



Padrão Administrativo - PAD

Prevenção e Combate à Escravidão Moderna

Número: DP.PAD-0017

Data de emissão: 07/08/2024

Número da revisão: 00

Data da revisão:

1. Objetivos

O presente normativo tem como objetivo definir as diretrizes para prevenir e combater a escravidão moderna nas operações da Mineração Rio do Norte S/A ("MRN") e nas suas relações contratuais, de forma a respeitar e apoiar a proteção dos direitos humanos.

2. Abrangência

As diretrizes aqui estabelecidas devem ser seguidas por todos os empregados e terceiros a serviço da MRN, independentemente do nível hierárquico.

3. Referências

- DP.MAN-0001 – Código de Conduta
- DP.DPC.NORM-001 – Sistema de Gestão de Compliance e Antissuborno MRN
- DP.PAD-0027 – Prevenção e Combate a Discriminação e ao Assédio
- DP.DPC.NORM-003 – Canal de Ouvidoria
- DP.PAD-005 – Due Diligence de Integridade
- DP.PAD-0001 – Anticorrupção
- DP.PAD-0007 – Gestão de Consequências
- DP.PAD-0026 – Comitê de Ética
- Decreto Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal)
- Lei 7.716/89 (Lei do Racismo)
- ASI - Aluminium Sewardship Initiative
- IFC – International Finance Corporation

4. Definições

Agressão Verbal: A agressão verbal é caracterizada por episódios eventuais ou frequentes de comportamento agressivo com palavras, ameaçando, ridicularizando, humilhando e manipulando a vítima.

Assédio Moral: É toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física do empregado no ambiente de trabalho.

Assédio Sexual: Toda conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual. Ocorre quando há diferenças de nível hierárquico, no ambiente de trabalho e a relação de poder pode levar a vítima a ceder ou se sentir intimidada a denunciar.



Padrão Administrativo - PAD

Prevenção e Combate à Escravidão Moderna

Número: DP.PAD-0017

Data de emissão: 07/08/2024

Número da revisão: 00

Data da revisão:

Canal de Ouvidoria: Meio oficial de comunicação da MRN, operado por empresa Independente da MRN, disponível para o registro de relatos sobre potenciais desvios cometidos por empregados ou terceiros, bem como para comunicar reclamações, dúvidas, sugestões e elogios.

Conflito: Conflito é um desacordo e, em geral, as pessoas entram em conflito por divergência (incompatibilidade) de valores, necessidades, opiniões e desejos de uma ou de ambas as partes.

Comitê de Ética: Órgão colegiado autônomo, consultivo e deliberativo, com a função de orientar e aconselhar a respeito do tratamento das questões éticas relacionadas às pessoas, ao patrimônio e à imagem da MRN.

Compliance Officer: É o profissional responsável por orientar que todos os regulamentos internos e externos diretamente ligados às atividades do Departamento de Compliance e Governança da empresa sejam seguidos. Como agente de mudança, esse profissional deve gerir o sistema de gestão de Compliance e orientar os empregados quanto ao cumprimento dos normativos e regras pertinentes a essa temática.

Condição análoga a de escravo: O artigo 149 do Código Penal define trabalho análogo ao escravo como aquele em que seres humanos estão submetidos a trabalhos forçados, jornadas tão intensas que podem causar danos físicos, condições degradantes e restrição de locomoção, em razão de dívida contraída com empregador ou preposto. O Código Penal brasileiro criminaliza a conduta de reduzir alguém à condição análoga à de escravo e a pena se agrava, quando o crime for cometido contra criança ou adolescente ou por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

Consequência: Medida disciplinar e educativa aplicada em virtude de uma violação ou desvio de conduta.

Direitos Humanos: É entendido como os direitos que dizem respeito a todo ser humano, em qualquer lugar do mundo, independentemente de idade, etnia, cor da pele, sexo, nacionalidade, idioma, religião ou qualquer outra condição, cujo objetivo é garantir a liberdade, a dignidade e o igual respeito a todos, sem qualquer tipo de discriminação.

Diretoria MRN: Diretoria composta pelos 06 (seis) Diretores.

