

Declaração de Direitos Humanos

Atualizada em novembro de 2018

Introdução

A missão do Citi é fornecer de forma responsável serviços financeiros que permitam o crescimento e o progresso econômico. Na busca por essa missão, o Citi tem o potencial de impactar positiva e negativamente a proteção e o cumprimento de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, o que coloca sobre nós uma séria responsabilidade e cria uma oportunidade de colocar nossa [Missão e Proposta de Valor](#) em ação. Promover o respeito pelos direitos humanos envolve decisões complexas com resultados incertos, mas é uma tarefa que abraçamos e trabalhamos para implementar todos os dias.

O Citi emitiu uma Declaração sobre Direitos Humanos pela primeira vez em 2007, anunciando publicamente nosso apoio à proteção e cumprimento de direitos humanos em todo o mundo. Na busca por respeitar os direitos humanos, somos guiados por normas internacionais incorporadas na Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas e nos pactos relacionados¹, nas convenções centrais da Organização Internacional do Trabalho², e por nossa participação como signatários do Pacto Global das Nações Unidas. O Citi também apoia publicamente os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (“UN Guiding Principles”)³ desde seu endosso em 2011. Reportamos anualmente nosso progresso na abordagem dos direitos humanos no nosso [Relatório de Cidadania Global](#) e, em 2016, nos tornamos o primeiro banco dos Estados Unidos a fazer esse reporte adotando o Framework de Relatórios dos Princípios Orientadores.

Esta declaração fornece uma visão geral de como o Citi se esforça para cumprir sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos no que diz respeito aos nossos funcionários, fornecedores, clientes e consumidores, bem como nas comunidades afetadas por nossas operações, produtos e serviços. Nossa abordagem é implementada por meio das políticas e padrões descritos abaixo e da devida diligência e treinamento relacionados a direitos humanos. Nós avaliamos cuidadosamente a estratégia de cada país em que operamos de forma que o Citi possa fazer negócios ao mesmo tempo em que mantém elevados padrões éticos. Embora as leis de alguns países onde fazemos negócios possam diferir de algumas normas globais de direitos humanos, consistentes com os Princípios Orientadores da ONU, procuramos formas de promover o respeito aos direitos humanos na maior medida possível, mantendo-nos atentos aos contextos locais, na esperança de que possamos contribuir para elevar os padrões locais. Exploramos formas

¹ A Declaração Universal de Direitos Humanos foi adotada pelas Nações Unidas em 1948 e é amplamente considerada como o padrão da comunidade internacional para direitos humanos fundamentais. Os direitos que reconhece são implementados no direito internacional pelo Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (1966) e pelo Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966). Conforme explicado nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, também reconhecemos que outros instrumentos internacionais podem informar a responsabilidade de respeitar, especialmente aqueles que articulam os direitos de grupos vulneráveis.

² As convenções fundamentais da ILO abrangem a liberdade de associação e negociação coletiva, a eliminação do trabalho forçado e obrigatório, a eliminação da discriminação e a abolição do trabalho infantil.

³ Os Princípios Orientadores da ONU fornecem orientações sobre a implementação do “Quadro de Proteção, Respeito e Reparação” das Nações Unidas, incluindo o dever do Estado de proteger os direitos humanos, a responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos, e acesso a reparação. Também somos guiados pela responsabilidade corporativa de respeitar, conforme articulado nas Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais (2011) e nas orientações de implementação de *due diligence* relacionadas.

de melhorar nossa abordagem de respeito aos direitos humanos através do engajamento com diversos públicos em todo o mundo, incluindo nossos funcionários, reguladores, sociedade civil, investidores, instituições financeiras pares, clientes e consumidores.

Nossos principais riscos para os direitos humanos

As atividades de financiamento do Citi têm sido orientadas há muito tempo pelo princípio da precaução de “não causar danos”, uma abordagem que reflete substancialmente o apelo dos Princípios Orientadores para que as empresas evitem causar, contribuir ou estar diretamente ligadas a impactos adversos nos direitos humanos. Essa abordagem nos levou, em 2003, a estabelecer uma Política de Gestão Ambiental e de Risco Social (ESRM) interna que estabelece a metodologia para identificar e gerenciar (incluindo minimizar ou evitar sempre que possível) os riscos ambientais e sociais de nossos clientes em atividades financiadas, incluindo riscos de direitos humanos.

