



POLÍTICA DE APTIDÃO AO TRABALHO E CONSUMO DE SUBSTÂNCIAS INTOXICANTES

Datada de 25 de maio de 2023

ÍNDICE

| | | |
|-------|---|---|
| I. | INTRODUÇÃO | 1 |
| II. | ESCOPO | 1 |
| III. | INTERPRETAÇÃO..... | 2 |
| IV. | REGRA DE TRABALHO COM ÁLCOOL E DROGAS | 2 |
| V. | TESTE DE ÁLCOOL OU DROGAS..... | 3 |
| VI. | CONFIDENCIALIDADE | 5 |
| VII. | CONSEQUÊNCIAS DA VIOLAÇÃO À POLÍTICA..... | 5 |
| VIII. | RESPONSABILIDADES..... | 6 |
| IX. | RESPONSABILIDADE POLÍTICA..... | 7 |
| X. | REVISÃO..... | 7 |
| XI. | ENTRADA EM VIGOR | 7 |

I. INTRODUÇÃO

O conselho de administração (o “**Conselho**”) da G Mining Ventures Corp. (“**GMIN**” ou a “**Companhia**”) adotou esta política de aptidão para o trabalho e consumo de substâncias intoxicantes (esta “**Política**”) para afirmar e documentar seu compromisso para manter um ambiente de trabalho seguro, saudável e produtivo, e estabelecer a política da Companhia de tolerância zero em relação ao uso de drogas ou álcool (cada um dos termos, conforme definido neste documento).

A Companhia está comprometida com a saúde, segurança e bem-estar de seus empregados, contratados e do público. O uso de Álcool e Drogas pode ter sérios impactos adversos no local de trabalho, e a Companhia está empenhada em garantir que tais impactos adversos não ocorram. Esta Política apoia a Política de Saúde e Segurança Ocupacional da Companhia, e faz parte da abordagem geral da Companhia para mitigação de riscos e segurança.

Os objetivos desta Política são: (i) garantir que todos os empregados e contratados estejam Aptos Para o Serviço (conforme aqui definido); (ii) garantir que todos os supervisores e gerentes tenham orientações claras sobre como avaliar a necessidade de testes, iniciar protocolos de testes e abordar questões relacionadas a Álcool e Drogas; e (iii) impedir o uso de Álcool, Drogas e outras substâncias que possam prejudicar o julgamento, o desempenho no trabalho ou a segurança. Esta Política também prevê que os empregados ou contratados que receberem medicamentos prescritos que possam afetar sua aptidão para o trabalho, ou que sejam viciados em drogas ou álcool, possam ser assistidos de acordo com as leis aplicáveis, para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Esta Política está sujeita a revisão e avaliação contínuas e alterações podem ser feitas conforme necessário para atender às situações atuais e às necessidades em evolução.

II. ESCOPO

Esta Política se aplica à GMIN e a todas as suas subsidiárias, atuais e futuras, e a todos os seus respectivos empregados e contratados e, para os fins deste documento, as referências à Companhia ou à GMIN consideram-se abranger cada uma das citadas anteriormente.

Para maior certeza, esta Política se aplica a qualquer momento quando os empregados estiverem: (i) envolvidos nos negócios da Companhia, dentro ou fora de um Local de Trabalho (conforme aqui definido); (ii) em um Local de Trabalho; (iii) operando os veículos e equipamentos da Companhia; ou (iv) em plantão agendado.

Além disso, todos os seus contratados são obrigados a: (i) cumprir esta Política; ou (ii) ter uma política substancialmente semelhante e que cumpra ou exceda os princípios e padrões estabelecidos nesta Política. A Companhia reserva-se no direito de revisar quaisquer políticas contratadas para garantir a conformidade com elas. Com relação aos contratados que não tenham uma política substancialmente semelhante que cumpra ou exceda os princípios e padrões aqui estabelecidos, eles devem: (a) reconhecer e concordar por escrito que observarão rigorosamente

(e farão com que todos os seus empregados e contratados observem) os princípios e padrões aqui estabelecidos na prestação de serviços à Companhia; e (b) fornecer uma cópia desta Política (incluindo todas as suas alterações) a todas as pessoas físicas e jurídicas empregadas ou contratadas para prestar serviços à Companhia.

A Companhia espera que os contratados se comportem de maneira adequada ao realizar serviços para a Companhia ou nos locais de trabalho da Companhia. Todos os contratados devem estar aptos para o serviço e permanecer aptos para o serviço enquanto executam serviços para a Companhia.

O descumprimento dos requisitos estabelecidos nesta Política pode ser motivo de rescisão ou demissão imediata.

