Programa de Compliance	
Política de Direitos Humanos	Revisão 000
Ano de Publicação	2024
Responsável	Diretoria Jurídica e Compliance

POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS

Sumário

1. PRINCÍPIOS BÁSICOS 2
2. **OBJETIVO** 2
3. **APLICAÇÃO E ALCANCE** 2
4. DIRETRIZES 2
   - **4.1 Diversidade e inclusão** 2
   - **4.2. Eliminação de discriminações** 3
   - **4.3. Assédios Moral e Sexual** 3
   - **4.4. Prevenção contra o trabalho infantil** 3
   - **4.5. Prevenção contra o tráfico de humanos e o trabalho forçado** 3
   - **4.6. Local de trabalho seguro e saudável** 4
   - **4.7. Liberdade de associação e direito a acordos coletivos** 4
   - **4.8. Horas trabalhadas, salários e benefícios** 4
   - **4.9. Compromisso da comunidade e Partes Interessadas** 4
   - 4.10. Proteção da privacidade 5
5. **DEFINIÇÕES** 5
6. **PERIODICIDADE NA REVISÃO DO PROGRAMA** 5

1. PRINCÍPIOS BÁSICOS

O respeito aos direitos humanos é um valor fundamental da Copabo. Buscamos o respeito e promovemos os direitos humanos de acordo com os Princípios Orientadores da ONU (Organização das Nações Unidas) sobre Empresas e Direitos Humanos em nossos relacionamentos com nossos Colaboradores e Terceiros.

A Copabo está comprometida em manter e aprimorar sistemas e processos para identificar, prevenir e mitigar qualquer abuso de Direitos Humanos em suas atividades.

Avaliamos os riscos relacionados aos Direitos Humanos em nossas operações e, quando preciso, estabelecemos planos de vigilância para prevenir e mitigar esses riscos.

2. OBJETIVO

Esta Política tem como objetivo estabelecer as diretrizes e regras para a análise, promoção e o respeito dos direitos humanos.

3. APLICAÇÃO E ALCANCE

A presente Política fixa as diretrizes a serem seguidas por todos os Colaboradores da Copabo.

4. DIRETRIZES

4.1 Diversidade e inclusão

Respeitamos a diversidade em todas as suas formas e não tolera discriminações e preconceitos de qualquer natureza. Valorizamos e promovemos a diversidade e a inclusão das pessoas com as quais trabalhamos.

Somos comprometidos com a igualdade de oportunidade e não toleramos discriminação e qualquer tipo de assédio. Trabalhamos para manter locais de trabalho livres de discriminação e assédio com base na

raça, sexo, cor, nacionalidade ou origem social, etnia, religião, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero ou expressão, opinião política ou qualquer outro status protegido pela lei aplicável.

Respeitamos e oferecemos igualdade de tratamento e de acesso às oportunidades para todos e incentivamos uma convivência respeitosa e de parceria, em que se preserva a diversidade.
Acreditamos que somente com igualdade de oportunidades e de tratamento seremos capazes de atingir o máximo em produtividade, competitividade e eficiência.
Apoiamos e promovemos a diversidade e a inclusão em todos os seus locais de trabalho.

4.2. Eliminação de discriminações

A Copabo luta contra todos os tipos de discriminação, assédio e qualquer outro comportamento desrespeitoso ou inadequado, tratamento injusto ou retaliação de qualquer tipo no local de trabalho ou em qualquer circunstância relacionada ao trabalho.

As decisões sobre recrutamento, colocação, treinamento, remuneração e promoção baseiam-se exclusivamente em qualificações, desempenho, habilidades e experiência, tudo isso sem considerar raça, cor, religião, gênero, origem nacional ou social, idade, orientação sexual, estado civil, condição médica, deficiência, opinião política, designação de gênero ou qualquer outro status protegido pelas leis locais aplicáveis.

4.3. Assédios Moral e Sexual

Não toleramos Assédios Moral e Sexual ou qualquer situação que configure desrespeito, intimidações ou ameaças nos relacionamentos entre Colaboradores, independentemente de seu nível hierárquico, e com terceiros.

Não admitimos o uso da posição de liderança para solicitar favores e serviços pessoais aos liderados ou demandas que conflitem com as orientações da Companhia, ou com as leis e regulamentos vigentes.

4.4. Prevenção contra o trabalho infantil

A Copabo proíbe o emprego de menores de 14 anos em todas as operações da empresa e se compromete a combater toda e qualquer exploração infantil. Trabalhadores com menos de 18 anos não são solicitados a trabalhar em atividades perigosas que possam afetar a sua saúde e segurança.

