Política Corporativa



Assunto: Direitos Humanos.		
Identificação: POL-0005-G / Versão: 03.	Uso: Público.	3
Deliberação: DCA – 033/2023.	Emissão em: 30/11/2023.	
Responsável: Diretoria de Sustentabilidade Corporativa.	Revisão até: 30/11/2028.	

1. Objetivo

Estabelecer diretrizes e princípios gerais para que a atuação da Vale ("Vale" ou "Companhia") ocorra em respeito e promoção a todos os Direitos Humanos no desenvolvimento de suas atividades, parcerias e em sua cadeia de valor, em todas as regiões onde está presente e durante todo o ciclo de vida de seus empreendimentos.

2. Abrangência

Esta Política aplica-se à Vale e às suas controladas¹, no Brasil e demais países, sempre respeitando os documentos constitutivos e a legislação aplicável.

Todos os Empregados, Administradores e membros do Conselho Fiscal da Vale e de suas controladas devem conhecer e estar comprometidos com as regras estabelecidas nesta Política e são responsáveis por disseminar e praticar as diretrizes aqui contidas.

Espera-se que os Clientes, Fornecedores e Parceiros da Vale e de suas controladas conheçam esta Política e pautem sua conduta em linha com as melhores práticas internacionais de Direitos Humanos e princípios aqui estabelecidos.

As diretrizes estabelecidas nessa Política devem ser aplicadas globalmente, mesmo que a respectiva legislação local tenha regras mais brandas e, portanto, admita ou tolere algumas condutas diferentes das aqui definidas. Em casos de conflito entre essa Política e a legislação local, a norma mais protetiva deverá ser aplicada.

3. Referências:

- POL-0001-G Código de Conduta.
- POL-0009-G Política de Gestão de Riscos.
- POL-0012-G Política de Mudanças Climáticas.
- POL-0016-G Política Anticorrupção.
- POL-0019-G Política de Sustentabilidade.
- POL-0025-G Política de Sanções e Controles de Exportação.
- POL-0024-G Política de Dispêndios Externos Socioambientais e Institucionais.
- POL-0036-G Política de Diversidade e Inclusão.
- POL-0041-G Política de Gestão de Desvios de Conduta.
- POL-0043-G Política de Gestão de Empresas e Entidades do Grupo Vale.
- Princípios de Conduta para Terceiros.
- Guia de Direitos Humanos da Vale.

¹ Para conhecer a classificação das sociedades controladas vide a Política de Gestão de Empresas e Entidades do Grupo Vale, "POL-0043-G".





4. Definições

- Administradores para fins desta Política: qualquer membro do Conselho de Administração, dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração, Presidente e Vice-Presidentes Executivos da Vale ou de suas controladas.
- Clientes: qualquer cliente, inclusive seus intermediários, de produtos ou serviços da Vale ou de suas controladas.
- Consentimento livre, prévio e informado (FPIC / CLPI): resulta de um processo que envolve a consulta e o consentimento livre, prévio e informado dos Povos Indígenas localizados em territórios onde possam ter seus direitos impactados. O processo considera a formalização entre empreendedor e comunidade, sobre a gestão de potenciais impactos sobre a comunidades ou acordos de benefícios mútuos.
- **Defensores de Direitos Humanos:** pessoas que individualmente, ou com outras, agem para promover ou proteger os Direito Humanos (direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais) de forma pacífica.
- **Direitos Humanos:** os Direitos Humanos são direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente da sua raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição. Os Direitos Humanos incluem o direito à vida e à liberdade, liberdade de opinião e expressão, o direito ao trabalho e à educação, entre outros. Todos têm direito a estes direitos, sem discriminação.
- **Empregados:** qualquer empregado próprio ou terceiro, temporário ou não, estagiário e/ou trainee e jovens aprendizes.
- **Fornecedores:** qualquer fornecedor de bens e/ou serviços, incluindo consultores, agentes, representantes comerciais, despachantes, intermediários, entre outros.
- Grupos vulneráveis para fins desta Política: segmentos da população que são mais suscetíveis a sofrer danos, discriminação ou desvantagem devido a vários fatores, como suas circunstâncias sociais, econômicas, geográficas ou físicas. Exemplos incluem mulheres, idosos, crianças, Povos Indígenas e minorias étnicas.
- Parceiros: quaisquer entidades (associações, instituições, organizações etc.) com as quais a Vale e/ou suas controladas realizem algum tipo de parceria comercial, técnica, social, institucional, entre outras, que não se configuram como cliente ou fornecedor.

