

# POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS

**Na CLAM comprometemo-nos a promover, valorizar e proteger os direitos humanos, pois por meio deles que se materializa a dignidade humana!**

## 1. INTRODUÇÃO

A presente Política tem como objetivo estabelecer diretrizes sobre a promoção e respeito aos direitos humanos e princípios orientadores que devem nortear as atividades e relações da Clam com todas suas partes interessadas. Conceito de Direitos Humanos: conjunto de direitos estabelecidos pelas nações por meio da Declaração Universal dos Direitos Humanos que visam promover a dignidade, liberdade, igualdade e o valor da pessoa humana, inerentes à condição humana, sendo no Brasil corroborado pela Constituição Federal de 1988.

Reconhecemos a importância dos direitos humanos e nos comprometemos em promover, assegurar e respeitar esses direitos, visando o bem-estar coletivo e o desenvolvimento sustentável.

Nos orientamos com base nas melhores práticas estabelecidas por iniciativas internacionais de direitos humanos, tais como:

- Princípios consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos;
- Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos;
- Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU;
- Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU)
- Diretrizes Multinacionais da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE);
- Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho;
- Constituição Federal;

Nossa liderança compromete-se em garantir que essa Política esteja conectada com a estratégia e cultura corporativa e a integrar os princípios de direitos humanos em todas as relações e níveis da Clam.

## 2. APLICABILIDADE

Esta Política é aplicável a colaboradores (em tempo integral, parcial ou temporário), diretores, parceiros, fornecedores, prestadores de serviço ou qualquer outra pessoa que atue em nome da Clam.

Nos comprometemos a colaborar com as partes envolvidas para garantir a adoção de ações eficazes de respeito aos direitos humanos.

## **3. DIRETRIZES**

### **3.1 DIVERSIDADE, INCLUSÃO, IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO**

Não aceitamos nenhuma forma de discriminação e respeitamos a diversidade, inclusão, igualdade de todas as partes e público que possuímos qualquer tipo de relação.

Seguimos pela premissa em promover e respeitar a igualdade de direitos e oportunidades a todos, independente de gênero, condição matrimonial, orientação sexual, deficiências, raça, etnia, idade, pluralidade cultural, crença ou religião, opinião política ou de outra natureza, nacionalidade, classe social, ritmos de aprendizagem ou qualquer outra condição. Nós promovemos a valorização e o respeito da diversidade e inclusão.

Não toleramos qualquer distinção, exclusão ou preferência fundada em idade, etnia, cor da pele, sexo, orientação sexual, gênero, deficiência, nacionalidade, opinião política, religião, filiação sindical ou outras características que levem à injustificada desigualdade de oportunidades ou de tratamento.

### **3.2 RELAÇÕES DE TRABALHO JUSTAS**

Promovemos relações de trabalho justas com todos os nossos colaboradores, fornecedores, parceiros e prestadores de serviço, seguindo o respeito e cumprimento aos direitos trabalhistas de forma íntegra e honesta.

Nossas relações de trabalho são pautadas visando o bem-estar e o respeito mútuo entre todos, independentemente de diferenças ou cargos hierárquicos.

#### **Trabalho infantil e exploração sexual de crianças e adolescentes**

Rejeitamos qualquer forma de trabalho infantil, devendo ser respeitada a idade mínima para o trabalho, prevista na legislação de cada país e nas Convenções da OIT.

Em nenhuma hipótese o trabalho poderá prejudicar a frequência escolar e o desenvolvimento físico, psíquico, moral e social da pessoa menor do que 18 anos.

Também proibimos, veementemente, a exploração sexual infantil.

### **3.3 TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS ÀS DE ESCRAVO E TRÁFICO DE PESSOAS:**

Não toleramos que alguém seja forçado ou obrigado a trabalhar sob violência, ameaça, coação ou intimidação. Nenhum serviço pode ser exigido de um trabalhador sem o seu livre consentimento.

Dessa maneira, repudiamos e proibimos o trabalho em condições análogas às de escravo, e o tráfico de pessoas.

