

TECTRIL

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS, DIVERSIDAD Y INCLUSIÓN

Compromiso con la dignidad, el respeto, la equidad y la pertenencia

Código	POL-DHDI-03-ES	Revisión	0
Vigencia	19 de julio de 2026	Responsable	Compliance
Aprobación	Dirección de Tectril	Clasificación	Público

ALCANCE

Esta Política se aplica a Tectril Soluções em Logística e Comércio Ltda., sus administradores, líderes, colaboradores, aprendices, pasantes, candidatos, trabajadores temporales, prestadores de servicios, proveedores, socios y demás terceros que actúen en nombre de Tectril o se relacionen con sus operaciones.

1. Objetivo

Establecer los principios, compromisos y responsabilidades de Tectril para respetar y promover los derechos humanos, la diversidad, la equidad y la inclusión en sus relaciones laborales, decisiones empresariales, operaciones y cadena de valor.

Esta Política orienta la prevención, identificación, comunicación y tratamiento de conductas o impactos incompatibles con la dignidad humana, garantizando un entorno profesional seguro, respetuoso, accesible y libre de discriminación, acoso, violencia y represalias.

2. Principios rectores

- **Dignidad humana:** todas las personas deben ser tratadas con respeto, independientemente de sus características personales, sociales, culturales o profesionales.
- **Igualdad de oportunidades y equidad:** las decisiones deben basarse en criterios legítimos, objetivos y compatibles con el puesto, con medidas razonables para eliminar barreras y ampliar la participación.
- **Diversidad e inclusión:** las diferencias de experiencias, identidades, orígenes, perspectivas y capacidades se reconocen como fuentes de aprendizaje, innovación y mejores decisiones.
- **Prevención y debida diligencia:** los riesgos e impactos sobre los derechos humanos deben considerarse en las decisiones, relaciones comerciales y actividades operativas.
- **Escucha, diálogo y reparación:** las inquietudes deben recibirse de buena fe, investigarse con imparcialidad y tratarse mediante medidas proporcionales, incluidas la corrección y la prevención de reincidencias.
- **No represalias:** ninguna persona sufrirá sanciones o perjuicios por comunicar de buena fe una inquietud, colaborar con una investigación o ejercer un derecho protegido.

3. Compromisos con los derechos humanos

Tectril respeta los derechos humanos reconocidos por la legislación aplicable y por los referentes internacionales pertinentes para las empresas. No tolera el trabajo infantil, el trabajo forzoso o en condiciones análogas a la esclavitud, la servidumbre por deudas, la trata de personas, la retención indebida de documentos, la restricción abusiva de la libertad ni ninguna forma de explotación.

Tectril respeta la libertad de asociación, la negociación colectiva y el derecho de cada persona a participar, o no, en organizaciones legalmente constituidas, sin intimidación ni discriminación.

La empresa procura garantizar condiciones de trabajo dignas, remuneración y jornada conformes a la legislación, períodos de descanso, salud y seguridad ocupacional y trato respetuoso. Las infracciones o riesgos graves deben comunicarse y tratarse con prioridad.

4. Diversidad, equidad e inclusión

Tectril valora los equipos diversos y promueve oportunidades profesionales sin discriminación. Se prohíben las distinciones injustificadas por motivos de raza, color, etnia, nacionalidad, origen, clase o condición social, sexo, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, características genéticas, estado civil, situación familiar, embarazo, maternidad, paternidad, religión, creencias, opinión política, afiliación sindical o cualquier otra condición protegida por la ley.

La selección, contratación, remuneración, desarrollo, evaluación, promoción, movilidad, acceso a formación, reconocimiento y terminación deben adoptar criterios profesionales, transparentes y documentables. Tectril podrá implementar acciones afirmativas y medidas de equidad permitidas por la ley para reducir desigualdades y ampliar la representatividad.

La inclusión exige participación real, seguridad psicológica y respeto. Los líderes deben fomentar la expresión de ideas, impedir exclusiones deliberadas, distribuir oportunidades de manera justa y considerar diferentes necesidades sin exponer indebidamente información personal.

