

Política de Assédio e Reclamação no Ambiente de Trabalho / Workplace Harassment and Grievance Policy

É política da Empresa proporcionar aos seus empregados um ambiente de trabalho positivo, cooperativo e não repressivo, livre de assédios, de discriminações ou retaliações.

Esta política reconhece que assédios, discriminação ou retaliação de qualquer tipo direcionado a um empregado, incluindo assédios de natureza sexual, são impróprios e não serão tolerados. A Empresa proíbe retaliação e discriminação ou assédio de empregados baseado em raça, cor, sexo, idade, religião, orientação sexual, incapacidade ou origem nacional. Conduta verbal, visual ou física que crie um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou ofensivo é um exemplo do tipo de conduta que é proibida por esta política. Exemplos de ações que possam constituir discriminação ou assédio em violação a esta política incluem epítetos, insultos ou estereotipagem negativa. Materiais impressos no local de trabalho que demonstram hostilidade em relação a um empregado por qualquer um dos motivos listados acima também são proibidos.

Quanto à proibição de assédio sexual de empregados, o assédio sexual foi definido como segue:

- Avanços sexuais indevidos, pedidos de favores sexuais e outras condutas físicas, verbais ou visuais baseadas em sexo, constituem assédio sexual quando (1) a submissão à conduta seja uma condição explícita ou implícita do emprego, (2) a submissão ou a rejeição da conduta é usada como base para uma decisão de emprego, ou (3) a conduta interfere de forma negativa com o desempenho do indivíduo no trabalho ou cria um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou ofensivo.

Cada empregado tem não somente o direito, mas também o dever, de comunicar conduta que ele ou ela acredita constituir assédio, discriminação ou retaliação. A Empresa não irá tolerar ou autorizar qualquer tipo de retaliação contra qualquer empregado que tenha feito um comunicado de boa fé sobre conduta que ele ou ela acredita possa constituir assédio, discriminação ou retaliação em violação a esta política.

Todos os empregados da Empresa tem a responsabilidade de ajudar a garantir que se evite a discriminação, o assédio e a retaliação. Se, como empregado da Empresa, você tiver sido sujeito a qualquer tipo de discriminação, assédio, ou retaliação, é sua responsabilidade notificar alguém que possa lidar com a questão. Qualquer reclamação sobre assédio, discriminação ou retaliação a/ou reclamação em geral de qualquer supervisor, gerente ou colega de trabalho deve ser comunicada imediatamente ao Hotline **0800 941 4114**, ou online em **chouest.ethicspoint.com**.

Os empregados que desejarem fazer uma reclamação enquanto estiverem no mar devem seguir os procedimentos apresentados a seguir. Esse procedimento permitirá que a reclamação seja feita diretamente ao Comandante da embarcação enquanto a embarcação estiver no mar.

It is the policy of Company to provide our employees with a positive, cooperative, non-coercive work environment that is free of harassment, discrimination or retaliation.

This policy recognizes that harassment, discrimination or retaliation of any kind directed at an employee, including harassment of a sexual nature, is improper and will not be tolerated. The Company prohibits retaliation and also discrimination or harassment of employees on the basis of race, color, gender, age, religion, sexual orientation, disability or national origin. Verbal, visual or physical conduct that creates an intimidating, hostile or offensive work environment is an example of the type of conduct that is prohibited by this policy. Examples of actions that may constitute discrimination or harassment in violation of this policy include epithets, slurs or negative stereotyping. Written materials in the workplace showing hostility toward an employee for any of the reasons listed above are also prohibited.

As to the prohibition of sexual harassment of employees, sexual harassment has been defined as follows:

- Unwelcomed sexual advances, requests for sexual favors, and other physical, verbal or visual conduct based on sex constitute sexual harassment when (1) submission to the conduct is an explicit or implicit term or condition of employment, (2) submission to or rejection of the conduct is used as the basis for an employment decision, or (3) the conduct unreasonably interferes with an individual's work performance or creates an intimidating, hostile or offensive working environment.

Each employee has not only a right, but also a duty, to report conduct which he or she believes may constitute harassment, discrimination or retaliation. The Company will not condone or authorize any kind of retaliation against any employee who has made a good faith report of conduct which he or she believes may constitute harassment, discrimination or retaliation in violation of this policy.

All employees of the Company are responsible for helping to ensure that we avoid discrimination, harassment and retaliation. If, as an employee of the Company, you have been subjected to any type of discrimination, harassment, or retaliation, it is your responsibility to notify someone who can address this issue. Any grievances regarding harassment, discrimination or retaliation and/or general grievances by any supervisor, manager or fellow employee should be immediately communicated to the Hotline **0800 941 4114**, or online at **chouest.ethicspoint.com**.

Those employees who want to make a complaint while at sea should follow the procedures set forth below. This procedure will allow the grievance to be made directly to the Master of the vessel while the vessel is at sea.