Com o tempo, atualizamos nossa Política de Risco Socioambiental para incluir um número crescente de “Áreas de Alta Cautela” que exigem maior diligência quando encontradas em transações de clientes (discutido abaixo em “Nossos Clientes”). Tratamos estas e outras questões que afetam nossos funcionários e clientes como os nossos principais riscos de direitos humanos, não só devido à gravidade dos potenciais danos e à escala dos potenciais impactos, mas também devido a sua natureza sistêmica e generalizada em nível global. Em linha com os Princípios Orientadores, nossa abordagem contínua de diligência prioriza a abordagem dos riscos com base em sua gravidade na comparação com outros riscos.

Além dos riscos relacionados às atividades dos nossos clientes, também identificamos uma série de riscos importantes em termos de direitos humanos que podem afetar potencialmente nossos funcionários e consumidores, incluindo riscos de discriminação nas práticas trabalhistas e no acesso a serviços financeiros e a necessidade de salvaguardar a privacidade das informações compartilhadas conosco por nossos clientes e nossos funcionários. Levamos essas questões muito a sério, conforme evidenciado por nossas políticas, procedimentos e programas de longa data que as abordam. Outros riscos sistêmicos aos direitos humanos são mais difusos e menos imediatamente visíveis, como os possíveis efeitos globais e de longo prazo das mudanças climáticas. O enfrentamento desse risco está na vanguarda dos nossos esforços mais amplos de sustentabilidade para mitigar os impactos da nossa pegada operacional global e das atividades dos nossos clientes, ao mesmo tempo em que aumentamos nosso envolvimento no financiamento ambiental e sustentável.

Escravidão Moderna

Em todas as nossas operações, em nossa cadeia de fornecimento e em nossas atividades de crédito, procuramos evitar o risco de ficarmos vinculados, através de nossas relações comerciais, a qualquer forma de escravidão moderna, incluindo trabalho forçado ou tráfico de seres humanos. Como empregador, instituímos as políticas refletidas em nosso [Código de Conduta](#) para promover o tratamento respeitoso de nossos funcionários. Os [Padrões para Fornecedores](#) e a [Declaração de Princípios do Fornecedor](#) do Citi comunicam nossa expectativa aos nossos fornecedores de que identifiquem e procurem prevenir práticas que constituam trabalho forçado ou tráfico de seres humanos, incluindo cobrança de taxas de recrutamento ilegais ou excessivas, pagamento insuficiente de salários, salários atrasados ou retidos, horas extras forçadas ou involuntárias que

excedam os limites legais e a retenção de documentos de identidade.

Além de nossas próprias operações e cadeia de fornecimento, avaliamos todos os clientes quanto aos riscos relacionados à escravidão moderna por meio de nosso [Programa Global de Combate à Lavagem de Dinheiro](#) e protocolos Know Your Client. Esses protocolos designam o tráfico de seres humanos como um dos tipos mais graves de riscos de crimes financeiros devido aos riscos de traficantes fazerem a lavagem de seus rendimentos ilícitos através de nossos produtos e serviços financeiros ou de nossas relações bancárias correspondentes. Também implementamos análises avançadas de dados através do nosso programa Far From Home para sinalizar fluxos de fundos que apresentem um risco elevado de estarem relacionados ao tráfico de seres humanos, para que possamos levar essas preocupações às autoridades legais responsáveis e tentar evitar a ocorrência de novas atividades ilícitas.

Além disso, alguns setores que financiamos ou dos quais adquirimos podem, em determinadas regiões, estar associados a uma elevada prevalência de indicadores de risco de tráfico de seres humanos ou trabalho forçado. O Citi não fornecerá financiamento quando nossa diligência indicar que o cliente está utilizando ativamente trabalho forçado ou formas prejudiciais ou exploradoras de trabalho infantil em suas próprias operações, ou se as forças de trabalho relevantes estiverem em risco de serem sujeitas ao tráfico de seres humanos. O Citi publica uma [Declaração anual](#) sobre seus esforços para combater a escravidão moderna em conformidade com o UK Modern Slavery Act (2015), que é aprovada pelos conselhos de administração de todas as entidades relevantes do Citi UK e por nosso conselho de administração global e assinada por nossa CEO.

