



POLÍTICA DE SAFEGUARDING

Programa de Compliance e Integridade Institucional

ABRAPA

Associação Brasileira dos Produtores de Algodão

SUMÁRIO

1. Objetivo e Diretrizes Gerais
 2. Abrangência
 3. Conceitos Fundamentais
 4. Princípios Orientadores
 5. Compromissos da ABRAPA
 6. Condutas Vedadas
 7. Medidas Preventivas
 8. Tratamento de Situações de Risco
 9. Responsabilidades
 10. Integração com os Demais Documentos do Programa
 11. Disposições Finais
- ANEXO I — Modelo de Cláusula Contratual de Safeguarding

1. OBJETIVO E DIRETRIZES GERAIS

A presente Política de Safeguarding estabelece os princípios, compromissos e diretrizes adotados pela ABRAPA para prevenir, identificar e tratar situações que possam representar riscos ou causar danos à integridade física, psicológica, moral ou sexual das pessoas no contexto de suas atividades institucionais ou das relações estabelecidas em sua esfera de atuação.

A Política orienta a atuação da ABRAPA na promoção de ambientes seguros, respeitosos e inclusivos, fortalecendo uma cultura organizacional pautada na prevenção de riscos, na proteção das pessoas e no respeito à dignidade humana.

A presente Política reflete o compromisso institucional da ABRAPA com a promoção dos direitos humanos, do trabalho decente e da integridade nas relações institucionais, em conformidade com as melhores práticas de governança e com seu Programa de Integridade

2. ABRANGÊNCIA

Esta política aplica-se a todas as pessoas que, em qualquer capacidade, se relacionam com a ABRAPA ou participam de suas atividades.

Público	Condição de aplicação
Colaboradores	Todos os empregados da ABRAPA, independentemente de cargo, função ou tipo de vínculo
Diretoria Executiva	Em todas as suas atividades no exercício do cargo
Conselho de Administração	No exercício de suas funções e em atividades promovidas pela ABRAPA
Comitê de Compliance e Integridade	No exercício de suas funções
Associadas estaduais	Quando atuarem em nome ou no interesse da ABRAPA
Fornecedores e prestadores de serviço	Durante a execução de contratos e atividades para a ABRAPA
Parceiros institucionais	No âmbito de projetos, convênios e iniciativas conjuntas com a ABRAPA
Consultores e palestrantes	Em eventos, treinamentos e atividades organizadas pela ABRAPA
Participantes de eventos	Em congressos, reuniões, treinamentos e visitas técnicas promovidos pela ABRAPA
Visitantes	Durante qualquer visita às instalações da ABRAPA

A abrangência estendida a fornecedores, parceiros e terceiros não significa que a ABRAPA assume responsabilidade irrestrita por seus atos. Significa que a ABRAPA espera que todos os que atuam em seu nome ou em suas atividades observem os mesmos padrões de conduta que ela exige de seus próprios colaboradores, e que está preparada para agir quando essa expectativa não for atendida.

3. CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Os termos definidos neste capítulo orientam a interpretação e a aplicação desta política.

Conceito	Definição
Safeguarding	Conjunto de princípios, medidas e responsabilidades adotados por uma organização para prevenir, identificar, responder e mitigar situações que possam causar dano físico, psicológico, moral ou sexual às pessoas em razão de suas atividades.
Abuso	Qualquer ato ou omissão que cause dano, sofrimento ou privação a uma pessoa, incluindo abuso físico, psicológico, sexual, patrimonial ou institucional. O abuso pode ser praticado por uma pessoa com autoridade sobre a vítima ou por terceiros.
Exploração	Obtenção de vantagem por meio do uso indevido de posição de poder, confiança ou autoridade sobre outra pessoa, causando dano a essa pessoa. Inclui, entre outras formas, a exploração de relação de dependência econômica, hierárquica ou de vulnerabilidade.
Assédio Moral	Conduta abusiva, exercida de forma repetida, que viola a dignidade ou cria ambiente hostil, degradante, humilhante ou ameaçador para a pessoa. Pode se manifestar por meio de ordens abusivas, críticas excessivas sem fundamento, isolamento deliberado, ridicularização ou outras condutas que degradem o ambiente de trabalho ou de convivência.
Assédio Sexual	Conduta de natureza sexual não desejada, seja verbal, não verbal ou física, que tenha por objetivo ou efeito violar a dignidade de uma pessoa ou criar ambiente hostil, intimidador ou humilhante. Inclui avanços físicos indesejados, comentários de conotação sexual, envio de conteúdo de natureza sexual e qualquer outra forma de pressão ou constrangimento de natureza sexual.
Discriminação	Tratamento diferenciado, injustificado e prejudicial a uma pessoa com base em características como origem, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, religião, deficiência, idade ou qualquer outro atributo protegido por lei. Para o recorte específico de gênero, a Política de Gênero da ABRAPA aprofunda o tema.
Violência	Uso intencional de força física ou poder — ameaça ou efetivo — contra outra pessoa, que resulte ou tenha alta probabilidade de resultar em lesão, morte, dano psicológico, privação ou sofrimento. Inclui violência física, psicológica e verbal.
Pessoa em Situação de Vulnerabilidade	Pessoa que, em razão de circunstâncias específicas — como idade, condição de saúde, situação de dependência econômica ou hierárquica,

