



2022 Grupo AXA

Diretrizes de Direitos Humanos

Diretrizes de Direitos Humanos

Por que a AXA desenvolveu uma Diretrizes de Direitos Humanos?

Nosso propósito é agir para o progresso humano protegendo o que importa. Nosso objetivo é criar um impacto positivo no meio ambiente, na sociedade em geral e na vida individual. Como uma empresa cujo negócio é proteger as pessoas, seus pertences e seus negócios, temos a responsabilidade de alavancar nossas habilidades, recursos e conhecimentos de risco para construir uma sociedade mais forte e segura. Respeitar e proteger os Direitos Humanos é um componente essencial desse propósito.

Reconhecemos que, como uma das maiores empresas do mundo, nosso negócio pode envolver potenciais impactos adversos dos Direitos Humanos. Reconhecemos nossa responsabilidade de respeitar os Direitos Humanos, tanto em nossas próprias operações quanto em nossos negócios de seguros e investimentos.

Objetivo e escopo da Diretrizes de Direitos Humanos da AXA

A Diretrizes de Direitos Humanos da AXA visa prevenir abusos dos Direitos Humanos e reflete o compromisso da AXA com as normas internacionais gerais e setoriais. A Diretrizes estabelece nossa abordagem dos Direitos Humanos em relação às nossas diferentes atividades: como empresa responsável (como empregadora e como parceira de negócios), seguradora e investidora.

A Diretrizes de Direitos Humanos da AXA está inserida em nosso quadro mais amplo de gestão de riscos e apoiada por diversos processos que contribuem para implementá-la em nossos negócios e operações diárias. Ele é descrito no "plano de vigilância" detalhado na seção 4.6 do Documento de Registro Universal (ver [publicações do Relatório Anual](#)) e é acessível a partes interessadas internas e externas.

Avaliação de Riscos de Direitos Humanos

Consideramos que nossas atividades podem ter potenciais impactos diretos e indiretos nos Direitos Humanos de nossos colaboradores, clientes e fornecedores, bem como potenciais impactos indiretos nos Direitos Humanos de terceiros por meio das relações (i) do Grupo com clientes corporativos ou (ii) investimentos em empresas, que atuam em setores e/ou países com riscos aumentados de violações dos Direitos Humanos.

Consequentemente, o Grupo AXA regularmente, e pelo menos a cada três anos, realiza uma avaliação de risco de Direitos Humanos que visa identificar os riscos mais relevantes para os Direitos Humanos que o Grupo AXA deve considerar na condução de seus negócios (atuando tanto como seguradora quanto como investidora) e suas operações. O estudo mais recente foi realizado em 2020, por um terceiro independente. Identificou riscos em áreas como direito à livre circulação, igualdade perante a lei e não discriminação (com respeito às minorias), liberdade de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, direito à liberdade de pensamento, consciência, religião, opinião,

informação e expressão e os princípios da liberdade de associação e negociação coletiva.

Essa avaliação ("*AXA 2020 Report Human Rights Risk Assessment*") que inclui o mapeamento dos riscos identificados e as medidas tomadas para limitar seu impacto, está [disponível no site do Grupo AXA](#).

Compromissos da AXA com os Direitos Humanos

Nossos princípios e valores são baseados em padrões internacionais, bem como aqueles relacionados ao nosso setor:

- a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas,
- os padrões centrais da Organização Internacional do Trabalho,
- os Princípios Orientadores para a implementação do Quadro das Nações Unidas "Proteger, Respeitar, Remediar" ("Princípios de Ruggie"),
- o Pacto Global da ONU,
- os Princípios da ONU para o Seguro Sustentável,
- os Princípios da ONU para o Investimento Responsável,
- a Aliança de Proprietários de Ativos Net-Zero, convocada pelas Nações Unidas,
- a Força-Tarefa sobre Divulgações Financeiras Relacionadas ao Clima (TCFD),
- as recomendações da OCDE e o Acordo Global (juntos os "Princípios e Valores")

A AXA também está comprometida com coalizões com outras empresas, como a coalizão Business for Inclusive Growth (B4IG) e a "*Collectif des entreprises pour une économie plus inclusive*" na França.

