



POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS DA UTC BRASIL

1. OBJETIVO

A política de Direitos Humanos da UTC Brasil tem como objetivo guiar as atividades empresariais de maneira responsável e sustentável em toda a cadeia de valor, assegurando o respeito pelos direitos humanos de todos os envolvidos nos processos de trabalho e relacionamentos da empresa, incluindo todos os funcionários, prestadores de serviços, fornecedores e outras partes interessadas externas, como as comunidades locais.

2. COMPROMISSOS

A UTC Brasil reconhece a importância fundamental dos direitos humanos e, como empresa, estamos comprometidos com a defesa e promoção dos direitos humanos em todas as suas formas, desde os princípios fundamentais de dignidade e igualdade até o respeito pela diversidade e inclusão. Nosso compromisso vai além do cumprimento das leis e regulamentações aplicáveis. Entendemos que temos uma responsabilidade moral e ética de agir com integridade e respeito pelos direitos fundamentais de todas as pessoas, independentemente de sua origem, raça, religião, gênero, orientação sexual, idade ou qualquer outra característica.

2.1 Respeito pelos Direitos Humanos

Esta política estabelece os princípios e diretrizes pelos quais orientamos nossas práticas de trabalho, garantindo que os direitos humanos sejam respeitados, protegidos e promovidos em todas as etapas de nossa cadeia de valor. Ao adotar esta política, comprometemo-nos a criar um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e equitativo, manter e aperfeiçoar sistemas e processos para prevenir, identificar e mitigar qualquer violação dos Direitos Humanos em nossos processos de trabalho e demais relacionamentos com os públicos de interesse.

2.2 Avaliação de riscos associados aos Direitos Humanos

A UTC Brasil se compromete com a avaliação constante de riscos relacionados aos direitos humanos de todos os envolvidos nos processos de trabalho e relacionamentos da empresa, estabelecendo planos de monitoramento para prevenir e mitigar tais riscos.

A empresa estimula e garante ambiente livre de ameaças, débitos e vínculos compulsórios. Os contratos com fornecedores devem incluir cláusulas que estão alinhadas as políticas da UTC Brasil.

2.3 Prevenção do Trabalho Forçado

Na UTC Brasil, é expressamente proibido o uso de qualquer forma de trabalho forçado, que inclui trabalho prisional involuntário, trabalho escravo, ou qualquer modalidade de tráfico de pessoas, em todas as nossas operações. Operamos em total conformidade com todas as leis aplicáveis relacionadas a horas de trabalho, salários (incluindo os mínimos), horas extras e benefícios.

2.4 Prevenção contra o trabalho infantil

A UTC Brasil repudia em toda a cadeia produtiva a utilização de mão-de-obra infantil, sem tolerância de qualquer tipo de trabalho de indivíduos menores de 18 (dezoito) anos no ramo do tabaco. Conforme a Legislação Brasileira, somente é permitido o ingresso de pessoas a partir de 16 anos em trabalhos não perigosos e a partir de 14 anos na condição de Menor Aprendiz. A lista TIP prevista pela Convenção 182 da OIT e, no Brasil, pelo Decreto nº 6.481/2008 esclarece todas as atividades que se enquadram nessas condições.

2.5 Escravidão moderna

Todas as formas de trabalho forçado, tráfico de seres humanos, escravatura e servidão são proibidas em todos os processos de trabalho e cadeia de abastecimento. Qualquer situação que uma pessoa não possa recusar ou não possa abandonar devido a ameaças, violência, engano, abuso de poder ou outras formas de coerção é inaceitável e será imediatamente abordada através do envolvimento direto com as autoridades e partes interessadas relevantes.

2.6 Discriminação e assédio

A UTC Brasil oferece oportunidades iguais e não tolera discriminação ou assédio em todos os processos de trabalho e cadeia de fornecimento. Isto inclui discriminação ou assédio com base na raça, cor, origem nacional e étnica, origem social, estado de saúde, deficiência, orientação sexual, gênero e expressão de gênero, idade, opinião política, religião, gravidez ou qualquer outra categoria protegida pela lei aplicável e conforme referenciado no POL.RH.004 - Política de Diversidade, equidade e inclusão e POL.RH.001 – Política de Responsabilidade Social. Todos têm direito a salário igual por trabalho igual.