### **3.4 LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

A Clam reconhece e apoia os direitos fundamentais do trabalho e o direito de seus colaboradores à livre associação sindical e à negociação coletiva com os respectivos sindicatos, nos limites previstos pela legislação local, respeitando os respectivos órgãos representativos.

Não toleramos retaliação, represália ou intimidação contra pessoas pelo exercício desses direitos.

Estamos comprometidos em dialogar e negociar com sindicatos legalmente reconhecidos que representam nossos colaboradores, respeitando as convenções e acordos coletivos.

### **3.5 SAÚDE E SEGURANÇA**

Proporcionamos aos nossos colaboradores locais de trabalho seguros e saudáveis, pois, segurança vai além da integridade física para a construção de um ambiente colaborativo e inclusivo.

Atendemos as leis e as normas internas relativas à medicina e à segurança do trabalho. Todos os nossos fornecedores de produtos e/ou serviços e seus contratados devem também garantir a manutenção de um local de trabalho seguro e saudável.

Na Clam temos a vida como principal ativo, prezamos, em primeiro lugar, pela saúde e segurança, garantindo a integridade física e mental de todas as pessoas envolvidas em nossas atividades.

### **3.6 PRIVACIDADE**

Respeitamos a Lei Geral de Proteção de Dados e as legislações locais aplicáveis sobre o tema, o direito à privacidade e ao sigilo, e respeitamos as diretrizes dispostas em nossa Política de Segurança da Informação.

Dados e informações confidenciais de nossos colaboradores, fornecedores e clientes, que sejam do conhecimento dos administradores e colaboradores, devem ser mantidas em sigilo e utilizados apenas para os fins apropriados e consensuais.

### 3.7 ÉTICA

As diretrizes dispostas em nosso Código de Ética e Conduta e demais políticas devem ser seguidas por nossos colaboradores, diretores, parceiros, fornecedores, prestadores de serviço ou qualquer outra pessoa que atue em nome da Clam.

Combatemos, além disto, a corrupção em todas as suas formas, incluindo suborno, lavagem de dinheiro, oferta ou recebimento de vantagens indevidas e demais atos ilícitos, conforme orienta nossa Política Anticorrupção.

## 4. CANAL DE OUVIDORIA

Disponibilizamos aos nossos colaboradores o Canal de Ouvidoria, uma ferramenta de comunicação para dúvidas e sugestões, bem como eventuais relatos a respeito de condutas empresariais irregulares ou antiéticas, denúncias relativas a condutas inadequadas, discriminação, práticas questionáveis, violação a controles internos, auditoria, bem como de eventual desrespeito à Lei ou ao Código de Ética.

O canal de ouvidoria está disponível através do link: <https://clam.com.br/compliance/>.

Protegemos todos os denunciantes de boa-fé, conforme diretrizes estabelecidas em nossa Política de Não Retaliação.

## 5. TREINAMENTO

A CLAM acredita de que a comunicação e a conscientização são essenciais para disseminar o conhecimento sobre qualquer tema, pois garantem que todos os colaboradores e partes envolvidas conheçam, neste caso, especialmente, as políticas internas da empresa e suas responsabilidades individuais.

Diante disso, asseguramos que todos os colaboradores e partes relevantes compreendam as disposições da presente política, e como elas afetam as operações da empresa. Promovemos também capacitação sobre as diretrizes da presente Política e, neste sentido, todos os colaboradores deverão atender as convocações para realização de treinamentos sobre direitos humanos, nos prazos e condições estabelecidas pela CLAM.

## 6. GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS

O descumprimento das regras e diretrizes definidas nesta política será devidamente apurado e estará sujeito a sanções, que poderão incluir medidas disciplinares, rescisão contratual, medidas administrativas, civis, penais dentre outras.

## 7. ATUALIZAÇÃO E REVISÃO

Esta política será revisada a cada dois anos ou conforme necessário para garantir que continue eficaz e em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis.