III. INTERPRETAÇÃO

“**Álcool**” significa qualquer substância que possa ser consumida e que tenha um teor alcoólico superior a 0,5 por cento em volume.

“**Droga**” significa qualquer substância, incluindo, entre outros, drogas ilícitas, medicamentos e maconha/Cannabis, classificada ou não como droga autorizada ou substância controlada de acordo com as leis aplicáveis, cujo uso tem o potencial de alterar ou afetar prejudicialmente a forma como uma pessoa pensa, sente ou age.

“**Maconha/Cannabis**” inclui, mas não se limita a, maconha ou planta de cannabis (ou qualquer parte dela) ou qualquer produto de cannabis, independentemente da forma (incluindo ervas, haxixe/haxixe ou óleo de haxixe) e independentemente do método de absorção (incluindo inalação, oral ou tópica).

“**Aptidão Para o Trabalho, ou Apto Para o Trabalho**” significa a capacidade de desempenhar as funções atribuídas de forma segura e aceitável, sem quaisquer limitações ou impedimentos devido ao uso ou efeitos posteriores de álcool ou drogas.

“**Causa Razoável**” significa sempre que um representante autorizado tiver motivos razoáveis para acreditar que as ações, aparência ou conduta de empregados ou contratados, durante o serviço, são indicativos do uso de Álcool ou Drogas.

“**Local de trabalho**” significa qualquer local onde a Companhia conduz negócios, incluindo, sem limitação, terrenos e áreas adjacentes, propriedades, edifícios, equipamentos, sistemas rodoviários e veículos da Companhia, sejam próprios, arrendados ou alugados.

4. REGRA DE TRABALHO SOBRE ÁLCOOL E DROGAS

Empregados e contratados não devem:

- se apresentar no trabalho ou estar no trabalho enquanto sua capacidade de desempenhar suas funções seja prejudicada por causa do uso de álcool ou drogas;
- usar, possuir ou oferecer à venda álcool ou drogas ou qualquer produto ou serviço que possa ser usado para tentar adulterar qualquer amostra para um teste de álcool ou drogas enquanto estiver em um local de trabalho;
- possuir substâncias de consumo em um Local de Trabalho;
- adulterar uma amostra para um teste de Álcool ou Drogas; ou
- recusar-se a atender a uma solicitação sob esta Política.

Não obstante o acima:

- em casos excepcionais, o consumo moderado e responsável de Álcool poderá ser autorizado pela Companhia no contexto de atividades específicas;
- a Companhia reconhece que um determinado percentual da população tem problemas com Drogas e/ou Álcool. O vício em Álcool ou Drogas é uma condição médica que pode ser reconhecida como uma deficiência pela legislação de direitos humanos aplicável. Nesse sentido, a Companhia apoia o atendimento a programas de reabilitação de Álcool e Drogas e terapias para resolução dessa dependência. A assistência razoável pode ser oferecida, até o ponto de indevida onerosidade, para aqueles que revelarem sua deficiência à Companhia; e
- a Companhia reconhece o fato de que um empregado ou contratado pode ser obrigado a usar medicamentos, como maconha/cannabis, prescritos por um médico licenciado. Nesse caso, o empregado ou contratado deverá fornecer prontamente a documentação comprobatória emitida por seu médico, usar Maconha/Cannabis estritamente de acordo com a prescrição, desempenhar suas funções de maneira segura e informar o vice-presidente de assuntos jurídicos da Companhia (o “VP Jurídico”) e o supervisor desse empregado ou contratado para discutir quais assistências são necessárias e apropriadas.

V. TESTE DE ÁLCOOL OU DROGAS

Todos os empregados e contratados podem estar sujeitos a testes nas seguintes circunstâncias:

- (1) Causa Razoável: O teste ocorrerá sempre que a Companhia tiver motivos razoáveis para acreditar que as ações, aparência ou conduta de um empregado ou contratado durante o serviço são indicativos do uso inapropriado de Álcool ou Drogas. A decisão de testar deve ser tomada pelo supervisor competente e após consulta e concordância de um segundo nível de supervisão ou gestão, sempre que possível. A base para a decisão será documentada o mais rápido possível após a ocorrência da ação, aparência ou conduta aplicável. O encaminhamento para um teste será baseado em observações pessoais específicas resultantes, entre outros, dos seguintes indicadores:
 - uso observado ou evidência de uso inapropriado de Álcool ou Drogas (*por exemplo*, cheiro de álcool);
 - comportamento errático ou atípico do empregado ou contratado;

- alteração da aparência física do empregado ou contratado;
- alteração do comportamento do empregado ou contratado; ou
- alterações dos padrões de fala do empregado ou contratado.