5. Personas con discapacidad y accesibilidad

Tectril promueve la inclusión de personas con discapacidad y procura eliminar barreras físicas, tecnológicas, comunicacionales, actitudinales y organizativas. Cuando corresponda, se evaluarán ajustes razonables para la selección, incorporación, ejecución de actividades, formación, comunicación y desarrollo profesional.

Las solicitudes de ajuste se tratarán con respeto, confidencialidad y análisis individualizado, considerando la necesidad de la persona, la eficacia de la medida, la seguridad y los requisitos esenciales del puesto. La persona solicitante no debe sufrir vergüenza, estigma ni represalias.

6. Entorno libre de discriminación, acoso y violencia

Se prohíbe toda forma de discriminación, racismo, capacitismo, edadismo, sexismo, LGTBIfobia, xenofobia, intolerancia religiosa u otra conducta que menosprecie, excluya, humille, amenace o limite las oportunidades de una persona o grupo.

No se toleran el acoso laboral o sexual, las conductas sexuales no deseadas, la persecución, intimidación, amenazas, violencia física o psicológica, exposición vejatoria, bromas ofensivas, comentarios despectivos, apodosos discriminatorios, contacto físico no deseado, mensajes o imágenes inapropiados ni el abuso de autoridad.

La prohibición comprende instalaciones, viajes, eventos, formación, comunicaciones digitales, aplicaciones de mensajería, interacciones con clientes y proveedores y cualquier situación vinculada al trabajo. La supuesta intención de bromear no elimina el impacto ni excluye la responsabilidad.

7. Selección, gestión y desarrollo de personas

Las vacantes y los procesos de selección deben utilizar requisitos relacionados con las funciones y evitar lenguaje o filtros discriminatorios. Las entrevistas no deben investigar aspectos personales sin relación legítima con el puesto o con una exigencia legal.

Las evaluaciones de desempeño, promociones y decisiones salariales deben apoyarse en criterios consistentes y evidencias profesionales. Deben identificarse y mitigarse los conflictos de interés, el favoritismo y los sesgos.

La formación y las oportunidades de desarrollo deben ser accesibles y distribuirse de manera justa. Siempre que sea posible, la empresa hará seguimiento de indicadores para identificar barreras o diferencias relevantes, respetando la privacidad y la legislación de protección de datos.

8. Salud, seguridad y bienestar

Tectril mantiene el compromiso de prevenir accidentes, enfermedades profesionales, violencia y riesgos psicosociales relacionados con el trabajo. Todas las personas deben cumplir las normas de salud y seguridad, comunicar condiciones inseguras e interrumpir actividades ante un riesgo grave e inminente, según corresponda.

La organización promueve relaciones laborales equilibradas y respetuosas, prestando atención a la carga de trabajo, comunicación, descanso y apoyo adecuado. La información de salud se tratará únicamente para fines legítimos, con acceso restringido y protección apropiada.

9. Proveedores, socios y cadena de valor

Tectril espera que proveedores, prestadores, agentes, despachantes de aduana, transportistas y demás socios respeten los principios de esta Política y la legislación aplicable. Los criterios de derechos humanos, integridad, condiciones de trabajo, salud y seguridad y no discriminación podrán integrar la selección, contratación, seguimiento y renovación.

Los indicios de infracción podrán dar lugar a solicitudes de aclaración, planes de acción correctiva, seguimiento, auditoría, suspensión o terminación de la relación, según la gravedad, reincidencia, cooperación y viabilidad jurídica. La prioridad será prevenir daños, proteger a las personas afectadas y promover una corrección efectiva.

10. Responsabilidades

- **Dirección:** aprobar la Política, dar ejemplo, asignar recursos proporcionales y respaldar decisiones independientes de investigación y reparación.
- **Líderes:** actuar con respeto, prevenir represalias, tratar las inquietudes con seriedad, involucrar a Compliance y no realizar investigaciones informales que puedan exponer a personas o comprometer evidencias.
- **Compliance:** orientar, recibir y evaluar comunicaciones, coordinar investigaciones imparciales, recomendar controles y medidas correctivas, preservar registros e informar asuntos relevantes a la Dirección.
- **Colaboradores y terceros:** conocer y cumplir esta Política, respetar a todas las personas, comunicar riesgos o infracciones y colaborar de manera veraz y confidencial con las investigaciones.
- **Recursos Humanos o función equivalente:** apoyar los procesos de personas, accesibilidad, prevención y medidas disciplinarias, observando los límites de confidencialidad aplicables.