O Grupo AXA está empenhado em respeitar esses princípios e incorporá-los em suas Diretrizes de desenvolvimento sustentável. Também cumprimos as leis nacionais, respeitando esses princípios de direitos internacionais.

Sempre que possível, também nos esforçaremos para identificar, prevenir ou mitigar impactos indiretos e adversos dos Direitos Humanos que estejam ligados às nossas operações, produtos ou serviços, por meio de nossas relações comerciais ou projetos em que investimos ou seguramos.

Na prática, significa que a AXA se esforça para:

- aplicar suas responsabilidades em todas as suas atividades de negócios;
- dialogar continuamente com as partes interessadas para garantir a melhoria contínua;
- desenvolver mecanismos de reclamação para todas as partes interessadas em países e unidades de negócios relevantes;
- avaliar regularmente os riscos dos Direitos Humanos e realizar a *due diligence* dos Direitos Humanos;
- acompanhar o desempenho sobre os impactos dos Direitos Humanos e construir planos de remediação.

Assim, evitaremos causar ou contribuir para impactos adversos dos Direitos Humanos em áreas que podemos influenciar diretamente através do nosso controle de gestão e abordar tais impactos quando eles acontecerem.

Governança e monitoramento dos Direitos Humanos

Como mencionado anteriormente na seção "Objetivo e escopo da Diretrizes de Direitos Humanos da AXA", a Diretrizes de Direitos Humanos da AXA está inserida em um quadro mais amplo de gestão de riscos e apoiado por vários processos. É descrito no "plano de vigilância" detalhado na seção 4.6 do Documento de Registro Universal.

Para identificar, prevenir, mitigar e explicar como os impactos adversos dos Direitos Humanos são abordados, a AXA está comprometida com:

1. realizar uma [due diligence de Direitos Humanos](#) pelo menos a cada 3 anos, que avalia os impactos reais e potenciais dos Direitos Humanos em todas as operações descritas neste documento;
2. monitorar sua atuação em Direitos Humanos graças à implementação desta Diretrizes ou procedimentos em cada área de negócio;
3. implementar a Diretrizes de Direitos Humanos nas operações de aquisição, investimento e subscrição da AXA por meio das "Normas do Grupo AXA" definindo os processos e requisitos mínimos esperados das entidades AXA. Os CEOs devem garantir que quaisquer problemas que surjam, quando identificados, devem ser prontamente resolvidos;
4. integrar uma avaliação de risco de Direitos Humanos no processo de due diligence implementado para todas as novas relações comerciais contempladas (fusões, aquisições, joint ventures);
5. engajar-se em um diálogo de partes interessadas sobre os Direitos Humanos identificados mais sensíveis. Com o objetivo de manter uma comunicação efetiva entre os colaboradores e a Gestão, bem como um diálogo social construtivo, o plano de vigilância foi apresentado em diversas ocasiões aos representantes dos colaboradores. Através de discussões com os representantes dos funcionários franceses do Grupo e, mais particularmente, com o Comitê Social do Conselho de Obras do Grupo Francês, algumas disposições do plano de vigilância foram colocadas em o núcleo do diálogo empregador-empregado.

Além disso, um procedimento de alerta permite que todos os stakeholders (funcionários, parceiros de negócios, etc.) compartilhem suas preocupações e/ou relatem qualquer prática, ação ou comportamento que considerem inadequado, ilegal ou antiético. Os alertas podem ser enviados dentro da entidade em que aconteceu o incidente ou enviados diretamente ao Grupo por meio de um endereço de e-mail dedicado (speak-up@AXA.com) permitindo alertas de todas as áreas geográficas onde o Grupo conduz negócios, sem restrições e independentemente dos stakeholders.

Examinamos todos os alertas recebidos com o objetivo de garantir uma resposta adequada (intervenção de atores adequados, implantação de ações corretivas imediatas e/ou medidas cautelares, investigações etc.). Os alertas são tratados de acordo com um processo rigoroso e independente que inclui as principais partes interessadas no plano de vigilância quando necessário. A identidade do autor de tal alerta é tratada de forma confidencial e não pode ser divulgada sem o seu consentimento (exceto às autoridades judiciais).

A AXA declarou expressamente que não haverá ato de retaliação contra qualquer pessoa que denuncie má conduta real ou suspeita, ou que tenha participado no estabelecimento dos fatos que confirmem uma má conduta fornecendo provas.