	condição de estagiário ou aprendiz, ou qualquer outra situação de desequilíbrio de poder — pode estar menos capaz de se proteger ou de recusar-se a participar de situações que comprometam sua integridade.
Retaliação	Qualquer ato ou omissão que cause, direta ou indiretamente, prejuízo a uma pessoa em razão de sua comunicação de situação de risco de boa-fé, de sua participação em apuração, ou de sua recusa em participar de conduta vedada. A retaliação é tratada nesta política como violação tão grave quanto o ato original.

4. PRINCÍPIOS ORIENTADORES

Os princípios a seguir orientam a interpretação desta política, a tomada de decisão diante de situações não expressamente previstas e a postura institucional da ABRAPA em todos os contextos por ela abrangidos.

Princípio	Significado para a ABRAPA
Respeito à dignidade	Todas as pessoas têm direito a ser tratadas com respeito e consideração, independentemente de sua posição hierárquica, vínculo com a ABRAPA ou qualquer outra característica pessoal.
Prevenção	A ABRAPA prefere agir antes que o dano ocorra, adotando medidas que reduzam a probabilidade de situações de risco em seus ambientes e atividades.
Proteção	Quando uma situação de risco é identificada, a prioridade é proteger a pessoa afetada, assegurando que ela não suporte consequências adicionais durante ou após o processo de apuração.
Confidencialidade	As informações relativas a situações de safeguarding são tratadas com sigilo, sendo compartilhadas apenas com as pessoas estritamente necessárias à condução do caso.
Proporcionalidade	As medidas adotadas guardam proporção com a gravidade da situação, evitando tanto a omissão quanto a reação excessiva diante dos fatos apurados.

Responsabilização	A ABRAPA não tolera omissão diante de situações de risco conhecidas. Quem toma conhecimento e não age responde institucionalmente por sua inação.
Não retaliação	Nenhuma pessoa sofrerá consequências negativas por comunicar uma situação de risco de boa-fé ou por participar de uma apuração.
Atuação baseada em risco	Os esforços preventivos são direcionados proporcionalmente aos contextos de maior exposição a riscos de safeguarding, identificados com base na natureza das atividades da ABRAPA.

5. COMPROMISSOS DA ABRAPA

5.1 Compromisso com a Proteção das Pessoas

A ABRAPA se compromete a promover ativamente a proteção, a dignidade e a integridade de todas as pessoas que com ela se relacionam. Esse compromisso se traduz em três dimensões complementares: prevenir situações de risco antes que ocorram, responder adequadamente quando são identificadas, e garantir que as pessoas afetadas sejam tratadas com respeito e consideração ao longo de todo o processo.

5.2 Compromisso com Ambientes Seguros

A ABRAPA promove regularmente eventos, treinamentos, reuniões, visitas técnicas e missões institucionais que reúnem pessoas em diferentes contextos e localidades. Esses ambientes devem ser espaços de colaboração, aprendizado e representação institucional, e devem ser organizados e conduzidos de forma a reduzir, na medida do possível, a exposição das pessoas e situações de risco para seus participantes.

