



SUMÁRIO

1. OBJETIVO.....	2
2. ABRANGÊNCIA.....	2
3. REFERÊNCIAS.....	2
4. DEFINIÇÕES.....	2
5. RESPONSABILIDADES.....	3
5.1 EMPREGADOS.....	4
5.2 EQUIPES DE SEGURANÇA (EMPREGADOS E CONTRATADOS).....	5
5.3 FORNECEDORES (CONTRATADOS), PARCEIROS E CLIENTES.....	5
5.4 POVOS INDÍGENAS, QUILOMBOLAS E COMUNIDADES TRADICIONAIS.....	6
5.5 GOVERNOS.....	7
6. DESCRIÇÃO DA NORMA.....	7
6.1 DEVIDA DILIGÊNCIA EM DIREITOS HUMANOS.....	7
6.2 MECANISMO DE COMUNICAÇÃO E PREVENÇÃO.....	7
6.3 REMEDIAÇÃO.....	8
6.4 DISPOSIÇÕES GERAIS.....	8
6.4.1 Base Normativa.....	8
6.4.2 Poder Público.....	8
6.4.3 Violações.....	8
7. ANEXOS.....	8



1. OBJETIVO

Esta norma estabelece diretrizes para atuação da MRN no que se refere ao respeito e disseminação dos direitos humanos em seus projetos e operação, ao longo do ciclo de vida das suas atividades.

2. ABRANGÊNCIA

As diretrizes aqui estabelecidas devem ser seguidas e disseminadas por todos os empregados e sua aplicação deve atingir indistintamente qualquer indivíduo que mantenha vínculo de trabalho, comercial e ou relacionamento com a MRN.

3. REFERÊNCIAS

DP.MAN-0001 - Código de Conduta da MRN.

GG.MAN-0005 - Manual do Sistema Integrado de Gestão - SIG

GS.MAN-0003 – Manual de Relacionamento com Comunidades

DP.PAD.001 - Anticorrupção

DP.PAD.003 - Conflitos de Interesses

DP.PAD.005 - *Due Diligence* de Integridade (Diligência de Integridade)

4. DEFINIÇÕES

Clientes: qualquer cliente, inclusive seus intermediários, de produto da MRN.

Conflitos de Interesses: toda situação que represente um confronto entre interesses pessoais de um empregado e os interesses da MRN, que possa, de forma concreta ou aparente, comprometer ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho das funções do Empregado, em questão, em prejuízo dos interesses da MRN.

Direitos Humanos: Os direitos humanos são as liberdades e os direitos políticos, civis, econômicos, trabalhistas, sociais e culturais aos quais todas as pessoas têm direito, sem discriminação, conforme definido pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, pelo Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e pelo Pacto Internacional sobre Direitos econômicos, sociais e culturais.

Discriminação: O termo "discriminação" inclui todas as formas de discriminação direta e indireta, respectivamente:

a) toda distinção, exclusão ou preferência com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em questões de emprego ou ocupação e no fornecimento de bens ou serviços;

b) qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou ocupação e no fornecimento de bens ou serviços.

Devida Diligência nos Direitos Humanos: de acordo com os Princípios Orientadores sobre as Empresas e os Direitos Humanos, emitida pelo Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU),



o termo "*devida diligência*" nos direitos humanos se refere a um sistema de gestão contínua que a empresa adota de acordo com o setor em que é desenvolvida sua atividade, o contexto de suas operações, o porte da empresa e outros fatores, a fim de garantir que os direitos humanos sejam respeitados, de modo que a empresa não incorra em violação de tais direitos e, caso tais violações ocorram, que as reparações necessárias e apropriadas sejam adotadas. Este processo envolve "identificar, prevenir, mitigar e prestar contas" dos potenciais impactos negativos gerados pela empresa.

Empregados: qualquer empregado, próprio ou terceiro, temporário ou não, estagiário e/ou trainee.

Fornecedores: quaisquer fornecedores de bens e/ou prestadores de serviços, incluindo – mas não se limitando a – consultor, agente, representante comercial, despachante, intermediário, entre outros.

Medida disciplinar: providência adotada pela MRN em resposta à infração do empregado podendo estar ser advertência (verbal ou escrita), suspensão ou demissão do empregado.

Parceiros: toda pessoa física ou jurídica (associações, instituições, organizações etc.) com as quais a MRN celebre algum tipo de parceria ou associação comercial, técnica, social, institucional, entre outras, que não se configuram como Cliente ou Fornecedor.

Princípios Orientadores da ONU sobre Negócios e Direitos Humanos: são um conjunto de diretrizes para Estados e empresas para prevenir, abordar e remediar abusos de direitos humanos cometidos em operações comerciais.