Indivíduos testados nessas circunstâncias serão removidos do serviço até que a investigação seja concluída. Dependendo do resultado do teste, uma avaliação de aptidão para o trabalho também pode ser necessária.

(2) Pós-incidente: o teste de Álcool e Drogas pode ser necessário após um incidente significativo relacionado ao trabalho como parte de uma investigação completa das circunstâncias. A decisão de encaminhar um empregado ou contratado, ou um grupo de empregados ou contratados, para teste será tomada pelo superior hierárquico que apurar a ocorrência após consulta e concordância de um segundo nível de supervisão ou gerência, sempre que possível. Um incidente significativo inclui, mas não está limitado a, um evento que causa:

- morte ou lesão corporal grave a um trabalhador, membro do público ou qualquer outro indivíduo;
- um incidente ambiental com implicações significativas;
- perda significativa ou danos à propriedade, equipamentos ou veículos; ou
- perda significativa de receitas da Companhia.

Além dos incidentes listados acima, a seu critério, a administração pode exigir um teste pós-incidente após qualquer outro incidente de trabalho significativo ou um quase-incidente considerado como tendo potencial significativo para consequências mais sérias como parte de uma investigação completa. O teste também será necessário após qualquer incidente de menor monta se for constatado, como resultado de uma investigação preliminar, que o uso de álcool ou drogas pode ter sido um fator (por exemplo, causa razoável).

Na ocorrência de tal incidente:

- espera-se que os empregados ou contratados relatem a situação ao seu supervisor imediato o mais rápido possível;
- espera-se que empregados ou contratados participem plenamente de qualquer investigação subsequente; e
- deixar de relatar um incidente é uma violação desta Política e de outros padrões de segurança e controle de perdas da Companhia.

Nesse cenário, a Companhia deve empregar os seguintes procedimentos:

- a necessidade de um teste deve ser documentada como parte da investigação preliminar assim que possível após o evento desencadeador;
- um teste não será necessário se houver evidência clara de que os atos ou omissões do empregado ou contratado não possam ter sido um fator contribuinte (por exemplo, falha estrutural ou mecânica ou fatores ambientais);

- os empregados ou contratados encaminhados para teste serão apenas aqueles que forem identificados, de forma fundamentada, como tendo estado diretamente envolvidos na cadeia de atos ou omissões que antecederam o incidente; e
 - os empregados ou contratados a serem testados não devem usar álcool ou drogas até que o teste seja concluído ou sejam avisados de que o teste não é necessário.
- (3) Retorno ao serviço - pós-violação: Em situações em que o emprego ou a contratação é continuada após uma violação da Política, os indivíduos serão obrigados a passar por um teste de retorno ao trabalho e podem estar sujeitos a testes sem aviso prévio como condição para a continuidade do emprego ou contratação, conforme será estabelecido em acordo a ser celebrado com a Companhia.
- (4) Retorno ao serviço - pós-tratamento: testes não anunciados podem ser usados como uma ferramenta de monitoramento, conforme determinado caso a caso, para apoiar a recuperação de qualquer indivíduo que assuma funções após o tratamento primário para um problema de álcool ou drogas.
- (5) Outras Circunstâncias de Teste: O teste de Álcool e Drogas pode ser exigido em outras situações (*por exemplo*, como condição de certificação para uma posição de alto risco, como condição de acesso ao site ou de forma aleatória). Todos os indivíduos afetados serão avisados com antecedência sobre tais requisitos.
- (6) Falha no teste: Falha em se apresentar diretamente para um teste, recusa em se submeter a um teste, recusa em concordar com a divulgação de um resultado de teste à Companhia, uma tentativa confirmada de adulteração de uma amostra de teste ou falha em relatar um acidente que possa exigir testes, constituem uma violação desta Política.

VI. CONFIDENCIALIDADE

Todos os registros relacionados aos resultados de testes de Álcool ou Drogas de um empregado ou contratado gerados sob esta Política serão tratados confidencialmente, de acordo com as leis aplicáveis. Todos os registros serão mantidos de maneira segura, separados do arquivo pessoal do empregado ou contratado, para evitar a divulgação a pessoas não autorizadas.