A ABRAPA se compromete a organizar e conduzir suas atividades de forma que todos os participantes (colaboradores, associados, parceiros, palestrantes e visitantes) possam participar em ambiente de respeito, segurança e integridade. Esse compromisso se aplica

igualmente a atividades presenciais e virtuais, a eventos de grande porte e a reuniões internas, independentemente de sua natureza ou localização.

5.3 Compromisso com a Proteção de Pessoas em Situação de Vulnerabilidade

A ABRAPA reconhece que determinadas pessoas podem demandar cuidados adicionais em razão de sua idade, condição física, mental ou social, bem como das circunstâncias específicas em que participem de atividades institucionais. Da mesma forma, reconhece que a vulnerabilidade nem sempre decorre exclusivamente de características individuais, podendo surgir do próprio contexto em que determinada atividade é realizada, especialmente quando houver desequilíbrio de poder, dependência, outras circunstâncias que possam limitar a autonomia ou aumentar a exposição de uma pessoa a situações de risco.

Nessas situações, a ABRAPA compromete-se a adotar medidas proporcionais para reduzir os riscos identificados e assegurar que todas as pessoas possam participar de suas atividades em ambiente seguro, respeitoso e livre de qualquer forma de abuso, exploração, discriminação ou violência. Para esse fim, buscará avaliar, sempre que pertinente, os riscos relacionados às atividades institucionais que promove ou das quais participa, adotando medidas preventivas compatíveis com a natureza da atividade e com os riscos identificados, visando assegurar um ambiente seguro, respeitoso e inclusivo para todos.

6. CONDUTAS VEDADAS

Esta política estabelece de forma explícita as condutas que a ABRAPA considera incompatíveis com seus valores e com os padrões de safeguarding que se compromete a observar. A lista a seguir não é exaustiva, outras condutas que comprometam a integridade, a segurança ou a dignidade das pessoas são igualmente vedadas, mesmo que não estejam expressamente nominadas.

As condutas vedadas aplicam-se a todos os públicos definidos no Capítulo 2, em todos os contextos de atuação da ABRAPA. A gravidade de cada conduta será avaliada caso

a caso, considerando a frequência, a intensidade, o impacto sobre a pessoa afetada e a posição de quem praticou o ato.



Atenção

Condutas vedadas cometidas por pessoas em posição de autoridade ou liderança sobre a vítima são consideradas agravantes na avaliação da gravidade do caso.

Conduta vedada	Como se manifesta na prática
Assédio moral	▶ Atribuir tarefas sabidamente impossíveis de cumprir no prazo, com o propósito de expor o colaborador ao fracasso ou justificar medidas disciplinares. ▶ Excluir deliberadamente uma pessoa de reuniões, comunicações ou grupos de trabalho diretamente relacionados às suas responsabilidades. ▶ Fazer comentários depreciativos sobre o desempenho, as competências ou as escolhas de alguém na frente de colegas, parceiros ou visitantes. ▶ Ignorar sistematicamente contribuições ou sugestões de determinada pessoa, independentemente de seu conteúdo, como forma de diminuí-la perante o grupo. ▶ Reter informações necessárias ao trabalho de alguém como estratégia para dificultar sua atuação ou criar dependência.
Assédio sexual	▶ Fazer comentários, insinuações ou piadas de conotação sexual em eventos institucionais, reuniões de trabalho ou viagens a serviço. ▶ Enviar mensagens, imagens ou qualquer conteúdo de natureza sexual por canais de comunicação institucionais ou pessoais no contexto de relações de trabalho. ▶ Insistir em contato físico não solicitado, como abraços, toques no ombro, no rosto ou em outras partes do corpo, em contextos institucionais. ▶ Condicionar oportunidades, aprovações, indicações ou qualquer forma de benefício institucional a interesse sexual, ainda que de forma velada.
Abuso de autoridade	▶ Utilizar posição hierárquica para obter favores pessoais junto a fornecedores, parceiros ou colaboradores subordinados. ▶ Pressionar colaboradores a executar tarefas de interesse pessoal do gestor, inclusive tarefas domésticas ou externas, durante o horário de trabalho.

