

DIREITOS HUMANOS – Níquel 2016

Avaliação, Política e Metas

A Anglo American trabalha em relação a Direitos Humanos através da estratégia do Anglo Social Way (ASW) e no Social Economic Assessment Tool box (SEAT). Em 2015 foi realizado consultas as comunidades internas e externas, gerando os principais potenciais riscos e criado um Programa de Gestão Social para tratarem destes assuntos no ciclo de 3 anos, conforme prevê o SEAT. Neste ano foram treinadas duas equipes que conduziram o SEAT, na disciplina de Direitos Humanos, para que pudesse coordenar os trabalhos junto a ERM, empresa contratada para aplicar as ferramentas do SEAT e produzir relatório final com todos os potenciais riscos encontrados e proporem medidas para a mitigação.

Para estar de acordo com os Direitos Humanos em todos os contratos com empregados e empresas terceirizadas da Anglo American são inseridas cláusulas que abordam e reforçam nosso compromisso com os direitos humanos; conforme a seguir:

“A **Patrocinada** concorda em observar as regras de direitos humanos da **Patrocinadora**, conforme abaixo:

- (i) A **Patrocinada** neste ato declara conhecer que a **Patrocinadora** é signatária do Acordo Global das Nações Unidas e dos Princípios Voluntários de Segurança e Direitos Humanos (VPSHR) e, que também apoia os Princípios Orientadores da ONU sobre Negócios e Direitos Humanos, tudo conforme os documentos que encontram-se anexo a este instrumento, os quais a Patrocinada declara ter lido e compreendido.
- (ii) A **Patrocinada** declara ainda que observa e cumpre tais princípios, além das disposições constantes na Legislação Brasileira sobre o tema, especialmente, mas não se limitando, no que se refere à não discriminação relacionados à raça e gênero, além de cumprir com todas as exigências trabalhistas e de bons tratos a seus empregados, incluindo o atendimento e gestão de alojamentos, quando assim for aplicável.
- (iii) A **Patrocinada** tem ciência de que a **Patrocinadora** repudia e não tolera qualquer ação que fira os princípios contidos nos Anexos supra mencionados, devendo, nesse sentido, a **Patrocinada** reportar à **Patrocinadora**, qualquer evento que confronte as referidas disposições, sob pena de aplicação das penalidades previstas neste Contrato, sem prejuízo da imediata rescisão sem aviso prévio e sem ônus para a **Patrocinadora**, ficando a **Patrocinada** nesta hipótese, responsável pelo ressarcimento das perdas e danos verificadas à Patrocinadora ou a terceiros envolvidos.”

Política de Queixa ou Reclamação

Manifestação diversa dirigida à Anglo American, expressa de maneira formal ou informal, demonstrando insatisfação ou reivindicando reparação de algo tido como injusto por aquele que protesta. Representa potencial risco para a reputação da empresa e pode exprimir determinado nível de descontentamento ou sentimento de mágoa, sem possuir, necessariamente, uma razão específica.

- a) Em todas as unidades da Anglo American (Projetos e Operações) deve existir um procedimento implementado para gestão de incidentes sociais, incluindo queixas e reclamações. Esses três conceitos devem seguir o mesmo fluxo de tratamento previsto nesse procedimento.
- b) O sistema de queixas e reclamações deve ser um processo transparente, claramente estruturado, simples e apropriado ao local, pelo qual as partes interessadas podem enviar suas queixas ou reclamações, sem custo, de forma rápida, segura e anônima.