2.7 Prevenção e Combate ao Assédio Político e Eleitoral

A empresa estabelece diretrizes para prevenir e combater práticas de assédio político e eleitoral no ambiente de trabalho, assegurando o respeito à liberdade de convicção política, à dignidade da pessoa humana e à manutenção de um ambiente laboral saudável e respeitoso.

Considera-se assédio político toda conduta que implique:

- Coação, pressão ou constrangimento
- Influência indevida sobre a liberdade de escolha política
- Discriminação por posicionamento ideológico ou eleitoral

São expressamente vedadas:

- Exigir ou induzir apoio a candidatos, partidos ou ideologias
- Ameaçar com demissão, punição ou prejuízo profissional por posicionamento político
- Promover campanhas políticas dentro do ambiente de trabalho
- Utilizar cargo de liderança para influenciar subordinados
- Discriminar colaboradores por opinião política
- Utilizar recursos da empresa para fins político-eleitorais
- **Observação:** É vedada a associação institucional da empresa a qualquer posicionamento político.

Algumas condutas permitidas, desde que não configurem abuso são:

- Opinião política pessoal
- Manifestação individual de opinião política
- Uso de adesivos em bens pessoais (ex: veículos particulares)
- Conversas informais sem caráter coercitivo
- Fazer manifestações fora do ambiente de trabalho

Para garantir a conformidade com a legislação trabalhista vigente e diretrizes da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01), a empresa adota as seguintes medidas:

- Inclusão do tema assédio político e eleitoral nas normas internas;
- Disponibilização de canais seguros, confidenciais e acessíveis para registro de denúncias, assegurando o tratamento adequado e imparcial das ocorrências;
- Realização de ações de conscientização, materiais informativos e treinamentos periódicos para empregados e gestores, abordando condutas proibidas e orientações de comportamento no ambiente laboral;
- Comprometimento da Alta Direção com a promoção de um ambiente de trabalho livre de assédio, por meio de apoio ativo à implementação e manutenção destas diretrizes.

O descumprimento destas disposições poderá resultar na aplicação de medidas disciplinares, conforme POP.RH.003 – Medidas disciplinares e legislação aplicável. Ou ainda Comunicação às autoridades competentes (quando aplicável).

2.7.1 Fundamentação Legal

É fundamentado na legislação vigente:

- Constituição Federal (art. 1º, III; art. 5º, IV, VI e VIII)
- Consolidação das Leis do Trabalho (art. 157 e art. 628-A)
- Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01) – Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (incluindo riscos psicossociais)
- Diretrizes do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério Público do Trabalho

2.8 Condições de trabalho

A empresa promove e proporciona trabalho digno a todos seus colaboradores e espera o mesmo dos seus fornecedores. O salário digno é um aspecto essencial para garantir que todos os trabalhadores e famílias possam viver com dignidade. Todos os colaboradores devem receber uma remuneração que cumpra ou exceda os padrões mínimos legais; ou padrões apropriados da indústria vigentes, o que for maior. Os pagamentos devem atender aos requisitos previstos na legislação local.

2.9 Liberdade de associação e direito a acordos coletivos

A UTC Brasil reconhece e respeita os direitos dos trabalhadores à liberdade de associação e negociação coletiva. Os representantes devem ser capazes de comunicar abertamente sobre as condições de trabalho sem receio de represálias e de exercer as suas atividades dentro do quadro da lei.

2.10 Local de trabalho seguro e protegido

A empresa protege a saúde e a segurança dos trabalhadores no local de trabalho e oferece um ambiente de trabalho seguro para prevenir acidentes, lesões e apoiar o bem-estar mental, de acordo com o POL.RH.001 - Política de Responsabilidade Social. A exposição a tarefas, materiais e ferramentas perigosas deve ser evitada ou minimizada. Quando for fornecido alojamento, este deverá ser limpo, seguro e estar em conformidade com a legislação local aplicável.

