



Adriano Moreira
Claudia das Graças
Gabriela Arpini

RELATÓRIO DE
DIREITOS

HUMANOS

2025

**É DIREITO. É DEVER.
É COMPROMISSO**



COMPROMISSO INSTITUCIONAL COM DIREITOS HUMANOS

A Samarco orienta suas ações em direitos humanos por meio de sua Política de Direitos Humanos, buscando alinhamento aos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGPs, 2011).

Esse referencial estabelece que empresas têm a responsabilidade de respeitar os direitos humanos em todas as suas atividades e relações comerciais, prevenindo, mitigando e reparando impactos adversos que possam decorrer de suas operações.

OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES ESTRUTURAM-SE EM TRÊS PILARES COMPLEMENTARES:

- O dever do Estado de proteger os direitos humanos
- A responsabilidade das empresas de respeitá-los
- Acesso à reparação quando impactos adversos ocorrem

Nesse contexto, a Samarco incorpora esse referencial em sua gestão corporativa e reconhece que a proteção da dignidade humana constitui elemento central para a sustentabilidade de suas atividades e para a construção de relações de confiança com empregados (as), comunidades, fornecedores e demais partes interessadas.

GOVERNANÇA DE DIREITOS HUMANOS

A agenda de direitos humanos na Samarco é conduzida de forma transversal e integrada às estruturas de governança corporativa e aos processos de gestão da empresa.

A Política de Direitos Humanos da Samarco¹ estabelece diretrizes institucionais que orientam a conduta de fornecedores e parceiros comerciais, definindo expectativas claras quanto ao **respeito aos direitos fundamentais nas atividades da empresa e em sua cadeia de valor.**

A política, consolidada em 2023 e aprovada pela alta administração, foi incorporada aos processos internos da empresa e contribui para a integração da agenda de direitos humanos na tomada de decisão e na gestão de riscos corporativos.

COMPROMISSOS EXPRESSOS NA NOSSA POLÍTICA



Promoção de ambientes de trabalho seguros e inclusivos



Combate ao trabalho infantil e ao trabalho análogo ao de escravidão



Respeito à liberdade de expressão e de associação



Valorização da diversidade e inclusão



Respeito às comunidades



Gestão ambiental responsável



Prevenção de deslocamentos involuntários



Manutenção de canais eficazes de denúncia e escuta

Esse modelo de governança busca, assim, assegurar que as diretrizes relacionadas aos direitos humanos estejam presentes em todos os níveis da organização, promovendo a integração entre áreas operacionais, processos de gestão e relacionamento com stakeholders.

1- Clique aqui para acessar.



Carina Thais Trigueiro

A DEVIDA DILIGÊNCIA EM DIREITOS HUMANOS

A Samarco adota o processo de devida diligência em direitos humanos como ferramenta central para a gestão de riscos e impactos associados às suas atividades e cadeia de valor.

A devida diligência em direitos humanos constitui um processo contínuo e baseado em riscos que envolve a identificação e avaliação de impactos potenciais, a implementação de medidas de prevenção e mitigação, o monitoramento das operações e da cadeia de valor e a disponibilização de mecanismos de escuta e remediação.

Essa abordagem permite à empresa antecipar riscos, **fortalecer mecanismos** de controle e promover respostas adequadas quando impactos adversos são identificados.

Ao integrar a devida diligência à sua governança corporativa, a Samarco busca aprimorar continuamente seus processos de gestão em direitos humanos e contribuir para a promoção de práticas empresariais responsáveis.



Marcio Puton
Isabela Lima

IDENTIFICAÇÃO E GESTÃO DE RISCOS EM DIREITOS HUMANOS

Como parte integrante do processo de devida diligência, a Samarco realiza análises periódicas de riscos relacionados a possíveis violações de direitos humanos.

Em 2025, foi conduzida uma revisão da análise de riscos da companhia, considerando tanto as suas operações quanto aspectos relacionados à sua cadeia de valor e às ações de reparação em curso.

A avaliação foi realizada sob a perspectiva dos detentores de direitos e contemplou os possíveis impactos sobre empregados (as) diretos (as) e terceirizados (as), comunidades e demais stakeholders potencialmente afetados ou que estejam envolvidos em áreas de influência direta da atividade da empresa.

