

POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS

Políticas de Conformidade - Política 12.1- Política de Direitos Humanos

Executivo (s) Responsável (eis): Elisabeth Kampa, Group General Counsel
Joanna Meyer, Sr. Compliance Officer
Contato (s): Katrina White, Head of Compliance International

Neste documento, a "Companhia" ou "ERG" significa a Eurasian Resources Group S.a.r.l. e inclui, quando aplicável, todas as subsidiárias.

1. Objetivo da Política

- 1.1. Os objetivos desta política são:
 - 1.1.1. garantir que a Companhia esteja em conformidade com as leis e regulamentações relativas aos direitos humanos; e
 - 1.1.2. disponibilizar aos funcionários da Companhia requisitos claros e normas universais em conformidade com os direitos humanos;
- 1.2. A política estabelece:
 - 1.2.1. requisitos e normas da Companhia em aspectos de direitos humanos relevantes para as suas operações; e
 - 1.2.2. funções e responsabilidades na detecção e prevenção de abuso dos direitos humanos, desenvolvimento de controles e relatórios de incidentes.
- 1.3 Esta Política deverá ser lida e aplicada em conjunto com o Código de Conduta e com as demais políticas internas da ERG.

2. Escopo

- 2.1. Esta política se aplica a(à):
 - 2.1.1. Companhia e seus funcionários (incluindo pessoal temporário e consultores);
 - 2.1.2. todas as negociações comerciais em todas as jurisdições em que a Companhia conduzir os seus negócios; e
 - 2.1.3. todos os incidentes de direitos humanos reais ou suspeitos, envolvendo funcionários.

3. Definições

- 3.1. O Conselho - Conselho de Administração da Eurasian Resources Group S.a.r.l.
- 3.2. Direitos Humanos - definidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos.

4. Declarações de Política

- 4.1. A Política de Direitos Humanos da ERG é norteada por princípios internacionais de direitos humanos estabelecidos na, *inter alia*, Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), no Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (1966), no Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966) na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e direitos fundamentais no Trabalho (1998), na Convenção Europeia dos direitos Humanos e fundamentais da Carta da UE sobre os direitos fundamentais.

- 4.1.1. Constituem direitos humanos segundo a legislação brasileira, os direitos e garantias fundamentais, individuais, coletivos ou sociais previstos na Constituição Federal ou nos tratados e atos internacionais celebrados pela República Federativa do Brasil." (Lei Nº 12.986/14)."

- 4.2. A ERG respeita os direitos humanos. O respeito pelos direitos humanos é fundamental para a sustentabilidade da Companhia e para a sustentabilidade das comunidades em que atuamos. A ERG está trabalhando para identificar, prevenir e mitigar potenciais impactos que sejam resultantes, causados por ou ligados ao nosso negócio através da implementação de processos recomendados pelos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Companhias e Direitos Humanos. Compromete-se portanto a elaborar e disseminar declaração política que siga os procedimentos estabelecidos pela orientação dos princípios¹ supramencionados.
- 4.3. A ERG buscará identificar e avaliar as consequências negativas reais ou potenciais sobre os direitos humanos na condução de seus negócios, comprometendo-se a recorrer a especialistas em direitos humanos, bem como incluir consultas substanciais com grupos potencialmente afetados e outras partes interessadas.
- 4.4. Sempre que a Companhia tiver causado ou contribuído para impactos adversos sobre os direitos humanos iremos contribuir para a sua prevenção, mitigação e remediação, conforme for o caso. As normas da Companhia sobre os direitos humanos particularmente relevantes para nossa indústria são definidas no Anexo 1 da presente Política.
- 4.5. A ERG disponibiliza um mecanismo de reclamações para a comunicação de incidentes de direitos humanos, por parte de seus funcionários e agentes externos, através da sua linha direta de denúncia. Todos os incidentes de direitos humanos serão registrados, avaliados e investigados diligentemente, em conformidade com o Código de Conduta e por meio dos procedimentos internos da Companhia.
- 4.6. Investigadores internos devidamente autorizados pela Companhia terão o direito de acesso às instalações da Companhia, receberão acesso a todas as informações solicitadas, e terão acesso a todos os funcionários (com razoável notificação prévia) como parte do processo de investigação. Os direitos das pessoas serão respeitados durante as investigações
- 4.7. Para promover melhorias contínuas, cada investigação de incidentes deverá ser finalizada com a apresentação das lições apreendidas, bem como das recomendações práticas, apropriadas e proporcionais de melhorias, com o objetivo de evitar situações semelhantes no futuro.
- 4.8. Todos os funcionários deverão receber treinamento sobre a Política de Direitos Humanos e procedimentos regionais relevantes. É responsabilidade do colaborador comparecer a esse treinamento quando este for disponibilizado.
- 4.9. Qualquer funcionário acusado de violar a Política de Direitos Humanos poderá estar sujeito a ação disciplinar, que pode incluir a sua demissão sumária, nos termos da legislação aplicável. A violação da lei poderá, adicionalmente, ser objeto de sanções civis ou criminais. As penalidades locais também poderão ser aplicadas no caso da violação dos direitos humanos da comunidade.
- 4.10. A ERG irá trabalhar com terceiros que tenham normas comparáveis em termos de direitos humanos às normas da ERG, e através de garantias contratuais irá obrigá-los a aplicar estas normas.
- 4.11. Considerando as limitações de sua influência na conduta de seus clientes, a ERG tem políticas e procedimentos para ajudar a seleção e avaliação de clientes com base em critérios socioambientais, incluindo os potenciais impactos aos direitos humanos.

