



POLÍTICA ANTI-TRABALHO INFANTIL E FORÇADO

Datada de 28 de agosto de 2023

ÍNDICE

I.	INTRODUÇÃO	1
II.	ESCOPO	1
III.	INTERPRETAÇÃO.....	1
IV.	COMPROMISSOS	2
V.	RESPONSABILIDADES	2
VI.	REPORTE AO ATO	3
VII.	DENÚNCIA DE VIOLAÇÕES E MEDIDAS DISCIPLINARES.....	4
VIII.	DÚVIDAS.....	4
IX.	REVISÃO.....	5
X.	ENTRADA EM VIGOR.....	5

I. INTRODUÇÃO

O conselho de administração (o “**Conselho**”) da G Mining Ventures Corp. (“**GMIN**” ou a “**Companhia**”) adotou esta política Anti-Trabalho Infantil e Forçado (esta “**Política**”) para afirmar e documentar seu compromisso de prevenir e reduzir o risco de Escravidão Moderna (como definido abaixo) em suas operações e cadeia de fornecimento. A Companhia possui tolerância zero em relação a Escravidão Moderna.

II. ESCOPO

Esta Política se aplica à **GMIN** e a todas as suas subsidiárias, atuais e futuras, e a todos os seus respectivos funcionários, diretores executivos e conselheiros (em conjunto, os “**Funcionários GMIN**”), independentemente da jurisdição e, para os fins deste documento, as referências à Companhia ou GMIN se consideram incluídas as pessoas acima mencionadas.

Esta Política define os padrões de conduta que a GMIN espera de seus fornecedores, empreiteiros, representantes, prestadores de serviço e qualquer terceiro que trabalhe para ou em nome da GMIN, incluindo seus respectivos conselheiros, diretores, empregados, fornecedores, empreiteiros e representantes que fornecem produtos ou serviços para a GMIN ou em relação aos seus negócios (coletivamente, “**Fornecedores GMIN**”, e em conjunto com **Funcionários GMIN**, os “**Sujeitos GMIN**”), por meio do aceite ao Código de Ética e Conduta Empresarial de Terceiros da **Companhia** (“**Código de Terceiros**”).

III. INTERPRETAÇÃO

“**Ato**” significa *Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act* do Canada, a Lei 10.803/2003 do Brasil e qualquer outra legislação que proíba Escravidão Moderna.

“**Compliance Officer**” significa o vice-presidente jurídico da Companhia, podendo a GMIN nomear outro executivo da Companhia para atuar como Compliance Officer ou para auxiliar o Compliance Officer.

“**Trabalho Infantil**” significa o trabalho prestado por um indivíduo menor de 18 anos, exceto (i) a partir de 16 anos desde que não seja noturno, insalubre e/ou perigoso e (ii) a partir de 14 anos exclusivamente como aprendiz.

“**Trabalho Forçado**” significa o trabalho prestado por alguém contra a sua vontade, sob ameaça ou punição.

“**Escravidão Moderna**” significa Trabalho Infantil e/ou Trabalho Forçado.

IV. COMPROMISSOS

A. Prevenção e Redução do Risco de Escravidão Moderna

A Companhia está comprometida em conduzir suas atividades e negócios não apenas de acordo com as leis, regras e regulamentos aplicáveis, mas também de modo a evitar a Escravidão Moderna em suas operações e auxiliar na prevenção e redução do risco de Escravidão Moderna em sua cadeia de fornecimento.

B. Transparência

Em decorrência do Ato, a GMIN é legalmente obrigada a reportar anualmente as medidas tomadas para prevenir e reduzir o risco de Escravidão Moderna em suas operações e cadeia de fornecimento, como descrito adiante no item VI e a Companhia está comprometida a garantir a transparência de suas ações no combate a Escravidão Moderna em suas operações e cadeia de fornecimento.

C. Melhoria Contínua

A Companhia está comprometida em atuar na melhoria contínua de sua abordagem para prevenir e reduzir o risco de Escravidão Moderna em suas operações e contribuir para prevenir e reduzir o risco de Escravidão Moderna em sua cadeia de fornecimento. Para tanto, GMIN pode, a critério do Compliance Officer: (i) buscar feedback dos Sujeitos GMIN a respeito do êxito de seus esforços em prevenir e reduzir o risco da Escravidão Moderna; (ii) estabelecer processos e indicadores para monitorar a eficácia das medidas tomadas para cumprimento dessa Política; e (iii) garantir que todos os Funcionários GMIN recebam treinamento a respeito dessa Política e Escravidão Moderna.

V. RESPONSABILIDADES

A. Avaliação de Risco nas Operações

A Companhia irá realizar periodicamente avaliações de risco para determinar quais partes de suas operações estão sujeitas ao risco de Escravidão Moderna. O Compliance Officer irá definir ações corretivas necessárias e itens de melhoria.

B. Avaliação de Risco na Cadeia de Fornecimento

A Companhia irá realizar periodicamente avaliações de risco para determinar quais partes de sua cadeia de fornecimento estão sujeitas ao risco de Escravidão Moderna. Na avaliação de risco de Escravidão Moderna em sua cadeia de fornecimento, a Companhia irá avaliar:

- as várias categorias de Fornecedores GMIN em sua cadeia de fornecimento;
- o nível de dispêndio de cada categoria;
- se o fornecimento é direto ou indireto;

- se o fornecimento de bens ou serviços envolve mão de obra não especializada;
- se o fornecimento envolve produtos ou países com alto risco de práticas trabalhistas antiéticas;
- qualquer outro fator considerado relevante pela Companhia para essa análise.