Nossos Funcionários

Nossos funcionários refletem a notável variedade de culturas e perspectivas de nossos clientes nos países e jurisdições onde fazemos negócios – uma vantagem poderosa que combina insights globais com profundo conhecimento local e nos ajuda a impulsionar o crescimento e o progresso. O Citi acredita que nossos funcionários devem ser tratados com respeito e dignidade – um compromisso incorporado nas políticas e práticas de recursos humanos publicadas no nosso Código de Conduta, que está disponível publicamente em vários idiomas. Procuramos alinhar nossas políticas e práticas globais com as convenções fundamentais da ILO relativas ao trabalho infantil, ao trabalho forçado, à liberdade de associação, ao direito de organização e negociação coletiva, à igualdade de remuneração e à não discriminação na força de trabalho.

Liberdade de discriminação e promoção da diversidade no emprego

Nossas políticas estabelecem, entre outras coisas, que valorizamos e promovemos a diversidade da força de trabalho e não toleramos discriminação ou assédio ilegal com base em raça, sexo, gênero, gravidez, identidade ou expressão de gênero, cor, credo, religião, origem nacional, nacionalidade, cidadania, idade, deficiência física ou mental ou condição médica de uma pessoa, conforme definido na lei aplicável, informações genéticas, estado civil (incluindo parcerias domésticas e uniões civis, conforme definido e reconhecido pela lei aplicável), orientação sexual, cultura, ascendência, status familiar ou de cuidador, status militar, status de veterano, condição socioeconômica, condição de desemprego, condição de vítima de violência doméstica ou outra

base proibida por lei, independentemente de tais proteções individuais serem legalmente obrigatórias ou aplicadas de forma robusta nos países onde operamos.

Reconhecemos que, mesmo onde leis antidiscriminação existem e são aplicadas, a disparidade salarial entre homens e mulheres e a sub-representação de mulheres e de grupos minoritários na força de trabalho, especialmente nos níveis executivos mais altos, provaram ser problemas sociais persistentes que só podem ser superados através de uma vigilância constante. Nossa abordagem para tratar essas questões inclui análises globais de igualdade salarial e metas específicas de representação em toda a empresa para mulheres (em âmbito global) e funcionários negros (nos EUA), trabalhando no nível de vice-presidente e acima. Estamos trabalhando para atingir outras métricas importantes em outros grupos sub-representados.

Também estamos trabalhando para garantir que a diversidade seja adotada em todo o processo de contratação em todos os níveis da organização. Para contratações em nível de diretor administrativo e diretor, estamos comprometidos com listas de candidatos diversos e também nos esforçamos para diversificar os painéis de entrevistas para promover uma perspectiva mais ampla nas decisões de contratação. O Citi também disponibilizou treinamento sobre vieses inconscientes para todos os funcionários em todo o mundo, incluindo treinamento presencial separado para o CEO, a liderança sênior e aqueles na função de Recursos Humanos.

Comunicamos e incorporamos a abordagem do Citi em relação à diversidade e outros direitos humanos relacionados ao local de trabalho por meio de treinamento, reuniões de diversidade e atividades de nossos dez Grupos de Afinidade de funcionários diversos, que têm mais de 150 capítulos funcionando em todo o mundo.

Direitos de privacidade de nossos funcionários

O Citi leva a sério os direitos de privacidade dos seus funcionários, e nos esforçamos, através do nosso Programa Global de Privacidade, para respeitar os direitos de privacidade dos nossos funcionários, incorporando proteções para eles em nossas políticas internas. Da mesma forma, procuramos garantir que nossos funcionários sejam apoiados na manutenção de sua própria privacidade e da privacidade de outros através de treinamento e sensibilização sobre a importância do tratamento cuidadoso de seus próprios dados e daqueles de nossos clientes. A educação sobre como manter a conscientização sobre as ameaças à privacidade, em constante mudança e crescentes, está fortemente presente no compromisso do Citi com a privacidade.