5. Diretrizes Gerais

A Vale está comprometida em respeitar, conscientizar e promover os Direitos Humanos, prevenir potenciais impactos adversos e violações de Direitos Humanos e, quando necessário, mitigá-los e remediá-los, nas atividades da Vale e ao longo de sua cadeia de valor, por meio de engajamento com as partes interessadas.

Esta Política foi elaborada de acordo com os seguintes princípios e padrões internacionais Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos; Declaração Universal dos Direitos Humanos; Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas; Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos (VPSHR); Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para Empresas Multinacionais; Conselho Internacional de Mineração e Metais (ICMM); Padrões de Desempenho da Corporação Financeira Internacional (IFC).

5.1. Diretrizes de atuação e gestão para o respeito, a conscientização, a promoção e a remediação dos Direitos Humanos

A atuação e a gestão de Direitos Humanos da Vale estão ancoradas nos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos:

• Compromisso normativo:

Além do Código de Conduta e da presente Política de Direitos Humanos, a Vale possui um Guia de Direitos Humanos e documentos e procedimentos específicos para aprofundar temas relevantes em Direitos Humanos





no setor extrativo, disponibilizando seus conteúdos para todos os Empregados por meio de processos de disseminação e capacitações presenciais e on-line.

Due Diligence:

A Vale implementa o processo de diligenciamento em Direitos Humanos seguindo as etapas abaixo:

- Identifica e avalia potenciais riscos e impactos das suas atividades nos Direitos Humanos continuamente, por meio de processos que elaboram e implementam planos de ação com medidas de controle para o seu gerenciamento e resolução.
- Identifica e analisa potenciais riscos e impactos de Direitos Humanos em Fornecedores considerando fatores como localização geográfica, produtos ou serviços e a natureza do fornecedor. Recomenda medidas de controle para o seu gerenciamento e resolução por meio da execução de planos de ação.
- Monitora efetividade dos controles nas atividades da Vale, em seus Fornecedores e em sua cadeia de valor.
- Reporta o desempenho da gestão dos riscos e impactos em Direitos Humanos da Companhia.
- Integra os resultados das avaliações supracitadas nos processos e normativos da Companhia gerando melhoria contínua.

· Remediação:

A Vale se compromete com a remediação dos impactos adversos em Direitos Humanos que tenha causado ou com os quais tenha contribuído. Quando diretamente ligada ao dano, influencia a reparação, por meio da sua atuação, buscando envolver as partes interessadas na elaboração e na implementação das ações de remediação. A Companhia colabora com iniciativas de relevância para Direitos Humanos nos territórios onde opera, diretamente e/ou por meio de parcerias. A Vale segue comprometida com o princípio de não repetição.

• Mecanismos de Escuta e Resposta e Canal de Denúncia:

A Vale estabelece canais de escuta pautados pelos princípios da legitimidade, acessibilidade, equidade e transparência, que visam capturar todos os tipos de manifestações, incluindo-se demandas, queixas e denúncias. Além disso, a Vale mantém equipes de profissionais inteiramente dedicados ao relacionamento com comunidades com o objetivo de promover o diálogo e engajamento dessas partes interessadas.