5. Responsabilidades

- 5.1. O Conselho é responsável pelo estabelecimento desta Política.
- 5.2. O Departamento de Compliance da respectiva Região é responsável por:
 - 5.2.1. Fornecer orientações e aconselhamento à Diretoria Regional no que diz respeito à implementação desta Política, bem como sua supervisão e implementação.

¹ : A. Seja aprovada no mais alto nível de direção da Companhia; B. Baseie-se em assessoria especializada interna e/ou externa; C. Estabeleça o que a Companhia espera, em relação aos direitos humanos, de seu pessoal, seus sócios e outras partes diretamente vinculadas com suas operações, produtos ou serviços; D. Seja publicada e difundida interna e externamente a todo o pessoal, aos parceiros comerciais e outras partes interessadas

5.2.2. Monitorar o cumprimento desta Política

5.2.3. Obrigação de declaração: Elaboração de relatórios periódicos sobre o estado de implementação e adesão à Política.

- 5.3. A Diretoria Regional é responsável pela implementação efetiva desta Política em suas respectivas áreas de responsabilidade e por certificar-se de que os controles adequados sejam implementados para assegurar a contínua conformidade às normas, bem como garantir que seus empregados estejam cientes desta Política.
- 5.4. É responsabilidade de cada empregado estar em conformidade com os termos desta política e relatar conhecidas ou suspeitas violações desta Política dentro da Companhia, de acordo com as suas políticas internas.

6. Acompanhamento

- 6.1 O Diretor Jurídico do Grupo deverá, anualmente, emitir um relatório sobre a situação de conformidade com esta Política ao Comitê de Compliance do Conselho de Administração da Companhia. Os departamentos regionais de compliance deverão, periodicamente, e pelo menos duas vezes por ano, emitir um relatório sobre a situação de conformidade com esta Política para o Diretor Jurídico do Grupo.
- 6.2 A Auditoria Interna deverá avaliar periodicamente a conformidade com esta Política e reportar quaisquer deficiências e as respectivas recomendações à Administração do Grupo e ao Comitê de Compliance do Conselho.

7. Não conformidade

- 7.1 Qualquer não conformidade com esta Política deverá ser documentada e comunicada diretamente ao Departamento de Compliance Regional ou através do *hotline* da ERG.
- 7.2 Os funcionários que violarem esta Política estarão sujeitos a medidas disciplinares e à legislação local, inclusive à demissão por justa causa.

8. Processo de Revisão

- 8.1 Esta Política será atualizada periodicamente (e ao menos uma vez a cada 2 anos) devendo refletir quaisquer mudanças nas necessidades da Companhia.
- 8.2 Todas as solicitações de mudanças deverão ser dirigidas a um dos responsáveis pelo documento.
- 8.2 As alterações materiais feitas a esta Política ao ERG deverão ser aprovadas pelo Conselho.

Anexo 1

Normas de direitos humanos

Esta lista descreve os principais padrões de ação da ERG sobre temas relevantes em matéria de direitos humanos. Esta lista não é exaustiva e deve ser lida em conjunto com as políticas e procedimentos da ERG, conforme descrito no ponto 1.3 desta Política.

1. Liberdade de Associação e Negociação Coletiva

- 1.1 A ERG respeita os direitos dos nossos funcionários, na medida concedida pela lei aplicável, de aderir, formar ou abster-se de aderir a um sindicato, sem qualquer medo de represálias, intimidação ou assédio, bem como de participar da negociação coletiva.
- 1.2 Quando os empregados forem representados por um sindicato legalmente reconhecido, a ERG buscará estabelecer um diálogo construtivo com seus representantes escolhidos e negociar de forma coletiva segundo o princípio da boa-fé.

2. Condições de trabalho seguras e salubres

- 2.1 A ERG se esforça por prover condições de trabalho seguras e salubres e por cumprir com as leis e regulamentações de saúde e segurança aplicáveis.
- 2.2 A ERG está trabalhando junto a seus empregados e partes interessadas para a melhoria das condições de saúde e segurança, incluindo a identificação de perigos e solução de problemas relacionados à saúde e segurança.

