Seven.

SOMOS CONFIANÇA E PRODUTIVIDADE

POLÍTICA DE DIVERSIDADE
Inclusão Social, Combate ao Trabalho em Condições Análogas à Escravidão e Trabalho Infantil

Programa de Compliance

COMPLIANCE

Aprovação

Nome	Posição
Alexandre Abreu	CEO

Elaboração

Nome	Posição
Ludmila Andrade	Assistente SGI
Juliana Antunes	Analista de Compliance
Santiago Compliance	Compliance Officer Externo

Verificação

Nome	Posição
Cleidiane Comitra	Gerente SGI
Nilson Wanderley	Controller

Classificação

JFS.CMP.PO10 Revisão: 00 Data: 06/08/2026

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 4
2. OBJETIVO 4
3. ABRANGÊNCIA 4
4. IMPORTÂNCIA DA INCLUSÃO E DIVERSIDADE 4
5. COMBATE AO TRABALHO EM CONSIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO 5
6. COMBATE AO TRABALHO INFANTIL 6
7. CANAL DE DENÚNCIAS E COMUNICAÇÃO 7
8. MEDIDAS DISCIPLINARES 7
9. CONSIDERAÇÕES FINAIS 8
10. HISTÓRICO DE REVISÃO 9

1. INTRODUÇÃO

A **JUIZ DE FORA** possui um programa de integridade robusto e completo que contempla todos os pilares do compliance e da legislação brasileira.

Visando esclarecer um pouco mais sobre a importância da inclusão e diversidade no ambiente de trabalho e sobre o combate ao trabalho infantil e em condições análogas à de escravidão, a presente política foi criada.

2. OBJETIVO

O objetivo desta política é conscientizar os colaboradores sobre a importância da inclusão e da diversidade, além de orientar sobre como combater condições de trabalho análogas à de escravo e o trabalho infantil.

3. ABRANGÊNCIA

Esta política deve ser observada por todos os colaboradores da **JUIZ DE FORA**, estendendo-se também aos parceiros comerciais que tenham relação com a empresa.

4. IMPORTÂNCIA DA INCLUSÃO E DIVERSIDADE

A atuação da **JUIZ DE FORA** é guiada, sobretudo, no respeito ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Pensando nisso, vimos a necessidade de oficializar nosso apreço pela diversidade e inclusão social.

Nossa missão empresarial é pautada em princípios voltados para qualidade de vida no trabalho e a inclusão social. É com esse compromisso que promovemos o respeito e a diversidade no ambiente de trabalho, proporcionando práticas que permitam a criação de espaços plurais, onde cada colaborador tenham as mesmas oportunidades para se expressar e

contribuir com a empresa.

A diversidade social no ambiente de trabalho pode ser entendida como a presença de uma variedade de características e experiências entre nossos colaboradores, tais como etnia, gênero, idade, orientação sexual, habilidades físicas e mentais, status socioeconômico e religião, não se limitando a estes exemplos. Desta forma, valorizamos uma ampla gama de perspectivas e ideias, impulsionando um ambiente de trabalho mais representativo e inclusivo.

Um dos pontos chave para efetivar essa possibilidade dentro do ambiente de trabalho ocorre por meio do respeito mútuo às diferentes características de cada indivíduo e, acima de tudo, pela efetiva inclusão.

Para nós, a inclusão no ambiente de trabalho deve ir além de oferecer um espaço acessível, sendo essencial também que os colaboradores sejam e se sintam valorizados e respeitados, independentemente de diferenças individuais. Isso envolve a implementação de políticas e práticas que garantam a igualdade de oportunidades e a eliminação de barreiras para a participação plena de todos os colaboradores. Assim, promovem-se um senso de pertencimento e a diversidade na tomada de decisões.

Como resultado desse pensamento, incentivamos ações que combatam a exclusão e valorizem o respeito, tais como o processo de recrutamento. Durante estas etapas, pautamos ativamente a equidade e a promoção de oportunidades iguais para o desenvolvimento e crescimento de todos os colaboradores e colaboradoras.

5. COMBATE AO TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO

O trabalho escravo é uma violação grave dos direitos humanos e não será tolerado em nenhuma parte da nossa cadeia de valor. **Entendemos como trabalho escravo qualquer forma de trabalho forçado, condições degradantes ou desumanas de trabalho, ou qualquer situação em que o trabalhador esteja preso a dívidas ou ameaças.**

Na legislação brasileira, o art. 149 do Código Penal tipifica os elementos que caracterizam a redução de alguém à condição análoga à de escravo, quais sejam: **a submissão a trabalhos forçados ou a jornadas exaustivas, a sujeição a condições degradantes de trabalho e a restrição de locomoção do trabalhador.**

O conceito de trabalho escravo contemporâneo adotado pelo ordenamento brasileiro representa um grande avanço no combate a essa dura realidade, pois evidencia que, nos tempos atuais, sua configuração vai muito além da privação de liberdade, ocorrendo nas mais

diversas situações de **ofensa à dignidade da pessoa humana, tais como nas hipóteses de submissão a condições degradantes de trabalho, jornadas exaustivas ou servidão por dívidas impostas aos trabalhadores.**

Realizaremos auditorias regulares em nossa cadeia de fornecedores para garantir que nenhuma forma de ilegalidade, como a submissão a condições análogas à escravidão estejam ocorrendo. Caso condutas desumanas como estas sejam constatadas, tomaremos medidas contratuais cabíveis e comunicaremos o fato às autoridades competentes.