4.5. Prevenção contra o tráfico de humanos e o trabalho forçado

É proibido o uso de qualquer forma de trabalho forçado, incluindo trabalho prisional involuntário, servidão por dívidas, trabalho militar, trabalho escravo ou qualquer forma moderna de escravidão e de tráfico humano.

Nós operamos em total conformidade com todas as leis aplicáveis relativas a horas de trabalho, salários, horas extras e benefícios. Os trabalhadores são livres para ir e vir, possuem seus direitos constitucionais garantidos e, dessa forma, podem continuar ou não com o vínculo empregatício, sujeitos a aviso prévio, em conformidade com a legislação vigente.

4.6. Local de trabalho seguro e saudável

Oferecemos um local de trabalho seguro e saudável, sem violência, assédio, intimidação e outras condições inseguras ou prejudiciais, para minimizar o risco de acidentes e lesões e reduzir a exposição a riscos de segurança e saúde para todos os Colaboradores.

Fornecemos equipamentos de proteção pessoal adequados aos trabalhadores, procedimentos de segurança, programas de treinamento sobre os riscos no local de trabalho e a garantia de políticas e procedimentos para lidar com qualquer situação de emergência.

A segurança e a saúde de nossos funcionários são de importância primordial.

4.7. Liberdade de associação e direito a acordos coletivos

Respeitamos o direito de todos os Colaboradores de formar ou aderir a sindicatos e de negociar coletivamente, de acordo com as leis locais. Uma política não discriminatória é aplicada em relação à filiação sindical e a atividades em áreas como emprego, promoção, transferência ou demissão.

Incentivamos a comunicação aberta e honesta nos locais de trabalho, em que os funcionários podem conversar com os líderes sobre ideias, preocupações ou problemas, para assim trabalharem juntos para lidar com questões de condições de trabalho.

4.8. Horas trabalhadas, salários e benefícios

Remuneramos nossos Colaboradores de forma competitiva com relação à indústria, o mercado de trabalho local e de acordo com os termos dos acordos coletivos aplicáveis. Trabalhamos para garantir total conformidade com o salário aplicável, expediente, horas extras e benefícios de lei.

4.9. Compromisso da comunidade e Partes Interessadas

Reconhecemos que fazemos parte das comunidades nas quais operamos. Nos comprometemos com as comunidades quanto a assuntos ligados aos direitos humanos que sejam importantes para elas, como direito à terra, acesso à água e saúde. Também nos comprometemos com as pessoas nessas comunidades, incluindo qualquer grupo em situação de vulnerabilidade ou desvantagem. Visamos garantir, por meio do diálogo, que estamos abertos a ouvir e aprender com eles, sempre considerando seus pontos de vista quando conduzimos nossas atividades.

Quando apropriado, nos envolvemos com uma ampla gama de pessoas interessadas e com a sociedade civil quanto a questões de direitos humanos relacionadas aos nossos negócios. Isso inclui questões em nossa Companhia e em nossa cadeia de valor.

4.10. Proteção da privacidade

A Copabo está comprometida com o direito de privacidade e liberdade de expressão e toma todas as medidas possíveis para proteger seus Colaboradores contra o acesso, uso, destruição, modificações ou divulgação não autorizados das informações e dados pessoais.

Processamos os dados pessoais dos funcionários de acordo com nossa política de privacidade e com as leis e os regulamentos aplicáveis, em especial a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei nº 13.709/2018. As proteções de segurança para os dados dos Colaboradores são fornecidas conforme necessidade e são mantidas com respeito à privacidade e à dignidade das pessoas.

5. DEFINIÇÕES

Colaboradores: significa empregados, administradores, Superintendentes, Gerentes ou Diretores da Copabo.

Terceiros: significa representantes, fornecedores, prestadores de serviços e terceiros a serviço da Copabo.

Partes Interessadas: toda pessoa ou organização que pode afetar, ser afetada ou se perceber afetada por uma decisão ou atividade da Copabo.

Assédio moral: prática de condutas abusivas cometidas por uma ou mais pessoas contra um indivíduo, geralmente de forma repetitiva e prolongada, de maneira a coagi-lo, humilhá-lo, desrespeitá-lo, depreciá-lo ou constrangê-lo.

Assédio sexual: Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

6. PERIODICIDADE NA REVISÃO DO PROGRAMA

É recomendável que esta política seja atualizada a cada dois anos, de maneira a atualizar as práticas estipuladas e, a qualquer tempo, mediante revisão normativa.