

POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS

CAPÍTULO I. OBJETO, FINALIDADE E ABRANGÊNCIA

1.1. A presente Política de Direitos Humanos (“Política”) tem como objetivo reforçar o compromisso da PRIO S.A. com a promoção e o respeito aos direitos humanos, estabelecendo princípios orientadores que devem nortear a atuação de seus Administradores, Colaboradores e Parceiros de Negócios perante agentes e órgãos públicos, nacionais e internacionais, na condução de suas atividades e em nome da Companhia e de pessoas jurídicas sobre seu controle direto ou indireto (“PRIO” ou “Companhia”).

1.2. Para tanto, esta Política estabelece diretrizes para a observância da legislação aplicável, considerando as melhores práticas de governança relacionadas à proteção e à promoção dos direitos humanos no Brasil e nas demais jurisdições em que a PRIO atua. Seu objetivo é assegurar a implementação de um sistema de gestão que contemple mecanismos voltados à prevenção, detecção e correção de eventuais violações.

1.3. Esta Política se aplica à PRIO S.A. e às pessoas jurídicas sobre seu controle direto ou indireto, no Brasil e no exterior, respeitados os respectivos atos constitutivos e a legislação aplicável.

1.3.1. Todos os Colaboradores, Administradores, Parceiros de Negócios e demais pessoas que atuem, direta ou indiretamente, em nome da PRIO devem conhecer, cumprir e zelar pela observância das disposições desta Política, sendo também responsáveis por disseminar e praticar as diretrizes aqui estabelecidas.

CAPÍTULO II. DEFINIÇÕES

2.1. Para os fins desta Política, os termos e expressões abaixo terão os significados a seguir atribuídos, aplicáveis no singular e no plural:

Administradores: Membros do Conselho de Administração e diretores estatutários da Companhia e de pessoas jurídicas sob seu controle direto ou indireto.

Canal de Integridade: Meio disponibilizado pela PRIO para o registro de Denúncias, de forma confidencial e/ou anônima, de suspeitas ou violações ao Código de Ética e Conduta da Companhia, políticas e demais normativos internos da Companhia, e/ou à legislação vigente. O Canal de Integridade da PRIO pode ser utilizado por seus Colaboradores, Parceiros de Negócios ou qualquer pessoa, dentro ou fora da organização, que deseje reportar suspeitas de violações éticas, de conduta ou de leis.

Colaboradores: Toda pessoa física que tenha vínculo empregatício, estatutário ou fiduciário com a Companhia ou com pessoas jurídicas sob seu controle direto ou indireto, bem como pessoas naturais que prestem serviços de natureza não eventual (rotineira) e onerosa ou gratuita à Companhia e/ou a pessoa jurídica sob seu controle direto ou indireto, estagiários, *trainees*, menores aprendizes e empregados temporários, ou qualquer pessoa que se encontre subordinada à Companhia, atuando sob sua orientação, direta ou indiretamente, *onshore* ou *offshore*, no Brasil ou no exterior. Inclui o empregado contratado sob o regime celetista (de acordo com o Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943), da Lei nº 5.811, de 11 de outubro de 1972, ou sob regimes jurídicos instituídos nas demais jurisdições em que a Companhia mantenha atividades.

Companhia: PRIO S.A. e pessoas jurídicas sob seu controle direto ou indireto.

Denúncia: Consiste em um relato, escrito ou oral, este último desde que devidamente registrado, sobre a ocorrência de um Desvio de Conduta ou de prática inadequada que infrinja a legislação à qual a PRIO está submetida, ou que viole o Código de Ética e Conduta, políticas ou demais normativos internos da Companhia.

Parceiros de Negócios: Todos os terceiros independentes, pessoa física ou jurídica, que, por meio de contrato ou qualquer outro tipo de acordo, participam ou permitem, ainda que indiretamente, a persecução do objeto social da PRIO (e.g., fornecedores, consultores, técnicos, representantes comerciais, clientes, entre outros).