Discriminação: É toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, orientação sexual, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou outros critérios de discriminação, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento.

Due Diligence de Integridade - DDI: Processo de avaliação preventiva de riscos de corrupção, reputação e integridade nos relacionamentos com terceiros, candidatos a vagas específicas em processo de contratação/ transferência/promoção, beneficiários de doações e patrocinados da MRN.

Empregados: Todos os empregados, estagiários, menores aprendizes, Diretores, Gerentes, Coordenadores e executivos da MRN.



Padrão Administrativo - PAD

Prevenção e Combate à Escravidão Moderna

Número: DP.PAD-0017

Data de emissão: 07/08/2024

Número da revisão: 00

Data da revisão:

Escravidão Moderna: É definida pela restrição ou constrangimento, de forma ilícita e sistemática, sobre a condição econômica de alguém, comprometendo-lhe a existência social digna, ainda que sem envolver, necessariamente, restrição física ou violência.

Gestores: Ocupantes dos cargos de Diretores e Gerentes.

Infração: Ato de descumprimento dos documentos normativos, legislações ou adoção de práticas não autorizadas pela MRN.

Importunação Sexual: De acordo com o Código Penal Brasileiro, a importunação sexual, caracteriza-se pela prática de atos libidinosos contra alguém, sem o seu consentimento, com o propósito de satisfazer o próprio desejo sexual ou de terceiros. Para os fins deste normativo, atos libidinosos são toques inapropriados, carícias íntimas, exposição indevida do corpo, entre outras condutas de cunho sexual. Ocorre entre colegas no ambiente de trabalho.

Medida disciplinar: Providência adotada pela MRN em resposta à violação ou desvio de conduta do empregado podendo essa ser advertência (verbal ou escrita), suspensão ou demissão do empregado.

Sistema de Gestão de Compliance e Antissuborno: É o conjunto de elementos inter-relacionados ou interativos da MRN com o objetivo prevenir, detectar e responder a ocorrência de irregularidades, fraudes e corrupção. O Sistema de Gestão de Compliance e Antissuborno deve refletir os valores, objetivos, estratégias e os riscos de Compliance da organização, levando em conta o seu contexto.

Terceiro: Toda pessoa física ou jurídica que não for empregado da MRN e que seja contratada, parceiro, associado ou qualquer relação direta com a MRN para auxiliar no desempenho de atividades ou agir em nome, interesse ou benefício dela, tais como representantes, subcontratados, fornecedores, consultores, prestadores de serviços em geral, entre outros.

5. Responsabilidades

A MRN define neste normativo as responsabilidades e ações que devem ser praticadas pelas diversas instancias, para minimizar os riscos relacionados a violação de direitos humanos nas operações da MRN.

5.1 Empregados

- Ler, compreender e cumprir as disposições deste normativo, observando tais diretrizes em seus comportamentos e práticas diárias;
- Aplicar as diretrizes do presente normativo e demais normativos de Compliance em suas rotinas, bem como promover a disseminação de seus princípios e regras no dia a dia;
- Cooperar com quaisquer investigações, internas ou externas, devidamente autorizadas, incluindo, entre outras, as investigações que envolvam questões éticas, respeitados os aspectos legais. Destaca-se que encobrir ou omitir uma informação importante, fazer falsas declarações, ou enganar auditores internos, externos, investigadores e afins, resultará aplicação de sanções legais, bem como do normativo DP.PAD.0007 - Gestão de Consequências;



Padrão Administrativo - PAD

Prevenção e Combate à Escravidão Moderna

Número: DP.PAD-0017

Data de emissão: 07/08/2024

Número da revisão: 00

Data da revisão:

- Reportar caso tenha conhecimento e/ou presencie quaisquer condutas de escravidão moderna.

5.2 Comitê de Ética

- Zelar pela observância do Código de Conduta da MRN;
- Proteger a identidade dos denunciantes e testemunhas;
- Ter, por princípios, a discricção, o sigilo, a objetividade, a independência e a imparcialidade na sua atuação;
- Exercer o papel de instância consultiva no esclarecimento e deliberações sobre as denúncias registradas no Canal de Ouvidoria, em observância as delimitações previstas na Matriz de Responsabilidades do Canal de Ouvidoria;
- Manter o sigilo sobre assuntos tratados, processos, posicionamento e votos dos membros do Comitê de Ética, bem como garantir o anonimato da pessoa que fez o relato.

