



Política de Direitos Humanos (ESG)

Política
PL-RDX-030-001
Revisão: 3

Cliente: Radix
Controlador: Fabio Vital Lopes

Data Revisão: 10/07/2025

Política de Direitos Humanos (ESG)

ÍNDICE DE REVISÕES - PL-RDX-030-001

REV.	DATA	DESCRIÇÃO	POR	VERIF.	APROV.
1	02/05/2023	EMISSÃO INICIAL	ABittar	FLopes	JChachamovitz
2	08/07/2024	ALTERAÇÃO DO MODELO PARA O NOVO LAYOUT	RVeras	FLopes	JChachamovitz
3	10/07/2025	DOCUMENTO REVISADO SEM NECESSIDADE DE ALTERAÇÕES.	RVeras	FLopes	JChachamovitz

Lista de Conteúdo:

1. OBJETIVO	4
2. APLICAÇÃO	4
2.1 Áreas responsáveis	4
2.2 Áreas Envolvidas	4
3. RESPONSABILIDADES E AUTORIDADES	4
3.1 Comitê de ESG	4
3.2 Gestor(a) do Comitê de ESG	4
3.3 Conselho de Administração	5
3.4 Diretoria Executiva	5
3.5 Líderes	5
3.6 Colaboradores	5
4. DIRETRIZES GERAIS	5
5. GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS	7
6. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA	8
7. APROVAÇÃO DE ENCAMINHAMENTOS	8
8. CONCEITOS	8

1. Objetivo

Determinar as orientações para o aprimoramento das práticas de ESG (aspectos ambientais, sociais e de governança) da Radix, com foco no respeito aos Direitos Humanos. Além disso, reforçamos o compromisso da Companhia em nome de um desenvolvimento mais responsável e sustentável, o que envolve a propagação de boas práticas junto a clientes, colaboradores, comunidade e demais stakeholders.

2. Aplicação

2.1 Áreas responsáveis

- Comitê de ESG; e
- Diretoria de Gente & Gestão.

2.2 Áreas Envolvidas

A Política se aplica a todas as áreas, unidades e colaboradores da Radix, que são corresponsáveis pela sua implementação.

As áreas diretamente envolvidas pela política são o Comitê de ESG e a Diretoria de Gente & Gestão.

3. Responsabilidades e Autoridades

3.1 Comitê de ESG

- Promove o diálogo sobre Direitos Humanos na Companhia, visando a ampliação e a manutenção de boas práticas estabelecidas pelo Programa de Compliance;
- Previne e combate comportamentos de assédio no trabalho, seja em ambiente presencial ou remoto; e
- Realiza avaliações de riscos sobre denúncias recebidas e possíveis violações de Direitos Humanos, sempre tomando as melhores medidas cabíveis.

3.2 Gestor(a) do Comitê de ESG

- Realiza a gestão dos Canais de Integridade e garante que as apurações relacionadas aos Direitos Humanos sejam priorizadas, tendo em vista as normas estabelecidas pela presente Política, o Código de Conduta e Ética e a Política de Monitoramento do Programa de Compliance;
- Incentiva projetos sociais voltados aos Direitos Humanos, com especial atenção aos projetos que envolvem o uso de tecnologias;

- Estabelece parcerias com as mais diversas instituições para contribuir com a proteção, a garantia e a conscientização sobre Direitos Humanos;
- Zela pelos compromissos voluntariamente assumidos pela Radix;
- Assegura uma efetiva gestão de riscos para evitar, minimizar e/ou reparar eventuais impactos decorrentes dos negócios e das atividades da Companhia;
- Fortalece as culturas de Diversidade e de Direitos Humanos para os colaboradores, considerando a presente Política, a Política de Diversidade e as demais normas estabelecidas pelo Programa de Compliance da Radix;
- Promove, assegura e monitora o respeito à diversidade, à igualdade de gênero, ao trabalho digno, à qualidade de vida e aos Direitos Humanos para todos os colaboradores da Companhia, bem como para os candidatos durante os processos seletivos; e
- Estimula a inclusão de todas as expressões de diversidade humana.

3.3 Conselho de Administração

- Observa os compromissos de Direitos Humanos e garante que os mesmos estejam sempre incluídos nas estratégias da Companhia, de modo a buscar o desenvolvimento sustentável do negócio e o bem-estar dos indivíduos; e
- Incentiva projetos sociais voltados aos Direitos Humanos, com especial atenção aos projetos que envolvem o uso de tecnologias.

