



## Política de Direitos Humanos

Responsável: Diretor Presidente - Luiz Roberto Silva Junior

*Este documento aplica-se a todos os empregados que trabalham para a Albras – Alumínio Brasileiro S/A (Albras), incluindo os trabalhadores temporários, os consultores e quaisquer outros que atuam em seu nome ou a representam.*

## Política de Direitos Humanos da Albras

Este documento tem como propósito explicar o compromisso da Albras com o respeito aos direitos humanos. Os compromissos estabelecidos aqui estão integrados aos Documentos de Governança do Grupo Hydro.

Nosso objetivo é melhorar as vidas e os meios de subsistência onde operamos. Como uma empresa global de alumínio e energia com interesses em mineração, devemos considerar nosso impacto na sociedade e nos direitos humanos.

Temos a responsabilidade de respeitar os direitos humanos em toda a nossa cadeia de valor, desde a construção até o fechamento das instalações, nas próprias operações, em comunidades locais, na cadeia de suprimentos e ao final da nossa cadeia de valor. Buscar tratar relevantes impactos adversos aos direitos humanos ao longo de nossa cadeia de valor é importante para alcançar nosso objetivo.

Só podemos melhorar vidas e meios de subsistência se primeiro entendermos e lidarmos com nossos efeitos adversos reais e potenciais.

Gerenciar e melhorar nosso impacto sobre os direitos humanos é um processo contínuo.

### Nossos princípios

A Albras respeita os direitos humanos de todos os indivíduos e grupos que possam ser afetados por nossas operações. Isso inclui, mas não se limita a, empregados, contratados, fornecedores, empregados que trabalham para nossos fornecedores (incluindo contratados, trabalhadores temporários e subfornecedores), agências, parceiros, comunidades, crianças e gerações futuras, e aqueles afetados pelo uso e descarte dos nossos produtos.

Nosso compromisso de respeitar os direitos humanos é orientado por normas de direitos humanos e trabalhistas internacionalmente reconhecidas, incluindo aquelas contidas na Carta Internacional dos Direitos Humanos e na Declaração dos Princípios e Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (Normas Fundamentais do Trabalho).

Cumprimos a legislação aplicável aos territórios onde operamos. Se as leis locais entrarem em conflito com o que está referenciado nesse documento, cumprimos as leis locais, ao mesmo tempo em que buscamos maneiras de defender os princípios e padrões deste documento.

Realizamos a devida diligência (due diligence)<sup>1</sup>, baseada em mapeamento de impacto e risco em todas as nossas operações e na cadeia de suprimentos para identificar impactos adversos reais ou potenciais sobre os direitos humanos que possamos causar, contribuir ou estar associados. Essa devida diligência nos permite avaliar, prevenir e tratar os riscos identificados.

Nossa abordagem é baseada nos instrumentos chave que definem os princípios de direitos humanos para empresas:

- Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos
- Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais
- Guia da OCDE de Devida Diligência para Conduta Empresarial Responsável
- Os Dez Princípios do Pacto Global da ONU

Identificamos regularmente os riscos mais relevantes aos direitos humanos<sup>2</sup> associados às nossas operações. De acordo com a mais recente revisão, eles são os seguintes:

### ■ Trabalho forçado, escravidão moderna e abuso do trabalho infantil

Identificar e tratar todas as formas de trabalho forçado, escravidão moderna e abuso do trabalho infantil em nossa força de trabalho direta, contratados e fornecedores.

### ■ Discriminação e assédio

Combater a discriminação e o assédio, incluindo, mas não se limitando a gênero, raça, cor, religião, opiniões políticas, filiação sindical, origem étnica, deficiência, orientação sexual ou estado civil.

<sup>1</sup> Conforme definido pelo Guia da OCDE de Devida Diligência para Conduta Empresarial Responsável e os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, princípio 17.

<sup>2</sup> Conforme definido pela UNGP Reporting Framework.



## Política de Direitos Humanos

Responsável: Diretor Presidente - Luiz Roberto Silva Junior

### ■ Livre associação e negociação coletiva

Salvaguardar os direitos de liberdade de associação e negociação coletiva, incluindo o respeito ao direito de cada empregado a uma decisão informada, livre de coerção, sobre a sua participação em associações ou sindicatos.

### ■ Condições dignas de trabalho

Defender condições dignas de trabalho que estejam, no mínimo, de acordo com os requisitos estabelecidos nas normas internacionais de trabalho, nas leis nacionais e locais aplicáveis e com os padrões do setor, incluindo carga horária, contrato de trabalho, licença e remuneração. Nosso objetivo é oferecer salários e benefícios suficientes para cobrir as necessidades básicas e alguma renda livre, bem como um local de trabalho saudável. Buscamos padrões comparáveis em nossa força de trabalho contratada.