5.3 Departamento de Compliance e Governança – DPC

- Desenvolver, implementar e manter atualizado este documento em conformidade com os princípios e valores da MRN e legislações aplicáveis;
- Coordenar esforços de treinamentos dos assuntos apresentados neste normativo, contribuindo para o fortalecimento da cultura de Compliance;
- Assessorar os Empregados da MRN, sempre que requerido, com esclarecimentos de assuntos relacionados à conduta e aos normativos internos da MRN;
- Receber e tratar informações sobre materialização de riscos ou potenciais suspeitas de não aderência às premissas estabelecidas neste normativos;
- Prover à MRN mecanismos de monitoramento, vigilância de riscos e controles internos, associados a desvios de conduta, reportando ao Comitê de Ética, à Diretoria Executiva e Comitê de Auditoria;
- Apoiar na avaliação das infrações cometidas em conjunto com o gestor imediato do empregado, quando não relatado através do Canal de Ouvidoria;
- Realizar avaliação de risco, através do processo de Due Diligence de Integridade (DDI) para determinar a natureza e a extensão da exposição aos riscos da escravidão moderna em suas operações e cadeias de fornecimento, mantendo estratégias apropriadas de mitigação.



Padrão Administrativo - PAD

Prevenção e Combate à Escravidão Moderna

Número: DP.PAD-0017

Data de emissão: 07/08/2024

Número da revisão: 00

Data da revisão:

5.4 Diretoria MRN

- Conferir autonomia e segurança aos empregados responsáveis pelo gerenciamento, coordenação e aplicação do Sistema de Gestão de Compliance;
- Assegurar que as responsabilidades e autoridades relacionadas aos papéis relevantes sejam atribuídas e comunicadas em todos os níveis da organização;
- Encorajar o uso do Canal de Ouvidoria para reportes de desvios de conduta, bem como assegurar a não retaliação aos empregados por relatos feitos de boa-fé e/ou por se recusar a participar de suborno ou ação não-compliance, incluindo restrição ou constrangimento sobre a condição econômica de alguém, mesmo que a recusa possa resultar na perda de um negócio para a organização.

5.5 Gestores MRN

- Agir com respeito no trato com os pares, subordinados e terceiros;
- Propiciar aos empregados ou terceiros a serviço da MRN um ambiente inclusivo, respeitoso, saudável e seguro, livre de práticas de escravidão moderna e favorável à tolerância e à diversidade;
- Intervir de imediato quando forem informados de conduta possivelmente relacionada a escravidão moderna que sejam trazidos à sua atenção e notificar, assim que informado, ao Departamento de Compliance e Governança (DPC);
- Prestar todo o suporte necessário em investigações, internas ou externas, devidamente autorizadas relacionada a desvios de conduta;
- Garantir que as informações, referentes às apurações, sejam tratadas com confidencialidade, preservando a imagem do empregado perante os demais empregados da MRN não envolvidos no processo.

5.6 Gerência de Recursos Humanos

- Promover uma cultura organizacional baseada no respeito mútuo e na consciência das responsabilidades de cada um na construção do clima organizacional;
- Prestar todo o apoio necessário à vítima, através de suporte psicológico, social e de toda a estrutura fundamental para o acolhimento e minimização dos impactos na vida do indivíduo;
- Observar o sigilo do atendimento prestado às vítimas, nos termos da regulamentação ética aplicável aos profissionais de apoio psicológico e social.
- Avaliar periodicamente, com o suporte do Departamento de Compliance e Governança, o tema da discriminação, assédio e escravidão moderna nas pesquisas de clima organizacional;
- Informar ao gestor do empregado em questão, quaisquer infrações que possam ser passíveis de medidas disciplinares.