Além disso, todas as empresas do Grupo AXA são obrigadas a definir regulamentos internos e

outras Diretrizes que regem a denúncia de acordo com as leis e regulamentos locais.

Monitoramos o cumprimento desta Diretrizes e acompanhamos quaisquer questões de não conformidade, engajando-nos ativamente com a entidade ou pessoa em questão, a fim de resolver possíveis problemas. Para este monitoramento, usamos:

1. O Índice de Sustentabilidade da Entidade AXA (AESI): relatório anual utilizado para avaliar a maturidade da sustentabilidade das entidades locais e transversais desde 2010. Este Índice é uma ferramenta interna que mede a maturidade do Grupo em termos de sustentabilidade. Entre um amplo painel de questões relacionadas à sustentabilidade, avalia o nível de maturidade de nossas entidades em relação ao Plano de Vigilância do Grupo (o plano de vigilância aborda Direitos Humanos, saúde & segurança, temas ambientais). Este monitoramento está descrito no Apêndice II.
2. De acordo com a Diretiva de Relatórios Não Financeiros (2014/95/UE), que exige que grandes entidades de interesse público divulguem certas informações não financeiras, a AXA divulga cada ano Informações de Capital Humano validadas por terceiros na seção 4.2 de Responsabilidade Do Empregador de seu relatório anual (ver [publicações do Relatório Anual](#)). A AXA participa de índices externos de Sustentabilidade, como o DJSI/CSA e, portanto, divulga publicamente informações sociais em [axa.com](#).
3. Informações sobre indicadores-chave sobre a força de trabalho da AXA que medem nossa responsabilidade como empregador e o bem-estar de nossos funcionários. Esses indicadores sociais incluem rotatividade, absenteísmo e tempo investido em aprendizagem. Além disso, o Grupo mede nossos progressos em termos de Diversidade de Gênero em nossas equipes de força de trabalho e liderança. Os compromissos e conquistas de Inclusão & Diversidade estão detalhados na seção 4.2 do [relatório anual](#).
4. Um acompanhamento da inclusão da "Cláusula de Sustentabilidade" (ver "Respeitando os Direitos Humanos como parceiro de negócios") nos contratos de compras por meio das equipes de compras. As informações sobre esse monitoramento são divulgadas no [relatório anual](#) (seção 4.6).

Comunicamos sobre [nossos compromissos e abordagem aos Direitos Humanos](#) no site do Grupo AXA e reportamos nosso desempenho em relação aos Direitos Humanos principalmente através de nossa [comunicação](#) anual [sobre](#) o [progresso para o Pacto Global da ONU](#).

Ações da AXA em respeito aos Direitos Humanos

Uma visão geral dos Direitos Humanos percebida como mais relevante em relação a cada uma de nossas atividades pode ser encontrada no Apêndice I. Buscamos cumprir nossa responsabilidade de respeitar esses Direitos Humanos em nossas atividades como empregador, parceiro de negócios, seguradora e investidor, através dos compromissos e medidas específicas descritos abaixo.

Respeitando os Direitos Humanos como uma empresa responsável

Respeitando os Direitos Humanos como empregador

Nós nos esforçamos para ser um empregador responsável, criando um local de trabalho onde todos os

funcionários são tratados com dignidade e respeito e onde as diferenças individuais são valorizadas, a fim de criar confiança, empoderamento e satisfação de nossos colaboradores. Para promover a diversidade e a igualdade de oportunidades para todos, a participação dos funcionários, o desenvolvimento profissional e o bem-estar deles, estamos comprometidos com:

