

Data de publicação: 30/06/2025

Código do Documento: IIL.PPDH. INI.001 – R1.1

Data da última revisão: 02/09/2025

REVISADO POR: FCO. FABIANA COELHO

ELABORADO POR: CMGB- GLAUDER HOLANDA

APROVADO POR: FLÁVIO GIL B.BARROS

PAG: 1/7

SUMÁRIO

1. Apresentação	2
1.1 Objetivo da Política	2
1.2 Abrangência e Princípios.....	2
1.3 Vigência.....	2
1.4 Área técnica responsável pela política	2
2. Conceitos e Definições	2
3. Referencial.....	3
4. DIRETRIZES E BOAS PRÁTICAS PARA COIBIR A NÃO ADERÊNCIA.....	3
4.1. Due Diligence em Direitos Humanos (DDDh) – Identificação e Mitigação de Riscos	4
4.2. Diretrizes Trabalhistas e Antidiscriminação	4
4.3. Due Diligence na Cadeia de Suprimentos	4
5. TREINAMENTO, COMUNICAÇÃO E MONITORAMENTO	5
5.1. Conscientização e Treinamento	5
5.2. Acompanhamento e Transparência.....	5
6. CANAIS DE COMUNICAÇÃO E CONSEQUÊNCIAS	5
6.1. Canal de Conduta para Denúncias (Mecanismo de Reclamação).....	5
6.2. Reparação e Remediação.....	5
7. CONSEQUÊNCIAS	5
13. EXCEÇÕES.....	6

LÍTICA CORPORATIVA DE DIRETOS HUMANOS

Programa de Conscientização Interna

1. Apresentação

A presente Política Corporativa de Compliance e Integridade estabelece princípios, diretrizes, responsabilidades e procedimentos destinados a promover o cumprimento das leis, regulamentos e normas internas aplicáveis às atividades da Organização, assegurando uma atuação íntegra, ética, transparente e responsável.

1.1 Objetivo da Política

Estabelecer as diretrizes e os compromissos da INACE IATES para respeitar, conscientizar e promover os Direitos Humanos em conformidade com as legislações nacionais (incluindo a Constituição Federal Brasileira) e os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Estado brasileiro, como o Pacto de San José da Costa Rica (Convenção Americana sobre Direitos Humanos).

1.2 Abrangência e Princípios

Aplica a todos os colaboradores (próprios e terceirizados), membros da administração, fornecedores, parceiros de negócio e a todos os grupos específicos envolvidos direta ou indiretamente nas atividades da INACE IATES, incluindo a cadeia de suprimentos.

1.3 Vigência

Esta Política entra em vigor na data de sua publicação e terá prazo indeterminado, com revisão periódica a cada 12 meses ou sempre que necessário.

1.4 Área técnica responsável pela política

A área Recursos Humanos (RH) é a responsável pela implementação, monitoramento e atualização desta Política.

2. Conceitos e Definições

Para fins desta Política, serão considerados para a Programa de conscientização interna:

- **Assédio Moral:** Exposição de colaboradores a situações humilhantes, constrangedoras, repetitivas e prolongadas que desestabilizam emocionalmente ou profissionalmente.
- **Assédio Sexual:** Conduta de natureza sexual não desejada (física, verbal ou gestual) com o objetivo de constranger ou obter vantagem.
- **Cadeia de Suprimentos / Valor:** Conjunto de todas as atividades e entidades (fornecedores, parceiros) que fornecem insumos ou serviços à INACE IATES. A responsabilidade por DH da empresa estende-se a esta cadeia.