Padrão Administrativo - PAD

Prevenção e Combate à Escravidão Moderna

Número: DP.PAD-0017

Data de emissão: 07/08/2024

Número da revisão: 00

Data da revisão:

6. Compromisso com o Combate à Escravidão Moderna .

6.1. Combate à Escravidão Moderna

a) Como mencionado, a escravidão moderna é crime e constitui violação dos direitos humanos fundamentais. Ela assume várias formas, como por exemplo:

- Trabalho em situação análoga à escravidão, servidão (coagir alguém a prestar serviços) e trabalho forçado ou compulsório (incluindo casos de deduções ilegais de salários e períodos prolongados de trabalho sem intervalos);
- Tráfico de pessoas (organizar ou facilitar a viagem de uma vítima visando sua exploração);
- Perpetrar qualquer delito com a intenção de cometer tráfico de pessoas; e
- Auxílio, cumplicidade, aconselhamento ou obtenção de qualquer desses delitos.

b) No combate à escravidão moderna, é importante conhecer determinados sinais de que tal prática pode estar ocorrendo, tais como:

- Aparência – Se o trabalhador parece desnutrido, sem higiene básica ou está vestido inadequadamente para o trabalho que faz (por exemplo, se faltam equipamentos de proteção);
- Comportamento – Se o trabalhador parece estar retraído, assustado, se está com medo de autoridades, se expressa medo ou relutância em buscar ajuda de um órgão público ou privado;
- Liberdade restrita – Se o trabalhador mostrar sinais de que seus movimentos estão sendo controlados e não puder sair de seu ambiente de trabalho (isto inclui não ter controle sobre seus documentos de identificação como carteira de trabalho ou outros documentos de identidade);
- Resultados negativos em pesquisas de mídia, em relação a abusos dos direitos humanos, incluindo, mas sem limitação, a más condições de trabalho, trabalho forçado, tratamento desumano dos trabalhadores imigrantes e uso de trabalho infantil;
- Fornecedores que oferecem serviços com valores muito abaixo dos praticados pelo mercado, sem nenhuma justificativa plausível;
- Uso de Terceiros e intermediários que ofereçam serviços de recrutamento, particularmente quando oferecerem mão de obra com valores muito abaixo dos praticados pelo mercado;
- Empresas com práticas inadequadas de recursos humanos, incluindo a falta de políticas de recrutamento ou transparência em relação ao recrutamento dos trabalhadores, em contratações com trabalho intensivo de alto risco.



Padrão Administrativo - PAD

Prevenção e Combate à Escravidão Moderna

Número: DP.PAD-0017

Data de emissão: 07/08/2024

Número da revisão: 00

Data da revisão:

6.2 Por que Prevenir e Combater a Escravidão Moderna

a) O enfrentamento da escravidão moderna protege os trabalhadores vulneráveis e ajuda a evitar violações graves dos direitos humanos, podendo, inclusive, trazer benefícios comerciais, tais como:

- Proteger e fortalecer nossa reputação e nossa marca;
- Melhoria da confiança dos acionistas;
- Maior atração e retenção de empregados com base em valores e respeito;
- Atuação de forma transparente e responsável;
- Melhoria do desempenho social, ambiental e financeiro no longo prazo;
- Estar aderente à agenda ESG e às premissas para o Desenvolvimento Sustentável e dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), firmados pelos estados membros da Organização das Nações Unidas (ONU).

7. Avaliação de Risco de Escravidão Moderna

Os procedimentos da MRN para evitar a escravidão moderna são concebidos para serem proporcionais aos riscos de escravidão moderna que enfrentamos, reconhecendo que ela pode variar de acordo com as jurisdições, setores, Terceiros, o grau de controle que a empresa mantém sobre sua cadeia de fornecimento e outros fatores de governança.

As avaliações de risco são, portanto, parte integrante dos esforços da MRN, dentro de suas operações, de promover o combate a escravidão moderna em nossos negócios e cadeias de fornecimento. O Departamento de Compliance e Governança deve realizar avaliação de risco, através do processo de Due Diligence de Integridade (DDI) para determinar a natureza e a extensão da exposição aos riscos da escravidão moderna em suas operações e cadeias de fornecimento, mantendo estratégias apropriadas de mitigação.