Os relatos sobre violações do Código de Conduta da Vale devem ser compartilhados por meio do Canal de Denúncias — uma ferramenta exclusiva para esse fim. O Canal pode ser utilizado por qualquer pessoa, dentro ou fora da Vale, e é estruturado para garantir o sigilo absoluto, protegendo o anonimato do denunciante e preservando as informações para que uma apuração justa e independente possa ocorrer. Todas as violações confirmadas geram planos de ação, que incluem medidas corretivas e disciplinares para correção do desvio de conduta. As informações são tratadas com sigilo e confidencialidade. Em nenhuma circunstância permite-se a intimidação ou retaliação do denunciante.

Os Mecanismos de Escuta e Resposta e Canal de Denúncias não impedem o acesso a outros mecanismos judiciais ou não judiciais para reporte de eventuais descumprimentos ou defesa de direitos. A Vale considera que os meios de escuta e denúncia são ferramentas fundamentais para ações de prevenção e remediação de potenciais impactos e violações de Direitos Humanos.

O Conselho de Administração é responsável por deliberar sobre o Código de Conduta da Companhia e atua como guardião dos compromissos relacionados ao respeito aos Direitos Humanos.

5.2. Diretrizes de atuação e gestão de partes interessadas

A capacidade da Vale de influenciar o respeito aos Direitos Humanos em sua cadeia de valor varia conforme interação com as partes interessadas. Com aquelas que a Companhia possui contrato direto é possível implementar medidas de prevenção e respeito aos Direitos Humanos por meio de cláusulas contratuais especificas. Com as demais, busca-se estabelecer ações de conscientização e de promoção dos Direitos Humanos. A Companhia espera que seus Clientes, Fornecedores e Parceiros que atuem respeitando os Direitos Humanos de suas partes interessadas.

Política de Direitos Humanos





POL-0005-G Rev.: 03 - 30/11/2023 DCA 033/2023 PÚBLICO

A partir das diretrizes enunciadas nesta Política, a Vale interage com suas partes interessadas identificadas abaixo e da seguinte forma:

Empregados:

- Proporciona processos seletivos estruturados, transparentes e efetivos, valorizando a contratação local.
- Proporciona condições de trabalho e salário dignos e respeita as leis trabalhistas.
- Adota medidas educacionais que viabilizem o desenvolvimento profissional e pessoal dos empregados, disseminando o respeito aos Direitos Humanos de forma a assegurar que todos os empregados conheçam e pratiquem seus preceitos. Empregados são, ao mesmo tempo, sujeitos e agentes estratégicos dos Direitos Humanos.
- Mantem um ambiente de trabalho seguro e saudável.
- Respeita e valoriza a diversidade, promove um ambiente de trabalho inclusivo e não tolera qualquer forma de discriminação ou assédio moral ou sexual, respeitando as legislações locais aplicáveis.
- Implementa práticas para promover o respeito aos direitos de grupos mais vulneráveis, por meio de ações afirmativas.
- Respeita e pratica a liberdade de associação e a negociação coletiva em todas as áreas de atuação, em conformidade com as legislações locais aplicáveis e dialoga com organizações equivalentes de trabalhadores nos países onde esse direito não é assegurado.

A Vale proíbe o uso de trabalho infantil e quaisquer tipos de relações de trabalho que possam ser interpretadas como equivalentes ao trabalho forçado ou análogo a de escravo em suas atividades.

Equipes de segurança (próprios e terceiros):

A Vale é signatária e aplica os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos (VPSHR) em suas atividades. Nas avaliações de potenciais riscos para os requisitos de segurança são incluídos aqueles relacionados a potenciais violações de Direitos Humanos. Sua gestão considera os seguintes aspectos:

- Seleciona Empregados da segurança e acompanha, de forma rigorosa, considerando a experiência anterior, sua capacidade técnica e estabilidade emocional.
- Treina os profissionais de segurança constantemente para que desempenhem as suas atividades em linha com os princípios dos Direitos Humanos e com o uso proporcional da força, tratando com especial cuidado pessoas e grupos vulneráveis.
- Busca soluções pacíficas e a redução da escalada de conflito que assegurem a integridade física das pessoas, bem como a preservação dos ativos, das informações e a manutenção do processo produtivo.
- Trabalha de acordo com os Princípios Básicos das Nações Unidas sobre o Uso da Força e Armas de Fogo pelos Funcionários Responsáveis pela Aplicação da Lei e com o Direito Humanitário Internacional.
- Respeita o Código de Conduta das Nações Unidas sobre aplicação da lei por oficiais.