- c) Queixas e reclamações podem ser um indicador de preocupações maiores das partes interessadas, podem envolver riscos de reputação ou ser um precursor de (ou uma oportunidade para evitar) processos judiciais. Portanto, é importante que a gerência sênior da operação seja mantida informada sobre as tendências (ex: número e tipo de queixas e reclamações recebidas).
- d) É requisito obrigatório relatar todas as queixas e reclamações internamente, via sistema Enablon. Toda reclamação deve ser avaliada e classificada de acordo com a consequência real e potencial, e de acordo com a sua severidade, conforme definições do Anglo American Social Way detalhadas neste procedimento.
- e) O procedimento de queixas e reclamações tem como função proporcionar uma melhor compreensão dos impactos das atividades da empresa nos stakeholders, permitindo as suas tratativas e proporcionando equilíbrio de expectativas, antes que seus desdobramentos se tornem crises. Além disso, deve possibilitar o aprendizado organizacional, por meio da revisão de processos, para que seus fatos geradores não resultem em novas manifestações.
- f) Este procedimento inclui: queixas e reclamações de todas as partes interessadas da empresa, incluindo comunidade, contratados, órgãos públicos, instituições privadas e ONGs. Contudo, exclui as solicitações atendidas via procedimento Fale Conosco: dúvidas sobre a empresa; solicitações de estudantes e meio acadêmico; consultas de moradores das regiões do Brasil onde opera a Anglo American; solicitações de patrocínio e financiamento de projetos socioambientais e culturais; manifestações de clientes; contatos comerciais de fornecedores (ofertas de produtos e serviços); envio de currículos e dúvidas relacionadas a processos seletivos; dúvidas vindas de empregados e terceiros sobre processo de RH, segurança e saúde e serviços de apoio. Este procedimento também exclui solicitações e notificações de órgãos públicos (que devem ser tratadas pelas áreas pertinentes, tais como Jurídico e Relações Governamentais) e reclamações de empregados relacionadas a questões trabalhistas. Reclamações de empregados sobre atitudes que ferem os Princípios de Negócios e Boa Cidadania devem ser direcionadas ao Speak Up. Os demais casos excluídos desse procedimento também possuem canais próprios de gestão.

De acordo com esta política, em 2016 tivemos 13 reclamações que foram consideradas de baixo risco, mas que poderiam ferir os direitos humanos dos trabalhadores. Todas foram tratadas de acordo com o procedimento de queixas e reclamações, retornado o resultado as partes interessadas e reportadas a o corpo gerencial e diretoria.

Segue abaixo o tratamento dado a essas reclamações:

- 9 Reclamações de conduta indesejada por funcionária da GRSA (GRSA – Grupo de Soluções em Alimentação)
Resposta da empresa: 14/01/2016 - Gerência Administrativa encaminha resumo do processo de investigação destas reclamações, as quais possuem maiores detalhadas no Enablon.
- 02 Reclamações de funcionários a GRSA com o mesmo teor das 9 anteriores.
Resposta da empresa: 01/06/16 - Concluímos as reclamações no enablon com evidencias enviadas pela área administrativa
- Empesado da Alternativa, ex empregado da H&F, reclamou que ao mudar de empresa foi prometido que seria mantido o salário mais houve redução no salário. Reclamou também que não está sendo entregue a máscara correta para a atividade.
Resposta da empresa: 9/08/2016: Realizado reunião de alinhamento com responsável da Alternativa e enviada resposta ao Fale Conosco.
- Recebido via carta reclamação de empregados da empresa Irmãos Haase/ Médio Norte que estão com problemas no recebimento de salários, 13º salários e ajustes salariais.

Resposta da empresa: 18/11/2016 - Foi feita uma reunião com a equipe de Planejamento (gestores do contrato) e com representantes da empresa Haase. Na reunião foram dispostos os problemas indicados pelos empregados. A Haase disse que já havia pago os salários em atraso e que se comprometia em cumprir com o seu dever para não prejudicar os empregados. Além disso, se comprometeu em enviar a documentação solicitada pela Anglo American no prazo determinado. Foi lavrado uma ata da reunião e assinada pelos presentes.

É realizado um processo de indução para todos os empregados próprios e funcionários das empresas terceirizadas, que abordam os direitos humanos, deixando claro qual a postura da Anglo American e o que se espera de cada um de seus colaboradores sejam próprio ou terceirizados.

Em relação a empresas contratadas pela a Anglo American, o processo de avaliação sobre direitos humanos é realizado por meio de um pilar social, no qual contempla toda e qualquer reclamação existente em desfavor da contratada. Dessa forma, caso ocorra alguma violação a mesma será notificada e sua nota será impactada. Como forma de mensurar o resultado, a performance de cada empresa é apresentada mensalmente para o corpo gerencial e diretoria.

Conforme o procedimento de Queixas e Reclamações é feito o registro, avaliação do nível do impacto, investigação, parceria para solução do problema e retorno à parte interessada impactada

Programa de Visita

Diretos Humanos é abordado no programa de visita a usina em Barro Alto. Goiás. Neste programa garantimos que os visitantes tenham a visão e a conformidade da Anglo American como signatária do acordo global com a ONU.

Implementação

Todo e qualquer indicio de violação é tratado, reportado a alta administração e decisões tomadas em conformidade com o procedimento de queixa e reclamações.

