



POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS

Data: 9 de agosto de 2024

ÍNDICE

I.	INTRODUÇÃO	3
II.	ÂMBITO	4
III.	COMPROMISSOS	4
IV.	OBJETIVOS	5
V.	IMPLEMENTAÇÃO	6
VI.	REVISÃO.....	9
VII.	ENTRADA EM VIGOR.....	9

I. INTRODUÇÃO

O Conselho de Administração (o "**Conselho**") da G Mining Ventures Corp. ("**GMIN**" ou a "**Sociedade**") sempre reconheceu a importância fundamental dos direitos humanos no contexto de suas atividades e deseja formalizar isso adotando esta política de direitos humanos (esta "**Política**").

Em um ambiente onde a mineração pode ter impactos significativos nas comunidades locais, bem como na economia de um país, no meio ambiente e nos direitos das pessoas, a GMIN está comprometida em adotar práticas que promovam e protejam os direitos humanos de todas as partes envolvidas ou afetadas por suas atividades de mineração. Este documento estabelece os objetivos, compromissos, práticas e procedimentos da GMIN, detalhando sua abordagem em relação aos direitos humanos, e reflete seus valores centrais e visão de desenvolvimento sustentável e responsabilidade social. Esta Política está vinculada e é aplicável em conjunto com as seguintes políticas, padrões, procedimentos e diretrizes:

- A Política:
 - Ambiental,
 - Saúde e Segurança do Trabalho,
 - Contra Violência, Assédio e Discriminação no Trabalho,
 - Denúncia,
 - Diversidade,
 - Social e Comunitária, e
 - Código de Ética e Conduta Comercial.

Adicionalmente:

- TSM – *Towards Sustainable Mining* [Mineração Sustentável],
- Declaração Internacional dos Direitos Humanos, que compreende a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (ONU: 1948),
- Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e as oito Convenções Núcleo da OIT,
- Princípios Orientadores sobre Sociedades e Direitos Humanos (ONU: 2011),
- Princípios de Mineração (Conselho Internacional de Mineração e Metais - ICM: 2022),
- Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos (VPSHR: 2022),
- Norma Global sobre Gestão de Rejeitos (GISTM),
- Código de Gestão de Cianeto, e
- 10 princípios do Pacto Global (ONU: 2000).

Essas políticas, padrões, procedimentos e diretrizes podem ser alterados, atualizados, modificados, substituídos ou complementados periodicamente.

II. ÂMBITO

O Âmbito desta política reflete o compromisso da GMIN com os direitos humanos, a sustentabilidade e a responsabilidade social. Deve ser revisado periodicamente para garantir que permaneça relevante e eficaz diante das mudanças nas práticas do setor, na legislação e na tecnologia.

O compromisso definido nesta Política aplica-se à GMIN e a todas as suas subsidiárias. A GMIN espera que todos os colaboradores, sejam contratados diretamente ou por meio de terceirização, em regime permanente ou temporário, trabalhando em tempo integral ou parcial, adotem o compromisso da Sociedade de respeitar os direitos humanos na condução de suas atividades.

A aplicação desta Política é independente dos locais físicos de trabalho, funções e atividades durante os ciclos de vida das atividades realizadas. Esta Política abrange, sem exceção, todas as posições e níveis hierárquicos, incluindo executivos e gerentes, e se estende a estagiários, aprendizes e voluntários. Deve ser cumprida, sem exceção, por colaboradores, consultores, prestadores de serviços ou qualquer outra pessoa atuando em nome da Sociedade no exercício de suas funções ao interagir com o público externo.

III. COMPROMISSOS

1. **Implementação de Treinamento:** Garantir que 100% dos colaboradores recebam treinamento sobre direitos humanos, com sessões de recertificação realizadas anualmente.
2. **Criação de Canais de Diálogo:** Estabelecer e manter canais de comunicação eficazes com comunidades locais e povos indígenas, promovendo diálogos produtivos sobre direitos humanos no primeiro ano após a adoção desta Política.
3. **Avaliação de Impacto Social e Ambiental:** Conduzir avaliações anuais de impacto social e ambiental para identificar oportunidades de melhoria nas práticas relacionadas aos direitos humanos.
4. **Desenvolvimento de Relatórios:** Publicar relatórios anuais detalhando o progresso, os desafios, os planos futuros e outros aspectos relevantes sobre direitos humanos.
5. **Cláusulas Contratuais:** Inserir cláusulas contratuais que reflitam o compromisso com os direitos humanos, conforme estabelecido pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, e exigir que os fornecedores informem à GMIN sobre qualquer questão de direitos humanos relacionada às

suas atividades.

6. Integrar esses compromissos à estrutura de governança da Sociedade, com o apoio do Conselho e da administração e recursos adequados para sua implementação eficaz. A administração deve assegurar que o progresso e as realizações desses compromissos sejam comunicados regularmente ao Conselho e a todos os níveis da organização (GMIN e suas subsidiárias), sendo incorporados a todas as atividades.