A Vale compromete-se a colaborar com os provedores de segurança pública e comunicar a sua política para demonstrar o compromisso com o respeito aos Direitos Humanos para com seus Administradores e Empregados, Defensores de Direitos Humanos e todos os membros das comunidades em que atua. A Companhia repudia o abuso de poder e o tratamento desumano e atua no sentido de assegurar e fomentar a não-discriminação e o respeito à privacidade das pessoas.

Clientes, Fornecedores e Parceiros:

- Estabelece relações com entidades que compartilhem dos mesmos princípios e valores que a Vale e que estejam alinhadas aos nossos Princípios de Conduta para Terceiros.
- Dissemina o respeito aos Direitos Humanos na cadeia de valor, incluindo-se a adoção de cláusulas contratuais e exigências de documentação comprobatória de conformidade legal.
- Notifica ao Cliente, Fornecedor e/ou Parceiro em caso de desrespeito aos Direitos Humanos para a adoção de medidas corretivas, bem como executa os dispositivos contratuais cabíveis.

Política de Direitos Humanos





POL-0005-G Rev.: 03 - 30/11/2023 DCA 033/2023 PÚBLICO

- Adota medidas educativas para disseminar o respeito aos Direitos Humanos.
- Incentiva fornecedores a zelarem pela seleção de parceiros comerciais que operem em um ambiente de trabalho seguro e saudável e que respeitem a legislação trabalhista, ambiental e os padrões éticos compatíveis com os Princípios de Conduta para Terceiros da Companhia.

A Vale exige, por meio de cláusulas contratuais, que seus fornecedores proíbam o uso de trabalho infantil e quaisquer tipos de relações de trabalho que possam ser interpretados como equivalente ao trabalho forçado ou análogo a de escravo. Espera que seus Clientes e Parceiros atuem da mesma forma. Caso haja algum impacto adverso em decorrência da não observância desses preceitos, a Vale espera que seus Clientes e Parceiros se comprometam com a remediação.

Comunidades locais:

- Conhece e respeita as comunidades e os territórios onde a Vale atua ou pretende atuar.
- Prioriza e estabelece um processo contínuo de engajamento com as comunidades, nas áreas de influência de atuação e ao longo de todo o ciclo de vida do negócio, garantindo a gestão de potenciais riscos e impactos em Direitos Humanos.
- Envolve as comunidades nos processos de avaliação de potenciais riscos e impactos em Direitos Humanos, bem como na definição das medidas de prevenção, de mitigação e, quando necessário, de remediação.
- Respeita o direito à informação, à participação e o direito à liberdade de associação, expressão e de manifestação pacífica das comunidades.
- Reconhece a importância do direito ao uso da terra e dos demais recursos naturais por parte das comunidades.
- Respeita o direito das comunidades referente à disponibilidade, qualidade e acessibilidade à água e contribui para a manutenção e melhoria da qualidade de vida, da saúde e segurança e para o desenvolvimento local sustentável das comunidades.
- Compreende a conexão dos efeitos das mudanças climáticas nas comunidades vizinhas.
- Adota medidas educativas para disseminar o respeito aos Direitos Humanos.

A Vale promove ações de conscientização dos Direitos Humanos, com especial atenção para a erradicação do trabalho forçado, análogo a de escravo e infantil e para a promoção dos direitos das crianças e adolescentes com esforços específicos de combate à exploração sexual de crianças e adolescentes nas proximidades das localidades de sua atuação e em todas as fases do seu ciclo de vida. A Vale espera que seus Fornecedores e Parceiros também respeitem esses direitos e atuem da mesma forma.