Embora não existam práticas e procedimentos capazes de identificar e evitar toda forma de escravidão moderna, nossa abordagem baseada no risco foi concebida para permitir que esforços sejam concentrados onde sejam mais necessários e possam ajudar a erradicar a Escravidão Moderna. Portanto, o presente normativo deve ser lido de forma a exigir uma abordagem baseada no risco proporcional a cada circunstância relevante.



Padrão Administrativo - PAD

Prevenção e Combate à Escravidão Moderna

Número: DP.PAD-0017

Data de emissão: 07/08/2024

Número da revisão: 00

Data da revisão:

8. Instrumentos normativos relacionados

O presente normativo é o principal documento de orientação da MRN sobre medidas para prevenir e detectar a escravidão moderna. Temos também outros instrumentos normativos e ferramentas que definem nossa abordagem para a identificação dos riscos e as medidas a serem tomadas para prevenir a escravidão moderna na cadeia de fornecimento de nossas operações, tais como:

- **Código de Conduta:** estabelecem diretrizes comportamentais que visam orientar nossas ações e as ações de nossos fornecedores, incluindo a execução de nossas atividades de forma a respeitar e apoiar a proteção dos direitos humanos através da proibição de:
 - Realização de atividades de forma ilegal;
 - Trabalho escravo ou forçado, incluindo o trabalho infantil e situação análoga à escravidão;
 - Contratação de empregados sem registro;
 - Violação de direitos humanos;
 - Adoção de tratamento desumano e degradante;
 - Discriminação e assédios no ambiente de trabalho.
- **Normativo DP.PAD-0005 – Due Diligence de Integridade:** prevê a condução de procedimentos de Due Diligence de Integridade para avaliação preventiva de riscos de corrupção, reputação e integridade nos relacionamentos com terceiros, candidatos a vagas específicas em processo de contratação/transferência/promoção, beneficiários de doações e patrocinados da MRN visando, assim, identificar empresas investidas com problemas ou limitações significativas em sua abordagem do gerenciamento dos riscos de escravidão moderna e relacionados à cadeia de fornecimento. O procedimento contempla um protocolo de Due Diligence que inclui aspectos de combate ao trabalho em situação análoga à escravidão que se aplicam quando da contratação de Terceiros, bem como na continuidade dos serviços, conforme periodicidade definida de acordo com o citado normativo.
- **DP.DPC.NORM-001 – Sistema de Gestão de Compliance e Antissuborno da MRN e DP.PAD-0001 – Anticorrupção:** estabelecem as diretrizes a serem seguidas na prevenção e combate ao Suborno e a Corrupção.



Padrão Administrativo - PAD

Prevenção e Combate à Escravidão Moderna

Número: DP.PAD-0017

Data de emissão: 07/08/2024

Número da revisão: 00

Data da revisão:

- **DP.PAD.0027 – Prevenção e Combate a Discriminação e ao Assédio:** estabelece as principais diretrizes de prevenção e de combate à discriminação e ao assédio nas instalações da MRN, a fim de assegurar o fomento ao ambiente de trabalho e à cultura organizacional dignos, justos, equânimes, diversos, seguros, respeitosos para todos.
- **Disposições Legais:** adoção em todos os contratos firmados com Terceiros de Cláusula Antissuborno, Anticorrupção e Conduta Ética e combate à escravidão moderna.
- **Canal de Ouvidoria:** estabelece diretrizes para a devida utilização do Canal de Ouvidoria da MRN e o respectivo registro de denúncias, reclamações, dúvidas, sugestões e elogios. A MRN disponibiliza um Canal de Ouvidoria aos seus empregados próprios, parceiros de negócios, prestadores de serviços, fornecedores, comunidades, clientes e demais partes interessadas, como uma ferramenta de interlocução proativa, transparente, independente e imparcial, podendo ser anônimas ou não, para o reporte de violações ou suspeitas de descumprimento dos temas estabelecidos no Código de Conduta da MRN e demais normativos internos da MRN.

9. Compromisso de Reportar

É dever de todos os empregados e fornecedores comunicar qualquer violação e/ou suspeita de violação deste normativo ou quaisquer práticas ou comportamentos julgados como incompatíveis com os valores MRN, legislação ou boas práticas.