Terceiro: toda pessoa física ou jurídica que não for empregado, e que seja contratada para auxiliar no desempenho de atividades ou agir em nome, interesse ou benefício da mesma, tais como representantes, subcontratados, fornecedores, consultores, prestadores de serviços em geral.

Trabalho análogo à escravidão e/ou escravidão moderna: todo o trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de aplicar alguma penalidade e para o qual a referida pessoa não se oferece espontaneamente.

Trabalho Infantil: toda forma de trabalho exercido por crianças e adolescentes abaixo da idade mínima legal permitida para o trabalho, conforme a legislação de cada país. No Brasil, segundo o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), é proibido qualquer trabalho a menores de 16 anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos.

5. RESPONSABILIDADES

Todos os empregados devem conhecer e observar essa Norma para orientar sua conduta e evitar conflitos e violações.

Esta norma deve orientar a contratação de fornecedores de bens e serviços da MRN.

Todos os destinatários abrangidos pela presente norma, não importando seu país de origem ou o local de residência são responsáveis por compreender e cumprir esta norma.

Em casos de conflito entre esse normativo e a legislação nacional, a norma mais protetiva deverá ser aplicada.



A MRN possui responsabilidade em respeitar os Direitos Humanos e se engajar ativamente no tratamento do risco, seja de forma individual ou em cooperação com outros stakeholders.

De acordo com os Princípios Orientadores da ONU para empresas e Direitos Humanos, mesmo quando adota as melhores normas e práticas, uma empresa pode causar, contribuir ou estar associada a um risco ou impacto sobre Direitos Humanos que não tenha previsto ou sido capaz de prevenir. Isso pode ocorrer caso o risco esteja materializado (Impacto Ocorrido ou em Ocorrência), ou não (Impacto Potencial) ¹. Portanto, uma vez identificados riscos e impactos sobre Direitos Humanos, a MRN deve aplicar as medidas de tratamento cabíveis, conforme descrito no documento GG.Anexo 0001 do Manual de Gestão de Risco.

A responsabilidade pela implantação recai sobre todas as áreas da MRN, em especial aquelas que tem a responsabilidade de gerir os temas indicados nesse documento.

A Área de Relações com Comunidades, especificamente, possui uma função combinada de governança, comunicação e assessoramento em relação aos Direitos Humanos às demais áreas da empresa.

Para cumprir com sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, a MRN conta com processos que permitam reparar todas as consequências negativas sobre os direitos humanos que suas operações provoquem ou tenham contribuído para provocar.

Sendo assim, toda sua atuação é guiada pelos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos e estruturada nos seguintes eixos de influências, que possuem pertinência especial em relação à gestão dos direitos humanos:

5.1 EMPREGADOS

- a) Proporcionar condições dignas de trabalho e um ambiente diverso, inclusivo, seguro e saudável;
- b) Seguir as normativas nacionais de saúde e segurança ocupacional, bem como as convenções da OIT 155 e 176;
- c) Promover a diversidade, garantindo o respeito à diferença e à igualdade de oportunidades no acesso, remuneração e ascensão no emprego;
- d) Praticar medidas educativas e de sensibilização para difundir o respeito aos direitos humanos;
- e) Respeitar os direitos dos trabalhadores de participação em acordos coletivos de trabalho e seus processos de construção em boa-fé. A MRN implementa esses acordos quando eles existirem;
- f) Promover ações educacionais que viabilizem o crescimento profissional e pessoal dos empregados;
- g) Combater a discriminação e o preconceito em consequência de raça, origem étnica, cor de pele, nacionalidade, posição social, etarismo, religião, gênero, identidade de gênero, orientação sexual,

¹ ONU, “Guiding Principles on Business and Human Rights - Implementing the United Nations ‘Protect, Respect and Remedy’” Framework, p. 24 e 25.



estética pessoal, condição física, mental ou psíquica, estado civil, opinião, convicção norma, identidade de gênero ou qualquer outro fator de diferenciação individual;

- h) Não fazer uso e não dar suporte a nenhuma forma de trabalho infantil, como definido nas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) 138 e 182;
- i) Não compactuar com nenhuma forma de trabalho análogo à escravidão e/ou escravidão moderna, como definido pelas convenções da OIT 29 e 105;
- j) Disponibilizar canal corporativo de recebimento e tratamento de denúncias e reclamações da nossa força de trabalho na ocorrência de violações de Direitos Humanos.