Responsabilização com nossos funcionários

Espera-se que nossos funcionários respeitem esses padrões e nos ajudem a promover um ambiente de trabalho ético, seguro, respeitoso e inclusivo. Os funcionários são incentivados a levantar questões éticas, de discriminação, assédio ou retaliação através de qualquer um dos canais descritos em nosso Código de Conduta, incluindo nossa Hotline de Ética, para que as preocupações possam ser abordadas e resolvidas de forma eficaz. Também incentivamos a denúncia de todas as suspeitas de violação de leis, regulamentos ou regras aplicáveis ou violações de políticas ou procedimentos do Citi, e estamos comprometidos com a investigação completa, justa e oportuna das preocupações levantadas. A retaliação por levantar qualquer preocupação de boa-fé é estritamente proibida. Os líderes seniores de toda a empresa – incluindo nossos Líderes de Afinidade e nosso Comitê Operacional de Recursos Humanos (RH), entre outros – garantem

que nossos programas e políticas promovam nossa cultura de inclusão, e nosso Conselho de Administração analisa anualmente nosso progresso e objetivos. Para mais informações, consulte nosso Código de Conduta, a Seção de Talentos do nosso Relatório de Cidadania Global e nosso [Relatório de Talentos e Diversidade do Citi](#).

Nossos Fornecedores

O Citi se esforça para respeitar os direitos humanos em toda a sua cadeia de fornecimento, incentivando seus fornecedores a adaptarem suas práticas aos objetivos da Declaração de Princípios do Fornecedor do Citi e envidando esforços para fazer negócios com fornecedores cujos valores corporativos e desempenho sejam consistentes com os nossos. O Citi exige que os fornecedores respeitem os direitos humanos, proibindo o uso de trabalho forçado ou proveniente de tráfico e trabalho infantil prejudicial; impondo horários de trabalho razoáveis; respeitando a diversidade no local de trabalho; garantindo remuneração e benefícios justos; e proporcionando condições de trabalho saudáveis e seguras.

Vemos as relações com nossos fornecedores como uma oportunidade de compartilhar melhores práticas e de promover o aprendizado e a melhoria contínua sobre respeito a direitos humanos. Utilizamos nosso Questionário de Responsabilidade Corporativa (CRQ) para avaliar a adesão dos fornecedores à nossa Declaração de Princípios do Fornecedor para avaliar quão bem eles gerenciam uma série de questões, como gestão ambiental, direitos humanos, práticas trabalhistas, diversidade e saúde e segurança. Nossa rede de Champions Globais nos ajuda a adaptar o CRQ às culturas e normas comerciais locais, e traduzimos o CRQ para 14 idiomas para facilitar o preenchimento dos fornecedores e permitir conversas produtivas de acompanhamento. Esse engajamento pode incluir o diálogo presencial com fornecedores que estejam abaixo dos nossos limites de desempenho. Através do nosso engajamento, delineamos as etapas necessárias para que eles melhorem suas pontuações dentro de um ano.

Se a melhoria necessária não for alcançada dentro desse ano, escalamos para determinar se o contrato deve ser descontinuado. Para garantir uma abordagem consistente e compreensão do processo do CRQ e avaliação de fornecedores, oferecemos treinamento para nossos funcionários.

Nossa cadeia de fornecimento também apresenta uma oportunidade importante para utilizar nossa escala global para promover simultaneamente a diversidade e o crescimento econômico e o progresso para empresas pertencentes a minorias, especialmente para empresas localizadas em mercados em desenvolvimento. O Programa de Diversidade de Fornecedores do Citi foi criado para dar o máximo de oportunidades a parceiros diversos que atendam aos nossos padrões de compras e contratuais, criando relações comerciais mutuamente benéficas com fornecedores diversos que fortalecem as comunidades que atendemos e criam valor para nossos acionistas. Para mais informações sobre o progresso anual desses esforços, consulte nosso site [Enterprise Supply Chain](#) e a seção sobre Responsible Sourcing do nosso Relatório de Cidadania Global.