3.4 Diretoria Executiva

Promove os compromissos de Direitos Humanos na Radix por meio de ações dentro da Companhia, garantindo que a temática seja sempre respeitada no ambiente de trabalho.

3.5 Líderes

Estimulam os compromissos de Direitos Humanos da Companhia em suas áreas e atribuições, garantindo que todos sejam devidamente respeitados nas relações com liderados, colaboradores e demais *stakeholders*.

3.6 Colaboradores

Respeitam e cumprem as normas de Direitos Humanos da Radix, bem como a presente Política e as demais normas do Programa de Compliance da Radix.

4. Diretrizes Gerais

A Radix entende quais são as suas responsabilidades para exercer um papel de transformação no meio em que atua e gerar um impacto mais positivo na sociedade. Por isso, a Companhia reforça o seu compromisso de respeito aos Direitos Humanos, à Carta Internacional de Direitos Humanos,

à Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e ao Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU).

Defender e respeitar os Direitos Humanos é parte do comportamento corporativo da Radix. Logo, a Companhia se compromete a promover o respeito aos Direitos Humanos em todas as suas operações, assumindo assim as responsabilidades de:

1. Promover a defesa e o respeito aos Direitos Humanos, de modo a:

- Orientar, incentivar e capacitar seus colaboradores à defesa e promoção dos Direitos Humanos em todas as relações profissionais e sociais;
- Estabelecer parcerias com terceiros para a efetivação dos Direitos Humanos, assim como sua proteção, garantia e promoção; e
- Participar de compromissos voluntários alinhados à missão da Companhia para colaborar com o avanço da agenda de Direitos Humanos.

2. Garantir ambientes de trabalho dignos, seguros, plurais, diversos e não discriminatórios, o que deve observar as premissas de:

- Garantir direitos básicos a todos os indivíduos, sem que haja discriminação por conta dos fatores de sexo, identidade de gênero, raça, cor, idade, religião, origem, orientação sexual, estado civil, opinião política, condição social e condição física, de modo a respeitar os princípios e as diretrizes do Programa de Compliance da Radix;
- Promover um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos, de modo a afastar qualquer forma de abuso, intimidação e violência;
- Incentivar o respeito, a solidariedade e a cooperação com base nas políticas institucionais;
- Cultivar o pensamento criativo para estar à altura dos desafios de aprendizagem e de desenvolvimento humano;
- Implementar, desenvolver e gerir mecanismos de gestão humana voltados aos clientes e aos colaboradores; e
- Promover entre os seus colaboradores a manutenção de um ambiente inclusivo, colaborativo e atento a quaisquer tipos de discriminação, com base no Programa de Compliance da Radix.

3. Identificar potenciais impactos, de modo a:

- Combater e prevenir o assédio moral, sexual, psicológico, dentre outros; e
- Promover mecanismos formais de denúncia, acompanhamento e amparo em situações de condutas inadequadas e de exposição à discriminação em suas mais diversas formas.

- 4. Preservar os direitos dos povos indígenas, comunidades quilombolas, ribeirinhas e semelhantes para:**
 - Contribuir com o respeito e a preservação dos direitos desses povos, com o objetivo de garantir a manutenção de suas culturas e saberes.
- 5. Repudiar o trabalho infantil, o trabalho forçado e o trabalho análogo à escravidão por meio do ato de:**
 - Monitorar atividades diretas, colaboradores e cadeia de fornecedores, com o objetivo de, quando preciso, agir em nome do fim dessas modalidades de trabalho.
- 6. Repudiar a exploração sexual infantil para:**
 - Apoiar o fim da exploração sexual infantil, protegendo os direitos das crianças e dos adolescentes, nas suas atividades diretas, na sua cadeia de fornecedores e na sociedade em geral.
- 7. Repudiar a violência contra os agentes de segurança privada com o objetivo de:**
 - Inibir a ocorrência de qualquer tipo de violência ou violação de Direitos Humanos por parte dos agentes de segurança privada que atuam nos escritórios corporativos, nas unidades próprias ou parceiras da Radix, e ainda em sua cadeia de fornecedores.
- 8. Garantir a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva de forma a:**
 - Reconhecer o direito dos colaboradores da Companhia à liberdade de associação sindical e à negociação coletiva de trabalho, mantendo uma agenda aberta de diálogo com as representações dos colaboradores nos moldes da legislação vigente.