11. Comunicación de inquietudes y Canal de Integridad

Las dudas y solicitudes de orientación pueden enviarse a compliance@tectril.com.br. Las sospechas o hechos pueden comunicarse mediante el Canal de Integridad de Tectril por una persona afectada, testigo o tercero.

La comunicación debe incluir, siempre que sea posible, descripción de los hechos, fechas, lugares, personas implicadas y evidencias disponibles. No es necesario contar con pruebas completas para comunicar de buena fe. La información deliberadamente falsa o manipulada constituye una infracción de esta Política.

La confidencialidad se preservará en la mayor medida posible y la información se compartirá solamente con quienes necesiten intervenir. Podrá ofrecerse anonimato según la estructura del canal y los límites legales y técnicos aplicables.

12. Investigación, medidas y no represalias

Las comunicaciones se evaluarán con independencia, imparcialidad, respeto, presunción de buena fe y oportunidad adecuada de manifestación. Podrán adoptarse medidas de protección para evitar nuevos daños, interferencias o represalias, sin anticipar conclusiones sobre responsabilidad.

Las infracciones confirmadas podrán resultar en orientación, formación, advertencia, suspensión, despido, rescisión contractual, comunicación a las autoridades u otras medidas proporcionales y legalmente procedentes. También se considerarán mejoras de procesos, controles preventivos y acciones de reparación cuando corresponda.

Las represalias constituyen una infracción independiente e incluyen amenazas, aislamiento, vergüenza, evaluación injusta, pérdida de oportunidades, cambio punitivo de funciones o cualquier perjuicio motivado por una comunicación o colaboración de buena fe. Las sospechas de represalias deben comunicarse de inmediato.

13. Privacidad y registros

Los datos personales y sensibles relacionados con ajustes, salud, identidad, diversidad, comunicaciones e investigaciones se tratarán para fines legítimos, con necesidad, acceso restringido, seguridad y conservación compatibles con la legislación y las políticas de Tectril.

Los registros de formación, evaluaciones, investigaciones y medidas correctivas deben ser íntegros, trazables y estar protegidos contra acceso, alteración o divulgación indebidos.

14. Formación, seguimiento y mejora continua

Tectril promoverá comunicaciones y formación proporcionales a los riesgos y responsabilidades. Los líderes y las funciones expuestas a riesgos específicos podrán recibir capacitación reforzada.

La eficacia de esta Política podrá supervisarse mediante indicadores, percepciones del entorno, comunicaciones, resultados de investigaciones, acciones correctivas, participación en formación y evaluaciones de terceros. Los resultados deben apoyar mejoras sin exponer indebidamente a las personas.

15. Gobernanza, excepciones y revisión

Esta Política debe interpretarse junto con el Código de Conducta, la Política de Compliance, la Política Anticorrupción, la Política de Privacidad y demás normas internas aplicables. En caso de conflicto, prevalecerán la legislación y, cuando sea jurídicamente posible, la norma que ofrezca la protección más adecuada.

No existen excepciones para prácticas de discriminación, acoso, violencia, trabajo infantil, trabajo forzoso o represalias. Las dudas sobre la aplicación deben someterse a Compliance antes de tomar una decisión.

La Política se revisará periódicamente y siempre que exista un cambio relevante en la legislación, estructura, riesgos u operaciones de Tectril. Esta versión entra en vigor en la fecha indicada en el control documental.

16. Referencias

Constitución de la República Federativa de Brasil; Ley n.º 9.029/1995; Ley n.º 12.288/2010; Ley n.º 13.146/2015; Ley n.º 14.457/2022; legislación laboral y de protección de datos aplicable.

Declaración Universal de Derechos Humanos; Pactos Internacionales de Derechos Humanos; Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos; convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

El respeto a la dignidad humana es una condición esencial para trabajar y hacer negocios con Tectril.