

**Assunto:** Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento

A tradução em português é apenas de natureza informativa, para facilitar a compreensão dos papéis e responsabilidades

**Áreas de Aplicação**Perímetro: *Global*Função do Pessoal: *Pessoas e Organização*

Função de Serviço: -

Linha de Negócios: -

**ÍNDICE**

1. OBJETIVOS DO DOCUMENTO .....	2
2. ÁREA DE APLICAÇÃO DA POLÍTICA.....	2
3. GESTÃO DE VERSÕES DE DOCUMENTOS .....	2
4. UNIDADES RESPONSÁVEIS PELO DOCUMENTO .....	2
5. REFERENCIAL TEÓRICO ESTRATÉGICO DA DEIB: VISÃO, MISSÃO, PRINCÍPIOS GERAIS E DIRETRIZES DE IMPLEMENTAÇÃO.....	3
6. GOVERNANÇA E MELHORIA CONTÍNUA.....	4
7. DIMENSÕES E PRIORIDADES.....	5
8. INFORMAÇÃO, TREINAMENTO E COMUNICAÇÃO .....	6
9. CANAL DE DENÚNCIA E SISTEMA DE MEDIDAS DISCIPLINARES .....	6
10. DIVULGAÇÃO DA CULTURA DATA-DRIVEN E SUSTENTABILIDADE.....	6
11. REFERÊNCIAS .....	7
12. POSICIONAMENTO DO PROCESSO ORGANIZACIONAL NA TAXONOMIA DO PROCESSO .....	8
13. SIGLAS E DEFINIÇÕES .....	8

RESPONSÁVEL DE PESSOAS E ORGANIZAÇÃO  
**Elisabeta COLACCHIA**

**Assunto:** Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento

A tradução em português é apenas de natureza informativa, para facilitar a compreensão dos papéis e responsabilidades

**Áreas de Aplicação**Perímetro: *Global*Função do Pessoal: *Pessoas e Organização*

Função de Serviço: -

Linha de Negócios: -

## 1. OBJETIVOS DO DOCUMENTO

Define a estrutura estratégica e organizacional para orientar as iniciativas e projetos da Enel em questões de diversidade, equidade, inclusão e pertencimento (DEIB).

## 2. ÁREA DE APLICAÇÃO DA POLÍTICA

Esta Política deve ser implementada e aplicada na maior medida possível na Enel<sup>1</sup>, em conformidade com todas as leis, regulamentações e normas de governança aplicáveis – incluindo a ISO 30415:2021 (Gestão de Recursos Humanos – Diversidade, Equidade e Inclusão), bem como quaisquer disposições da bolsa de valores e normas relativas à dissociação, que, em cada caso, prevalecerão sobre as demais disposições deste documento.

A política também servirá como referência para as normas que as partes interessadas, conectadas à nossa cadeia de valor, devem seguir.

## 3. GESTÃO DE VERSÕES DE DOCUMENTOS

Versão	Dados	Revisão das principais alterações
1	21/09/2015	Emissão da Política
2	22/11/2024	Apresentar alterações estratégicas que incorporem uma abordagem “humano a humano” e <i>data-driven</i> , integrando a perspectiva DEIB aos processos e analisando as suas dimensões de prioridade. Para isso, é fundamental fortalecer o modelo de governança DEIB, destacando o total engajamento da gestão e definindo funções específicas para as unidades Holding e do País. Além disso, a disseminação de responsabilidades em todos os níveis, por meio de ações e comportamentos diários, é essencial para o aprimoramento contínuo e a integração de outros perfis relevantes.