ENTRE OS PRINCIPAIS TEMAS ANALISADOS DESTACAM-SE:



Condições de trabalho e trabalho decente



Saúde e segurança ocupacional



Direitos das comunidades com as quais nos relacionamos



Acesso à informação



Condições de trabalho na cadeia de valor

A partir dessa análise, foram definidos controles e medidas de prevenção voltados à redução de riscos e ao fortalecimento da gestão de impactos em direitos humanos.



GESTÃO DA CADEIA DE VALOR

A Samarco reconhece que a responsabilidade empresarial em direitos humanos se estende à sua cadeia de valor e incentiva que fornecedores estejam alinhados às boas práticas relacionadas ao tema.

Nesse contexto, a empresa estabelece expectativas claras para seus fornecedores e parceiros comerciais por meio de instrumentos institucionais, entre os quais se destacam:

- CÓDIGO DE CONDUTA DE FORNECEDORES²
- EDITAL DE DIREITOS HUMANOS APLICÁVEL AOS PRESTADORES DE SERVIÇOS

Esses instrumentos estabelecem, por sua vez, diretrizes relacionadas ao respeito aos direitos humanos, com foco na garantia de condições dignas de trabalho.

Além da definição de expectativas, a companhia também realiza processos de monitoramento e verificação, fortalecendo a aderência às práticas responsáveis ao longo da cadeia de valor.

Os fornecedores da Samarco passam ainda por análise de devida diligência de direitos humanos antes da contratação, verificando-se mídias adversas ou processos judiciais com histórico de violação de direitos humanos.

2- Clique aqui para acessar.



Renato Hendriksen

MONITORAMENTO E AUDITORIAS

O monitoramento das práticas relacionadas aos direitos humanos é realizado por meio de inspeções periódicas e auditorias independentes.

Em 2025, foram conduzidas inspeções de direitos humanos nas operações da Samarco e de fornecedores, incluindo fornecedores subcontratados, com aplicação de checklists integrados de avaliação das estruturas e projetos, incluindo ainda entrevistas com empregados (as). Os aspectos avaliados contemplam:



Prevenção ao assédio e à discriminação



Condições adequadas de infraestrutura



Combate ao trabalho infantil e ao trabalho análogo ao de escravidão



Respeito às condições dignas de trabalho

Os dados coletados nessas inspeções são consolidados em indicadores de monitoramento para acompanhar a evolução das práticas de conformidade em direitos humanos.

Os resultados são consolidados em um **Índice de Conformidade de Direitos Humanos**, que permite avaliar periodicamente o grau de aderência às diretrizes estabelecidas na Política de Direitos Humanos e nos instrumentos aplicáveis à cadeia de valor.

Além das inspeções internas, a Samarco também realiza auditorias externas voltadas à avaliação de aspectos relacionados aos direitos humanos nas suas operações e rede de fornecedores.



CAPACITAÇÃO E PROMOÇÃO DA CULTURA DE DIREITOS HUMANOS

A Samarco investe continuamente na promoção de uma cultura organizacional baseada no respeito aos direitos humanos.

Empregados (as) próprios (as) e contratados (as) participam de treinamentos obrigatórios que abordam temas como direitos humanos, respeito à diversidade, prevenção ao assédio e à discriminação e promoção de ambientes de trabalho seguros e inclusivos.

Treinamentos específicos também são realizados para públicos estratégicos, incluindo equipes de segurança patrimonial, atendentes de canais de escuta, fornecedores gestores e fiscais de contrato.

Entre as iniciativas desenvolvidas em 2025, destaca-se a **Campanha de Enfrentamento ao Assédio**, que promoveu ações de conscientização e diálogo sobre a importância da construção de ambientes de trabalho respeitosos.

As iniciativas relacionadas a direitos humanos também se articulam com o **Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão**, que busca fortalecer ambientes de trabalho inclusivos e valorizar a diversidade.



Feira da Gente

RELACIONAMENTO COM COMUNIDADES

A Samarco investe continuamente na promoção de uma cultura organizacional baseada no respeito aos direitos humanos.

A Samarco reconhece a importância do diálogo transparente com comunidades e com atores sociais que atuam na promoção e proteção de direitos humanos e ambientais.

O relacionamento com comunidades é orientado por princípios de respeito, empatia e escuta ativa e busca assegurar que preocupações e expectativas dos grupos potencialmente afetados possam ser compreendidas e consideradas pela empresa.

Nesse contexto, a companhia reconhece o papel legítimo de defensores de direitos humanos e ambientais e a proteção de direitos coletivos.

CANAIS DE ESCUTA E MECANISMOS DE REPARAÇÃO

O diálogo social e a escuta ativa constituem elementos centrais da abordagem de direitos humanos adotada pela Samarco.