### ■ Saúde e segurança

Defender o direito à saúde e à segurança para nossos empregados e empregados de fornecedores, tendo os padrões legais aplicáveis de segurança do trabalho e higiene industrial como referência mínima, e para as comunidades, no que tange a impactos ambientais e de segurança que estejam relacionados aos direitos humanos.

### ■ Acesso à informação e participação no diálogo

Fornecer informações relevantes, promovendo o diálogo e a participação para aqueles que são efetiva ou potencialmente impactados por nossas operações. Isso inclui conduzir o engajamento de maneira apropriada, que permita que o feedback contribua para a elaboração do projeto e decisões operacionais, quando apropriado. Nós defendemos o direito à privacidade das pessoas que nos confiam suas informações pessoais.

### ■ Direitos fundiários e reassentamento

Defender processos legais de reintegração de posse, realocação e reassentamento, de maneira respeitosa, evitando ou minimizando o impacto sobre aqueles que podem ser econômica e fisicamente afetados por nossas operações.

### ■ Indivíduos e grupos vulneráveis

Garantir a nossa responsabilidade em dar especial atenção aos direitos mencionados acima, quando eles se relacionarem com

indivíduos e grupos vulneráveis. A vulnerabilidade varia de acordo com o contexto e é avaliada no nível local para identificar populações e subpopulações vulneráveis. Elas incluem:

- Povos indígenas e tribais, assim como comunidades tradicionais, e seus direitos à autodeterminação, às terras que tradicionalmente ocupam, aos seus costumes, tradições e instituições, e à sua consulta livre, prévia e informada (FPIC).
- Mulheres
- Crianças e jovens

- Trabalhadores migrantes

- Grupos minorizados

- Defensores dos direitos humanos, dos direitos trabalhistas e do meio ambiente e seus direitos à liberdade de expressão, associação, reunião pacífica e protesto contra nossos negócios e operações.

### Compromisso da indústria

Reconhecemos a importância de trabalhar de forma colaborativa em toda a nossa indústria para promover o respeito e o cumprimento dos direitos humanos. Somos membros da Aluminium Stewardship Initiative.

Nosso compromisso com os direitos humanos vai além dos requisitos legais dos países anfitriões, principalmente na proteção de populações vulneráveis. Esses relevantes compromissos são mencionados abaixo.

### Nossa abordagem para gestão de direitos humanos e devida diligência

#### Governança

■ Respeitar os direitos humanos faz parte do Código de Conduta da Albras, que deve ser cumprido por todos os nossos empregados.

■ A proposição e validação do Código de Conduta são uma responsabilidade do Conselho de Administração da Albras. Os documentos de governança da empresa relativos aos direitos humanos são aprovados pela Diretoria.

■ A área de Sustentabilidade do Grupo Hydro (Group Sustainability) tem responsabilidade consultiva para garantir que os documentos, processos e procedimentos globais necessários estejam em vigor na Albras.

■ A implementação na Albras dos documentos de gestão, processos e procedimentos desenvolvidos pela área de Sustentabilidade do Grupo Hydro relacionados ao respeito pelos direitos humanos é de responsabilidade de sua liderança, assim como o desenvolvimento e a implantação de processos e procedimentos locais, quando pertinente.

■ As informações relativas aos riscos relevantes aos direitos humanos da Albras são comunicadas ao Conselho de Administração, às equipes de gestão da área de negócios e às partes interessadas relevantes como os representantes sindicais.

■ Treinamentos sobre o Código de Conduta são oferecidos aos empregados. Além disso, treinamentos mais específicos sobre tópicos relevantes de direitos humanos são fornecidos para determinadas áreas e funções.

<sup>3</sup> Neste documento, fornecedores também incluem subfornecedores, terceirizados e agências.



## Política de Direitos Humanos

Responsável: Diretor Presidente - Luiz Roberto Silva Junior

■ Estabelecemos requisitos mínimos relativos a direitos humanos para nossos fornecedores. Eles constam no Código de Conduta da Albras e no Código de Conduta de Fornecedores da Hydro. Esperamos que nossos fornecedores cumpram e promovam tais princípios ao longo de sua própria cadeia de suprimentos.

### *Devida Diligência (Due diligence)*

■ Avaliações de riscos de direitos humanos e planos de ação de mitigação estão integrados ao processo de Gestão de Riscos da Albras, bem como da Gestão de Riscos Corporativos do Grupo Hydro.

■ Alinhados à nossa abordagem, baseada em gestão de riscos, realizamos avaliações de impacto abrangentes e específicas, atreladas a planos de ação de mitigação, caso haja risco de impacto adverso sobre os direitos humanos.

