

## POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS DO GRUPO CLM

### 1. OBJETIVO

A Política de Direitos Humanos do Grupo CLM visa disseminar nosso compromisso com a promoção do respeito aos direitos humanos, estabelecendo os princípios orientadores que devem nortear as atividades e relações da empresa em toda a cadeia de valor do negócio.

### 2. ABRANGÊNCIA

A presente Política deve ser observada por todos os colaboradores do Grupo CLM, Coligadas, Revendas e Canais, Terceiros que prestem qualquer tipo de serviço ao Grupo CLM, seja de forma direta ou indireta, bem como quaisquer outras empresas ou pessoas físicas ou jurídicas com quem o GRUPO CLM interaja de forma esporádica ou habitual.

### 3. REFERÊNCIAS

Orientamos nosso compromisso com base nas melhores práticas estabelecidas por iniciativas internacionais de direitos humanos, amplamente legitimadas e reconhecidas, tais como:

- Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU;
- Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU;
- Carta Internacional dos Direitos Humanos da ONU e seus instrumentos: Declaração Internacional dos Direitos Humanos, Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais;
- Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU);
- Diretrizes para Multinacionais da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE);

ENDEREÇO



- Declaração da **Organização Internacional do Trabalho (OIT)** sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho;
- **Constituição** e as leis brasileiras;
- **Constituições** e leis dos países em que atua;

#### 4. DEFINIÇÕES

Para fins desta Política, os termos a seguir definidos terão os seguintes significados, seja no singular ou no plural e independentemente de gênero:

- GRUPO CLM: CLM INFORMÁTICA, CLM SOFTWARE, CLM ARGENTINA, CLM COLÔMBIA, CLM PERU, CLMX e demais coligadas.
- Coligada: empresa em que o GRUPO CLM tenha participação maior do que 20% do capital.
- Integrantes: todas as pessoas que trabalham no e para o GRUPO CLM, inclusive conselheiros, diretores, funcionários, estagiários e aprendizes.
- Terceiros: significa qualquer pessoa, física ou jurídica, que atue em nome, no interesse ou para o benefício do GRUPO CLM, preste serviços ou forneça outros bens, bem como parceiros comerciais, incluindo, sem limitação, agentes, consultores, fornecedores, revendedores ou outros prestadores de serviços.
- Revendas e Canais: significa qualquer empresa ou pessoa jurídica que revenda qualquer produto ou serviço fornecido pelo GRUPO CLM.

#### 5. DIRETRIZES GERAIS

A proteção aos direitos humanos é uma premissa inegociável para o GRUPO CLM e nos comprometemos a atuar proativamente para respeitá-los, por meio da prevenção de possíveis violações e da promoção de ações afirmativas de defesa dos direitos humanos em nossas operações e relacionamentos, além de aplicar nossos melhores esforços para remediar impactos e consequências negativas da atuação da empresa ou de terceiros com quem tenhamos relações comerciais em nossa cadeia.

**Rejeitamos qualquer forma de discriminação** e respeitamos a diversidade de todos os nossos

ENDEREÇO



públicos de relacionamento. Aos colaboradores, oferecemos igualdade de direitos e oportunidades a todos, respeitando a legislação em geral e os regulamentos internos da empresa, independente de gênero, expressão 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.

**Rejeitamos qualquer forma de trabalho forçado**, compulsório ou análogo ao escravo, bem como rejeitamos o trabalho infantil e não empregamos pessoas com menos de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos, respeitando as formas de contratação previstas em lei. Respeitamos os direitos da criança e do adolescente, com base nos Princípios Empresariais da Unicef e no Pacto Global da ONU.

**Promovemos relações de trabalho justas** com todos os nossos colaboradores e em nossa cadeia de relacionamento, baseadas no respeito a todos os direitos trabalhistas e salários dentro dos padrões legais.

**Não permitimos que qualquer colaborador de nossas empresas seja explorado** e combatemos qualquer espécie de constrangimento e assédio, moral, sexual, psicológico ou de outra natureza no ambiente de trabalho e qualquer comportamento ameaçador, violento, intimidatório, abusivo, exploratório ou sexualmente coercitivo. Inclusive temos uma política específica sobre o tema, denominada “Política Anti-Discriminação e Anti-Assédio do GRUPO CLM”.

**Reconhecemos o direito** de nossos colaboradores à livre associação sindical e à negociação coletiva com os respectivos sindicatos, nos limites previstos pela legislação local, respeitando os respectivos órgãos representativos.

**Proporcionamos aos nossos colaboradores locais de trabalho seguros e saudáveis**, por meio do cumprimento de leis e normas internas relativas à medicina e à segurança do trabalho.

**Respeitamos a Lei Geral de Proteção de Dados** e as legislações locais aplicáveis sobre o tema, o direito à privacidade e ao sigilo. As informações confidenciais de nossos colaboradores, fornecedores e clientes, que sejam do conhecimento dos administradores e colaboradores, devem ser mantidas em sigilo e usadas apenas para os fins apropriados e consensuais.