Se você for submetido a qualquer tipo de discriminação, assédio ou retaliação enquanto estiver no mar, você deve comunicar imediatamente a sua reclamação ao Comandante da embarcação. O Comandante registrará a reclamação por escrito e proverá uma cópia ao funcionário, comunicará a natureza da reclamação dentro de 24 horas para o Hotline, e deve reportar, investigar e responder à reclamação da melhor maneira segundo sua capacidade sob as circunstâncias. Assim que razoavelmente possível sob as circunstâncias, mas não ultrapassando 24 horas desde a hora em que a reclamação foi comunicada ao Comandante, ele/ela permitir acesso do empregado denunciante ao dispositivo de comunicação particular da embarcação que é usado para comunicações com a Empresa, para que o empregado denunciante possa entrar em contato de forma confidencial com o Hotline de Fraude e Abuso.

Se o Comandante for a pessoa ou uma das pessoas acusadas do assédio, da discriminação, ou retaliação, o Imediato será o recebedor designado da reclamação do empregado, e seguirá os procedimentos designados acima.

O indivíduo que receber a reclamação como descrito acima, deve proporcionar proteção ao empregado denunciante, que pode incluir transportar aquele empregado da embarcação, onde praticável sob as circunstâncias.

A Empresa responderá ainda a reclamações de assédio, discriminação ou retaliação, que foram feitas enquanto a embarcação estava no mar, dando continuidade à investigação da(s) reclamação(ões) se uma violação for encontrada, a Empresa irá garantir que a ação(ões) corretiva(s) e apropriada seja tomada em resposta à(s) reclamação(ões) quando do retorno da embarcação ao seu porto base.

Os funcionários que acreditarem que foram submetidos a uma violação desta política por um membro da administração ou um colaborador têm o direito de entrar em contato com a Comissão de Igualdade em Oportunidades de Trabalho (EEOC) para buscar informações ou para registrar uma acusação de discriminação, além disso a quaisquer recursos administrativos internos que possam ter em virtude de seu emprego em uma das Companhias.

A nossa política é de investigar todas as reclamações completamente e oportunamente, até o limite de onde for possível dentro da investigação completa, a Empresa manterá as reclamações confidenciais. Se uma investigação confirmar a ocorrência do assédio, da discriminação ou da retaliação, a Empresa tomará a ação corretiva apropriada, que pode incluir a demissão. Da mesma forma, acusações falsas podem resultar em ação disciplinar que pode levar até à demissão.

A Empresa considera qualquer tipo de relacionamento sexual entre funcionários uma clara violação de nossa filosofia de negócios e desta Política de Assédio e Reclamações no Local de Trabalho. Ambas as partes envolvidas no relacionamento estão violando nossa filosofia e política com relação à credibilidade, imparcialidade e exemplo. Se um relacionamento desse tipo se desenvolver, você deverá entrar em contato imediatamente com o Hotline (0800 941 4114), para analisar possíveis alternativas, como transferências. Isso não se aplica a funcionários legalmente casados entre si. O não cumprimento dos requisitos desta política pode resultar em ação disciplinar, até e incluindo rescisão.

If you have been subjected to any type of discrimination, harassment, or retaliation while at sea, you should immediately report your grievance to the Master of the vessel. The Master will record the grievance in writing and provide a copy to the employee, shall communicate within 24 hours Chouest Fraud and Abuse Hotline the nature of the grievance and shall report, investigate and respond to the complaint to the best of his/her ability under the circumstances. As soon as reasonably possible under the circumstances, but no later than 24 hours from the time that the grievance is reported to the Master, he/she shall provide the reporting employee with access to the vessel's particular communication device used to communicate with the Company, so that the reporting employee may confidentially contact the Chouest Fraud and Abuse Hotline.

If the Master is the person or one of the people accused of the harassment / discrimination / retaliation, the Mate will be the designated recipient of the employee's grievance and will follow the procedures designated above.

The individual who receives the grievance as stated above shall provide protection to the reporting employee, which may include providing that employee transportation from the vessel where practicable under the circumstances.

The Company will further respond to employee harassment, discrimination or retaliation grievances that were made while a vessel is at sea by continuing the investigation into the grievance(s) if a violation is found, the Company will ensure that appropriate, corrective action(s) is taken in response to the grievance(s) upon the vessel's return to home port.

Employees who believe that they have been subjected to a violation of this policy by a member of management or a co-employee have the right to contact the Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) to seek information or to file a charge of discrimination, in addition to any internal administrative remedies they may have by virtue of their employment with one of the Companies.

Our policy is to investigate all such grievance thoroughly and promptly, to the fullest extent practicable while keeping the grievance(s) confidential. If an investigation confirms the harassment, discrimination or retaliation has occurred, the Company will take appropriate corrective action, which may include termination. Likewise, false accusations may result in disciplinary action up to and including termination.

The Company views any type of sexual relationship between employees to be a clear violation of our business philosophy and this Workplace Harassment and Grievance Policy. Both parties involved in the relationship are violating our philosophy and policy with respect to credibility, fairness, and example setting. If a relationship of this type develops, you must immediately contact Hotline (0800 941 4114), to review possible alternatives, such as transfers. This does not apply to employees who are legally married to each other. Failure to abide by the requirements of this policy may result in disciplinary action, up to and including termination.

References

TYPE	TITLE	NUMBER
QA Document	Hotline	BRAM/MS/AXE/1018