Povos Indígenas:

- Respeita os direitos, as culturas, os costumes, o patrimônio e a subsistência dos povos indígenas e comunidades tradicionais.
- Reconhece o direito ao uso da terra e da água, bem como o valor imaterial que estes recursos naturais representam para os povos indígenas.
- Realiza consulta a fim de alcançar o Consentimento Livre, Prévio e Informado e as avaliações de potenciais riscos e impactos em Direitos Humanos.
- Reconhece que os impactos socioambientais sobre os povos indígenas e seus direitos e interesses devem ser considerados na análise de viabilidade dos empreendimentos em todas suas etapas e nos processos de aquisição de novos negócios.
- Implementa processo de diálogo estruturado e contínuo com povos indígenas localizados nas áreas de influência dos empreendimentos da Vale, respeitando as especificidades dessas populações e sua organização social e política, sempre que possível promovendo a representatividade de gênero e geracional.
- Contribui com a promoção do etnodesenvolvimento desses povos e comunidades e busca uma relação de compartilhamento de valor e geração de benefícios mútuos.





Defensores de Direitos Humanos:

- Respeita a liberdade de expressão e de manifestação de todas as pessoas, desde que ocorram de forma pacífica e que não impactem os Direitos Humanos de qualquer pessoa e as legislações locais vigentes.
- Utiliza como referência no processo de avaliação de potenciais riscos e impactos em Direitos Humanos a Declaração das Nações Unidas sobre o Direito e a Responsabilidade dos Indivíduos, Grupos ou Órgãos da Sociedade de Promover e Proteger os Direitos Humanos e Liberdades Fundamentais Universalmente Reconhecidos (Resolução 53/144), que trata da atuação dos Defensores de Direitos Humanos.
- Engaja com Defensores de Direitos Humanos, de forma inclusiva considerando questões de gênero e cultura, para enfrentar os desafios comuns, por meio de diálogo constante e proativo.

A Vale não tolera nem contribui com ameaças, intimidações e ataques contra Defensores de Direitos Humanos e, para tanto, disponibiliza dentre outros: I) mecanismos de escuta e resposta e Canal de Denúncias para registro e tratamento dos potenciais impactos adversos oriundos de suas atividades; II) capacitação para Empregados próprios e terceiros com o objetivo de sensibilização para o tema; III) aplicação da Política de Gestão de Consequência. A Vale demanda que seus Clientes, Fornecedores e Parceiros também respeitem os direitos dos Defensores de Direitos Humanos e atuem da mesma forma.

Governos e a sociedade:

- Cumpre a legislação e a regulamentação das localidades onde a Companhia atua.
- Engaja com o Poder Público com vistas a apoiar políticas públicas direcionadas ao respeito e a promoção dos Direitos Humanos.
- Coopera com a sociedade com ações que visam ao enfrentamento de questões de violações de Direitos Humanos relacionadas a suas atividades, ao seu setor e às empresas ao longo da sua cadeia de valor.

5.3. Diretrizes de atuação e gestão de questões relevantes do setor de mineração

- Apoiar iniciativas reconhecidas que busquem mitigar os potenciais impactos sociais, econômicos e ambientais negativos relacionados às atividades de mineração que possuam relação com as seguintes questões críticas de Direitos Humanos para a Vale: mineração artesanal e a de pequena escala, saúde e segurança de empregados e comunidades, diversidade e inclusão, equidade de gênero, remoção involuntária, exploração sexual de crianças e adolescentes, assedio, trabalho análogo a de escravo e trabalho infantil.
- Além dessas questões críticas de Direitos Humanos acima destacadas, a Vale está empenhada em prevenir, mitigar e, conforme apropriado, remediar outras questões críticas relacionadas a suas atividades.
- Caso seja necessária a remoção involuntária, física ou econômica, de pessoas, famílias e comunidades em razão das atividades da Companhia, deve-se atuar de acordo com padrões de referência globais sobre o tema, visando gerenciar impactos socioambientais e promover a restituição dos meios de vida dos afetados.
- Nos casos de mineração de pequena escala e/ou artesanal legal, a Companhia buscará realizar medidas para a disseminação de boas práticas em meio ambiente, saúde e segurança, direitos da criança e do adolescente e de condições de trabalho
- Atuar consciente de que um ambiente limpo, saudável e sustentável está diretamente ligado a práticas ambientais da mineração responsável com consequências positivas para os Direitos Humanos.
- Reconhecer que os minerais e metais desempenham um papel fundamental na transição justa para uma sociedade mais descarbonizada. A Vale está comprometida em contribuir com o combate aos impactos da mudança do clima, garantindo o respeito aos direitos humanos e a promoção de um o legado social positivo.