5. Gestão de Consequências

Além das penalidades previstas em lei, o descumprimento desta Política pode gerar ao colaborador ou ao terceiro a aplicação das seguintes medidas disciplinares, a depender da natureza e gravidade da infração:

- Advertência verbal;
- Advertência escrita;
- Suspensão; ou
- Demissão do colaborador/rescisão do contrato com o terceiro.

Em todo caso, os fatos serão apurados mediante procedimento formalmente instaurado, detalhado em Política própria, no qual serão garantidos o direito ao contraditório e à ampla defesa. As medidas disciplinares serão aplicadas por decisão do Comitê de Ética.

6. Documentos de Referência

- Código de Ética e Conduta de Colaboradores;
- Código de Ética de Terceiros;
- Política de Seleção e Avaliação de Terceiros;
- Política de Gestão de Terceiros;
- Política de Sustentabilidade;
- Política de Meio Ambiente e Mudanças Climáticas;
- Política de Diversidade, Equidade e Inclusão;
- Declaração Universal de Direitos Humanos, bem como os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU;
- Declaração da OIT (Organização Internacional do Trabalho) sobre os princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho; e
- Dez Princípios Universais do Pacto Global da ONU.

7. Aprovação de Encaminhamentos

- Comitê de ESG; e
- Conselho de Administração, na impossibilidade de consenso pelo Comitê.

8. Conceitos

Direitos Humanos: São normas que reconhecem e protegem a dignidade de todos os seres humanos. Regem o modo como as pessoas vivem em sociedade e entre si, bem como sua relação com o Estado e as obrigações decorrentes. Nenhum governo, grupo ou indivíduo tem o direito de fazer qualquer coisa que viole os direitos humanos de uma pessoa;

ESG: Termo em inglês que diz respeito aos aspectos ambientais (do inglês, *environment*), sociais (do inglês, *social*) e de governança corporativa (do inglês, *governance*);

Impacto da Companhia: Uma mudança positiva ou negativa na sociedade, na economia ou no meio ambiente, que pode ser total ou parcialmente resultante das decisões e atividades passadas e presentes na rotina da Radix;

Iniciativa de impacto social: Programa, atividade ou ação voltada a atingir um objetivo específico relacionado às causas sociais;

Partes interessadas (*stakeholders*): Pessoas que afetam ou são afetados de alguma forma pela operação da Companhia, podendo ser colaboradores, instituições parceiras, credores, acionistas, organizações do terceiro setor, entre outros;

Responsabilidade social corporativa: O compromisso da Companhia pelos possíveis impactos causados por suas decisões e atividades, o que é validado por meio de um comportamento ético e transparente que: (i) contribui para o desenvolvimento sustentável, inclusive a saúde e o bem-estar da sociedade; (ii) leva em consideração as expectativas de todas as partes envolvidas; (iii) está de acordo com a legislação aplicável; (iv) é consistente com as normas internacionais de comportamento; (v) e se faz presente em todas as relações praticadas na Radix.

Trabalho forçado ou análogo à escravidão: Trabalho forçado ou compulsório é todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça e para o qual essa não se ofereceu espontaneamente. Já o trabalho análogo à escravidão é caracterizado por: condições humilhantes de trabalho (incompatíveis com a dignidade humana, caracterizadas pela violação de direitos fundamentais que coloquem em risco a saúde e a vida do trabalhador), jornada exaustiva (em que o trabalhador é submetido a esforço excessivo ou sobrecarga de trabalho que gera danos à sua saúde ou risco de vida), trabalho forçado (manutenção de uma pessoa no serviço por meio de fraudes, isolamento, ameaças e violências física/psicológica) e servidão por dívida (obrigar um trabalhador a contrair ilegalmente um débito e prendê-lo ao trabalho por conta exclusiva dele);

Trabalho infantil: Toda forma de trabalho realizada por crianças e adolescentes abaixo da idade mínima permitida. No Brasil, o trabalho é proibido para quem ainda não completou 16 (dezesesseis) anos, como regra geral. Quando realizado na condição de aprendiz, é permitido a partir dos 14 (quatorze) anos;

Valor compartilhado: Toda geração de valor econômico deve também gerar algum valor para a sociedade, ideia esta que pode ser considerada através de três principais pilares: (i) o reconhecimento das necessidades da comunidade; (ii) a ressignificação da cadeia de valor, priorizando-se fornecedores locais; e (iii) a promoção do desenvolvimento de grupos regionais por meio da geração de renda e emprego.