Nossos clientes de varejo

Nosso negócio afeta a vida de clientes e potenciais clientes de inúmeras maneiras que podem melhorar suas vidas e empoderá-los, mas que podem trazer o risco de impactar seus direitos, incluindo o risco de discriminação sobre quem recebe nossos serviços financeiros e riscos aos direitos de privacidade através de nossa coleta de dados. Através de suas políticas, procedimentos

e programas, o Citi se esforça para evitar impactos nos direitos de nossos clientes e potenciais clientes nessas áreas.

Prevenção da discriminação

Levamos a sério nossa responsabilidade de não negar aos clientes acesso a financiamento com base em raça, religião, gênero, orientação sexual ou condição socioeconômica. Também nos esforçamos para garantir que todos os nossos produtos e serviços sejam acessíveis e projetados para atender às diversas necessidades de nossos clientes, incluindo as necessidades linguísticas das populações diversas que atendemos e as necessidades das pessoas com deficiência.

Apoiando um padrão de vida adequado e o direito à propriedade

Uma forma fundamental de apoiarmos os direitos humanos é através do acesso a serviços financeiros, que apoiam diretamente o direito a um nível de vida adequado, incluindo moradia e direito à propriedade. Apoiamos o fornecimento e o acesso à moradia acessível para uma série de populações vulneráveis que necessitam de proteção especial desses direitos, incluindo residentes de baixa renda, idosos, pessoas com deficiência, pessoas em situação de rua e veteranos. Para mais informações sobre esses esforços e nosso progresso anual, consulte nosso Relatório de Cidadania Global.

Respeitando os direitos de privacidade dos nossos clientes

As ameaças cada vez maiores de uma série de agentes mal-intencionados em todo o mundo para obter dados pessoais e informações financeiras sensíveis tornam o potencial de violação de dados um risco elevado que gerenciamos como prioridade máxima para evitar a violação dos direitos de privacidade dos nossos clientes e potenciais clientes. Da mesma forma, priorizamos a coleta, o uso e o processamento justos, éticos e legais das informações pessoais dos clientes, o que respeita os direitos de privacidade dos indivíduos e é essencial para construir confiança, fornecer os melhores serviços e alcançar nossos objetivos corporativos.

Respeitar os direitos dos nossos clientes individuais e potenciais clientes significa não apenas proteger seus dados, mas empoderá-los a se protegerem através de divulgações claras e transparentes sobre como utilizamos seus dados e como protegemos seus direitos de privacidade sobre os dados que confiam ao Citi. Para mais informações sobre como esses riscos são gerenciados por nosso Programa Global de Segurança da Informação e pelos Programas Globais de Privacidade, respectivamente, consulte nosso Código de Conduta e Relatório de Cidadania Global.

Nossos Clientes

Podemos potencialmente estar envolvidos em impactos positivos e negativos sobre direitos humanos através das nossas relações com os clientes. Nossa *due diligence* em termos de direitos humanos nas atividades dos clientes nos proporciona uma oportunidade de compartilhar melhores práticas em vários setores e de estabelecer parcerias com os nossos clientes para identificar, mitigar e prevenir potenciais impactos adversos nos direitos humanos. Acreditamos que esse engajamento acrescenta valor às relações com os nossos clientes, pois pode melhorar sua capacidade de respeitar os direitos humanos relacionados com questões críticas que afetam seus negócios e, em outros casos, pode nos ensinar sobre a evolução das melhores práticas em campo.

Compromissos e orientações de políticas

Nossa [Política de ESRM](#) — a base de nossa abordagem para tratar dos impactos reais ou potenciais aos direitos humanos através do financiamento das atividades dos nossos clientes — faz referência a padrões ambientais e sociais, incluindo os Princípios do Equador, os Padrões de Desempenho da IFC, os Princípios Orientadores da ONU, os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos e padrões específicos do setor, como a Mesa-Redonda sobre Óleo de Palma Sustentável e o Conselho de Manejo Florestal. A Política ESRM contém exigências de *due diligence* de direitos humanos consistentes com uma estrutura definida nos Princípios Orientadores das Nações Unidas.