**Mantemos um Programa de Integridade** sob a direção Compliance Officer dedicado ao tema.

ENDEREÇO



**Mantemos uma Política de Segurança da Informação** e uma área estruturada dedicada ao tema, auditorias internas e externas de riscos, sistemas amparados por certificações e um programa corporativo voltado à educação e conscientização em segurança da informação.

**Cumprimos as leis e regulamentos ambientais.**

**Combateamos a corrupção** em todas as suas formas, incluindo suborno, lavagem de dinheiro, oferta ou recebimento de vantagens indevidas e demais atos ilícitos. Disseminamos diferentes ações de combate à corrupção e contamos com área dedicada de Integridade e Compliance para gerir o tema e mapear os riscos de toda a operação. Todos os colaboradores e fornecedores e parceiros devem aderir aos princípios éticos e de combate à corrupção, estabelecidos em nossas Políticas e Código de Conduta.

## 6. CANAIS DE COMUNICAÇÃO E DENÚNCIA

É essencial que qualquer pessoa relate imediatamente quaisquer atos ou suspeitas de não conformidade com a legislação e com esta Política, prevenindo atos de assédio moral, assédio sexual e discriminação no ambiente de trabalho.

O Grupo CLM disponibiliza canais de acesso para dúvidas e consultas, além de um **canal denúncias** (anônimas ou não), em português, espanhol e inglês, o qual pode ser acessado através do link: <https://CLM.UmaEmpresaEtica.com.br/PortalDenuncias/NovaDenuncia>

De modo a garantir a privacidade envolvidos, e a fim de facilitar o cumprimento e a efetividade desta Política, as denúncias realizadas por meio do canal acima mencionado poderão ser feitas de modo anônimo ou identificado, e serão todas analisadas e tratadas confidencialmente pela área de Integridade e Compliance do Grupo CLM, garantindo a segurança do denunciante.

É desejável que o denunciante informe a data e o local dos fatos; o nome dos denunciados ou, ao menos, o apelido; e, a descrição da conduta ofensiva que foi supostamente praticada.

Importante destacar que, para assegurar que a apuração da denúncia seja aprofundada e bem sucedida, o denunciante deve apontar, sempre que possível, testemunhas e/ou provas documentais a respeito dos fatos que estão sendo denunciados. A ausência destes elementos pode fazer com a denúncia seja arquivada por impossibilidade de apuração.

ENDEREÇO



O Grupo CLM reforça que a participação dos seus colaboradores é essencial para garantir a efetividade da presente Política. Assim, a empresa garantirá a plena segurança do denunciante identificado contra qualquer tipo de retaliação. Caso o denunciante verifique alguma conduta que possa ser caracterizada como represália, a ocorrência também deverá ser reportada à área de Integridade e Compliance do Grupo CLM, por meio dos canais disponibilizados, para que as medidas cabíveis sejam tomadas.

## 7. VIOLAÇÕES E PENALIDADES

É obrigação de todos os **colaboradores** do Grupo CLM **conhecer e entender o conteúdo desta Política**, bem como obedecer a todas as regras aqui previstas.

O Grupo CLM está comprometido com o fiel cumprimento das normas estabelecidas nesta Política e promoverá o monitoramento constante da sua atividade empresarial e de todas e quaisquer condutas dos seus colaboradores.

Qualquer violação às normas e/ou orientações desta Política e da legislação resultará na aplicação de medidas disciplinares apropriadas, podendo, inclusive, levar à aplicação de advertências, dispensa do colaborador por justa causa e/ou rescisão contratual imediata, sem prejuízo das providências legais cabíveis.

A deliberação a respeito da definição da pena a ser aplicada e do tratamento ao caso concreto será emitida pela área de Integridade e Compliance, levando-se em consideração a gravidade da falta, a extensão do dano causado à vítima e ao Grupo CLM, e o histórico profissional e disciplinar do colaborador, e será encaminhada para decisão da Diretoria da empresa.

Nenhum funcionário ou colaborador do Grupo CLM pode se escusar de cumprir as normas da presente Política alegando que não as conhece. Eventual atribuição de responsabilidade pessoal do colaborador não restringirá o direito de regresso que se reserva ao Grupo CLM em caso de eventual dano causado à empresa.

## 7. REVISÃO E APROVAÇÃO

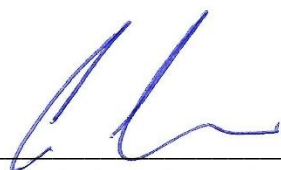
As disposições desta Política deverão ser revisadas a cada 2 (dois) anos.

ENDEREÇO



As pessoas que violarem esta Política estarão sujeitas às medidas legais e/ou disciplinares cabíveis, que serão determinadas pelos administradores competentes do GRUPO CLM.

São Paulo, 19 de junho de 2025.



Carolina Marzano

Conselheira responsável pela área de Integridade e Compliance



Francisco Camargo  
Presidente

ENDEREÇO