Data de publicação: 30/06/2025

Código do Documento: IIL.PPDH. INI.001 – R1.1

Data da última revisão: 02/09/2025

REVISADO POR: FCO. FABIANA COELHO

ELABORADO POR: CMGB- GLAUDER HOLANDA APROVADO POR: FLÁVIO GIL B.BARROS PAG: 3/7

- **Direitos Humanos (DH):** Direitos e liberdades fundamentais inerentes a todos os seres humanos (sem discriminação), baseados na Constituição Federal, Declaração Universal e no Pacto de San José da Costa Rica.
- **Devida Diligência em DH (DDDh):** Processo contínuo para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas sobre impactos adversos (reais ou potenciais) aos DH nas operações e relações comerciais da empresa.
- **Discriminação:** Qualquer distinção, exclusão ou restrição que anule ou prejudique o gozo dos Direitos Humanos, baseada em raça, sexo, religião, idade, orientação sexual, deficiência, etc.
- **Grupos em Situação de Vulnerabilidade:** Indivíduos ou grupos mais suscetíveis a violações de Direitos Humanos devido a fatores como identidade, condição social ou econômica (ex: mulheres, PCDs, trabalhadores terceirizados).
- **Mecanismo de Reparação / Remediação:** Processo (formal ou informal) pelo qual vítimas de impactos adversos causados ou contribuídos pela INACE IATES podem buscar correção ou reparação.
- **Pacto de San José da Costa Rica:** Tratado internacional que protege os Direitos Humanos nas Américas, servindo como base legal para o compromisso da INACE IATES.
- **Trabalho Análogo à Escravidão / Forçado:** Qualquer trabalho ou serviço exigido sob ameaça ou coação, que inclua condições degradantes, jornada exaustiva, servidão por dívida ou restrição de locomoção.
- **Reparação Integral:** Ação corretiva que visa restaurar a situação da vítima ao estado anterior à violação, podendo incluir restituição, reabilitação, compensações e garantias de não repetição.
- **Mecanismo de Reparação / Remediação:** Processo (formal ou informal) pelo qual vítimas de impactos adversos causados ou contribuídos pela INACE IATES podem buscar correção ou reparação.

3. Referencial

Esta Política está fundamentada nos seguintes instrumentos:

- Constituição Federal da República Federativa do Brasil.
- Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU).
- Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica).
- Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGPs).
- Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), especialmente aquelas relativas a trabalho forçado, trabalho infantil e liberdade de associação.

4. DIRETRIZES E BOAS PRÁTICAS PARA COIBIR A NÃO ADERÊNCIA

O compromisso da INACE IATES será executado através de um sistema de Due Diligence, composto por ações concretas de prevenção e monitoramento:

Data de publicação: 30/06/2025

Código do Documento: IIL.PPDH. INI.001 – R1.1

Data da última revisão: 02/09/2025

REVISADO POR: FCO. FABIANA COELHO

ELABORADO POR: CMGB- GLAUDER HOLANDA

APROVADO POR: FLÁVIO GIL B.BARROS

PAG: 4/7

4.1. Due Diligence em Direitos Humanos (DDDH) – Identificação e Mitigação de Riscos

- **Mapeamento de Riscos:** Realizar anualmente uma Análise Periódica de Riscos para identificar e classificar os impactos adversos reais e potenciais aos Direitos Humanos em suas operações e cadeia de suprimentos, priorizando grupos em situação de vulnerabilidade (cite: 1.1., 2.2.).
- **Consulta às Partes Interessadas:** O processo de avaliação de riscos deve incluir a consulta substancial e o envolvimento de grupos potencialmente afetados (empregados, comunidades, sindicatos), garantindo a legitimidade do processo.
- **Planos de Ação e Mitigação:** Elaborar e implementar Planos de Ação Corretiva (PAC) específicos para mitigar os riscos identificados, com base nos indicadores qualitativos e quantitativos.

4.2. Diretrizes Trabalhistas e Antidiscriminação

- **Prevenção Absoluta:** Proibição e combate rigoroso ao trabalho infantil e ao trabalho análogo à escravidão, estendendo-se a todos os elos da cadeia de valor (cite: 2.2.).
- **Ambiente de Trabalho:** Proporcionar condições dignas, seguras e saudáveis, conforme as normativas nacionais de SST e as convenções da OIT (cite: 4.3.).
- **Equidade e Inclusão:** Promover a diversidade e garantir a igualdade de oportunidades no acesso, remuneração e ascensão. A INACE IATES adota a política de Tolerância Zero contra qualquer forma de discriminação, assédio moral ou sexual (cite: 1.2.).
- **Liberdade de Associação:** Respeitar integralmente o direito de livre associação e de negociação coletiva dos colaboradores.

4.3. Due Diligence na Cadeia de Suprimentos

- **Cláusulas Contratuais Vinculantes:** Adotar um Código de Conduta para Fornecedores com cláusulas vinculantes de DH (incluindo trabalho forçado, infantil e antidiscriminação). Estas cláusulas devem prever o direito de auditoria e a aplicação de sanções em caso de não conformidade.
- **Monitoramento Baseado em Risco:** Classificar fornecedores por risco, exigindo Questionários de Autoavaliação (SAQs) para riscos baixos e Auditorias Éticas (ex: SMETA, WRAP) para fornecedores de alto risco (cite: 3.3.).

Desenvolvimento: Em casos de não conformidade que não sejam de gravidade máxima, a empresa incentivará e monitorará o desenvolvimento do fornecedor por meio de Planos de Ação Corretiva (PAC).