2.11 Meios de subsistência

A UTC Brasil reconhece o direito de cada pessoa a ter um padrão de vida adequado à saúde e ao bem-estar da pessoa e da sua família. Isto inclui alimentação, água, habitação, educação, cuidados de saúde, transporte, vestuário e outras necessidades básicas essenciais, tais como provisões ou poupanças para eventos inesperados. A empresa compromete-se a abastecer-se de forma responsável, esforçando-se por apoiar os agricultores a alcançar, ou melhorar, um padrão de vida decente.

2.12 Das Alterações Climáticas

A UTC reconhece que as alterações climáticas podem interferir direta e indiretamente nos direitos humanos e têm implicações no gozo efetivo desses direitos devido aos seus impactos adversos. A empresa compromete-se a ser responsável pelos seus impactos climáticos e a participar de forma responsável nos esforços de mitigação e adaptação às alterações climáticas, baseadas em suas metas internas.

2.13 Gerenciamento de produto

A UTC Brasil reconhece os riscos gerais para a saúde relacionados com o tabagismo e apoia fortemente o processo global de transformação através dos seus fornecimentos, desenvolvimentos e inovações da mais alta qualidade nas categorias de Produtos de Risco Reduzido.

3. IMPLEMENTAÇÃO E MONITORAMENTO

A UTC Brasil está comprometida com a implementação de processos de devida diligência em direitos humanos e trabalha em conjunto com as equipes de trabalho para implementar o compromisso com todos em relação aos direitos humanos. A Gerência de Recursos Humanos é responsável por supervisionar o monitoramento e implementação desta política em todos os processos de trabalho na interação com fornecedores e parceiros de negócios. A Gerência de Recursos Humanos faz parte do Comitê de ESG e reporta diretamente ao Diretor Presidente para garantir o envolvimento da gestão e para apoiar que o espírito desta política se reflita em todas as nossas operações.

A UTC Brasil se compromete a:

3.1 Realizar avaliações de risco e impacto para identificar e priorizar desafios de direitos humanos em todos os processos de trabalho e cadeia de fornecimento. Comprometemo-nos a ter em conta os vários pontos de vista das partes interessadas e a tentar compreender as causas subjacentes.

3.2 Responder de forma eficaz e envolver-se com as partes interessadas para abordar questões de direitos humanos e causas profundas, tendo em consideração os regulamentos locais e as melhores práticas.

3.3 Apoiar a capacitação dos nossos colaboradores, afiliados e fornecedores para aumentar a compreensão das questões de direitos humanos e enfrentar riscos elevados.

3.4 Monitorar e medir os resultados das ações implementadas para avaliar e garantir impacto positivo e um ciclo de melhoria contínua. Os esforços de sustentabilidade são regularmente revistos e adaptados sempre que apropriado.

3.5 Reportar regularmente sobre o progresso da sustentabilidade e sobre como prevenimos, mitigamos e remediamos os riscos e impactos nos direitos humanos.

4. ACESSO A RECLAMAÇÕES E SOLUÇÕES

Os colaboradores e as partes interessadas são incentivados a levantar quaisquer preocupações identificadas e solicitar esclarecimentos através do canal disponível no site da UTC Brasil: https://www.utcleaf.com.br/pt_BR/contato ou através dos demais canais de comunicação com a empresa, conforme prevê o Código de Conduta da empresa.

5. PADRÕES DOS DIREITOS HUMANOS

A UTC Brasil é guiada por princípios de Direitos Humanos reconhecidos internacionalmente, estabelecidos nos seguintes documentos:

- Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas;
- Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e as Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho;
- Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança;
- Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos.

Além desses, para garantir a funcionalidade das iniciativas implementadas, a empresa também adota um conjunto de outras políticas que complementam essas diretrizes, sendo:

- Código de Conduta da empresa;
- Política de Inclusão de Pessoas com Deficiência;
- Política de Diversidade, Equidade e Inclusão.

6. DISPOSIÇÕES GERAIS

Esta política será atualizada anualmente ou sempre que necessário.

Todo e qualquer reporte ou comunicação será avaliado e se necessário será desencadeado ações e/ou plano de ação.

A comunicação aos funcionários é através da Intranet, e-mail, apresentações em programas de treinamento e integração. É formalizado através de lista de presença, e-mail e/ou fotos.

Santa Cruz o Sul, 17 de abril de 2026.



Carlos Eduardo Genehr
Diretor Presidente

Ricardo Menezes Sperb
Diretor de Operações