## 4. UNIDADES RESPONSÁVEIS PELO DOCUMENTO

Responsável por elaborar o documento:

- People and Organization / P&O Governance, Strategy and Transformation / People Global Transformation

Responsável por autorizar o documento:

- People & Organization / P&O Governance, Strategy and Transformation / Governance and P&O Organization

<sup>1</sup> Abaixo, “Enel” se refere à Enel SpA e todas as suas subsidiárias diretas e indiretas

**Assunto:** Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento

A tradução em português é apenas de natureza informativa, para facilitar a compreensão dos papéis e responsabilidades

**Áreas de Aplicação**Perímetro: *Global*Função do Pessoal: *Pessoas e Organização*

Função de Serviço: -

Linha de Negócios: -

## 5. REFERENCIAL TEÓRICO ESTRATÉGICO DA DEIB: VISÃO, MISSÃO, PRINCÍPIOS GERAIS E DIRETRIZES DE IMPLEMENTAÇÃO

### 5.1 VISÃO

As políticas de DEIB são parte crucial da estratégia integrada do ciclo de vida profissional dos funcionários do Grupo Enel, fundamentadas no emprego efetivo de valores corporativos e na abordagem “Human-to-Human”. A meta é criar valor mensurável e tangível na consecução da visão e missão industrial do Grupo Enel, por meio do aprimoramento contínuo de tecnologias e processos, bem como a valorização do potencial humano de cada indivíduo em sua unicidade.

### 5.2 MISSÃO

A missão de DEIB do Grupo Enel é promover e orientar, de forma tangível, o aprimoramento contínuo dos ambientes corporativos globais e dos processos de tomada de decisão, iniciando pela gestão de pessoas. O objetivo é garantir que cada indivíduo seja tratado equitativamente, considerando seu mérito, valor agregado, resultados, compromisso, habilidades e comportamentos. Dessa forma, se sentindo serenos e capazes de expressar seu potencial integral, confiante para fazer parte de uma organização e de um sistema relacional com o qual pode contar.

### 5.3 PRINCÍPIO GERAL E DIRETRIZES DE IMPLEMENTAÇÃO

Um ambiente inclusivo, igualitário e respeitoso, fundamentado no mérito, gera valor agregado, fortalece a confiança nos relacionamentos e estimula a criatividade e a inovação. Além disso, contribui para a maior efetividade e eficiência dos processos comerciais, aprimora a capacidade de enfrentar, de modo proativo e flexível, os desafios das mudanças futuras, e aumenta a atratividade dos nossos ambientes profissionais, promovendo um forte senso de pertencimento.

Para garantir o princípio de abrangência de DEIB de maneira bem-sucedida, o seguinte conjunto de diretrizes mínimas de implementação deve ser rigorosamente respeitado:

#### 1. Cultivar uma Cultura Inclusiva

Promover um ambiente de trabalho aberto e seguro em todos os níveis da organização, que fomente uma cultura livre de preconceitos e que abranja tanto os comportamentos quanto a linguagem.

#### 2. Garantir Tratamento e Oportunidades Justas

Assegurar tratamento, acesso e oportunidades igualitárias para todos os indivíduos, atuando ativamente na identificação e eliminação de barreiras que impedem a plena participação na vida corporativa, especialmente para determinados grupos.

#### 3. Promover Relações Respeitosas

Promover um ambiente de trabalho acolhedor, pautado no respeito mútuo, onde todos os membros da equipe se sintam valorizados e capacitados para contribuir com o melhor de seus esforços. Essa abordagem ampliará a confiança e fomentará a colaboração em toda a organização.

#### 4. Reconhecer Contribuições Baseadas no Mérito

Gerar valor agregado à organização por meio do reconhecimento das contribuições, conquistas e comportamentos dos colaboradores, em alinhamento a uma abordagem baseada no mérito e aos valores organizacionais.

**Assunto:** Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento

A tradução em português é apenas de natureza informativa, para facilitar a compreensão dos papéis e responsabilidades

**Áreas de Aplicação**Perímetro: *Global*Função do Pessoal: *Pessoas e Organização*

Função de Serviço: -

Linha de Negócios: -

**5. Incentivar a livre expressão**

Promover um ambiente que incentive a livre expressão, estimule a criatividade e fomente a inovação. Dessa forma, os processos corporativos e de negócio tornar-se-ão mais eficazes, fortalecendo a capacidade da organização de responder de forma proativa e flexível aos desafios futuros.

**6. Avançar na *Accountability* da DEIB**

Promover e sustentar as políticas DEIB, assegurando a responsabilidade a nível individual e organizacional, e alcançando progressos mensuráveis rumo aos objetivos e aos indicadores-chave de desempenho (KPIs) de DEIB.