Qualquer Fornecedor GMIN que apresente um alto risco de Escravidão Moderna deverá firmar um atestado nos moldes definidos pelo Compliance Officer.

A Companhia irá incorporar seus compromissos de combate à Escravidão Moderna na seleção e gestão de fornecedores. Compromissos contratuais e/ou Pedidos de Compra com Fornecedores GMIN que apresentem alto risco de Escravidão Moderna deverão conter, quando aplicável, (i) proibição de Escravidão Moderna em suas operações e cadeia de fornecimento, (ii) possibilidade de rescisão em caso de descumprimento de tal proibição, e (iii) direito a auditoria e inspeção.

C. Requisitos de Due Diligence

Em qualquer potencial fusão, aquisição, joint venture ou qualquer outra transação de natureza similar onde há um alto risco de Escravidão Moderna, a Companhia deverá incorporar em seu processo de Due Diligence o compromisso com (i) o Ato (ii) a legislação aplicável a Escravidão Moderna em outras jurisdições e (iii) esta Política.

VI. REPORTE AO ATO

Anualmente, o Compliance Officer irá coordenar a preparação do reporte relativo a Escravidão Moderna, como definido pelo Ato. O comitê ambiental, social e governança do Conselho (“Comitê ESG”) irá supervisionar essa preparação e após sua aprovação, referido reporte será enviado para o Conselho para aprovação final.

Referido reporte deverá ser elaborado até o dia 31 de maio de cada ano e deverá incluir as seguintes informações em relação a Companhia:

- Ações tomadas pela Companhia durante o ano fiscal anterior para prevenir e reduzir o risco de Escravidão Moderna em todas as etapas de produção no Canadá ou em qualquer outro lugar pela Companhia ou de produtos importados no Canadá pela Companhia;
- Estrutura, atividades e cadeias de fornecimento;
- Políticas e processo de due diligence em relação a Escravidão Moderna;
- Etapas de produção e cadeia de fornecimento que tenham risco de Escravidão Moderna e medidas tomadas para avaliar e gerenciar esse risco;
- Medidas tomadas para remediar qualquer forma de Escravidão Moderna;

- Medidas tomadas para remediar qualquer efeito negativo na renda de famílias vulneráveis que seja resultado de alguma medida tomada para eliminar a Escravidão Moderna de sua atividade e cadeias de fornecimento;
- Treinamento dado aos Funcionários GMIN a respeito de Escravidão Moderna;
- Como a Companhia avalia sua eficácia em garantir que a Escravidão Moderna não é utilizada em seu negócio e cadeias de fornecimento.

VII. DENÚNCIA DE VIOLAÇÕES E MEDIDAS DISCIPLINARES

É de responsabilidade de todos os Funcionários GMIN obedecer a legislação aplicável e esta Política. A não observância desta Política é motivo para medidas disciplinares imediatas, como definido da Política de denúncia da Companhia (“Política de Denúncia”). Qualquer violação a essa Política poderá ainda violar a legislação aplicável e se ficar caracterizado que o Funcionário GMIN violou referida legislação, a Companhia poderá tomar as medidas necessárias perante as autoridades.

Os Funcionários GMIN tem a obrigação de denunciar imediatamente qualquer situação ou suspeita de má conduta ou outras violações a esta Política (qualquer evento como esse será definido como “Incidente”) para seu supervisor e/ou para o Compliance Officer. O Funcionário GMIN que tiver a sensação de que o Incidente não foi devidamente endereçado conforme os procedimentos desta Política ou sentir que a seriedade e criticidade dos fatos ou das pessoas envolvidas necessitam que a denúncia de tal situação não seja feita para seu supervisor ou Compliance Officer, deverá denunciar de acordo com os procedimentos da Política de Denúncia.

A Companhia não irá tolerar atos de retaliação ou vingança. A GMIN irá garantir a proteção dos indivíduos de qualquer forma de retaliação ou vingança em decorrência de denúncia de Incidente realizada de boa-fé. Qualquer Funcionário GMIN que retaliar ou buscar vingança contra qualquer indivíduo que tenha feito alguma denúncia de boa-fé de algum fato ou suspeita de Incidente, mesmo se a denúncia for infundada, irá sofrer medida disciplinar, como definido na Política de Denúncia.

Qualquer Incidente significa, mas não se limita, qualquer situação onde a Companhia ou Fornecedores GMIN utilizar Trabalho Infantil e/ou Trabalho Forçado em suas operações ou cadeia de fornecimento,

VIII. DÚVIDAS

Uma cópia desta Política deverá ser providenciada para todos os Funcionários GMIN.

Exceto se definido de outra maneira nesta Política, qualquer dúvida a respeito da interpretação ou aplicação desta Política deverá ser enviada para o supervisor imediato ou para o Compliance Officer pelo email: mdagenais@gminingventures.com.

IX. REVISÃO

Conforme necessário, o Comitê ESG deverá (i) revisar esta Política, inclusive avaliando sua eficácia, e recomendar quaisquer alterações a esta Política ao Conselho; e (ii) monitorar, com o apoio do Compliance Officer, a implementação desta Política, incluindo os controles necessários para assegurar seu cumprimento. O Conselho também poderá alterar esta Política, conforme necessário.

X. ENTRADA EM VIGOR

Esta Política foi adotada pelo Conselho em 28 de agosto de 2023.