

## Declaração de Direitos Humanos

Atualizado em abril de 2014

### Introdução

O Citi apoia a proteção e a elevação dos direitos humanos em todo o mundo, e é guiado por princípios fundamentais de direitos humanos, como os dispostos na Declaração Internacional de Direitos Humanos das Nações Unidas<sup>[1]</sup> e na Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (“ILO Declaration”)<sup>[2]</sup>. O Citi também é signatário do Pacto Global das Nações Unidas. O Citi apoia os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas<sup>[3]</sup> (“UN Guiding Principles”), incluindo a responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos. Nosso apoio a esses princípios fundamentais se reflete em nossas políticas e ações em relação a nossos funcionários, fornecedores, clientes e comunidades nos países nos quais atuamos.

O Citi tem aproximadamente 200 milhões de contas correntes e 250.000 funcionários, e possui operações em mais de 100 países. Como uma instituição financeira global, o Citi pode impactar os direitos humanos como empregador e pode ter influência nos direitos humanos através de suas relações de negócios com clientes e fornecedores. Nós estabelecemos um conjunto de políticas e padrões, descritos abaixo, que refletem a missão do Citi de permitir o progresso e nossos [princípios-chave](#) de Propósito Comum, Finanças Responsáveis, Liderança e Engenhosidade. Através dessas políticas e padrões e da *due diligence* relacionada, o Citi busca implementar sua responsabilidade de direitos humanos no que se refere a seus funcionários, fornecedores, clientes, comunidades e países nos quais atua.

### Nossos Funcionários

O Citi acredita que todo funcionário deve ser tratado com respeito e dignidade e trabalhar em um ambiente livre de assédio e discriminação. Somos guiados por princípios como aqueles contidos na ILO Declaration.

O compromisso do Citi de respeitar os direitos humanos no ambiente de trabalho se manifesta em nosso [Código de Conduta](#) e políticas e práticas de recursos humanos. Essas políticas declaram, entre outras coisas, que nós valorizamos e promovemos a diversidade do quadro de funcionários e não toleramos discriminação ou assédio. Nós mantemos um ambiente de trabalho ético que reflete os valores fundamentais de nossa empresa, e oferecemos um local de trabalho seguro. Também comunicamos a posição do Citi sobre direitos humanos a nossos funcionários, e esperamos que nossos funcionários respeitem esses padrões.

Nossos funcionários têm acesso a uma [Hotline de Ética](#), através da qual dúvidas, perguntas e queixas podem ser levantadas e resolvidas de forma eficaz. Incentivamos fortemente que nossos funcionários levantem questões de ética, discriminação ou assédio, e que denunciem supostas violações de leis, regulamentos e políticas aplicáveis. A retaliação pelo levantamento dessas questões de boa-fé é proibida.

---

[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.

[2] A Declaração da Organização Internacional do Trabalho inclui oito convenções centrais relacionadas à liberdade de associação e acordos coletivos, eliminação de trabalho forçado ou compulsório, eliminação da discriminação e abolição do trabalho infantil.

[3] Os Princípios Orientadores das Nações Unidas fornecem orientação sobre a implementação do Marco das Nações Unidas “Proteger, Respeitar e Remediar”: O dever do Estado de proteger os direitos humanos; a responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos; e acesso a mediação.

## Nossos Fornecedores

O Citi se esforça para respeitar os direitos humanos através de sua cadeia de fornecimento, incentivando ações que sejam consistentes com e ampliem os objetivos da [Declaração do Citi de Princípios do Fornecedor](#), e usando fornecedores cujos valores corporativos sejam consistentes com os nossos. Especificamente, o Citi incentiva os fornecedores a seguir melhores práticas nas áreas de emprego de livre escolha; prevenção do trabalho infantil; horários de trabalho; respeito no local de trabalho; salários e benefícios; e saúde e segurança. Vemos as relações com nossos fornecedores como uma oportunidade de compartilhar melhores práticas e de promover o aprendizado e a melhoria contínua com relação a direitos humanos.