Terceiros Alocados: Toda pessoa física ou jurídica que, embora não mantenha vínculo empregatício com a PRIO, preste serviços de natureza não eventual (rotineira) e remunerada à Companhia, estando ou não subordinada a ela, e atuando sob sua orientação e/ou em seu nome. Incluem-se nessa definição os

consultores com Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica do Ministério da Fazenda (CNPJ/MF) próprio, contratados diretamente pela Companhia ou pelas pessoas jurídicas sobre seu controle direto ou indireto, no Brasil e no exterior, para a execução de atividades específicas e por prazo determinado, de forma presencial ou remota, conforme regras previstas em contrato de prestação de serviços.

CAPÍTULO III. DIRETRIZES GERAIS

SEÇÃO I – O QUE SÃO DIREITOS HUMANOS

3.1. Os direitos humanos constituem um conjunto de direitos e liberdades inerentes a todas as pessoas, cujo objetivo é assegurar dignidade, respeito e condições adequadas para uma vida com liberdade, igualdade e segurança. Tais direitos são universais e independem de nacionalidade, origem, raça, religião, gênero, orientação sexual ou qualquer outra característica individual.

3.2. Os direitos humanos são protegidos por leis e normas internacionais, devendo ser observados para prevenir qualquer forma de tratamento injusto, discriminatório, desumano ou degradante. Entre esses direitos, incluem-se, a título exemplificativo: (a) direito a condições de trabalho justas e seguras; (b) proibição do trabalho infantil e do trabalho forçado; (c) respeito aos direitos das comunidades locais; e (d) não discriminação (com base em gênero, raça, religião, orientação sexual, entre outros).

3.3. O respeito aos direitos humanos é condição essencial para a promoção de um ambiente íntegro, seguro, justo e harmonioso no âmbito da PRIO e em suas relações com a sociedade. Todos os Colaboradores, Administradores e Parceiros de Negócios devem observar e promover esses princípios em suas atividades.

SEÇÃO II – NOSSO COMPROMISSO

3.4. A PRIO reafirma seu compromisso com o respeito e a promoção dos direitos humanos em todas as suas operações e relações de negócio. A Companhia reconhece que toda pessoa tem direito à dignidade, à igualdade e ao respeito, atuando de forma proativa para implementar práticas que estejam em conformidade com os direitos humanos reconhecidos internacionalmente, incluindo aqueles definidos na Carta Internacional de Direitos Humanos, na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e nos Princípios



Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, bem como nos 10 Princípios do Pacto Global.

3.5. Os principais compromissos da PRIO incluem:

- Condenar toda forma de discriminação, assédio, preconceito, escravidão moderna, tráfico humano, trabalho infantil, ou qualquer outra violação dos direitos humanos;
- Promover um ambiente de trabalho pautado pelo respeito, pela saúde, segurança e dignidade, tanto para seus Colaboradores quanto para todos aqueles impactados por suas atividades;
- Tratar de forma adequada os impactos adversos decorrentes das suas atividades, com especial atenção às pessoas mais vulneráveis, incluindo mulheres, crianças, trabalhadores migrantes, povos quilombolas, agricultores e comunidades pesqueiras e marisqueiras;
- Aprimorar, de maneira contínua, (a) a proteção e a promoção dos direitos humanos em suas operações e atividades; bem como (b) os mecanismos de identificação, prevenção e combate de eventuais impactos adversos causados pelas suas operações; e
- Cooperar com o poder público para o respeito e a promoção dos direitos humanos, inclusive através da apuração de potenciais impactos e violações em suas atividades.

**CAPÍTULO IV.
DIRETRIZES ESPECÍFICAS**

SEÇÃO I – GESTÃO DE PESSOAS E CONDIÇÕES DE TRABALHO

- **Condições de trabalho dignas, seguras e saudáveis:** a PRIO busca proporcionar condições de trabalho dignas, seguras e saudáveis para todos os seus Colaboradores e Terceiros Alocados, promovendo um ambiente em que a integridade física e psicológica de cada pessoa seja respeitada.