**7. Dar consistência a DEIB**

Integrar a DEIB aos processos e orientá-los por meio de uma abordagem de melhoria contínua, iniciando por aqueles que promovem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e que impactam o ciclo de vida profissional das pessoas, especialmente de determinados grupos.

**8. Iniciar Projetos Dedicados**

Implementar e desenvolver projetos e iniciativas direcionados e alinhados às dimensões DEIB, de modo a atender às necessidades reais do pessoal e refletir as prioridades e metas corporativas.

**9. Manter Canais Abertos para Feedback**

Receptividade ao feedback, conduzindo e participando de surveys, entrevistas e outras iniciativas destinadas a reunir informações e dados relevantes para o aprimoramento contínuo.

**10. Estimular o DEIB**

Estabelecer um compromisso corporativo com as partes interessadas externas da empresa – incluindo sindicatos e a opinião pública – com o objetivo de obter insights, endorsements, requisitos, certificações e referências às melhores práticas.

Seguir essas diretrizes demanda não apenas a capacidade organizacional, mas também a habilidade dos indivíduos e das partes interessadas corporativas em orientar o Grupo Enel para modelos impulsionados pela abordagem data-driven e por propósito. Esses modelos devem ser cada vez mais centrados na dimensão humana, contribuindo para uma jornada de ciclo de vida comprometida com a transição energética global rumo a um mundo melhor.

## 6. GOVERNANÇA E MELHORIA CONTÍNUA

O engajamento contínuo da gestão, a responsabilidade clara e consciente disseminada em todos os níveis com respeito aos comportamentos do dia a dia e a melhoria contínua dos principais processos internos – de acordo com a perspectiva DEIB – formam os três pilares da governança.

Para garantir a unidade das diretrizes DEIB do Grupo Enel, as Unidades de P&O Holding relevantes lideram a melhoria contínua da estratégia, das diretrizes e das políticas DEIB. Essas unidades supervisionam todo o processo DEIB de ponta a ponta, reunindo necessidades e requisitos em nível global, e monitorando, acompanhando e verificando o progresso e o alinhamento dos projetos e iniciativas DEIB implementados pelas Unidades Country em nível local.

A governança foca na melhoria contínua, fundamentada em uma escuta constante (por exemplo, por meio de survey globais), nas atividades dos Grupos de Recursos para Colaboradores (ERG - Employee Resource Groups) e no engajamento com outras partes interessadas externas.

**Assunto:** Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento

A tradução em português é apenas de natureza informativa, para facilitar a compreensão dos papéis e responsabilidades

**Áreas de Aplicação**Perímetro: *Global*Função do Pessoal: *Pessoas e Organização*

Função de Serviço: -

Linha de Negócios: -

Além disso, a governança da DEIB pode ser fortalecida em linha com oportunidades para obter certificações nacionais ou internacionais no âmbito DEIB ou tópicos relacionados (por exemplo, Igualdade de Gênero). Para garantir a unidade das diretrizes do Grupo Enel sobre a DEIB, essas escolhas são feitas em coordenação com a holding.

Todas as iniciativas e medidas para promover a DEIB e seus princípios serão implementadas em total conformidade com as leis e regulamentações nacionais de privacidade aplicáveis, sob a responsabilidade da Country Unit. A integração do compromisso do DEIB também será avaliada por meio de um processo mais amplo de devida diligência em Direitos Humanos do Grupo.

## 7. DIMENSÕES E PRIORIDADES

As seguintes dimensões definem a prioridade para ações e decisões relacionadas à DEIB e foram estabelecidas para assegurar, com sucesso, o compromisso em todos os níveis com os princípios gerais e as diretrizes de implementação da DEIB. Além disso, essas dimensões fomentam os Valores Corporativos da Enel – Confiança, Inovação, Proatividade, Flexibilidade e Respeito.

### 7.1 Parentalidade e cuidado

Políticas, projetos e iniciativas sobre parentalidade e cuidado têm como objetivo apoiar os colaboradores em seus papéis como pais – antes, durante e após o nascimento de seus filhos, bem como durante o período de crescimento deles – e como cuidadores de pais idosos. Além disso, os programas de parentalidade e cuidado compartilhados contribuem para a melhoria da produtividade no trabalho, promovem o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e fortalecem o senso de pertencimento.