6. Governança e Responsabilidades

Conselho de Administração

- Atuar como guardião dos compromissos relacionados ao respeito aos Direitos Humanos.
- Aprovar a presente Política e suas alterações, por proposta do Comitê Executivo e recomendação do Comitê de Assessoramento competente.
- Deliberar sobre os casos omissos e dúvidas de interpretação desta Política.

Comitê de Sustentabilidade

• Deliberar pelas diretrizes e princípios norteadores para a elaboração da presente Política, avaliando e recomendando- ao Conselho de Administração a sua aprovação e eventuais alterações.

Vice-Presidência Executiva de Sustentabilidade

- Zelar pela atualização da presente Política e por eventuais necessidades de sua revisão.
- Elaborar o plano de treinamento desta Política zelando pela sua disseminação e incorporação à cultura da Vale.

Vice-Presidência Executiva de Assuntos Corporativos e Institucionais

Orientar sobre os aspectos legais aplicáveis aos assuntos tratados nesta Política.

Diretoria de Auditoria e Conformidade

 Avaliar se as diretrizes desta Política estão sendo colocadas em prática pela 1º linha de defesa e a eficácia das ações de disseminação executadas pela 2º linha de defesa especialista.

Diretoria de Governança Corporativa

- Avaliar a presente Política e qualquer necessidade de ajuste previamente à sua submissão ao Conselho de Administração ou Comitê de Assessoramento competente.
- Monitorar os prazos e necessidades de revisão desta Política, assegurando a tempestividade dos processos e dos trâmites entre o Comitê Executivo, os Comitês de Assessoramento competente e o Conselho de Administração.

Gerência de Direitos Humanos

- Considerar e refletir as contribuições internas e externas na Política recebidas por meio de processos de avaliações de risco e impacto nos Direitos Humanos e /ou consultas públicas;
- Contribuir para que as melhores práticas de gestão de Direitos Humanos sejam integradas na Companhia.
- Levar ao Comitê Executivo e aos órgãos de governança competentes as sugestões de relevância para o tema recebidas por meio de processos consultivos internos e/ou externos que irão contribuir para o desenvolvimento desta Política,
- Divulgar a Políticas interna e externamente, considerando especialmente Fornecedores, Clientes e Parceiros.
- Realizar análise periódica em relação aos temas desta Política considerando mudanças de cenários, estratégias ou para implementar melhores práticas.

7. Divulgação e Disseminação

Essa Política será publicada e arquivada pela Vice-Presidência Executiva de Finanças e Relações com investidores e nos repositórios oficiais da Vale em atendimento ao público interno e externo

A Diretoria de Sustentabilidade Corporativa deverá promover ações para disseminação desta Política.





8. Prazo de Revisão

Essa Política deve ser revisada no prazo máximo de 5 (cinco) anos, ou sempre que necessário, de forma a manter o seu conteúdo atualizado.

9. Gestão de Consequências

Qualquer violação ao disposto nesta Política estará sujeita aos termos da Política de Gestão de Desvios de Conduta "POL-0041-G" e será considerada uma violação ao Código de Conduta, "POL-0001-G" estando sujeita às penalidades previstas nos referidos documentos, além da eventual responsabilização por perdas e danos causados à Vale e a terceiros.