- **Promover a inclusão e a diversidade**, oferecer igualdade de oportunidades a todos e proibir qualquer forma de discriminação entre os funcionários (com base na idade, raça, nacionalidade, origem étnica, gênero, orientação sexual, religião, estado civil ou deficiência): A ambição de D&I da AXA é definida e implantada em todo o Grupo e reforçada por meio de Diretrizes e processos de recrutamento, aprendizagem, desenvolvimento e gestão de talentos coordenados por um comunidade global de profissionais de RH. Os compromissos de D&I são detalhados na seção 4.2 do [relatório anual](#) e a Diretrizes de Inclusão & Diversidade do Grupo AXA é divulgada em [axa.com](#).
- **Prevenir a discriminação e o assédio**: nosso Código Global de Ética e Conformidade descreve nosso compromisso com a prevenção da discriminação e assédio. É uma exigência em muitos países ter um processo em andamento para lidar com casos de discriminação e assédio no trabalho. Esta Diretrizes de Grupo AXA abrange todas as formas de assédio e, especificamente, assédio sexual. Ele entrega uma mensagem clara de que o assédio não é tolerado. Ele explica os processos e medidas de proteção que estão em vigor para os funcionários que relatam suas preocupações e estabelece as responsabilidades dos colaboradores em todos os níveis para se pronunciarem caso vivenciem ou testemunhem comportamentos inadequados. Oferecemos dois treinamentos globais sobre assédio: (1) um treinamento técnico para comunidades de RH e auditoria interna ministrado pelo Chefe Global de Investigações Especiais em uma base contínua e (2) um 'Speak-Up' disponível na plataforma LinkedIn Learning disponível em 8 idiomas. [A Diretrizes de Assédio do Grupo AXA é publicada na axa.com](#).
- **Proporcionar e manter um ambiente de trabalho seguro e saudável** para todos os colaboradores, implementando nossa Diretrizes de Saúde e Segurança e "Padrões" de Recursos Humanos em todas as entidades. Em novembro de 2020, a AXA lançou um programa global de saúde & bem-estar para melhorar a saúde e o bem-estar de seus colaboradores e alinhar melhor os benefícios oferecidos aos seus colaboradores em todo o mundo. Este programa complementa as iniciativas locais existentes na área da saúde e se baseia em dois pilares complementares: prevenção e acesso ao cuidado. Cada funcionário poderá se beneficiar de um check-up médico completo presencial ou digital, dependendo da idade, receber uma vacinação anual contra gripe, participar de dias de informação e conscientização e acessar um programa de assistência em caso de dificuldades em vida profissional ou pessoal que forneça apoio psicológico e orientação. O programa foi implantado a partir de 2021 em todas as entidades do mundo.
- **Promover uma cultura de trabalho ágil e oferecer arranjos de trabalho flexíveis** aos nossos colaboradores. Em 2020 lançamos formalmente nossa iniciativa Smart Working, que está focada em criar uma cultura de trabalho que maximize nosso potencial e, ao mesmo tempo, melhore nosso bem-estar. Smart Working é sobre modelar um estilo de trabalho que se concentra em produtividade, colaboração, criatividade, tecnologia e bem-estar individual, combinando os melhores aspectos do trabalho remoto e no escritório. Trata-se de repensar e redesenhar nossas práticas de trabalho, com forte foco em reforçar nossa cultura e senso de pertencimento. Embora cada entidade esteja adaptando essa abordagem renovada em seu próprio ritmo, 70% de nossas entidades terão implantado o modelo

Smart Working até o final de 2021 e as outras entidades até 2023.

- **Defender o direito à liberdade de associação e negociação coletiva.** A AXA criou um Conselho Europeu do Trabalho (EWC), composto por representantes de funcionários das maiores subsidiárias europeias da AXA, que se reúnem para receber e trocar informações sobre as questões sociais, estratégicas e econômicas que dizem respeito ao Grupo, e manter um curso diálogo entre funcionários e gestão. Essas relações são enquadradas por um acordo específico deste conselho, que a seção introdutória é baseada em uma série de normas internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a da Organização Internacional do Trabalho, bem como o próprio conjunto de valores e compromissos fundamentais da AXA. De forma mais geral, além da Europa, o Grupo se esforça para garantir que os funcionários sejam razoavelmente representados em todos os principais países onde atua. Além do trabalho da EWC, numerosos acordos coletivos são assinados localmente. 75% dos empregados do Grupo são cobertos pelo quadro do Conselho Europeu de Obras e outros acordos de diálogo social.
- **Manter relações construtivas de gestão do trabalho** em todos os países em que a AXA faz negócios, através de diferentes abordagens locais para o diálogo social;
- **Fornecer aos funcionários um mecanismo formal de denúncia**, o procedimento de alerta Speak-up, através do qual as reclamações podem ser denunciadas por meio de uma caixa eletrônica dedicada (speak-up@axa.com), e resolvidas efetivamente (ver a seção "Governança & Monitoramento de Direitos Humanos" acima);
- **Consultar os funcionários para avaliar o engajamento e coletar feedbacks para melhorias.** Em 2017, introduzimos uma nova metodologia que nos permite avaliar como estamos e ouvir nossos funcionários com mais frequência através de pesquisas globais e locais que chamamos de Pulse. Nos últimos anos lançamos uma média de três Pulses globais por ano, e centenas de pulses específicos da entidade local. Uma parte importante dessas pesquisas é o engajamento, que medimos através do **Employee Net Promoter Score**. As informações sobre o Employee Net Promoter Score são divulgadas no [relatório anual](#) (seção 4.2) e [no site corporativo da AXA](#).