	▶ Ameaçar consequências profissionais como forma de reprimir discordâncias legítimas, críticas ou questionamentos sobre decisões institucionais. ▶ Interferir de forma indevida em processos de avaliação, promoção ou alocação de recursos para beneficiar ou prejudicar pessoas com base em preferências pessoais.
Intimidação e ameaça	▶ Fazer declarações veladas com intenção intimidatória, como 'você sabe como as coisas funcionam aqui', para silenciar questionamentos ou dissuadir comunicações ao Canal de Ética. ▶ Elevar o tom de voz de forma agressiva ou ameaçadora em reuniões, eventos ou interações individuais para impor posições ou encerrar debates. ▶ Usar posição de influência, formal ou informal, para sinalizar, ainda que indiretamente, que haverá consequências para quem questiona uma decisão ou relate uma situação.
Discriminação	▶ Distribuir tarefas, oportunidades de desenvolvimento ou recursos de forma desigual com base em origem, gênero, religião, deficiência ou qualquer outra característica pessoal. ▶ Fazer comentários ou piadas que associem características pessoais (como sotaque, aparência, idade ou crença) à competência, à seriedade ou ao comprometimento de alguém. ▶ Excluir pessoas de projetos, eventos ou espaços de decisão com base em perfil pessoal, mesmo quando a exclusão não é declarada explicitamente.
Violência física ou verbal	▶ Usar linguagem agressiva, palavrões ou xingamentos em qualquer interação de trabalho, presencial ou remota, individual ou coletiva. ▶ Gritar com colaboradores, parceiros, visitantes ou participantes de eventos em qualquer contexto institucional. ▶ Qualquer forma de contato físico intencional que cause dor, constrangimento ou medo, independentemente do contexto ou da justificativa apresentada.
Exploração	▶ Aproveitar a condição de dependência de estagiário ou jovem aprendiz para exigir tarefas fora do escopo formativo, em condições degradantes ou sem o suporte adequado. ▶ Usar a posição de contratante para impor condições abusivas a fornecedores de menor porte, explorando desequilíbrio de poder na relação comercial.

	▶ Extrair benefícios pessoais de colaboradores, como favores, serviços ou vantagens, em contrapartida a tratamento favorável ou à omissão de medidas disciplinares.
Retaliação	▶ Afastar colaborador de projetos, comunicações ou oportunidades após ele ter feito uma comunicação ao Canal de Ética ou participado de uma apuração. ▶ Modificar avaliação de desempenho de forma negativa, sem fundamento objetivo, após a pessoa ter reportado uma situação ou testemunhado um caso. ▶ Criar ambiente hostil, por meio de exclusão, falta de colaboração ou comentários negativos, para pessoa que comunicou irregularidade de boa-fé. ▶ Pressionar colegas a não colaborar, apoiar ou se relacionar com pessoa que fez uma comunicação ao Canal de Ética.
Omissão diante de risco conhecido	▶ Presenciar situação de assédio, discriminação ou abuso em evento institucional e não comunicar o fato à Função de Compliance. ▶ Receber relato direto de situação de risco por parte de subordinado ou colega e não registrar nem encaminhar a informação ao Canal de Ética. ▶ Tomar conhecimento de comportamento vedado por parte de parceiro, fornecedor ou visitante e não adotar nenhuma providência, nem comunicar à área competente. ▶ Identificar sinal evidente de risco em ambiente sob sua responsabilidade (como por exemplo, em evento organizado pela ABRAPA) e não agir para mitigá-lo.

7. MEDIDAS PREVENTIVAS

A prevenção é a dimensão mais importante de qualquer programa de safeguarding. Tratar situações de risco após sua ocorrência é necessário, mas insuficiente — a ABRAPA investe em medidas que reduzam a probabilidade de que essas situações ocorram. As medidas descritas neste capítulo são proporcionais à realidade operacional da ABRAPA e foram desenhadas para ser aplicáveis em uma entidade de seu porte.

7.1 Comunicação Institucional e Treinamento

O conhecimento desta política por parte de colaboradores, gestores, dirigentes e parceiros é condição para sua efetividade. A ABRAPA garantirá que esta política esteja acessível a todos esses públicos e que sua existência seja comunicada nos contextos relevantes, como na integração de novos colaboradores, no onboarding de parceiros e na abertura de eventos institucionais de maior porte.