Comprometemo-nos a oferecer infraestrutura adequada, equipamentos de segurança e programas voltados à saúde e ao bem-estar, tanto nas operações *onshore* quanto *offshore*.

- **Proibição de escravidão moderna, tráfico humano e trabalho infantil:** a PRIO repudia e combate todas as formas de tráfico humano, escravidão moderna e formas ilícitas de trabalho infantil, seja em suas próprias operações ou em sua cadeia de valor. É expressamente proibido o uso de trabalho infantil, bem como qualquer prática de emprego que possa ser caracterizada como trabalho forçado ou análogo à escravidão, seja por parte da Companhia, seja por seus Parceiros de Negócio.
- **Cumprimento da legislação trabalhista e normas internacionais:** a PRIO observa rigorosamente a legislação trabalhista aplicável e as normas internacionais de trabalho, incluindo aquelas estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho – OIT.
- **Equipes e Segurança:** a PRIO adota critérios rigorosos e transparentes em seus processos de seleção e promoção, pautados pela meritocracia, experiência e capacidade técnica, de modo a garantir a formação de equipes qualificadas e comprometidas com a cultura de segurança e excelência operacional da Companhia.

SEÇÃO II – PROMOÇÃO DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO E COMBATE À DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO

- **Promoção de diversidade, equidade e inclusão:** a PRIO valoriza a diversidade e está comprometida em promover um ambiente inclusivo, onde todos se sintam seguros, respeitados e valorizados. A PRIO assegura igualdade de oportunidades no acesso a cargos, remuneração, treinamentos e ascensão profissional, promovendo uma cultura que reconhece e celebra tanto a meritocracia quanto as diferenças individuais.
- **Prevenção ao assédio, à violência e à discriminação:** a Companhia adota postura de tolerância zero a qualquer forma de assédio, discriminação ou violência. A Companhia não admite atos de constrangimento, ameaça ou violência psicológica, física ou sexual no ambiente de trabalho, envolvendo Colaboradores, Terceiros Alocados, Parceiros de Negócios ou membros de comunidades impactadas por suas operações.
- **Sensibilização e educação em direitos humanos:** a PRIO promove práticas de sensibilização e treinamentos voltados à conscientização sobre direitos humanos. Esses programas têm por objetivo capacitar Colaboradores, Terceiros Alocados e

Parceiros de Negócios a identificar e responder adequadamente a possíveis situações de violação.

- **Canal de Integridade:** a Companhia disponibiliza um canal corporativo e confidencial para o recebimento, análise e tratamento de Denúncias, incluindo aquelas relacionadas a violações de direitos humanos, como, por exemplo, casos de discriminação, assédio ou violência. O Canal de Integridade é acessível aos Colaboradores, Parceiros de Negócios e público externo, garantindo tratamento sério e adequado de todas as denúncias, bem como a adoção de medidas corretivas cabíveis, independentemente de cargo ou hierarquia.
- **Não Retaliação:** PRIO não tolera qualquer forma de retaliação contra pessoas que, de boa-fé, relatem fatos ou indícios de conduta ilegal, violações a esta Política, ao Código de Ética e Conduta ou às políticas e demais atos normativos da Companhia, bem como contra aquelas que colaborem com investigações internas. Qualquer ato de retaliação, perseguição, constrangimento ou sanção indevida será tratado com rigor e poderá resultar na aplicação das medidas disciplinares cabíveis.
- **Monitoramento e ações corretivas:** a PRIO realiza o monitoramento contínuo de suas práticas de gestão de pessoas e se compromete a revisar periodicamente seus processos para assegurar sua efetividade na promoção dos direitos humanos. Caso sejam identificadas violações ou falhas no cumprimento desta Política, a PRIO adotará as medidas corretivas e preventivas necessárias.