5.2 EQUIPES DE SEGURANÇA (EMPREGADOS E CONTRATADOS)

- a) Selecionar e acompanhar, de maneira austera, a capacidade técnica e a estabilidade emocional.
- b) Treinar esses profissionais frequentemente a fim de que desempenhem as suas atividades com observância aos princípios dos direitos humanos, repudiando: o abuso de poder, a discriminação, a interferência na privacidade dos cidadãos e o tratamento degradante ou desumano.
- c) Coibir o uso da força, buscando soluções pacíficas, que priorizem o diálogo e a comunicação não violenta, ao mesmo tempo em que assegurem a integridade física das pessoas, a preservação do patrimônio, manutenção do processo operacional e proteção das informações.
- d) Garantir que a segurança de nossa operação e nosso envolvimento com as forças de segurança pública e privada estejam de acordo com as leis do país e com as normas e diretrizes internacionais aplicáveis.
- e) Garantir tratamento com especial cuidado pessoas e grupos vulneráveis.

5.3 FORNECEDORES (CONTRATADOS), PARCEIROS E CLIENTES

É prática da MRN fazer negócios somente com terceiros íntegros, honestos e qualificados, e manter os procedimentos adequados para conduzir uma diligência sobre quaisquer parceiros comerciais, bem como:

- a) Estabelecer relações com entidades que comunguem dos mesmos princípios e valores que a MRN e que estejam alinhadas a esta Norma de Direitos Humanos, ao Código de Conduta e ao Manual do Sistema Integrado de Gestão.
- b) Difundir o respeito aos direitos humanos na cadeia de valor, incluindo-se a aplicação de cláusulas contratuais e exigências de documentação comprobatória de conformidade legal. Neste sentido a MRN, através de cláusulas contratuais estabelece também que seus Fornecedores proíbam o uso de trabalho infantil, trabalho análogo à escravidão e/ou escravidão moderna, assim como quaisquer violações de direitos humanos;



- c) Notificar formalmente o Cliente, Fornecedor e/ou Parceiro em caso de violação devidamente comprovada dos direitos humanos para a adoção de legítima remediação, bem como executar os dispositivos contratuais aplicáveis.
- d) Motivar seus Fornecedores a zelarem pela seleção de parceiros comerciais que atuem em observância a legislação trabalhista, ambiental e dos padrões compatíveis com as diretrizes do Código de Conduta da MRN.
- e) Disseminar o respeito aos direitos humanos através de medidas educativas, como por exemplo: treinamento, campanhas e outros.
- f) Buscar prevenir ou reparar os impactos negativos sobre os direitos humanos diretamente relacionadas com serviços prestados por suas relações comerciais, inclusive quando não tenham contribuído para gerá-los.

5.4 POVOS INDÍGENAS, QUILOMBOLAS E COMUNIDADES TRADICIONAIS

- a) A MRN se compromete a evitar causar ou contribuir para impactos negativos nos direitos humanos das comunidades com as quais tem interface em consequência de suas operações, mesmo que tais impactos não sejam causados diretamente pela empresa. Diante de uma eventual violação dos direitos humanos das populações destas comunidades, a MRN implementará as devidas reparações necessárias.
- b) Na forma regulamentada pela legislação nacional e no que lhe for aplicável, a MRN observará a Convenção 169 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no desenvolvimento de seus projetos.
- c) A MRN garante considerar alternativas para evitar ou minimizar o deslocamento físico de pessoas ou o deslocamento econômico que resulta na perda de bens ou acesso a bens que pode levar à perda de fontes de renda ou meios de subsistência em decorrência de suas operações. Caso tais deslocamentos sejam inevitáveis, a empresa se compromete a planejar e implementar cuidadosamente as medidas cabíveis para atenuar os impactos nas pessoas deslocadas e comunidades, assim como observar, naquilo que for aplicável, os requerimentos do Padrão de Desempenho 5 da Corporação Financeira Internacional (IFC, sigla em inglês), observada sempre e em qualquer hipótese a legislação nacional.
- d) A MRN garante que a cultura, hábitos e costumes das comunidades de sua interface sejam respeitados, em alinhamento com uma atuação que promova os direitos humanos e o respeito à legislação nacional. A comunicação com as comunidades também incorpora a preocupação em garantir que as informações sejam acessíveis, adequadas culturalmente e permita às comunidades expressar suas aspirações e preocupações, que serão consideradas no processo de tomada de decisão da empresa.
- e) A MRN se compromete a garantir que impactos advindos da sua operação a locais sagrados ou que são parte do patrimônio cultural das comunidades de interface sejam evitados e/ou reparados. A empresa se compromete a apoiar a preservação deste patrimônio e, caso estes impactos sejam



inevitáveis, deverá ser obtido o CLPI – Consentimento Livre Prévio Informado, junto às comunidades que seriam impactadas.

5.5 GOVERNOS

- a) A MRN adotará a devida observância e cumprimento dos ordenamentos jurídicos brasileiros concernentes à proteção dos direitos humanos, bem como os instrumentos internacionais que abordem esta temática.
- b) A MRN cooperará com os órgãos do poder público, com vistas a evitar que suas operações levem a alguma violação de direitos humanos e garantir que eventuais violações sejam devidamente reparadas.