Identificação e levantamento e monitoramento através de consulta às partes interessadas durante a Avaliação do SEAT para identificação de possíveis impactos aos Direitos Humanos. (Vide documento Níquel Implementação Direitos Humanos 2016)

Através de nossas urnas e/ou e-mail do Fale Conosco recebemos 4 reclamações que julgamos que poderiam ferir os princípios dos direitos humanos, Reclamações estas que foram tratadas e retornando as partes interessadas, e quando feitas em anonimato a resposta foi anexada em mural na portaria do site.

Em 2016, foram realizados Treinamentos sobre o tema direitos humanos para 64 novos empregados e 2.720 funcionários de empresas terceiras, no momento da integração (antes de iniciarem suas atividades na empresa).

Para reforçar o compromisso com os Direitos Humanos, nos projetos sociais apoiados pela empresa é exigido via contrato que sejam conhecido, difundido e respeitados os direitos humanos, em 2016 apoiamos os projetos:

- Banda de Percussão Batuqueira: programa de inclusão social. Este projeto é voltado para o atendimento de crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade social; fomentar a cultura local;
- Doação Reprolatina: ações de construção de cultura de prevenção e promoção da saúde sexual e reprodutiva, visando diminuir a vulnerabilidade da população de Barro Alto e Niquelândia, em especial adolescentes e jovens para gravidez não planejada, as DST HIV/AIDS, uso de drogas, a violência incluindo a exploração sexual e outros aspectos da saúde sexual e reprodutiva.

Para todos os projetos foram inseridos e monitorados as questões de direitos humanos.

Medição de resultados

Para garantir a segurança dos empregados e zelar com os direitos humanos, temos um processo de avaliação de contratadas com KPIs que cobrem este assunto;

Abaixo o detalhamento dos KPIs Técnico-Operacionais e notas nas demais dimensões:

| Fornecedor | Indicador | Unidade | Meta | Peso | Resultado | Técnico Operacional | Segurança e Saúde | Meio Ambiente | Administrativo | Social |
|---------------------------------|--|---------|--------|------|-----------|---------------------|-------------------|---------------|----------------|--------|
| CTBA | Atendimento à Programação | % | mensal | 100% | 155,60% | 10.0 | 9.9 | 10.0 | 9.9 | 10.0 |
| MANSERV | | | | | | 9.8 | 8.4 | 10.0 | 9.8 | 10.0 |
| | Atendimento à | % | 95% | 40% | 94% | 3.8 | | | | |
| | Segurança – número de ocorrências no Indicador de Performance de Segurança (IPS) | qtde | 0 | 40% | 0 | 4.0 | | | | |
| | Absenteísmo | % | 95% | 20% | 95% | 2.0 | | | | |
| TRANSCABRAL | Disponibilidade | % | 78% | 100% | 108,60% | 10.0 | 9.3 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| TRANSPORTADORA GIACCHERO (MINA) | | | | | | 10.0 | 9.3 | 10.0 | 9.6 | 10.0 |
| | Atendimento à Programação | % | mensal | 50% | 66,20% | 10.0 | | | | |
| | Disponibilidade de Equipamentos | % | 78% | 50% | 103,70% | 10.0 | | | | |

Anualmente é realizada a avaliação Global sobre os pilares do Anglo Social Way, e nos seus requisitos solicitam conformidade com os direitos humanos e que em 2016 tivemos conformidade com todos estes itens:

1c – Evidenciar que Riscos e impactos de Direitos Humanos foram integrados e claramente documentados às avaliações de risco e impacto. O documento inclui uma avaliação dos riscos e impactos para grupos potencialmente vulneráveis e marginalizados.

2b - O Plano de Gestão Social (PGS) em nível local alinhado com o SEAT 6A existe com ações definidas para apoiar os objetivos da Estratégia de Social Performance. PGS inclui responsabilidades claras, prazos e orçamentos para implementação. PGS inclui indicadores de desempenho para que a implementação possa ser monitorada, incluindo metas e indicadores específicos para acompanhar o desempenho de riscos e impactos sobre os direitos humanos.

7b - Avaliação de risco dos Princípios Voluntários em Segurança e Direitos Humanos (VPSHR) conduzida de acordo com a Ferramenta do Guia de Implementação de VPSHR, e as ações foram identificadas tanto em plano individual ou em Programa de gestão Social - PGS.