Além disso, o Citi está sujeito a várias leis e regulamentações que exigem que conheçamos nossos clientes, e nós instituímos políticas e processos para evitar que nossos serviços sejam usados para fins impróprios, como lavagem de dinheiro ou outra atividade criminal, que podem estar associados a abusos dos direitos humanos, como tráfico humano. O Citi também está sujeito a leis e regulamentações que proíbem o comércio com determinados países, organizações e indivíduos. Tais leis, regulamentos e políticas internas do Citi sobre antissuborno, corrupção e cumprimento de sanções nos ajudam a determinar se é apropriado ou permitido estabelecer relações e transações com clientes. Para saber mais sobre nossa abordagem a essas questões, consulte nosso Código de Conduta e Relatório de Cidadania Global.

Due diligence aprimorada para Áreas de Alta Cautela

Uma equipe dedicada de especialistas em ESRM analisa todas as transações sujeitas à Política de ESRM para identificar riscos ambientais e sociais específicos que exijam maior diligência. Se a triagem identificar preocupações sobre a saúde, segurança ou proteção da comunidade, ou certas “Áreas de Alta Cautela” relacionadas a impactos aos direitos humanos, a transação receberá *due diligence* para compreender esses riscos, o que está sendo feito para evitá-los e, se não for possível evitá-los, como eles estão sendo mitigados e gerenciados de acordo com a evolução das melhores práticas. As Áreas de Alta Cautela de ESRM relacionadas com riscos aos direitos humanos incluem potenciais impactos a bens e patrimônios culturais; impactos potenciais a Povos Indígenas; aquisição de terras e reassentamento involuntário; proximidade do projeto a uma zona de conflito; proteções inadequadas dos trabalhadores, especialmente saúde e segurança ocupacional e liberdade de associação; presença de populações vulneráveis significativas, juntamente com um histórico de violações conhecidas aos direitos humanos relevantes para o setor; e migração interna de grandes forças de trabalho.

Ao avaliar um projeto em que essas questões sejam identificadas, quando necessário, contrataremos um consultor independente com conhecimentos relevantes para rever a abordagem de mitigação do patrocinador do projeto e os esforços para fornecer acesso a mecanismos operacionais de queixa e um processo para procurar soluções eficazes para os impactos. Para financiamento de projetos e empréstimos corporativos relacionados a projetos, quaisquer requisitos de mitigação de direitos humanos são incluídos como condição de financiamento, e monitoramos a implementação desses requisitos pelo patrocinador do projeto durante as fases de construção e operação. Em nosso relatório anual sobre direitos humanos em nosso Relatório de Cidadania Global, acompanhamos e reportamos o número agregado de transações em que as questões de

direitos humanos abrangidas por nossas Áreas de Alta Cautela foram identificadas durante a triagem e a contagem agregada de quantas dessas transações acabamos financiando depois que a *due diligence* nos permitiu compreender como os potenciais impactos seriam mitigados de forma satisfatória durante o desenvolvimento do projeto. O Citi apenas prossegue com transações que tenham impacto nessas áreas após uma avaliação minuciosa e criteriosa dos impactos e riscos, e da confirmação de que medidas de mitigação foram ou serão concebidas para cumprir as políticas e normas do Citi.

Ao realizar nossa *due diligence*, consideramos inestimável o papel desempenhado pela sociedade civil, incluindo os defensores dos direitos humanos, na amplificação das preocupações sobre as condições em campo. Reconhecemos que tais informações não podem fluir facilmente sem o reconhecimento e a aplicação dos direitos de liberdade de expressão e reunião para indivíduos e comunidades e que projetos não podem obter uma licença social duradoura para operar em meio a esforços para reprimir a defesa pública ou críticas, seja através de violência ou outras formas de intimidação. Nós nos esforçamos para expressar nossas preocupações sobre essas questões aos nossos clientes quando elas são identificadas em nossa *due diligence* de ESRM.