### 7.2 Gerações

Políticas, projetos e iniciativas focados nas gerações têm o objetivo de promover a criação de valor e melhorar a atração, atendendo às necessidades específicas de cada faixa etária. O respeito, o diálogo e a troca intergeracional asseguram o fortalecimento de percursos de aprendizagem contínua ao longo da vida e impulsionam a evolução profissional.

### 7.3 Equidade de Gênero e Salarial

Políticas, projetos e iniciativas focados na equidade de gênero e salarial têm como objetivo promover o mérito, a transparência e a inclusão, assegurando oportunidades equivalentes e aumentando a representatividade feminina na força de trabalho. Abordar o desequilíbrio de gênero – também decorrentes de fatores como a baixa representatividade de estudantes do sexo feminino em áreas de STEM, os estereótipos de gênero e as dificuldades no equilíbrio entre trabalho e família – representa uma oportunidade para aprimorar os processos de desenvolvimento e gestão de pessoas.

### 7.4 Integração Cultural

Políticas, projetos e iniciativas voltados para a integração cultural têm como objetivo promover a inclusão de valores, conhecimentos e normas sociais, buscando harmonizar os comportamentos e as relações corporativas. A integração cultural facilita a superação de barreiras decorrentes da diversidade de etnias, tradições, crenças e experiências, bem como dos vieses e estereótipos. Dessa forma, ela amplia as oportunidades para a criação de valor tanto dentro quanto entre famílias profissionais globais, empresas e países.

### 7.5 Pessoas com diferentes habilidades, condições neurodivergentes, vulnerabilidades

**Assunto:** Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento

A tradução em português é apenas de natureza informativa, para facilitar a compreensão dos papéis e responsabilidades

**Áreas de Aplicação**Perímetro: *Global*Função do Pessoal: *Pessoas e Organização*

Função de Serviço: -

Linha de Negócios: -

Políticas, projetos e iniciativas focados em pessoas com diferentes habilidades, condições neurodivergentes ou vulnerabilidades têm como objetivo reconhecer o potencial das diversas perspectivas e necessidades individuais. A inclusão dessas pessoas possibilita a plena participação e contribuição de todos na vida corporativa, contribuindo para a missão do Grupo. Esse objetivo é alcançado por meio de ambientes de trabalho e processos acessíveis, ferramentas digitais e auxílios fundamentados nos princípios de design universal, além de uma escuta constante e suporte garantido em nível nacional.

**7.6 Orientação afetiva e identidade de gênero**

Políticas, projetos e iniciativas focados em orientação afetiva e identidade de gênero têm como objetivo construir um ambiente de trabalho livre de estereótipos, discriminação, bullying e assédio – tanto verbal quanto não verbal – e promover o uso de uma linguagem e comportamentos inclusivos e respeitosos. Além disso, assegurar processos neutros de desenvolvimento e gestão garante o pleno reconhecimento dos talentos e o valor das pessoas.

**8. INFORMAÇÃO, TREINAMENTO E COMUNICAÇÃO**

As políticas DEIB são objeto de iniciativas específicas de informação, treinamento e comunicação, tanto internas quanto externas. Comunicar os compromissos e os resultados alcançados ao longo do tempo estimula a melhoria contínua, fortalece a reputação corporativa e amplia o senso de pertencimento e a atratividade.

**9. CANAL DE DENÚNCIA E SISTEMA DE MEDIDAS DISCIPLINARES**

A Enel aplica os princípios de "whistleblowing" em relação a quaisquer violações confirmadas decorrentes de comportamentos (tolerância zero) ou do uso de linguagem inadequada ou prejudicial às políticas de diversidade, equidade, inclusão e pertencimento (DEIB).

Aqueles que suspeitarem de alguma violação podem recorrer ao canal de denúncias, conforme estabelecido no marco legal de proteção de denunciantes e na Política nº 18 – alinhada ao terceiro pilar dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, e especificada tanto na Política de Direitos Humanos quanto no Código de Ética da Enel.