VII. CONSEQUÊNCIAS DA VIOLAÇÃO À POLÍTICA

Qualquer violação das disposições desta Política resultará em ações disciplinares até e incluindo rescisão ou demissão por justa causa. Em todas as situações, uma investigação será conduzida para verificar se ocorreu uma violação da Política. Portanto, a administração tem autoridade e discricionariedade para manter fora de serviço qualquer indivíduo que se acredite estar envolvido em um incidente que possa levar à ação disciplinar, enquanto se aguarda os resultados da investigação. A ação disciplinar apropriada em um caso particular depende da natureza da violação da Política e das circunstâncias que cercam a situação; a gravidade da violação pode justificar o encurtamento do processo disciplinar normal.

Caso a Companhia determine que o emprego ou contratação seja continuado após uma violação, o empregado ou contratado pode ser obrigado a celebrar um acordo que regule a continuidade de seu emprego ou contratação com a Companhia, o que pode exigir uma ou todas as seguintes ações ou qualquer outra condição adequada à situação:

- o afastamento temporário do cargo;
- a adesão a qualquer tratamento recomendado e programa de cuidados posteriores;
- a exigência de permanecer livre de substâncias e ter desempenho satisfatório no retorno ao serviço;
- a conclusão bem-sucedida de um teste de retorno ao serviço;
- testes contínuos, sem aviso prévio, durante a vigência do acordo com a Companhia;
- adesão a quaisquer condições ou requisitos de reabilitação; e
- nenhuma outra violação da política durante o período de monitoramento.

O descumprimento das exigências do acordo com a Companhia durante o período de monitoramento será motivo de ação disciplinar até, e inclusive, rescisão ou demissão, conforme será estabelecido no acordo com a Companhia.

VIII. RESPONSABILIDADES

A Companhia é responsável por:

- manter constante liderança e supervisionamento para garantir operações seguras e a eficácia de seu programa de segurança;
- determinar e fornecer níveis apropriados de treinamento para empregados ou contratados (conforme apropriado);
- orientar os empregados ou contratados (conforme possível) que voluntariamente buscarem assistência para problemas pessoais a obter ajuda de especialistas, mantendo a confidencialidade de acordo com todas as leis aplicáveis e as políticas e procedimentos de privacidade da Companhia;
- providenciar uma avaliação se, durante qualquer discussão relacionada ao desempenho ou outro tipo de discussão, um empregado ou contratado declarar que tem um problema com Álcool ou Drogas;
- tomar as medidas cabíveis para investigar qualquer possível violação dos requisitos estabelecidos nesta Política; e
- implementando os requisitos desta Política.

Empregados e contratados são responsáveis por:

- cumprir esta Política;
- informar seu gerente ou supervisor, ou o VP Jurídico, caso percebam alguém usando Drogas ou Álcool durante o horário de trabalho ou em qualquer Local de Trabalho;
- informar seu gerente ou supervisor, ou o VP Jurídico, se tiverem problema de abuso ou dependência de substâncias; e

- informar seu gerente ou supervisor, ou o VP Jurídico, se utilizarem drogas para fins médicos.

IX. RESPONSABILIDADE SOBRE A POLÍTICA

O VP Jurídico é responsável pela interpretação, administração e aplicação da política.

X. REVISÃO

Conforme necessário, o comitê de meio ambiente, social e governança do Conselho deverá (i) revisar esta Política, inclusive avaliando sua eficácia, e recomendar quaisquer alterações a esta Política ao Conselho; e (ii) monitorar a implementação desta Política. O Conselho também poderá alterar esta Política, conforme necessário.

XI. ENTRADA EM VIGOR

Esta Política foi adotada pelo Conselho em 25 de maio de 2023.

[EMPREGADO/CONTRATADO] FORMULÁRIO DE ANUÊNCIA

Eu, _____ confirmo que recebi e li a Política. Entendo que a Companhia mantém tal Política com relação ao uso de Drogas e Álcool exigindo que todos os empregados e contratados se apresentem ao trabalho livres de tais efeitos e Aptos para o Trabalho.

Eu reconheço que o cumprimento desta Política é uma condição para a continuidade do meu **[emprego/contratação]** e irei cumprir integralmente os termos desta Política. Reconheço que, se eu violar as regras estabelecidas na Política, poderei responder a ação disciplinar, o que poderá alcançar imediata demissão ou rescisão por justa causa/falta grave.

Também reconheço que, como condição para continuidade do meu **[emprego/contratação]**, quando circunstâncias se apresentarem que exijam testes ou uma revista, conforme descrito na Política, pode ser exigido de mim que me submeta a testes para a presença de Álcool ou Drogas e eu, por meio deste, consinto e concordo em me submeter a tais testes.

Para quaisquer pontos que necessitassem de esclarecimentos sobre da Política, eu busquei e recebi as explicações sobre as obrigações nela previstas.

[NOME]

[Data]