Aumentando nossa influência

Nem todas as transações permitem o mesmo nível de visibilidade sobre potenciais impactos adversos aos direitos humanos e, mesmo quando uma *due diligence* robusta é possível, nem todos os riscos são sempre visíveis ou evoluem para violações durante a fase de *due diligence*. A complexidade de diferentes transações e produtos financeiros e a falta de visibilidade perfeita das atividades dos clientes – especialmente quando fornecemos financiamento em nível empresarial – podem nos deixar com menos capacidade de garantir que os resultados do nosso engajamento sejam consistentes com os valores do Citi. Nesses casos, trabalhamos para melhorar a conscientização e as práticas comerciais de nossos clientes. Ou, se o histórico geral e o compromisso relativo de melhoria de um cliente não atenderem aos nossos padrões, encaminharemos o assunto à gerência sênior para reavaliar o relacionamento com o cliente - uma medida que levamos muito a sério, pois reconhecemos que o término do relacionamento pode ter uma série de ramificações, incluindo a remoção de qualquer influência que de outra forma poderíamos ter tido para melhorar as práticas ao longo do tempo através de um envolvimento construtivo.

Além disso, frequentemente nos deparamos com riscos sistêmicos endêmicos em determinados países e setores que não podem ser abordados adequadamente, uma transação por vez, e por isso procuramos aumentar nossa influência de várias formas. Para melhor determinar nossa exposição aos riscos existentes em todo o nosso portfólio, bem como compreender os riscos emergentes, participamos de iniciativas setoriais, como a Mesa-Redonda sobre Óleo de Palma Sustentável, e estabelecemos parcerias com bancos pares e com os nossos clientes para compartilhar melhores práticas.

Também iniciamos um processo de lista de observação pelo qual sinalizamos determinados clientes que apresentam riscos potencialmente graves para os direitos humanos ou outros impactos ambientais e sociais. Então, procuramos oportunidades para engajar proativamente com esses clientes sobre suas práticas e aconselhar sobre maneiras de melhorar.

Pessoas indígenas

Uma de nossas Áreas de Alta Cautela e questões relevantes de direitos humanos são os impactos potenciais para os povos indígenas, também conhecidos como primeiros povos, primeiras nações, povos aborígenes ou comunidades nativas. O Citi reconhece e respeita o tratamento histórico único e os direitos coletivos dos Povos Indígenas e entende que as línguas, crenças, valores culturais e terras dessas comunidades estão frequentemente sob ameaça, representando um grau mais elevado de vulnerabilidade do que outras comunidades afetadas por projetos. O Citi tratará as transações com cautela extra e realizará a *due diligence* aprimorada (que pode exigir uma Revisão Independente por um especialista social qualificado) quando os ativos da empresa puderem causar efeitos adversos para: uma área usada ou tradicionalmente reivindicada por uma comunidade indígena; a autopreservação da comunidade baseada em modos de vida tradicionais; ou sua utilização ou usufruto de patrimônio cultural crítico que seja essencial para sua identidade e/ou os aspectos culturais, cerimoniais ou espirituais de suas vidas. Com base nos esforços governamentais, esperamos que nossos clientes evitem infringir os direitos e proteções dos Povos Indígenas contidos na legislação nacional relevante, incluindo as leis que implementam as obrigações do país anfitrião ao abrigo do direito internacional. Globalmente, em empréstimos relacionados a projetos que envolvam reassentamento involuntário de comunidades indígenas, impactos significativos na terra e nos recursos naturais tradicionalmente utilizados pela comunidade, ou impactos significativos em patrimônio cultural crítico, espera-se que os patrocinadores do projeto se envolvam em consultas significativas com os Povos Indígenas diretamente afetados, com o objetivo de obter o Consentimento Livre, Prévio e Informado (FPIC)⁴.

Atividades proibidas

Embora nos esforcemos sempre para trabalhar com nossos clientes para identificar e mitigar impactos adversos aos direitos humanos, certos impactos são mais difíceis de gerenciar, evitar ou reparar. Assim, proibimos o financiamento de atividades de clientes que possam envolver trabalho forçado, tráfico de seres humanos ou trabalho infantil prejudicial em suas próprias operações. O Citi também não financiará diretamente a produção ou envio de munições cluster nem fará negócios com clientes de varejo e manufatura dos EUA que não cumpram nossa abordagem à venda responsável de armas de fogo. Para mais informações sobre nossa abordagem a essas questões, consulte nossa Política de ESRM.