Respeitando os Direitos Humanos como parceiro de negócios

Parte de nossos impactos na sociedade também estão ligados aos nossos fornecedores, dos quais compramos produtos e serviços para operações internas ou serviços, notadamente prestados a clientes e colaboradores. Traduzir a estratégia de sustentabilidade da AXA e os compromissos na gestão de seus fornecedores tem sido uma atividade contínua. Esse alinhamento significa que a AXA inclui questões de sustentabilidade e, em especial, proteção dos Direitos Humanos no processo de seleção e monitoramento de seus parceiros de negócios.

Para prevenir abusos de Direitos Humanos em toda a nossa cadeia de fornecimento, exigimos que uma "Cláusula de Sustentabilidade" seja incluída em todos os contratos assinados com fornecedores. Esta Cláusula pede ao parceiro de negócios que se comprometa com os Princípios e Valores definidos na seção "Compromissos da AXA com os Direitos Humanos" e leis internacionais e nacionais relacionadas a:

- Direitos Humanos e liberdades fundamentais individuais, em particular a proibição do trabalho infantil, qualquer outra forma de trabalho forçado e qualquer tipo de discriminação no que diz respeito ao recrutamento ou gestão de pessoal;
- embargos, tráfico de armas e drogas e terrorismo (incluindo financiamento);
- licenças comerciais, de importação e exportação e requisitos aduaneiros;
- a saúde e a segurança dos funcionários e terceiros;
- emprego, imigração e a proibição do uso de trabalhadores não declarados;
- proteção ambiental;
- fraude, roubo, uso indevido de propriedade da empresa, falsificação e uso de documentos falsificados e quaisquer delitos relacionados;
- luta contra a lavagem de dinheiro;
- direito da concorrência.

Conforme descrito na seção "Governança & Monitoramento de Direitos Humanos", a inclusão desta "Cláusula de Sustentabilidade" em contratos de aquisição firmados ou renovados é monitorada anualmente por meio das equipes de compras. Os resultados desse monitoramento são divulgados no [relatório anual](#) (seção 4.6).

Além desta Cláusula, fornecedores das categorias de maior risco de gastos e todos os nossos principais fornecedores¹ são convidados a compartilhar suas pontuações de DJSI ou EcoVadis ou, em certos casos, a passar por uma avaliação da EcoVadis. Após essa avaliação, se os fornecedores forem identificados como deficientes, a plano de ação corretiva é enviado a eles; equipes relevantes da AXA são informadas e podem garantir um acompanhamento com esses fornecedores. A AXA executa continuamente essas avaliações.

Respeitando os Direitos Humanos nas novas relações comerciais

A avaliação de risco de Direitos Humanos está integrada ao processo de due diligence implementado para todas as novas relações comerciais contempladas (fusões, aquisições, joint ventures).

Respeitando os Direitos Humanos como seguradora

Nosso objetivo é ser um parceiro genuíno e confiável para nossos clientes. Respeito ao cliente significa garantir qualidade de informação, comunicação transparente, confidencialidade e gerenciamento responsável de dados do cliente.