Violações confirmadas podem levar a ações disciplinares de natureza contratual, aplicadas de acordo com os princípios da gradualidade e proporcionalidade, considerando a subjetividade da conduta e a presença de circunstâncias agravantes ou atenuantes nas situações específicas.

Nos casos mais graves, tais medidas podem resultar na rescisão da relação contratual. O sistema de medida disciplinar é implementado em conformidade com as disposições legais e contratuais de emprego vigentes a nível nacional.

**10. DIVULGAÇÃO DA CULTURA DATA-DRIVEN E SUSTENTABILIDADE**

Uma parte essencial da atividade DEIB da Enel é a transformação de fenômenos organizacionais específicos em números e tendências globais, os quais são monitorados constantemente.

A implementação do plano estratégico de ação é orientada por essa abordagem baseada em evidências e dados, que visa identificar, sempre que possível, ações valiosas para guiar as escolhas estratégicas corporativas.

**Assunto:** Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento

A tradução em português é apenas de natureza informativa, para facilitar a compreensão dos papéis e responsabilidades

**Áreas de Aplicação**Perímetro: *Global*Função do Pessoal: *Pessoas e Organização*

Função de Serviço: -

Linha de Negócios: -

Todas as informações qualitativas e quantitativas sobre DEIB devem ser gerenciadas em plena conformidade com as leis e regulamentos nacionais de privacidade aplicáveis.

Além disso, a área de Pessoas e Organização define metas e KPIs relacionados às questões de diversidade, equidade e inclusão, tanto em nível de Country quanto de Grupo, com o apoio da Sustentabilidade. Esses indicadores são incluídos no Plano de Sustentabilidade do Grupo e devidamente refletidos na divulgação de Sustentabilidade.

## 11. REFERÊNCIAS

### Referências dos Pilares do Grupo

- [Code of Ethics of Enel Group](#)
- [Enel Zero Corruption Tolerance Plan \(ZTC\)](#)
- [Human Rights Policy](#)
- [Organization and Management Model as per Legislative Decree No. 231/2001](#)
- [Enel Global Compliance Program \(EGCP\)](#)
- [Charter of the Person](#)
- Group Sustainability Plan
- [Organizational Procedure N. 777 External Recruiting](#)
- [Organizational Procedure N. 1814 Succession Plan Process](#)
- Policy N. 18 [Whistleblowing Policy](#);
- [Enel Statement against harassment](#);
- Policy N. 179 [Health and Wellbeing Policy](#);
- Policy N. 431 Workplace Harassment Policy;
- [Public Accessibility Statement](#);
- Policy N. 1142 [Digital Accessibility](#);
- OC N. 355 Comitato Guida sulla Parità di Genere

Esta Política apoia os seguintes tratados do Direito Internacional e Europeu, aplicando integralmente seus princípios fundadores:

- Os princípios do Pacto Global da ONU
- A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável
- Os Princípios para o Empoderamento das Mulheres
- A Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
- A Carta Internacional dos Direitos Humanos das Nações Unidas (ONU):
  - a Declaração Universal dos Direitos Humanos
  - b. Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos
  - c. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
- A Convenção Europeia dos Direitos Humanos
- A Declaração Tripartite da OIT sobre os Princípios Relativos às Empresas Multinacionais e à Política Social
- A Convenção nº 100 da OIT, sobre Remuneração Igual para Trabalhadores Homens e Mulheres para Trabalho de Igual Valor
- A Convenção nº 111 da OIT, sobre Discriminação no Emprego e Ocupação
- A Convenção nº 190 da OIT sobre Violência e Assédio
- A ISO 30415:2021 – Gestão de Recursos Humanos – Diversidade e Inclusão

**Assunto:** Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento

A tradução em português é apenas de natureza informativa, para facilitar a compreensão dos papéis e responsabilidades