6. DESCRIÇÃO DA NORMA

A atuação e a gestão de Direitos Humanos da MRN estão fundamentadas nos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, conforme a seguir:

6.1 DEVIDA DILIGÊNCIA EM DIREITOS HUMANOS

Além de um compromisso com os direitos humanos, a MRN adota o processo da devida diligência em matéria de direitos humanos, conforme a seguir:

- a) Realizar a Due Diligence de Direitos Humanos – DDDH, de forma contínua em intervalos de realização no máximo a cada 5(cinco) anos, de forma independente com o objetivo de atender às suas demandas e responsabilidades de respeitar os direitos humanos, observando os princípios orientadores da ONU, abordando por completo as boas práticas, bem como aspectos sensíveis e/ou queixas, que tenham causado ou contribuído para impactos adversos aos Direitos Humanos, dando tratativa a cada caso.
- b) Identificar, avaliar, priorizar, tratar e monitorar riscos de violações de Direitos Humanos oriundas de suas atividades;
- c) Remediar e reparar impactos negativos sempre que houver comprovadas violações em Direitos Humanos resultante de suas atividades;
- d) Monitorar a eficácia da nossa atuação em Direitos Humanos;
- e) Prestar contas de forma transparente aos nossos públicos de interesse sobre a nossa atuação em respeito aos Direitos Humanos.

6.2 MECANISMO DE COMUNICAÇÃO E PREVENÇÃO

Respeitar e proteger os Direitos Humanos significa também disponibilizar Canal de Ouvidoria para casos de violações. Neste sentido, a MRN disponibiliza, para os empregados e o público externo, um Canal de



Título: Diretrizes para os Direitos Humanos

Número: RC.NORM-0001

Data de emissão: 09/09/2021

Número da revisão: 02

Data da revisão: 11/11/2024

Ouvidoria em nosso endereço eletrônico (www.mrn.com.br) para recebimento de denúncias e informações sobre possíveis violações aos Direitos Humanos, dentre outras. Os relatos também podem ser realizados pelos seguintes meios: por e-mail (ouvidoriamrn@relatoconfidencial.com.br) e por número de discagem gratuita disponíveis: 0800 727 6776.

6.3 REMEDIAÇÃO

A MRN, quando necessário, se compromete a prover ou cooperar com mecanismos legítimos de remediação que permitam reparar os impactos adversos reais sobre os Direitos Humanos que causou ou tenham contribuído para provocar.

6.4 DISPOSIÇÕES GERAIS

6.4.1 Base Normativa

Ao satisfazer nossa responsabilidade corporativa para que os direitos humanos sejam respeitados, a MRN recorre a todos os Direitos Humanos e normas trabalhistas nacionais reconhecidos, e, no mínimo, àqueles contidos na Declaração Universal de Direitos Humanos e na Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT.

6.4.2 Poder Público

A interação com o Poder Público deve ser consistente com os compromissos com os Direitos Humanos. Além disso, a MRN se propõe a colaborar e/ou participar de iniciativas de Direitos Humanos promovidas pelo poder público.

6.4.3 Violações

Eventuais violações a esta norma são consideradas violações ao Código de Conduta da MRN, e estão sujeitas às medidas disciplinares previstas no referido documento.

7. ANEXOS

Não se aplica.



Título: Diretrizes para os Direitos Humanos

Número: RC.NORM-0001

Data de emissão: 09/09/2021

Número da revisão: 02

Data da revisão: 11/11/2024

Este documento deverá ser aprovado conforme fluxo estabelecido no manual de padronização.

Etapas (s)	Responsável (s) - Área - Função - Data
Elaborado por:	Telma Maria Curvelo Aroucha - RCC - DEP RELACOES COMUNITARIAS - Analista Rel Comunitarias Sr - 21/10/2024; Jessica Naime - RC - GERENCIA RELACOES COMUNITARIAS - Ger Geral de Relacionamento e Resp. Social Corp. - 31/10/2024
Aprovado (es) por:	Vladimir Senra Moreira - DS - DIR DE SUSTENTABILIDADE E JURIDICA - Diretor de Sustentabilidade - 11/11/2024
Homologado por:	Ruthléa Bentes Bezerra - GG - GERENCIA GESTAO ESTRATEGICA E RISCO - Analista Pleno - 11/11/2024

Históricos das Revisões

- 00 - Jeferson dos Santos-Desligado - 09/09/2021 - RCC
Novo documento de Diretrizes dos Direitos Humanos, conforme ASI.
- 00 - Jeferson dos Santos-Desligado - 16/12/2021 - RCC
Sugestão de alterações atualizadas no documento
- 01 - Natasha dos Santos Khoshnevis - 19/08/2022 - RC
RC
- 02 - Telma Maria Curvelo Aroucha - 25/04/2024 - DS
Documento disponível na Diretoria de Sustentabilidade