IV. OBJETIVOS

A Sociedade busca continuamente:

1. **Respeitar a Dignidade Humana:** Assegurando que todos os associados à Sociedade e suas subsidiárias sejam tratados com dignidade e respeito.
2. **Garantir os Direitos Trabalhistas:** Oferecendo condições de trabalho justas, seguras e inclusivas, e respeitando todos os direitos trabalhistas.
3. **Promover o Desenvolvimento Comunitário:** Mantendo um diálogo honesto com as comunidades locais e contribuindo para seu desenvolvimento sustentável.
4. **Proteger os Direitos dos Povos Indígenas:** Respeitando e promovendo a participação dos povos indígenas nas decisões que afetam suas vidas.
5. **Assegurar Transparência e Prestação de Contas:** Operando de maneira transparente e sendo responsável por suas ações e seus impactos.
6. **Promover Igualdade de Oportunidades:** Fomentando um ambiente de trabalho inclusivo que promove a diversidade e igualdade de oportunidades para todos, independentemente de gênero, raça, etnia, religião ou quaisquer outras características.
7. **Combater a Discriminação e o Assédio:** Implementando políticas e procedimentos rigorosos para prevenir, abordar e remediar qualquer forma de discriminação, assédio ou bullying no local de trabalho.
8. **Apoiar o Bem-Estar dos Colaboradores:** Promovendo a saúde e o bem-estar dos colaboradores por meio de programas de bem-estar (entre outros), apoio à saúde mental e incentivando o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.
9. **Manter uma Gestão Ética da Cadeia de Suprimentos:** Garantindo que todos os fornecedores e parceiros comerciais sigam padrões éticos e respeitem os direitos humanos em suas operações.
10. **Preservar o Meio Ambiente:** Comprometendo-se com a sustentabilidade ambiental, minimizando a pegada ecológica, reduzindo resíduos e promovendo a conservação e a biodiversidade.
11. **Assegurar Treinamento Adequado em Direitos Humanos:** Oferecendo treinamento e educação contínuos a colaboradores e partes interessadas sobre questões de direitos humanos e a importância do comportamento ético.

V. IMPLEMENTAÇÃO

A Sociedade condena o abuso de poder e o tratamento desumano, e trabalha ativamente para garantir e promover a não discriminação e o respeito pela privacidade dos indivíduos.

Diligência Prévia em Direitos Humanos

A GMIN realizará um processo de diligência prévia em direitos humanos anualmente, seguindo estes passos:

- Identificar e avaliar os impactos negativos reais e potenciais sobre os direitos humanos associados às operações, produtos, serviços e cadeia de valor da Sociedade.
- Adotar práticas para interromper, prevenir e mitigar os impactos adversos, integrando essas medidas nos processos internos e designando responsabilidades aos níveis e funções apropriados.
- Monitorar a eficácia dos controles e os resultados das medidas implementadas.
- Manter e supervisionar continuamente um mecanismo de reclamações e denúncias para receber, processar e resolver queixas e reclamações internas e externas, de acordo com os critérios estabelecidos nos procedimentos operacionais.
- Comunicar os impactos identificados e as medidas tomadas para abordá-los.

Colaboradores

A GMIN e cada uma de suas subsidiárias irão:

- Respeitar os direitos dos colaboradores de acordo com as leis trabalhistas aplicáveis nas jurisdições em que opera.
- Proporcionar condições de trabalho adequadas que estejam em conformidade com os padrões internacionais reconhecidos de direitos humanos.
- Implementar processos de seleção estruturados, transparentes e eficazes, com ênfase na contratação local.
- Garantir que todos os colaboradores sejam tratados com dignidade e estejam livres de qualquer forma de assédio ou violência, seja física ou psicológica.
- Respeitar os direitos à privacidade dos colaboradores e das partes interessadas.
- Respeitar os direitos à informação, liberdade de movimento, liberdade de expressão e liberdade de associação.
- Implementar políticas e práticas para promover inclusão e diversidade dentro da sociedade.
- Respeitar os direitos à informação e à negociação coletiva.
- Não tolerar qualquer forma de trabalho forçado, trabalho infantil ou trabalho realizado em condições análogas à escravidão.

Comunidades Locais

A GMIN e cada uma de suas subsidiárias irão:

- Respeitar o direito à vida e à segurança, garantindo um ambiente de trabalho seguro.
- Estabelecer comunicação e interação eficazes com as comunidades afetadas pelas atividades da Sociedade.
- Conduzir avaliações de impacto em direitos humanos em colaboração com as partes interessadas e implementar medidas apropriadas.
- Respeitar os direitos e práticas tradicionais dos povos indígenas e das comunidades locais.
- Incentivar boas práticas ambientais e investimentos sociais nas comunidades locais para apoiar os direitos humanos.
- Incentivar a participação ativa e a consulta dos povos indígenas em decisões que impactam suas vidas,
- Estabelecer canais de comunicação claros e acessíveis e implementar práticas de interação culturalmente apropriadas.