Nós nos esforçamos para defender os direitos de nossos clientes, evitando ou mitigando os impactos adversos dos Direitos Humanos que podem resultar da prestação de serviços de seguros aos nossos clientes, comprometendo-se com:

1. garantir um tratamento justo de todos os clientes;
2. oferecer produtos projetados para atender às necessidades e expectativas de nossos clientes;
3. projetando produtos e serviços para atender às necessidades de populações vulneráveis, a fim de fechar uma lacuna de proteção, incluindo o desenvolvimento de um programa de proteção inclusiva em consonância com o plano estratégico da AXA. Um dos principais pilares deste

programa é a capacidade da AXA de atender às características inerentes aos clientes e beneficiários, como situação financeira, idade, sexo, orientação sexual, saúde, localização geográfica ou conscientização de seguros, que podem resultar em lacunas significativas de proteção. A AXA também está adaptando o seguro às necessidades dos "[Clientes Emergentes](#)" (pessoas em uma posição intermediária precária) para garantir que eles tenham acesso à proteção de suas famílias, empresas e comunidades

4. integrar questões ambientais, sociais e de governança ("ESG") em nossos processos de negócios de seguros, de acordo com os [Princípios do Seguro Responsável](#). Isso é conseguido em primeiro lugar com a aplicação das regras de nossas Diretrizes de Subscrição, que listam atividades regulamentadas e proibidas, como restrições de subscrição às indústrias de carvão e areias petrolíferas. [Os detalhes dessas Diretrizes são publicados no site do Grupo AXA e em nossos Relatórios Climáticos anuais](#). Em segundo lugar, a AXA oferece soluções de seguros que ajudam as comunidades a lidar com as consequências das mudanças climáticas. Por exemplo, os produtos de seguros paramétricos ajudam as comunidades seguradas a enfrentar as consequências de desastres climáticos nas culturas agrícolas.
5. fortalecer nossa presença digital para uma melhor acessibilidade de produtos e serviços, bem como uma simplificação das interações com nossos clientes;
6. lidar com reivindicações de forma rápida, justa, sensível e transparente e garantir que esses processos sejam claramente explicados e compreendidos;
7. usar dados de forma responsável e salvaguardar a privacidade dos clientes, seguindo nossa [Declaração de Privacidade de Dados](#) e [Regras Corporativas Vinculantes](#) para garantir que nossas ações, no que diz respeito à privacidade de dados, sejam responsáveis, transparentes e éticas;
8. fornecer aos clientes os meios para expressar e resolver quaisquer disputas que possam surgir com a empresa, notadamente através de departamentos dedicados à reclamações.

Respeitando os Direitos Humanos como investidor

Buscamos prevenir ou mitigar os impactos adversos dos Direitos Humanos que surgem de nossas atividades de investimento, aplicando nossa [Diretrizes de Investimento Responsável e diretrizes setoriais](#) (inclusive para Diretrizes sobre armas controversas) e a construção de um quadro analítico para identificar potenciais impactos indiretos nos Direitos Humanos.