⁴ Embora não exista uma definição universalmente aceita de FPIC, é bem aceito que ele compreende tanto um processo como um resultado através do qual autoridades governamentais e patrocinadores de projetos se envolvem em negociações de boa-fé com as comunidades indígenas afetadas pelo projeto para garantir sua participação significativa na tomada de decisões em relação aos impactos do projeto que os afetam, com foco na obtenção de acordo. O FPIC não exige unanimidade entre comunidades inteiras nem confere direitos de veto a indivíduos ou subgrupos ou exige que o cliente concorde com aspectos que não estão sob seu controle.

Acesso a remediação eficaz

Os Princípios Orientadores da ONU apelam aos governos e às empresas para que desempenhem seus respectivos papéis para garantir que vítimas de abusos de direitos humanos tenham acesso a soluções eficazes e, separadamente, apelam às empresas para que estabeleçam ou participem de mecanismos eficazes de queixas em nível operacional para a identificação precoce de possíveis danos.

Nossa abordagem de remediação pode assumir muitas formas, dependendo do tipo de impacto e da nossa relação com ele, e também acreditamos que o objetivo das remediações – restaurar as vítimas, tanto quanto possível, às suas vidas e ao gozo de seus direitos antes que tais direitos tenham sido violados – pode ser alcançado de várias maneiras, inclusive tomando medidas para ajudar a prevenir a recorrência de danos semelhantes.

Para impactos vinculados às nossas operações e papel como empregador, estabelecemos uma abordagem multicamadas para funcionários e outros, para escalar violações ou potenciais violações à lei, regulamentação, violações de políticas do Citi ou do nosso Código de Conduta, incluindo nossa Hotline de Ética global, que fornece cinco canais de comunicação para funcionários e terceiros, incluindo membros do público em geral, para relatar preocupações sobre comportamento antiético ao Escritório de Ética do Citi. Todas as preocupações são tratadas da forma mais confidencial possível, de acordo com a necessidade de investigar e resolver o assunto. As preocupações podem ser levantadas anonimamente ou com atribuição, sujeitas às leis e regulamentos aplicáveis.

Além disso, o Citi proíbe qualquer forma de retaliação contra qualquer pessoa que levante uma preocupação ou questão de boa-fé com relação a questões de ética, discriminação ou assédio; relate suspeitas de violação a outras leis, regulamentos ou políticas aplicáveis; ou participe de uma investigação subsequente de tais preocupações. Para mais detalhes, consulte nosso Código de Conduta.

Garantir o acesso a remediações eficazes é mais complexo quando se trata de impactos que podem ocorrer apesar dos melhores esforços envidados por nós ou por nossos clientes para evitá-los. Como instituição financeira, nossa relação com esses impactos pode ser definida de forma menos clara do que aqueles que ocorrem em nossas próprias operações, mas, no entanto, nos esforçamos para usar nossa influência para incentivar nossos clientes - especialmente quando se trata de financiamento de projetos - a terem as políticas corretas em vigor e canais disponíveis para permitir que as vítimas apresentem queixas, acompanhem as alegações e, quando apropriado, forneçam processos para oferecer remediações ou cooperem com as autoridades para garantir que remediações eficazes sejam fornecidas.

Governança

Nós revisamos a presente Declaração de Direitos Humanos periodicamente para refletir nosso aprendizado contínuo e melhores práticas emergentes entre nossos pares e clientes. A Declaração é aprovada pela gerência sênior e revisada pelo [Comitê de Nomeação, Governança e Assuntos](#)

[Públicos do Conselho de Administração do Citi](#), que recebe relatórios da gerência e aconselha sobre as políticas e programas de sustentabilidade da empresa, incluindo direitos humanos. Nós fazemos comunicações internas e externas sobre direitos humanos, e conduzimos treinamentos para funcionários conforme necessário sobre nossa abordagem de direitos humanos e políticas relacionadas. Conversamos com vários stakeholders sobre questões relacionadas a direitos humanos, e reportamos nosso progresso em nosso [Relatório de Cidadania Global](#) anual e em nosso [website](#).