SEÇÃO III – *DUE DILIGENCE* E *COMPLIANCE* EM DIREITOS HUMANOS

- **Compromisso com a Política de Direitos Humanos:** a PRIO exige que todos os seus Colaboradores e quaisquer pessoas que atuem em seu nome observem integralmente as diretrizes estabelecidas nesta Política.
- **Expectativa em relação aos Parceiros de Negócios:** A PRIO busca disseminar o respeito aos direitos humanos em toda a sua cadeia de valor e espera que seus Parceiros de Negócios atuem, observando padrões éticos compatíveis com os princípios e diretrizes estabelecidos nesta Política, no Código de Ética e Conduta e demais normativos internos da Companhia.
- **Atenção a grupos vulneráveis:** a PRIO reconhece que grupos minorizados e determinadas comunidades estão particularmente expostos a riscos de violações de direitos humanos. Por isso, espera que os seus Parceiros de Negócios estejam atentos

aos impactos de suas operações sobre esses grupos, adotando medidas que assegurem a proteção e o respeito aos seus direitos.

- **Due diligence em direitos humanos:** a PRIO mantém processos rigorosos de *due diligence* em direitos humanos em suas operações, bem como na seleção e manutenção de relacionamentos com Parceiros de Negócios. A PRIO se reserva o direito de não iniciar ou de encerrar relações comerciais com indivíduos ou entidades que não observem ou não compartilhem desses valores.

SEÇÃO IV – RELACIONAMENTO COM COMUNIDADES IMPACTADAS

- **Respeito aos direitos humanos nas comunidades impactadas pelas operações da PRIO:** o respeito aos direitos humanos das pessoas que vivem em comunidades impactadas pelas atividades da PRIO é uma prioridade para a Companhia. Isso inclui, entre outros, o direito à propriedade, aos meios de subsistência, ao uso da terra e dos recursos naturais, à segurança, à saúde, à água e ao saneamento. A Companhia age de forma preventiva e contínua para evitar que suas operações gerem impactos negativos sobre essas comunidades e, quando necessário, adota medidas de mitigação adequadas para corrigir ou compensar eventuais efeitos adversos negativos decorrentes de suas atividades.
- **Avaliação de impactos e engajamento com as comunidades:** a Companhia realiza avaliações contínuas dos impactos reais e potenciais de suas atividades e relações comerciais sobre os direitos humanos de comunidades locais, buscando identificar, prevenir e mitigar eventuais efeitos adversos. Esse processo envolve o engajamento proativo, tempestivo e significativo com as comunidades afetadas ou potencialmente afetadas, de modo a assegurar que suas preocupações e perspectivas sejam devidamente consideradas.
- **Diálogo contínuo e parcerias com comunidades:** a PRIO está comprometida em manter um diálogo contínuo, acessível e construtivo com as comunidades onde atua, garantindo que as preocupações sejam tratadas de forma colaborativa. Esse compromisso envolve o compartilhamento de informações sobre as atividades da PRIO, a transparência quanto aos potenciais impactos e às correspondentes medidas mitigatórias adotadas, e o estímulo à criação de soluções conjuntas.

CAPÍTULO IV. MONITORAMENTO E COOPERAÇÃO

4.1. A PRIO monitora, de forma contínua e permanente, o cumprimento desta Política por seus Colaboradores, Parceiros de Negócios e demais terceiros que com ela se relacionem.

4.2. As ações de monitoramento têm o objetivo de identificar irregularidades ou necessidades de ajustes e melhorias nos controles do sistema de gestão de integridade, com o respectivo reporte à Administração da Companhia, e poderão incluir, entre outras medidas, (a) testes de conformidade; (b) fiscalizações e revisões documentais; (c) auditorias internas e externas; (d) acompanhamento de indicadores; e (e) outras medidas necessárias para avaliar a efetividade dos controles internos e a aderência às normas aplicáveis.