**Áreas de Aplicação**Perímetro: *Global*Função do Pessoal: *Pessoas e Organização*

Função de Serviço: -

Linha de Negócios: -

## 12. POSICIONAMENTO DO PROCESSO ORGANIZACIONAL NA TAXONOMIA DO PROCESSO

Level 1 Process: People and Organization

Level 2 Process: Transformation

## 13. SIGLAS E DEFINIÇÕES

Siglas e palavras-chaves	Definição
Accountability	Termo em inglês que significa responsabilidade, prestação de contas, transparência e fiscalização. É um conceito da gestão empresarial que envolve práticas para que gestores se responsabilizem por suas ações.
Assédio	Comportamento ou linguagem indesejada que, intencionalmente ou não, resulta em ofensa, humilhação ou denegrimento.
Bem-estar	O bem-estar físico, psicológico e social.
Bullying	Intimidação sistemática, ou seja, a prática de atos de violência física ou psicológica contra uma ou mais pessoas, de forma intencional e repetitiva.
Country	País
Cuidador	Alguém que cuida de outra pessoa.
Data-driven	Orientado por dados
DEIB	Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento
Discriminação	Ausência de oportunidade e tratamento igualitários, realizada em decorrência de um julgamento ou classificação.
Diversidade	A amplitude das diferenças humanas abrange aspectos como raça, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação afetiva, idade, capacidade física ou atributos, sistema de valores religiosos ou éticos, origem nacional, entre outras características pessoais ou sociais.
Endorsement	Apoio, endosso
Equidade	Garantir o tratamento justo e equitativo de cada indivíduo, assegurando acesso igualitário às mesmas oportunidades.
Estereótipos	Um conjunto rígido de crenças socialmente compartilhadas e transmitidas que define como devem ser o comportamento, os papéis, as ocupações, os traços e a aparência física de uma pessoa, com base em seu gênero.
ERG (Employee Resource Group)	Trata-se de um grupo de afinidade formado no ambiente de trabalho, organizado em torno de interesses ou identidades compartilhadas, reconhecido pela Enel e em conformidade com as diretrizes desta Política.

**Assunto:** Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento

A tradução em português é apenas de natureza informativa, para facilitar a compreensão dos papéis e responsabilidades

**Áreas de Aplicação**

 Perímetro: *Global*

 Função do Pessoal: *Pessoas e Organização*

Função de Serviço: -

Linha de Negócios: -

Siglas e palavras-chaves	Definição
Human-to-Human	Human-to-Human (H2H) significa "humano para humano" em português.
Identidade de Gênero	O senso pessoal do próprio gênero.
Inclusão	É a prática de criar ambientes onde qualquer indivíduo ou grupo possa se sentir acolhido, respeitado, apoiado e valorizado.
Insights	Termo em inglês que significa "percepções" ou "compreensões" em português.
ISO 30415:2021 –Gestão de Recursos Humanos (Human Resources Management)	Diretriz de referência que orienta as organizações na integração dos princípios de valorização da diversidade e promoção da inclusão em seus sistemas de gestão.
KPIs	Sigla para "Key Performance Indicator", que em português significa "Indicador-Chave de Performance". São métricas que medem o desempenho de uma empresa, projeto ou departamento.
Neurodiversidade	Refere-se às diversas maneiras pelas quais o cérebro processa informações, destacando as diferenças cognitivas como um aspecto enriquecedor da diversidade humana.
Orientação afetiva	O padrão de atração emocional e romântica que um indivíduo sente pelos outros, abrangendo aspectos de relacionamentos sexuais e emocionais.
Pertencimento	O sentimento de ser aceito e se sentir confortável em um grupo, ambiente ou contexto, onde a pessoa se sente incluída, valorizada e conectada aos demais.
Princípios de Design Universal	Metodologia cujo objetivo fundamental é conceber e realizar espaços, produtos e serviços que sejam, por si só, acessíveis a todos. Em outras palavras, trata-se de aplicar o design para promover a diversidade humana, a inclusão social e a igualdade – conforme estabelecido na Declaração de Estocolmo EIDD©, 2004.
STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics)	Sigla para Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática.
Survey	Pesquisa online, enquete.
Unicidade	Um conjunto de características, visíveis e invisíveis, que definem cada pessoa.
Valores	Elementos-chave da cultura organizacional que reforçam sua identidade, orientam os comportamentos esperados dos seus colaboradores e a diferenciam de todas as demais organizações.
Welfare	Um conjunto de ações voltadas para a melhoria do bem-estar dos trabalhadores e de suas famílias, que se complementam à assistência social pública e são adaptadas ao contexto local dos países.