Em caso de suspeita de uma determinada linha de ação que possa violar os princípios contidos neste normativo, ou se o Empregado ou Terceiro a serviço da MRN desconfiar que violações deste normativo possam estar ocorrendo ou prestes a ocorrer, a suspeita deverá ser comunicada diretamente ao Departamento de Compliance e Governança, Diretoria Executiva ou ainda através do Canal de Ouvidoria da MRN. Quando houver comunicação das violações/desvios, as irregularidades ou infrações detectadas devem ser imediatamente interrompidas, cabendo ao Departamento de Compliance e Governança da MRN a tempestiva tratativa necessária, incluindo comunicar e acionar o Comitê de Ética para a remediação de possíveis danos gerados.

A MRN não permite nem tolera qualquer tipo de retaliação contra qualquer pessoa que apresente uma denúncia de violação deste normativo. Nenhum Empregado ou Fornecedor sofrerá penalidade ou outra medida disciplinar por denunciar uma suspeita de violação deste normativo.

Qualquer Empregado que retaliar, estará sujeito a medidas disciplinares da MRN. Entretanto a MRN poderá atuar de forma veemente em caso de denúncias falsas, sabidamente não verídicas, realizadas com intuito de prejudicar pessoas, tumultuar o ambiente de trabalho, causar turbulência ou quaisquer outros motivos não legítimos.



Padrão Administrativo - PAD

Prevenção e Combate à Escravidão Moderna

Número: DP.PAD-0017

Data de emissão: 07/08/2024

Número da revisão: 00

Data da revisão:

10. Medidas Disciplinares e Sanções

A não observância das diretrizes descritas neste normativo justifica a aplicação de medidas disciplinares ou sanções conforme previstas no Código de Conduta da MRN e no normativo DP.PAD.0007 - Gestão de Consequência, nos instrumentos contratuais e na legislação brasileira.

11. Canal de Ouvidoria

O Canal de Ouvidoria da MRN é um canal independente e os relatos registrados neste Canal, anônimos ou não, serão recebidos por uma empresa especializada e imparcial, assegurando sigilo absoluto. Qualquer processo em desconformidade com a legislação vigente, ou com o Código de Conduta da MRN e/ou demais normativos devem ser reportados. O Canal de Ouvidoria recebe relatos de qualquer pessoa, isso inclui Empregados e Terceiros a serviço da MRN. Abaixo os canais de comunicação do Canal de Ouvidoria:

- Website: <https://www.mrn.com.br/>
- Telefone: 0800 727 6776
- E-mail: ouvidoriamrn@relatoconfidencial.com.br
- Acionando pessoalmente: à equipe do Canal de Ouvidoria através do Departamento de Compliance e Governança.

Em nenhuma circunstância haverá quebra de confidencialidade, intimidação ou retaliação aos denunciantes que, de boa-fé, reportarem a prática de quaisquer irregularidades, conforme previsto no Código de Conduta da MRN e no normativo DP.NORM.003 do Canal de Ouvidoria.

12. Monitoramento

Será realizado o monitoramento da monitora a aderência aos requisitos previstos nesse normativo por meio do Departamento de Compliance e Governança, bem como os devidos reportes, conforme previsto no DP.DPC.NORM-001 Sistema de Gestão de Compliance e Antissuborno.

13. Exceção

Quaisquer exceções às regras aqui apresentadas devem ser encaminhadas formalmente para análise do Departamento de Compliance e Governança da MRN através do e-mail compliance@mrn.com.br.



Padrão Administrativo - PAD

Prevenção e Combate à Escravidão Moderna

Número: DP.PAD-0017

Data de emissão: 07/08/2024

Número da revisão: 00

Data da revisão:

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

Etapas (s)	Responsável (s) - Área - Função - Data
Elaborado por:	Henrique Orlando – Compliance Officer, Isabela Carvalho – Analista de Compliance Master
Aprovado (es) por:	Guido Germani - Diretor-Presidente, 07/08/2024

Históricos das Revisões

Revisão		Descrição do Motivo
Nº	Data	
00	07/08/2024	1ª Versão