A empresa disponibiliza canais institucionais para garantir o registro de relatos e preocupações relacionadas a possíveis violações de direitos humanos, tanto por empregados (as) quanto por integrantes das comunidades ou outras partes interessadas.

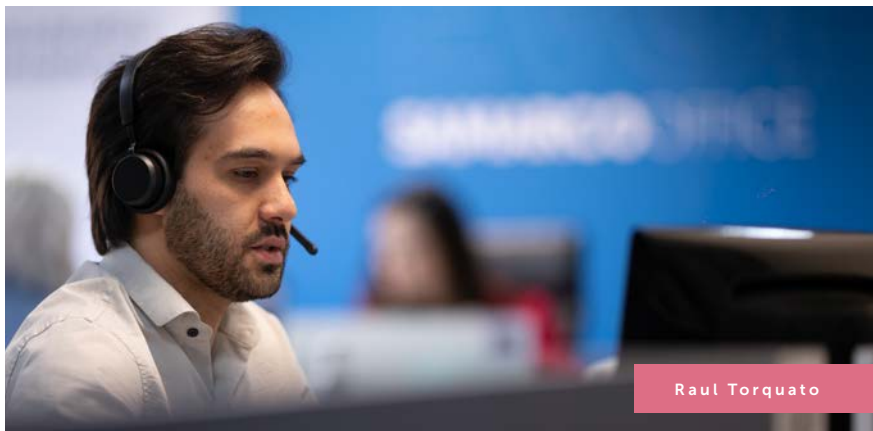
ENTRE ESSES CANAIS, DESTACAM-SE:

- **O Canal de Ética**, voltado ao relato de violações ao Código de Conduta e às normas internas;
- **A Central de Relacionamento e Ouvidoria Social**.

A Central de Relacionamento da Samarco desempenha um papel na comunicação entre a empresa e seus diversos públicos, incluindo fornecedores, comunidades locais e stakeholders em geral. Ela funciona como um ponto de contato para receber manifestações, sejam elas dúvidas, sugestões, elogios, reclamações, bem como registro de relatos sobre possíveis impactos aos direitos humanos.

A Ouvidoria Social acompanha a execução das ações de reparação e operação, atuando como um canal permanente para as manifestações das comunidades vizinhas da Samarco, assegurando o respeito aos seus direitos. Este espaço é destinado ao recebimento, tratamento, acompanhamento e resposta de manifestações sobre relações com as comunidades, programas indenizatórios da reparação, possíveis ocorrências de danos sociais e ambientais das operações e obras, obrigações sociais e ambientais e questões críticas relacionadas à reparação e operações.

Esses mecanismos integram a governança de direitos humanos da companhia e contribuem para a identificação de potenciais impactos adversos. Por meio deles, indivíduos e comunidades podem apresentar suas preocupações quando entendem que estão sendo ou poderão ser impactados negativamente. Dessa forma, a Samarco utiliza esses canais como instrumento para identificar eventuais não conformidades e aprimorar continuamente suas práticas.



Raul Torquato

FORTELECIMENTO DA AGENDA DE DIREITOS HUMANOS E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo dos últimos anos, a Samarco tem avançado progressivamente no fortalecimento de sua agenda de direitos humanos, consolidando uma abordagem que integra compromissos institucionais, gestão de riscos e práticas operacionais.

Esse processo é marcado pela evolução de instrumentos de governança, ampliação de mecanismos de monitoramento e controle e incorporação contínua dos princípios de devida diligência em direitos humanos à gestão corporativa e às atividades da empresa.

A revisão e o fortalecimento da Política de Direitos Humanos, a realização periódica de análises de risco sob a perspectiva dos detentores de direitos, o monitoramento contínuo das operações e da cadeia de fornecedores e a ampliação de mecanismos de escuta e diálogo com partes interessadas refletem esse processo de amadurecimento institucional.

Ao fortalecer continuamente a governança e os mecanismos de prevenção, mitigação e reparação de impactos adversos aos direitos humanos em suas próprias operações e cadeia, a Samarco demonstra seu compromisso em adotar uma conduta responsável com a sociedade, empregados (as), comunidades, fornecedores e demais partes interessadas, integrando a proteção da dignidade humana e o respeito ao meio ambiente às suas práticas empresariais e processos de gestão.



**É DIREITO. É DEVER.
É COMPROMISSO.**

SAMARCO