Data de publicação: 30/06/2025

Código do Documento: IIL.PPDH. INI.001 – R1.1

Data da última revisão: 02/09/2025

REVISADO POR: FCO. FABIANA COELHO

ELABORADO POR: CMGB- GLAUDER HOLANDA

APROVADO POR: FLÁVIO GIL B.BARROS

PAG: 5/7

5. TREINAMENTO, COMUNICAÇÃO E MONITORAMENTO

5.1. Conscientização e Treinamento

A área técnica responsável promoverá atividades de conscientização e treinamentos periódicos sobre Direitos Humanos, Devida Diligência, Código de Conduta, combate ao assédio e discriminação, garantindo que todos os colaboradores e a administração conheçam e pratiquem seus preceitos.

5.2. Acompanhamento e Transparência

A INACE IATES fará o acompanhamento contínuo da eficácia de suas ações e publicará um Relatório de Transparência (ou similar) anual, comunicando como os riscos estão sendo enfrentados e os resultados dos mecanismos de remediação (cite: 1.3.).

6. CANAIS DE COMUNICAÇÃO E CONSEQUÊNCIAS

6.1. Canal de Conduta para Denúncias (Mecanismo de Reclamação)

A INACE IATES disponibilizará um Canal de Conduta (Denúncias) público e acessível para o recebimento de reclamações e/ou denúncias de violação de Direitos Humanos de qualquer natureza (cite: 6.5.).

Acessibilidade e Legitimidade: O Canal garantirá a confidencialidade e o anonimato dos relatos, com um fluxo de atendimento e resposta público e transparente.

Proibição de Retaliação: É estritamente proibida qualquer forma de retaliação, represália ou sanção contra qualquer pessoa que utilize, de boa-fé, o Canal de Conduta para relatar suspeitas ou violações (cite: 2.2.).

6.2. Reparação e Remediação

Caso seja comprovado que a INACE IATES causou ou contribuiu para um impacto adverso de Direitos Humanos, a empresa se compromete a prover ou cooperar com mecanismos legítimos de Reparação Integral à vítima, que pode incluir, mas não se limitar a: restituição, reabilitação, compensações econômicas e garantias de não repetição (cite: 2.2., 4.3.).

7. CONSEQUÊNCIAS

A violação desta política por colaboradores sujeitará o infrator às medidas disciplinares previstas no Código de Conduta e na Política de Consequências da INACE IATES, que podem incluir advertências, suspensões e, nos casos mais graves, rescisão por justa causa. O Canal de Conduta (Denúncias) deve garantir proteção contra qualquer forma de retaliação àqueles que, de boa-fé, reportarem não conformidades, reforçando um dos principais indicadores de eficácia dos processos institucionais.

Data de publicação: 30/06/2025

Código do Documento: IIL.PPDH. INI.001 – R1.1

Data da última revisão: 02/09/2025

REVISADO POR: FCO. FABIANA COELHO

ELABORADO POR: CMGB- GLAUDER HOLANDA

APROVADO POR: FLÁVIO GIL B.BARROS

PAG: 6/7

13. EXCEÇÕES

Situações relacionadas à violação dos Direitos Humanos fundamentais (como Trabalho Análogo à Escravidão, Trabalho Infantil ou Assédio) não são passíveis de exceção, devendo ser tratadas imediatamente pelo Canal de Conduta e resultando nas consequências cabíveis.

Para todas as situações excepcionais e/ou não contempladas expressamente nesta Política, caberá ao comitê de Ética e/ou Compliance da INACE IATES tomar a decisão sobre a medida a ser adotada, solicitando, posteriormente, a sua avaliação e eventual inclusão nesta Política em sua próxima revisão periódica.

Revisão Documental

Versão	Data da Revisão	Descrição da Alteração	Data da Aprovação
1.1	02/09/2025	Inclusão dos Dados do Revisor Campo inicial da Política.	02/09/2025
1.1	02/09/202	Inclusão 3.1. Combate à Corrupção e Suborno (Anticorrupção)	02/09/2025
...	...	...	...

Cientifique-se e cumpra-se.

Fortaleza, 02 de setembro de 2025.

Aprovação

Nome	Assinatura	Data
Flávio Gil Bezerra Barros	 Flávio Gil Bezerra de Barros	02/09/2025
Flávia Maria Gradvohl Bezerra de Barros	 INACE IATES LTDA	02/09/2025
Robert Gil Gradvohl Bezerra	 Robert Gil Bezerra INACE IATES LTDA	02/09/2025

Data de publicação: 30/06/2025

Data da última revisão: 02/09/2025

ELABORADO POR: CMGB- GLAUDER HOLANDA

Código do Documento: IIL.PPDH. INI.001 – R1.1

REVISADO POR: FCO. FABIANA COELHO

APROVADO POR: FLÁVIO GIL B.BARROS PAG: 7/7