Além de tornar a política acessível, a ABRAPA promoverá ações de sensibilização periódicas sobre seus temas, abordando os conceitos fundamentais, as condutas vedadas e os canais disponíveis para comunicação de situações de risco. O público-alvo e a periodicidade dessas ações serão definidos pela Função de Compliance em diálogo com a liderança da ABRAPA.

7.2 Avaliação de Riscos em Eventos e Atividades

A ABRAPA organiza regularmente eventos, treinamentos, congressos e visitas técnicas que reúnem pessoas em contextos variados. Antes de atividades de maior porte ou de maior exposição a risco, como eventos com participantes externos, visitas técnicas a campo ou atividades com participantes em situação de vulnerabilidade, o responsável pela organização do evento avaliará os riscos de safeguarding envolvidos e adotará as medidas preventivas pertinentes.

7.3 Verificação Prévia de Terceiros

A contratação de fornecedores, parceiros e prestadores de serviço que atuarão em nome da ABRAPA ou em suas atividades inclui, como parte do processo de due diligence, a verificação de aspectos relevantes de integridade e conduta. Esse processo está disciplinado no Procedimento de Due Diligence de Terceiros da ABRAPA, ao qual esta política remete para os detalhes operacionais.

Para colaboradores, os procedimentos de seleção e contratação definidos pelas áreas competentes da ABRAPA incluem as verificações previstas pelas políticas internas de

Recursos Humanos. Nenhum procedimento específico adicional é criado por esta política, o que se afirma é que os processos existentes devem ser efetivamente cumpridos como medida preventiva de safeguarding.

7.4 Compromissos Aplicáveis aos Parceiros

Os parceiros da ABRAPA (entidades, consultores, prestadores de serviço e demais terceiros que atuem em seu nome ou em suas atividades) desempenham papel relevante na promoção de ambientes seguros, respeitosos e compatíveis com os princípios desta Política. Como sua atuação pode impactar diretamente a segurança e a integridade das pessoas envolvidas nas atividades da ABRAPA, espera-se que observem os compromissos de safeguarding aqui estabelecidos

7.4.1 Condutas Esperadas dos Parceiros

Todo parceiro que atue em nome da ABRAPA ou em atividades por ela organizadas deve:

- ▶ Observar os princípios e as condutas vedadas estabelecidos nesta política durante toda a vigência da relação com a ABRAPA.
- ▶ Zelar por um ambiente seguro, respeitoso e íntegro nas interações com colaboradores, participantes e demais envolvidos nas atividades em que atuar.
- ▶ Comunicar à ABRAPA, por meio do Canal de Ética, qualquer situação de risco de safeguarding de que tome conhecimento no contexto de sua atuação.
- ▶ Cooperar com eventuais apurações conduzidas pela Função de Compliance ou pelo Comitê de Compliance e Integridade da ABRAPA.
- ▶ Orientar seus próprios representantes, prepostos e colaboradores que atuem em atividades da ABRAPA sobre os padrões de conduta exigidos por esta política.
- ▶ Adotar medidas razoáveis para prevenir situações de risco de safeguarding no âmbito das atividades sob sua responsabilidade, considerando a natureza da atividade desenvolvida e os riscos envolvidos.

7.4.2 Cláusulas Contratuais

Os contratos firmados pela ABRAPA com parceiros, fornecedores e prestadores de serviço que atuarão em suas atividades deverão, sempre que compatível com a natureza e o nível de risco da contratação, conter cláusulas que reflitam os compromissos de Safeguarding estabelecidos nesta Política.

A definição do conteúdo dessas cláusulas competirá à área jurídica e à Função de Compliance, observadas as características da contratação e os riscos envolvidos. Sempre que pertinente, poderão ser incluídas obrigações específicas relacionadas à prevenção de situações de risco, à comunicação de incidentes, à cooperação com eventuais apurações conduzidas pela ABRAPA e à adoção de medidas corretivas quando necessárias.

Sugere-se a utilização da cláusula constante do Anexo I desta Política, sem prejuízo das adaptações que se mostrem necessárias em razão da natureza da contratação.

7.4.3 Descumprimento

Caso um parceiro venha a descumprir os compromissos previstos nesta Política ou as obrigações de Safeguarding assumidas contratualmente, a ABRAPA adotará medidas proporcionais à natureza da relação, à gravidade da violação, aos riscos envolvidos e aos impactos causados.