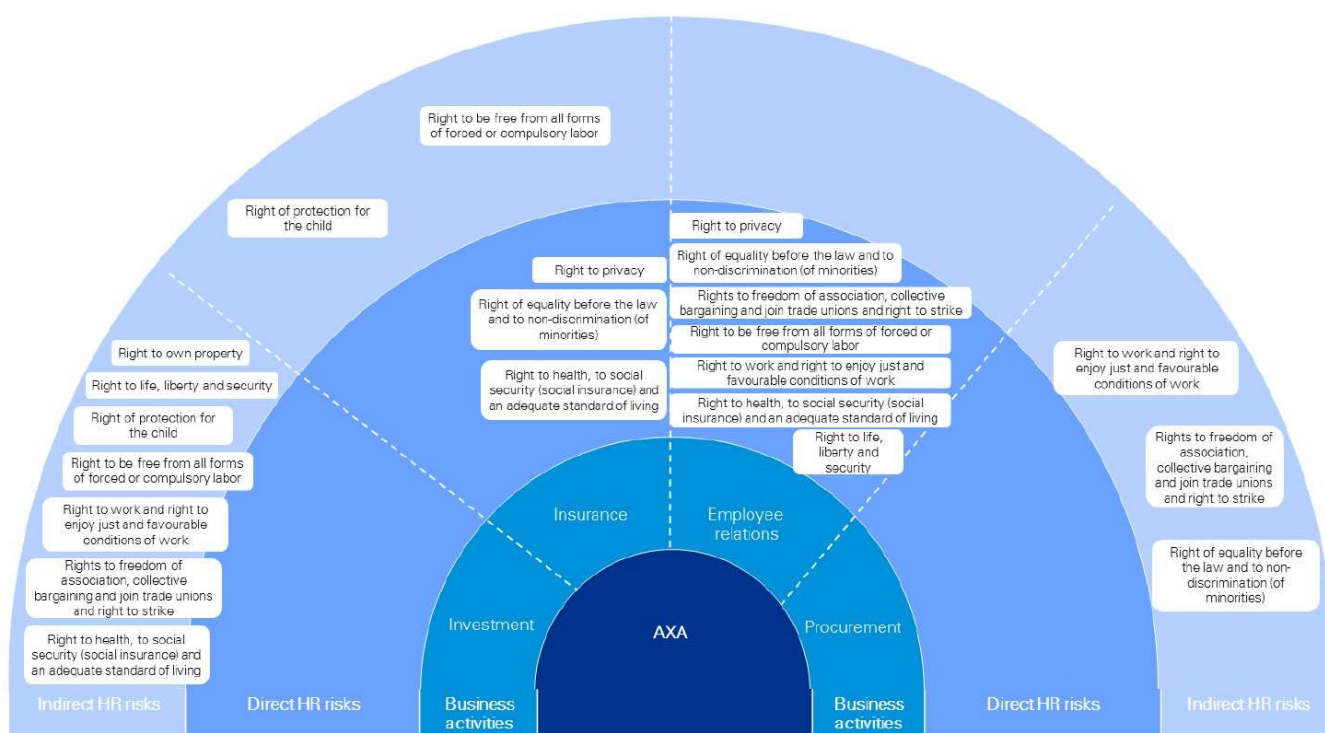
A avaliação do ESG das empresas nas quais a AXA investiu, ou contempla a realização de um investimento, incorpora os seguintes insumos relacionados aos Direitos Humanos:

- princípios fundamentais, como os do Pacto Global das Nações Unidas, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como das recomendações da OCDE,
- a reputação e potenciais controvérsias em relação a essas empresas.

Esta avaliação é atualizada regularmente. Nossas [iniciativas e documentos de investimento responsável](#) [estão disponíveis no site da AXA](#).

Apêndice I - Direitos Humanos e atividades empresariais da AXA

Os Direitos Humanos apresentados abaixo foram identificados em 2020 com base na Declaração Internacional de Direitos Humanos. De acordo com nossa avaliação, esses direitos são os mais propensos a serem impactados pelas atividades comerciais de uma seguradora, direta ou indiretamente. Isso não exclui que os impactos adversos sobre outros Direitos Humanos além dos apresentados também possam surgir de nossas atividades empresariais.



Os possíveis impactos adversos das atividades da AXA (seguros, investimentos e relações com os funcionários) sobre esses Direitos Humanos são avaliados periodicamente para os países e/ou setores onde a AXA atua.

- A análise setorial consiste em avaliar a probabilidade de ocorrer riscos aos Direitos Humanos em setores definidos, bem como o impacto dos riscos dos Direitos Humanos (ou seja, as pessoas afetadas e reversibilidade) determinar o nível global de risco de Direitos Humanos por setor e por direito humano.
- A análise do país é realizada utilizando dados de Direitos Humanos de Maplecroft de 2016 por país para os Direitos Humanos mais relevantes para a AXA (ver acima).

Também foi realizada uma análise interna para identificar possíveis mudanças nas operações e atividades da AXA (por exemplo, mudança no portfólio ou nos países de operações) que poderiam ter impactado o perfil de riscos a Direitos Humano da empresa desde a avaliação anterior, em 2017.

A avaliação abordou os riscos dos Direitos Humanos relacionados a:

- Relações com funcionários em países onde a AXA possui mais de 10 funcionários;
- Atividades de seguros em Life & Savings e Property & Casualty (incluindo AXA Corporate Solutions);

- As principais classes de ativos da carteira de investimentos da AXA, ou seja, títulos corporativos e títulos públicos.