## Nossos Clientes

O Citi procura fazer negócios com clientes que compartilhem nossos valores sobre os direitos humanos. Nós nos esforçamos para conduzir a *due diligence* adequada com clientes, a fim de manter altos padrões éticos e proteger nossa franquia. Através do relacionamento com nossos clientes podemos compartilhar melhores práticas, o que acreditamos que amplie o respeito aos direitos humanos ao redor do mundo.

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, que podem estar associados a abusos dos direitos humanos fundamentais, como tráfico humano. O Citi também está sujeito a leis e regulamentações que proíbem o comércio com determinados países, organizações e indivíduos. Tais leis, regulamentações e políticas internas do Citi nos ajudam a determinar se é apropriado ou permitido criar relacionamentos ou transações com clientes.

O status do Citi como banco global nos dá oportunidades de promover a responsabilidade ambiental e social ao redor do mundo, e nós respeitamos os direitos humanos através dos compromissos de nossos clientes e através da *due diligence* que executamos em relação às transações. O Citi desenvolveu políticas internas como a [Política de Gestão Ambiental e de Risco Social \(ESRM\)](#), que contém padrões ambientais e sociais, incluindo os Princípios do Equador, e é um importante componente de nossa abordagem de direitos humanos. A Política ESRM contém certas exigências de *due diligence* de direitos humanos consistentes com uma estrutura de *due diligence* definida nos Princípios Orientadores das Nações Unidas.

### *Comunidades e Stakeholders*

Segundo nossa Política ESRM e os Princípios do Equador, questões relacionadas à comunidade e direitos humanos são abordadas, quando relevante, em uma documentação de Avaliação Ambiental e Social do cliente.<sup>[4]</sup>

---

[4] Em circunstâncias limitadas de alto risco, pode ser apropriado para o cliente complementar sua documentação de Avaliação Ambiental e Social com *due diligence* específica de direitos humanos.

Questões específicas da comunidade que possam surgir durante nossa *due diligence* transacional incluem proteção da saúde e da segurança da comunidade; proteção de propriedade e herança cultural; aquisição de terras e reassentamento involuntário; engajamento de stakeholders e mecanismos de queixas para comunidades afetadas, incluindo grupos desprivilegiados ou vulneráveis; e Consentimento Livre, Prévio e Informado (FPIC)<sup>[5]</sup> para projetos com impacto negativo sobre povos indígenas em mercados emergentes, de forma consistente com os Princípios do Equador. Também analisamos o potencial para riscos de conflitos relacionados a projetos. Em transações relevantes cobertas por ESRM, trabalhamos com clientes através de nossos processos de *due diligence* a fim de garantir a disponibilidade de acesso a mecanismos de queixas e de um processo para buscar remediação eficaz. Além de certas salvaguardas relacionadas às questões acima, a Política de ESRM do Citi tem uma proibição específica a formas prejudiciais ou exploradoras de trabalho forçado e trabalho infantil.

### **Países nos quais atuamos**

Com operações em mais de 100 países, o Citi está bem posicionado para ser uma influência construtiva para os direitos humanos nos países nos quais fazemos negócios. Reconhecemos que as leis de alguns países nos quais atuamos são diferentes dos padrões globais de direitos humanos apontados acima. Nesses casos, buscamos formas de promover o respeito aos direitos humanos de forma consistente com nossas próprias políticas e padrões internos globais, ao mesmo tempo em que permanecemos cientes do contexto local. Ao mesmo tempo, estamos cientes de que nosso exemplo pode ajudar a elevar os padrões locais nos mercados onde fazemos negócios. 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.

Nós revisamos a presente Declaração de Direitos Humanos periodicamente para refletir o aprendizado contínuo e melhores práticas emergentes. 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 e em nosso [website](#).

---

[5] Não há uma definição universalmente aceita de FPIC. Com base em negociações de boa-fé entre o cliente e comunidades indígenas afetadas, o FPIC se baseia em e expande o processo de Consulta e Participação Informada, garante a participação significativa de povos indígenas na tomada de decisões, e se concentra em atingir um acordo. O FPIC não exige unanimidade, não confere direitos de veto a indivíduos ou subgrupos, e não exige que o cliente concorde com aspectos que não estão sob seu controle. Elementos de processo para atingir o FPIC são encontrados no IFC Performance Standard 7.