As medidas poderão incluir, conforme o caso:

- ▶ orientação ao parceiro e definição de plano de ação para correção das condutas identificadas;
- ▶ solicitação de adoção de medidas corretivas ou preventivas;
- ▶ aplicação das medidas previstas contratualmente; e
- ▶ suspensão ou encerramento da relação contratual ou da parceria, quando a gravidade da situação ou a ausência de medidas adequadas comprometerem a proteção das pessoas, a integridade das atividades da ABRAPA ou seus valores institucionais.

A adoção de qualquer medida observará as circunstâncias do caso concreto, os princípios da proporcionalidade e da boa-fé, bem como o direito do parceiro de apresentar esclarecimentos, quando compatível com a natureza da situação.

8. TRATAMENTO DE SITUAÇÕES DE RISCO

Quando uma situação de risco é identificada ou comunicada, a ABRAPA age por meio da estrutura de governança já estabelecida em seu Programa de Compliance e Integridade. Este capítulo estabelece as diretrizes específicas de safeguarding que devem orientar o tratamento dessas situações.

8.1 Como Comunicar uma Situação de Risco

Qualquer pessoa abrangida por esta política que testemunhe, sofra ou tome conhecimento de situação de risco de safeguarding deve comunicá-la à Função de Compliance por meio do Canal de Ética da ABRAPA. A comunicação pode ser feita de forma anônima. Os detalhes sobre como utilizar o Canal de Ética, os direitos e garantias do comunicante e os critérios de admissibilidade das manifestações estão disciplinados na Política de Grievance da ABRAPA.

Canal de Ética

<https://abrapa.becompliance.com/canal-etica/canal-denuncias> Disponível para colaboradores, associados, parceiros e terceiros



Importante

A comunicação de boa-fé de uma situação de risco é sempre protegida. Nenhuma pessoa sofrerá retaliação por ter comunicado uma situação, mesmo que a apuração não confirme os fatos relatados, desde que a comunicação tenha sido feita sem intenção de prejudicar terceiros.

8.2 Orientação à Pessoa Afetada

A ABRAPA reconhece que situações envolvendo possíveis violações de Safeguarding podem causar impactos relevantes às pessoas envolvidas. Por essa razão, além da

adequada apuração dos fatos, compromete-se a conduzir o relacionamento com a pessoa potencialmente afetada de forma respeitosa, acolhedora e compatível com as circunstâncias do caso, buscando evitar sua exposição desnecessária ou qualquer forma de revitimização durante o processo.

Nesse contexto, a Função de Compliance deverá, sempre que aplicável:

- ▶ confirmar o recebimento e o registro da manifestação;
- ▶ informar, em linguagem clara e acessível, as próximas etapas do tratamento da manifestação, observados os limites da confidencialidade;
- ▶ manter canal de comunicação para esclarecimento de dúvidas e recebimento de informações adicionais durante a apuração;
- ▶ comunicar o encerramento da análise e, sempre que possível, informar as providências adotadas ou a conclusão geral do caso.

Sempre que as circunstâncias do caso indicarem risco de novos danos à pessoa potencialmente afetada, a ABRAPA avaliará, dentro de sua esfera de atuação e de forma proporcional ao risco identificado, a adoção de medidas razoáveis para contribuir com sua proteção durante a condução do processo.

8.3 Escalada e Governança

O tratamento das situações de safeguarding observa a mesma lógica de escalada progressiva que rege o Programa de Compliance e Integridade da ABRAPA. A Função de Compliance conduz a triagem e a apuração preliminar dos casos dentro de sua alçada. Casos de maior gravidade ou que envolvam membros da alta administração são escalados ao Comitê de Compliance e Integridade e, quando aplicável, ao Conselho de Administração.

Função de Compliance*Triagem, registro e apuração preliminar — todos os casos passam por aqui***Comitê de Compliance e Integridade***Deliberação sobre casos que ultrapassam a alçada da Função de Compliance***Conselho de Administração***Casos graves, sanções formais e situações que envolvam a alta administração*

9. RESPONSABILIDADES

A efetividade desta política depende de que cada pessoa conheça seu papel dentro do sistema de safeguarding da ABRAPA. As responsabilidades a seguir são proporcionais ao grau de influência e de autoridade de cada público sobre os ambientes e as relações que esta política busca proteger.