Fornecedores, Clientes e Outras Relações Comerciais

A GMIN e cada uma de suas subsidiárias irão:

- Garantir que todas as partes interessadas dentro da cadeia de valor e outras relações comerciais sejam informadas sobre os aspectos principais desta Política.
- Incorporar as condições e expectativas desta Política em contratos com fornecedores, clientes e outras relações comerciais.
- Manter processos de pré-qualificação para a cadeia de valor e outras relações comerciais, com foco nos riscos e impactos identificados.
- Fornecer treinamento completo para representantes da cadeia de valor e outras relações comerciais para promover a compreensão e implementação desta Política.
- Aplicar uma proibição rigorosa ao trabalho forçado, infantil ou realizado em condições análogas à escravidão dentro da cadeia de valor.

Violação

Qualquer violação desta Política resultará em penalidades conforme descrito nos documentos contratuais, além de possível responsabilidade por danos a ser assumida pela GMIN, seus diretores e executivos, e potencialmente terceiros com quem faça negócios. Qualquer violação dos princípios ou diretrizes desta Política deve ser reportada por meio do Mecanismo de Reclamação de Partes Interessadas da Sociedade (aceitando queixas, reivindicações, sugestões, elogios e feedback).

A Brazauro estabeleceu seu Portal de Relacionamento como um Mecanismo completo para receber e resolver demandas de partes interessadas, incluindo reclamações, queixas e relatórios. Este sistema

estruturado inclui procedimentos para a recepção, registro e gerenciamento dessas manifestações, permitindo que a Sociedade responda de maneira eficaz. O Portal visa proporcionar uma plataforma para que as partes interessadas expressem suas preocupações e busquem soluções de forma transparente e responsável. É projetado para promover uma comunicação aberta e garantir o tratamento adequado das demandas dentro da organização.

Além disso, o Portal de Relacionamento da GMIN assegura que o acesso a outros recursos legais ou administrativos disponíveis permaneça desobstruído e que não interfira nos procedimentos de arbitragem já existentes. Se a Sociedade reconhecer sua responsabilidade por impactos negativos aos direitos humanos, seja através de processos internos de diligência ou por meio de relatórios recebidos, compromete-se a elaborar planos de ação. Esses planos incluirão medidas corretivas e disciplinares, com ênfase na participação dos titulares dos direitos afetados no processo de decisão e na supervisão da implementação dessas medidas, para garantir que os impactos identificados sejam abordados de maneira eficaz.

Este Portal de Relacionamento, agora em operação, será gradualmente implementado em toda a organização da Sociedade.

Gestão da Política de Direitos Humanos

Para garantir o cumprimento dos princípios e diretrizes estabelecidos nesta Política, a GMIN define as seguintes responsabilidades:

- O Conselho de Administração é responsável por aprovar e supervisionar a implementação desta Política.
- Líderes, incluindo os diretores e gerentes seniores da Sociedade, são responsáveis por garantir a implementação e aplicação desta Política em suas respectivas áreas de atuação. Eles também são responsáveis por assegurar que seus membros de equipe estejam informados e cumpram com esta Política.
- O Departamento de Sustentabilidade é responsável por organizar e executar um plano de trabalho para a implementação desta Política. Além disso, a liderança desse departamento deve identificar os demais departamentos da Sociedade que devem colaborar para a execução da Política. O Departamento de Sustentabilidade também irá:
 - Estabelecer e implementar programas de treinamento em direitos humanos para envolver ativamente todos os funcionários.
 - Implementar o Mecanismo de Manifestação das Partes Interessadas, permitindo que as partes interessadas apresentem suas preocupações sem receio de represálias.
 - Desenvolver e realizar campanhas de conscientização e promoção sobre direitos humanos para mobilizar todos os colaboradores.
- As funções Jurídicas e de Compliance serão responsáveis pela execução e investigação relacionadas ao Mecanismo de Reclamação das Partes Interessadas. Essas funções devem implementar processos para investigar possíveis violações das diretrizes e disposições estabelecidas nesta Política.

VI. REVISÃO

A GMIN reafirma seu compromisso com os direitos humanos, reconhecendo-os como pilares essenciais para a construção de um negócio ético e sustentável. Esta Política reflete o empenho contínuo da GMIN em promover a dignidade humana, a igualdade e o bem-estar de todas as partes interessadas. A GMIN se compromete a implementar esta Política de forma rigorosa e responsável, garantindo um ambiente de trabalho justo e respeitoso, promovendo o desenvolvimento sustentável e valorizando as vozes das comunidades locais e dos povos indígenas. Dessa forma, a GMIN não apenas buscará minimizar riscos, mas também maximizar os benefícios sociais, econômicos e ambientais, consolidando uma reputação de confiança e integridade no setor de mineração.

Esta Política poderá necessitar de revisões para assegurar a conformidade com as leis e regulamentos atualizados, incorporar avanços tecnológicos, responder a incidentes ou situações de risco iminente, e atender às recomendações provenientes de auditorias e avaliações de risco.

VII. ENTRADA EM VIGOR

Esta Política foi adotada pelo Conselho em 9 de agosto de 2024.