■ Antes da realização de novos projetos, avanços significativos ou grandes expansões, realizamos avaliações de riscos e impactos ambientais e sociais, quando pertinentes, que incluam um olhar sobre os riscos e impactos adversos aos direitos humanos. Tomamos como referência os Padrões de Desempenho sobre Sustentabilidade Socioambiental do IFC (International Finance Corporation).

■ Temos procedimentos para avaliar novos fornecedores nos critérios de direitos humanos. Quando pertinente, conduzimos auditorias de mapeamento de riscos e trabalhamos para melhorar o desempenho da cadeia de suprimentos por meio de planos de ação corretivos ou programas de desenvolvimento de fornecedores.

### *Engajamento das partes interessadas*

■ Sempre que apropriado, consultamos as partes que podemos impactar por causa, contribuição ou associação de identificação, avaliação e gestão de impactos significativos sobre os direitos humanos associados às nossas atividades.

■ Engajamos e colaboramos com as partes interessadas, tanto interna quanto externamente, quando adequado, pedindo a elas a avaliação da eficácia de nossa gestão de direitos humanos. Isso pode incluir organizações da sociedade civil, ONGs, sindicatos, associações locais, autoridades etc.

■ Engajamos em diálogos, quando pertinente, com os representantes dos empregados, fóruns de empregados ou sindicatos. O Grupo Hydro tem um acordo global (Global Framework Agreement) com sindicatos nacionais e internacionais.

■ Sempre que relevante e em linha com a nossa abordagem baseada em riscos, mantemos diálogos regulares com as comunidades e comunicação ainda mais frequente e estruturada nas comunidades com maior risco de enfrentamento de impactos adversos sobre os direitos humanos.

■ Buscamos contribuir para o desenvolvimento econômico e social de nossos empregados, parceiros de negócio e comunidades nas quais operamos, promovendo, assim, os princípios da boa governança.

### *Mecanismos de reclamação e remediação/reparação*

■ Para facilitar a participação informada e eficaz de pessoas que são potencialmente afetadas por nossas operações, disponibilizamos ou facilitamos o acesso a mecanismos eficazes de reclamação, quando pertinente.

■ Estimulamos as manifestações e não repreendemos pessoas que, de boa-fé, levantem questões sobre o papel e a gestão da Albras no que diz respeito aos direitos humanos.

■ Há uma linha direta (alert line), disponível em toda a empresa, para relatar, de forma identificada ou anônima, preocupações envolvendo comportamento ilegal, antiético ou indesejado de empregados e contratados. Em países com maiores riscos de impactos adversos aos direitos humanos das comunidades, de acordo com a abordagem baseada em gestão de riscos, o Grupo Hydro busca ter canais de reclamação/manifestação exclusivos.

■ Se identificarmos que causamos ou contribuimos para impactos adversos reais sobre os direitos humanos, buscamos cooperar, promover o acesso ou fornecer reparação apropriada.

■ A Albras está empenhada em não interferir, recriminar ou dificultar o acesso a mecanismos judiciais ou não judiciais.

**Os princípios estabelecidos neste documento são derivados de documentos de Governança da Albras e dos seguintes Documentos de Governança do Grupo Hydro:**

- Código de Conduta da Albras
- Código de Conduta da Hydro
- Código de Conduta de Fornecedores da Hydro
- Diretriz de Responsabilidade Social da Hydro
- Procedimento Hydro para Proteção de Dados
- Diretriz de Pessoas da Hydro
- Diretriz Global de Saúde, Segurança e Meio Ambiente
- Procedimento de Sustentabilidade na Cadeia de Suprimentos
- Gestão de Riscos de Integridade dos Parceiros dos Negócios da Hydro, incl. Procedimento Para Agentes e Consultores
- Sustentabilidade em Novos Projetos e Grandes Investimentos
- Diretriz de Gestão de Riscos Empresarial
- Implementação da Diretriz de Capital

### **Listas de referência:**

- Direitos da Criança e Princípios Empresariais
- Princípios Voluntários Sobre Segurança e Direitos Humanos
- Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas
- Convenção dos Povos Indígenas e Tribais (Convenção 169 da OIT)
- Convenção sobre os Direitos da Criança
- Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres
- Convenção de Trabalhadores com Responsabilidades Familiares (Convenção 156 da OIT)

Este documento será revisado periodicamente pela área de Governança da Albras e pela área de Sustentabilidade do Grupo Hydro – inclusive, sempre que necessário, para abordar quaisquer mudanças significativas em nosso impacto sobre os direitos humanos. Tais revisões, porém, não devem ocorrer em um espaço inferior a dois anos.



## Política de Direitos Humanos

Responsável: Diretor Presidente - Luiz Roberto Silva Junior

### VIGÊNCIA

Esta DED vigora a partir da data de aprovação.