3. Segurança do local de trabalho

- 3.1 A ERG se esforça para manter os locais de trabalho isentos de violência, assédio, intimidação e outras condições inseguras ou perturbadoras, seja por condições internas ou externas.
- 3.2 A ERG visa garantir que o fornecimento de segurança para nossas operações e que o nosso compromisso com as forças de segurança do governo e privadas estejam em conformidade com a legislação local.
- 3.3 A ERG se esforça para equilibrar a necessidade de segurança de nossos funcionários, ativos, operações e comunidades, respeitando os direitos humanos, em particular no que diz respeito ao uso da força.

4. Normas laborais

- 4.1 A ERG cumprirá com todas as leis trabalhistas e empregatícias aplicáveis nos países em que atua, tendo como horizonte a premissa da OIT sobre o Trabalho Decente, que define-se por "trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna.
- 4.2 A ERG proíbe o uso de trabalho forçado ou obrigatório ou de recursos humanos advindos de fontes de tráfico humano, e incluirá cláusulas nos contratos para a prestação de serviços de segurança com referência expressa aos Princípios Voluntários de Segurança e direitos humanos..
- 4.3 A ERG proíbe o uso do trabalho infantil e do trabalho de pessoas abaixo da idade legal para o trabalho, respeitando a idade laboral mínima conforme Convenção 138 da OIT, bem como ao disposto na Convenção 182 e na Recomendação 190 da OIT sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil.
- 4.4 A ERG tem como objetivo proporcionar uma remuneração competitiva aos seus empregados, em consonância com o seu setor tendo como referência as práticas de mercado local.

4.5 A ERG cumpre o quanto estabelecido na legislação dos países em que atua em relação a faixas salariais, jornada de trabalho, horas extras e benefícios, respeitando os acordos negociados com os representantes dos nossos trabalhadores.

5. Igualdade, diversidade e não-discriminação

5.1 A ERG está comprometida com a igualdade e diversidade no local de trabalho, bem como o tratamento de todos os funcionários e partes interessadas de forma justa e com respeito.

5.2 A ERG se esforça para manter locais de trabalho isentos de qualquer forma de violência, abuso, assédio ou discriminação com base na raça, sexo, cor, origem nacional ou social, religião, idade, sexo, deficiência, orientação sexual, opinião política ou qualquer outro status protegido pela lei em vigor.

5.3 A ERG defende a igualdade de oportunidades para todos os empregados. O recrutamento, contratação, colocação, treinamento, remuneração e promoção são baseados no mérito, qualificações, desempenho, habilidades e experiência.

6. Povos indígenas

6.1 A ERG respeita os direitos dos povos indígenas, conforme definido pelas normas nacionais e internacionais em vigor e vindouras.

7. Comunidades

7.1 A ERG respeita os direitos, culturas, heranças e costumes dos diversos países e comunidades em que atua. Os esforços por parte da ERG para envolver-se com as comunidades, com o fim de entender as potenciais implicações de suas atividades e trabalhar para otimizar os benefícios e reduzir os impactos às comunidades e à economia em geral..

7.2 A ERG se envolve com as partes interessadas da comunidade, visando garantir que esteja ouvindo, aprendendo e levando em consideração as suas opiniões na condução do nosso negócio, inclusive o diálogo sobre questões de direitos humanos. A ERG deverá informar e engajar-se de forma adequada com as pessoas afetadas e potencialmente afetadas pelos riscos, impactos, por meio de medidas de reparação e mitigação de riscos e através de um acompanhamento contínuo de sua atuação.

7.3 A ERG está comprometida com a criação de oportunidades econômicas sustentáveis e com a promoção da boa vontade nas comunidades onde atua, através de iniciativas relevantes e respeitadas a nível local.

7.4 A ERG trabalha com os governos anfitriões, que têm como principal responsabilidade a promoção e proteção dos direitos humanos nacionais e locais, para reforçar a sua capacidade.

7.5 A ERG faz investimentos significativos anualmente no desenvolvimento de infraestrutura local e serviços públicos nas comunidades onde atua, contribuindo para a criação e melhoria das escolas, saúde, comunidade e instalações desportivas e fazendo doações beneficentes, de acordo com o Código de Conduta da Companhia.

7.6 A ERG procura evitar reassentamentos involuntários. Em situações em que isso for inevitável, a ERG construtivamente se envolverá com representantes da comunidade e cumprirá as diretrizes governamentais nacionais e regionais, bem como as normas internacionais de direitos humanos relativas a reassentamentos.

8. Normas Ambientais

8.1 A ERG gerencia suas operações de acordo com as leis e regulamentos ambientais nacionais e locais. A Companhia está trabalhando para otimizar a sustentabilidade e minimizar o impacto ambiental de suas operações, com base nas melhores práticas.



9. Antissuborno e corrupção

9.1 A ERG reconhece que a corrupção atrapalha os negócios e o desenvolvimento social, especialmente nas economias emergentes. A ERG tem uma política de tolerância zero em matéria de corrupção, tal como estabelecido na Política de Antissuborno e Corrupção da ERG.