Colaboradores*Todos os empregados da ABRAPA*

Cada colaborador da ABRAPA é, ao mesmo tempo, destinatário e agente desta política. Como destinatário, tem o direito de trabalhar em ambiente seguro e de comunicar qualquer situação de risco sem medo de retaliação. Como agente, tem as seguintes responsabilidades:

- ▶ Conhecer e observar os princípios e as condutas vedadas estabelecidos nesta política.
- ▶ Tratar colegas, parceiros, visitantes e terceiros com respeito e consideração em todos os contextos de atuação da ABRAPA.

- ▶ Comunicar à Função de Compliance, por meio do Canal de Ética, qualquer situação de risco de safeguarding de que tome conhecimento, seja como vítima, testemunha ou pessoa que soube dos fatos por outro meio.
- ▶ Participar das ações de sensibilização e treinamento promovidas pela ABRAPA sobre os temas desta política.

Gestores e Dirigentes

Pessoas em posição de liderança ou autoridade sobre outros

Gestores e dirigentes têm responsabilidade reforçada em relação ao safeguarding, porque sua posição de autoridade os coloca em condição privilegiada tanto para prevenir riscos quanto para causá-los. Além das responsabilidades de todo colaborador, compete a eles:

- ▶ Atuar como referências de conduta, demonstrando no cotidiano os padrões de comportamento que esta política exige de todos.
- ▶ Identificar proativamente situações de risco em suas equipes e ambientes, sem aguardar uma comunicação formal para agir.
- ▶ Comunicar imediatamente à Função de Compliance qualquer situação de risco de safeguarding de que tomem conhecimento, sem empreender investigação paralela ou tomar medidas disciplinares autônomas que possam comprometer a integridade do processo.
- ▶ Garantir que nenhuma pessoa sob sua supervisão sofra retaliação por ter comunicado uma situação de risco de boa-fé.

Função de Compliance

Instância operacional do Programa

A Função de Compliance é a instância operacional responsável pelo recebimento, registro, triagem e encaminhamento das situações de safeguarding. Suas responsabilidades específicas neste contexto são:

- ▶ Receber e registrar todas as comunicações de situações de risco de safeguarding, independentemente do canal pelo qual chegaram.
- ▶ Assegurar a confidencialidade das informações e a proteção da identidade do comunicante, nos termos da Política de Grievance.
- ▶ Cumprir os deveres de orientação à pessoa afetada descritos no Capítulo 8.2 desta política.
- ▶ Conduzir a triagem e a apuração preliminar dos casos dentro de sua alçada, e escalar ao Comitê os casos que ultrapassem essa alçada.
- ▶ Registrar todos os casos no sistema de controle interno do Programa, assegurando rastreabilidade completa para fins de auditoria.
- ▶ Reportar periodicamente ao Comitê de Compliance e Integridade sobre os casos recebidos, o andamento das apurações e as tendências identificadas.

Comitê de Compliance e Integridade

Instância intermediária e deliberativa

O Comitê de Compliance e Integridade delibera sobre os casos de safeguarding que ultrapassam a alçada da Função de Compliance, supervisiona a aplicação desta política e assegura que o tema receba atenção institucional adequada. Suas responsabilidades são:

- ▶ Deliberar sobre os casos escalados pela Função de Compliance, definindo encaminhamentos e medidas proporcionais à gravidade de cada situação.
- ▶ Supervisionar a atuação da Função de Compliance na gestão dos casos de safeguarding.
- ▶ Propor ao Conselho de Administração a revisão desta política ou a adoção de medidas estruturais quando os casos identificados apontem para fragilidades sistêmicas.
- ▶ Escalar ao Conselho de Administração os casos que, pela gravidade ou pelos envolvidos, requeiram deliberação na instância máxima do Programa.

10. INTEGRAÇÃO COM OS DEMAIS DOCUMENTOS DO PROGRAMA

Esta política funciona como parte de um sistema integrado de documentos que compõem o Programa de Compliance e Integridade da ABRAPA. Cada documento do Programa responde a uma pergunta específica, e as remissões a seguir indicam onde encontrar o aprofundamento de cada tema conexo ao safeguarding.

