que intencionalmente façam uma denúncia falsa. Denúncias anônimas são permitidas em muitos países, mas a Astellas prefere que você forneça os seus dados.

### **V. HISTÓRICO DO DOCUMENTO**

<b>Resumo das alterações desta versão:</b>
--

A nova POL substitui a CP-GL-EM-POL-0032.
---

### **VI. REFERÊNCIAS**

<b>Número do documento</b>	<b>Título do documento</b>
CP-GL-GR-POL-0037	Código de Conduta do Grupo Astellas

### **VII. ANEXOS - Nenhum**



IDEM JOB# 1803-003

## CERTIFICATION OF ACCURACY

I certify, under penalty of perjury under the laws of the United States of America, that we are competent in English, Czech, German, Greek, Spanish (EU), Spanish (US), French, Hungarian, Indonesian, Italian, Korean, Dutch, Polish, Portuguese (Brazil), Portuguese (EU), Russian, Traditional Chinese, Simplified Chinese, Thai, Turkish, and Vietnamese, and that the content of the document(s) delivered together with this certification:

POL-303Policy on Prevention of Discrimination and Harassmentjk28Feb2018\_CZ

POL-303Policy on Prevention of Discrimination and Harassmentjk28Feb2018\_DE

POL-303Policy on Prevention of Discrimination and Harassmentjk28Feb2018\_EL

POL-303Policy on Prevention of Discrimination and  
Harassmentjk28Feb2018\_ESEU

POL-303Policy on Prevention of Discrimination and  
Harassmentjk28Feb2018\_ESUS

POL-303Policy on Prevention of Discrimination and Harassmentjk28Feb2018\_FR

POL-303Policy on Prevention of Discrimination and Harassmentjk28Feb2018\_HU

POL-303Policy on Prevention of Discrimination and Harassmentjk28Feb2018\_ID

POL-303Policy on Prevention of Discrimination and Harassmentjk28Feb2018\_IT

POL-303Policy on Prevention of Discrimination and Harassmentjk28Feb2018\_KO

POL-303Policy on Prevention of Discrimination and Harassmentjk28Feb2018\_NL

POL-303Policy on Prevention of Discrimination and Harassmentjk28Feb2018\_PL

POL-303Policy on Prevention of Discrimination and  
Harassmentjk28Feb2018\_PTEU

POL-303Policy on Prevention of Discrimination and  
Harassmentjk28Feb2018\_PTBR

POL-303Policy on Prevention of Discrimination and Harassmentjk28Feb2018\_RU

POL-303Policy on Prevention of Discrimination and Harassmentjk28Feb2018\_TCH

POL-303Policy on Prevention of Discrimination and Harassmentjk28Feb2018\_ZH

POL-303Policy on Prevention of Discrimination and Harassmentjk28Feb2018\_TH

POL-303Policy on Prevention of Discrimination and Harassmentjk28Feb2018\_TR

POL-303Policy on Prevention of Discrimination and Harassmentjk28Feb2018\_VT

F-04, Revision date: 10/19/2017



is, to the best of our knowledge and belief, a correct, complete, and accurate translation of the content of the native document(s) provided for translation:

POL-303 Policy on Prevention of Discrimination and Harassmentjk28Feb2018

I further certify that our ISO 9001:2015, ISO 13485:2003, and ISO 17100:2015 certified compliant quality assurance process includes translation by a competent translator as well as review and verification by a second competent translator.

Certification Date: March 8, 2018

A handwritten signature in black ink that reads "A. Governatori". The signature is written in a cursive style with a large initial "A" and a long, sweeping underline.

Arianna Governatori  
**PROJECT MANAGER**  
**IDEM TRANSLATIONS, INC.**