10. Disposições Finais

A presente política pauta-se em compromissos institucionais e padrões internacionais de referência, relacionadas a questões de Direitos Humanos, listados no Anexo 1.

Em caso de eventual conflito entre esta Política e o Estatuto Social da Vale, este último prevalecerá e a presente Política deverá ser alterada na medida do necessário.

Esta Política entra em vigor na data da sua aprovação pelo Conselho de Administração.

11. Aprovações

Áreas:	Descrição:
Gerência de Direitos Humanos / Diretoria de Sustentabilidade Corporativa.	• Elaboração.
Vice-Presidência Executiva de Sustentabilidade.	Revisão / Recomendação.
Vice-Presidência Executiva de Assuntos Corporativos e Institucionais.	Revisão / Recomendação.
Diretoria de Controladoria e Contabilidade.	Revisão / Recomendação.
Diretoria de Governança Corporativa.	Revisão / Recomendação.
Comitê Executivo (DDE – 166/2023).	• Aprovação.
Comitê de Sustentabilidade.	Revisão / Recomendação.
Comitê de Indicação e Governança.	Revisão / Recomendação.
Conselho de Administração (DCA – 033/2023).	Aprovação.





Anexo 01 - Compromissos e Referências Internacionais

Compromissos Institucionais:

- Conselho Internacional de Mineração e Metais (ICMM)
- Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos (VPSHR)
- Princípios de Empoderamento das Mulheres, conjunto de diretrizes da Organização das Nações Unidas (ONU Mulheres)

Padrões Internacionais de Referência:

- Declaração Universal dos Direitos Humanos
- Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos
- Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
- Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT);
- Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas (UNDRIP)
- Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGPs)
- Padrões de Desempenho da Corporação Financeira Internacional (IFC)
- Global Reporting Initiative (GRI)
- Global Industry Standard for Tailings Management (GISTM)
- ISO 26000 Responsabilidade Social
- OHSAS 1800, 2007 Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho
- SA 8000, 2008 Responsabilidade Social.
- Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) para Empresas Multinacionais
- Diretrizes, metas e indicadores dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)
- Guia da OCDE de Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável
- Human Rights impact assessment guidance and toolbox (Danish Institute)
- OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas
- Princípios do Pacto Global das Nações Unidas
- Princípios Básicos das Nações Unidas sobre o Uso da Força e Armas de Fogo pelos Funcionários Responsáveis pela Aplicação da Lei (ONU)
- Código de Conduta das Nações Unidas sobre aplicação da lei por oficiais (ONU)
- Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento (1998), observando os cinco princípios fundamentais:
 - Liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
 - o Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
 - Abolição efetiva do trabalho infantil;
 - o Eliminação da discriminação em relação ao emprego e à ocupação; e
 - o Ambiente de trabalho saldável e seguro
- Doze Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e mais duas relevantes (169 e 176)
 - Convenção n.º 29, sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório, 1930
 - Convenção n.º 87, sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948
 - Convenção n.º 98, sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949
 - Convenção n.º 100, sobre a Igualdade de Remuneração, 1951

Política de Direitos Humanos





POL-0005-G Rev.: 03 - 30/11/2023 DCA 033/2023 PÚBLICO

- Convenção n.º 105, sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957
- Convenção n.º 111, sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958
- Convenção n.º 138, sobre a Idade Mínima, 1973
- Convenção n.º 155, sobre Saúde e Segurança Ocupacionais, 1981
- Convenção n.º 169 sobre Povos Indígenas, 1989
- Convenção n.º 176 sobre Segurança e Saúde nas Minas, 1995
- Convenção n.º 182, sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999
- Convenção n.º 187, sobre "Framework" de Promoção de Saúde e Segurança Ocupacionais, 2006
- Diretrizes voluntárias para Governança responsável de regimes fundiários aplicados à terra, à pesca e às florestas no contexto da segurança alimentar nacional (FAO).