Os [resultados da avaliação](#) dos [riscos aos Direitos Humanos são publicados no site da AXA](#) e são usados para melhorar ainda mais os procedimentos de gestão de riscos [de Direitos Humanos](#) da AXA

Apêndice II - Ações de Mitigação e Remediação

Um terceiro independente realizou a última avaliação de riscos humanos em 2020 (ver Apêndice I). O objetivo foi identificar como a AXA garante que os Direitos Humanos sejam respeitados, e que as violações sejam abordadas nos setores e países onde possui funcionários, clientes e parceiros através de suas atividades de investimento e aquisição. Para isso, a análise foi conduzida por meio desse terceiro independente para compreender as Diretrizes, processos e sistemas de gestão atualmente em vigor, abrangendo impactos diretos e indiretos sobre as atividades em cada região em escopo.

Juntamente com o mapeamento dos riscos humanos, [este relatório analisa as medidas de mitigação implementadas](#).

Além disso, conforme consta na seção "Governança & Monitoramento de Direitos Humanos", acompanhamos o cumprimento do Plano de Vigilância do Grupo (o plano de vigilância aborda Direitos Humanos, saúde & segurança, temas ambientais), utilizando o Índice de Sustentabilidade da Entidade AXA (AESI), relatório anual utilizado para avaliação maturidade de sustentabilidade das entidades locais e transversais desde 2010.

Revisamos o questionário para a campanha de 2021 (com base nas práticas de 2021) para avaliar melhor o nível de maturidade de nossas entidades em relação ao Plano de Vigilância de Grupos. As perguntas foram as seguintes:

- "Você poderia indicar se sua entidade (e as entidades do seu grupo) cumprem o Plano de Vigilância do Grupo AXA (o "VP")?"
- Para entidades que não estejam totalmente em conformidade:
 1. 14 perguntas para identificar os critérios para os quais eles não estão em conformidade
 2. Para os critérios selecionados: "Você poderia indicar qual é o status do seu plano de ações corretivas/remediação para cada item para o qual você não está em conformidade com o VP?"

As entidades que não estão em pleno cumprimento do Plano de Vigilância são solicitadas a implementar um processo de emissão de relatórios e um plano de remediação.

6 entidades já haviam desenhado um plano de remediação em janeiro de 2022. Para dois delas este plano já estava em andamento.

Apêndice III. - Governança de Crise Covid-19

Durante a crise, o Grupo AXA implementou uma governança de crise robusta projetada para gerenciar/coordenar os vários aspectos, incluindo:

- saúde e segurança da população da AXA;
- garantia de proteção ao emprego para os empregados durante o confinamento sanitário;
- a implementação do trabalho remoto em todo o Grupo em uma plataforma comum que possibilitou a continuidade dos negócios e linhas de comunicação abertas (aproveitando os procedimentos de segurança, gerenciamento de crises existentes, bem como o trabalho a partir de Diretrizes domésticas já em vigor em muitos países, o Grupo foi rapidamente capaz de mudar para o trabalho remoto, protegendo os funcionários em paralelo com a capacidade de permitir que eles permanecessem totalmente operacionais);
- comunicação proativa com os colaboradores do Grupo ao longo da crise – local e globalmente – para garantir que eles estejam sendo informados de desenvolvimentos significativos em tempo real, feedback constante (através de pesquisas e discussão de um a um);
- disponibilidade de programas assistenciais para todos os colaboradores em todo o mundo (com foco em telemedicina e apoio psicológico);
- engajamento com uma ampla gama de partes interessadas externas em todos os vários países onde o Grupo faz negócios e
- estabilidade geral de suas atividades.

Apoiar a saúde física e mental dos colaboradores tem sido uma prioridade, seja utilizando a telemedicina para fornecer apoio e aconselhamento ou através de programas e treinamentos dedicados à saúde mental: além da segurança física, o Grupo desenvolveu iniciativas para o bem-estar dos colaboradores, apoiando-os em meio à incerteza. Os esforços incluíram a criação de um programa de resiliência dedicado, com o *Resilience Institute* via webinars e no LinkedIn Learning, a criação de uma campanha #HowAreYou envolvendo palestrantes especializados com o objetivo de desestigmatizar a saúde mental no local de trabalho, e uma série de recursos disponíveis para os funcionários, incluindo minisséries de aprendizagem para gestores sobre gerenciamento do bem-estar mental disponível no LinkedIn Learning.



www.axa.com