4.3. As ações de monitoramento têm como objetivos identificar irregularidades, prevenir inconformidades, recomendar ajustes nos controles internos e reportar os resultados à Administração da Companhia, conforme aplicável.

4.4. O monitoramento conduzido pela PRIO, contudo, não substitui o dever individual de todos os Colaboradores e Parceiros de Negócios de reportar, de forma tempestiva, qualquer violação, suspeita ou indício de descumprimento desta Política, por meio do Canal de Integridade ou diretamente à área de *Compliance*.

4.5. A garantia do respeito aos direitos humanos é responsabilidade de todos os envolvidos nas operações e na cadeia de valor da PRIO, independentemente de sua área de atuação ou posição hierárquica. Colaboradores e Administradores devem cooperar com as ações de monitoramento, investigações internas e procedimentos de apuração conduzidos pela PRIO, especialmente quando envolverem suspeitas de violação das diretrizes desta Política, mantendo a confidencialidade das informações investigadas.

4.6. Identificados indícios relevantes de irregularidades, a PRIO poderá adotar medidas corretivas imediatas, nos termos do Código de Ética e Conduta, e, quando exigido pela legislação ou regulamentos aplicáveis, comunicar os fatos às autoridades competentes.

CAPÍTULO V. TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO

5.1. A PRIO promoverá periodicamente treinamentos voltados à conscientização e capacitação sobre temas relacionados aos direitos humanos. Sempre que designados, Colaboradores e Parceiros de Negócios deverão participar dos treinamentos obrigatórios ministrados pela área de *Compliance*.

5.2. Caberá aos líderes de equipe assegurar a participação de seus liderados nos treinamentos e incentivar o aprendizado contínuo sobre o tema. Caso o líder identifique a necessidade de reforço ou aprofundamento do conhecimento de sua equipe, deverá solicitar à área de *Compliance* da PRIO a realização de treinamentos complementares.

CAPÍTULO VI. CANAL DE INTEGRIDADE E RESPONSABILIZAÇÃO

6.1. O descumprimento das disposições desta Política ou de outros atos normativos da Companhia sujeitará os envolvidos às medidas disciplinares previstas no Código de Ética e Conduta e demais normativos internos da Companhia, sem prejuízo de outras medidas legais pertinentes.

6.2. Em casos de descumprimento contratual, uso indevido de recursos ou qualquer outra violação às diretrizes desta Política ou às regras e princípios estabelecidos no Código de Ética e Conduta, a PRIO poderá rescindir contratos, exigir a devolução de valores e comunicar o incidente às autoridades competentes, conforme aplicável.

6.3. Qualquer violação real ou potencial aos direitos humanos, ou às diretrizes previstas nesta Política e em demais atos normativos internos, deve ser reportada ao superior hierárquico imediato, à área de *Compliance* ou registrada no Canal de Integridade da PRIO, disponível por telefone, na intranet ou no website da Companhia.

CAPÍTULO VII. DISPOSIÇÕES GERAIS

7.1. Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e somente poderá ser modificada por deliberação do Conselho de Administração.



7.2. Esta Política deve ser lida e interpretada em conjunto com o Código de Ética e Conduta e demais normativos internos da Companhia. Casos omissos ou exceções a esta Política deverão ser comunicados e deliberados pelo Conselho de Administração, com estrita observância ao disposto no Estatuto Social da Companhia, no Código de Ética e Conduta da PRIO, na legislação e regulamentação aplicáveis e nas normas e políticas internas.

7.3. Eventuais ajustes necessários para assegurar a conformidade desta Política com a legislação, a regulamentação ou o Estatuto Social serão realizados automaticamente, independentemente de deliberação específica, sem prejuízo de posterior atualização formal do documento.

7.4. Em caso de dúvidas, entre em contato com área de *Compliance* da PRIO pelo e-mail compliance@prio3.com.br.

*

*

*