Promoveremos a conscientização interna e externa sobre os riscos e os impactos do trabalho escravo, e todos os colaboradores serão capacitados para identificar sinais de trabalho forçado e utilizar os mecanismos de denúncia disponíveis.

6. COMBATE AO TRABALHO INFANTIL

A **JUIZ DE FORA** é comprometida com a proteção dos direitos da criança e do adolescente. Por isso, condena veementemente qualquer forma de trabalho infantil, entendido como aquele que, por sua natureza ou pela forma como é realizado, prejudica e explora crianças, privando-as de oportunidades educacionais e de seu adequado desenvolvimento.

No Brasil, a legislação estabelece que a idade mínima para trabalhar é de 16 (dezesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 (quatorze) anos. É expressamente proibido o trabalho noturno, perigoso, insalubre ou penoso para menores de 18 (dezoito) anos.

Nossos fornecedores e parceiros devem seguir rigorosamente as leis e regulamentos locais e internacionais relativos à erradicação do trabalho infantil. Durante nossos processos de *Due Diligence*, caso seja identificado qualquer indício ou suspeita de trabalho infantil, adotaremos as medidas contratuais cabíveis e reportaremos o fato às autoridades competentes.

Nossa empresa está comprometida com a promoção de um ambiente de trabalho ético e responsável, garantindo que todas as crianças tenham acesso a um futuro seguro e promissor.

7. CANAL DE DENÚNCIAS E COMUNICAÇÃO

A **JUIZ DE FORA** dispõe de um Canal de Denúncias idôneo, pelo qual qualquer pessoa pode registrar uma ocorrência de eventual conduta antiética, de forma anônima ou identificada, sendo totalmente garantida a ausência de qualquer tipo de retaliação ao denunciante.

A utilização do Canal de Denúncias deve ser constantemente incentivada pela empresa, por meio de diferentes métodos, tanto aos seus colaboradores quanto a terceiros.

Qualquer um que suspeitar ou descobrir conduta indevida, como o oferecimento de vantagens, envolvimento em esquemas ilícitos, pagamento de propina, entre outras irregularidades, deve reportar o fato imediatamente ao Setor de Compliance, por meio dos canais oficiais: https://santiagocompliance.com.br/integridade/juiz-de-fora-empresa-de-vigilancia, pelo e-mail integridade@santiagoac.adv.br, ou pelo telefone: **(61) 99861-7198.**

É fundamental que o uso do Canal de Denúncias seja pautado pela boa-fé e pela responsabilidade, não sendo admitida a sua utilização com o objetivo de satisfazer interesses pessoais, prejudicar terceiros ou afetar indevidamente a imagem de outrem. Aquele que utilizar o canal comprovadamente de má-fé estará sujeito às penalidades disciplinares e legais cabíveis.

O denunciante de boa-fé não sofrerá, em hipótese alguma, qualquer tipo de retaliação pela empresa.

O teor das denúncias será tratado pelo Setor de Compliance de forma confidencial, observando-se sempre os princípios da presunção da inocência, da impessoalidade, da imparcialidade, e do sigilo. Ao final do procedimento de apuração, o relatório de investigação será submetido ao Comitê de Ética, órgão colegiado responsável pela deliberação e tomada de medidas cabíveis.

Frisa-se que, confirmada a veracidade de denúncia grave ao término ou no decorrer da apuração, os colaboradores e terceiros envolvidos estarão sujeitos às medidas disciplinares e sanções previstas no Capítulo XIII do Código de Ética.

8. MEDIDAS DISCIPLINARES

A violação a presente política, sujeitará os responsáveis a medidas disciplinares, podendo ser:

I. **Advertência;**
II. **Suspensão;**
III. **Dispensa por justa causa ao empregado;**
IV. **Rescisão contratual;**
V. **Multas;**
VI. **Comunicação às autoridades competentes;**

O rol acima não é taxativo, mas meramente exemplificativo. Em todos os procedimentos, será observada a legislação aplicável, garantindo-se ao colaborador ou a terceiros o direito constitucional ao contraditório e à ampla defesa.

Independentemente das consequências disciplinares, as denúncias poderão, após apuradas e por decisão conjunta, ser objeto de representação perante o Ministério Público e demais órgãos competentes. Ressalta-se que a denúncia realizada no setor de *Compliance* não substitui a necessidade de registro de boletim de ocorrência pelo próprio denunciante nos casos de assédio ou importunação sexual.

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Política de Diversidade, Combate ao Trabalho Escravo e Infantil integra o programa de Compliance da **JUIZ DE FORA**. Esta política atua como um complemento ao Código de Conduta Ética, sendo aplicada com o mesmo alcance e rigor.

Portanto, o documento deve ser do conhecimento de todos os integrantes da JUIZ DE FORA e rigorosamente cumprido por todos, independentemente de nível hierárquico. Seu conteúdo também deve ser informado a quaisquer terceiros que mantenham, ou pretendam manter, relações comerciais com a empresa, para que conheçam e compartilhem dos mesmos valores e princípios.

O programa de *Compliance* da JUIZ DE FORA é contínuo e está em constante evolução. Cabe a cada um buscar esse aprimoramento, resultando em ganhos para todos.

A implementação deste programa visa consolidar uma cultura ética entre nossos colaboradores, fortalecendo nossa atuação como uma empresa cada vez mais consciente e de conduta ilibada.

ALEXANDRE ABREU
CEO

10. HISTÓRICO DE REVISÃO

Versão	Autor	Descrição	Data
00	Santiago Compliance	Elaboração Inicial	06/08/2026