Documento	Relação com esta política
Código de Conduta	Estabelece os princípios gerais de comportamento esperados de todos que se relacionam com a ABRAPA, incluindo o compromisso com ambientes respeitosos e a vedação de condutas abusivas. Esta política aprofunda o recorte específico de proteção de pessoas.
Política de Grievance	Disciplina o mecanismo pelo qual qualquer pessoa pode comunicar uma situação de risco, as garantias do comunicante e o fluxo de tratamento das manifestações. Esta política remete à Política de Grievance para todos os aspectos operacionais do reporte.
Procedimento de Due Diligence de Terceiros	Disciplina os critérios de verificação prévia de fornecedores, parceiros e prestadores de serviço. Esta política remete a esse documento para os aspectos de verificação de antecedentes de terceiros como medida preventiva de safeguarding.
Política de Gênero	Aprofunda o tema da igualdade de oportunidades e da não discriminação por gênero. Esta política trata discriminação em sentido amplo; o recorte específico de gênero pertence àquele documento.
Manual do Colaborador	Orienta os colaboradores sobre as regras de convivência interna e o funcionamento da ABRAPA, incluindo remissão à presente política para o tema da proteção de pessoas.
Ato de Designação da Função de Compliance e Ato de Designação do Comitê de Compliance e Integridade	Definem as alçadas, responsabilidades e fluxos de escalada da estrutura de governança do Programa, aplicáveis ao tratamento de casos de safeguarding nos termos do Capítulo 8.3 desta política.

11. DISPOSIÇÕES FINAIS

11.1 Vigência e Revisão. Esta política entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração da ABRAPA e permanece válida por prazo indeterminado. Deverá ser revisada caso ocorra alteração legislativa relevante, incidente que recomende revisão ou sempre que a experiência prática de aplicação desta Política indicar necessidade de aperfeiçoamento.

11.2 Casos Omissos. Situações não expressamente previstas nesta política serão resolvidos pela Função de Compliance, com auxílio do Comitê de Compliance e Integridade quando necessário, à luz dos princípios orientadores estabelecidos no Capítulo 4 e em consonância com os demais documentos do Programa de Integridade da ABRAPA.

11.3 Canal de Comunicação. Situações de risco de safeguarding devem ser reportadas por meio do Canal de Ética da ABRAPA, que assegura o tratamento confidencial das informações e a proteção do comunicante de boa-fé contra qualquer forma de retaliação, nos termos da Política de Grievance.

Canal de Ética

<https://abrapa.becompliance.com/canal-etica/canal-denuncias> Disponível para colaboradores, associados, parceiros e terceiros

Brasília/DF, 01 de julho de 2026

Marcio Antonio Portocarrero

Diretor Executivo

ABRAPA — Associação Brasileira dos Produtores de Algodão

ANEXO I

Modelo de Cláusula Contratual de Safeguarding

Este Anexo integra a Política de Safeguarding da ABRAPA e apresenta um modelo de cláusula contratual destinada a formalizar o compromisso de parceiros, fornecedores e prestadores de serviço com os padrões de safeguarding da Associação. O texto abaixo constitui uma sugestão de redação e deve ser adaptado pela área jurídica da ABRAPA conforme a natureza e as especificidades de cada contrato.

Cláusula contratual sugerida

Compromisso com a Política de Safeguarding

O(A) CONTRATADO(A) declara ter ciência da Política de Safeguarding da ABRAPA e compromete-se a observar seus princípios e diretrizes durante toda a execução do contrato, adotando condutas compatíveis com a proteção da integridade, da dignidade e da segurança das pessoas envolvidas nas atividades relacionadas à presente contratação.

O(A) CONTRATADO(A) compromete-se, ainda, a comunicar prontamente à ABRAPA, preferencialmente por meio do Canal de Ética (<https://abrapa.becompliance.com/canal-etica/canal-denuncias>), qualquer situação que possa caracterizar violação aos princípios de safeguarding, bem como a cooperar com eventuais apurações conduzidas pela Associação.

O descumprimento da Política de Safeguarding da ABRAPA poderá ensejar a adoção das medidas previstas na própria Política, sem prejuízo da aplicação das medidas e consequências previstas neste Contrato e daquelas admitidas pela legislação aplicável, observadas a natureza e a gravidade da infração.