



RELATÓRIO DA ADMINISTRAÇÃO 2021

principalmente no tocante à construção de rede de relacionamentos com profissionais altamente qualificados, permitindo assim a antecipação do preenchimento das futuras necessidades da empresa.

Em 2021 a MRN lançou a *Pulses*, plataforma de gestão contínua de pessoas, cujo objetivo primordial é medir a satisfação no ambiente de trabalho e em soma ao Projeto de Engajamento, definir ações que apoiarão continuamente a construção de um excelente lugar de trabalho para todos. Ainda em 2021, a MRN foi premiada como a 4ª Melhor Empresa para se trabalhar no Norte, conforme a metodologia GPTW - *Great Place to Work*, evoluindo 4 posições em relação ao último ano. Além disso, a empresa figurou, pela primeira vez, entre as 50 empresas no Ranking GPTW Brasil - Melhores Indústrias para se Trabalhar de Grande Porte.

Desenvolvimento de Pessoas

O Ciclo Integrado de Pessoas ocorre de forma anual e tem como objetivo central reforçar o compromisso da MRN com o desenvolvimento de seus empregados e, para tal, o processo conta com uma fase de análise das competências de todos os funcionários. É neste momento que se fomenta uma pauta estruturada sobre carreira, desafios futuros e *feedback*, e se desenha o Plano de Desenvolvimento Individual para o ano seguinte, dos líderes para os seus liderados. Em 2021 foi implantada a avaliação de potencial por Agilidade de Aprendizado, conforme metodologia Korn Ferry, para um público de líderes sêniores. Ainda neste ano, 61% das posições de liderança abertas foram preenchidas com sucessores, superando o resultado de 54% do ano anterior.

A MRN desenvolveu Programas diversos, como por exemplo: Desenvolvimento de Liderança, Desenvolvimento de Sucessores, Desenvolvimento de Trainees, Desenvolvimento para Jovens Aprendizizes, Trilhas Técnicas entre outras ações de desenvolvimento contidas no Plano de Desenvolvimento Individual. Estes programas são desenhados pensando na necessidade de desenvolvimento específico de cada público.

Administração de Pessoas

O programa de Carreira em Y, implantado em 2021, se configura como um novo modelo de plano de carreira, em que o empregado poderá optar entre seguir uma trilha para carreira de gestão ou seguir a trilha para uma vertente mais técnica, tornando-se um especialista.

Houve melhorias nas opções de atendimento aos empregados e seus dependentes por meio de plataforma do "Teleatendimento Social", implantado com o objetivo de otimizar o atendimento entre o serviço social disponibilizado pela MRN e seus empregados. Atualmente o colaborador pode ser atendido por meio de vídeo chamada no seu celular ou pela plataforma Kaizala.

Foi destaque no ano o projeto realizado no Colégio Equipe em parceria com o Programa de Educação Financeira. Durante 6 meses, os alunos do Ensino Fundamental ao Médio foram estimulados a criar hábitos financeiros saudáveis.

A MRN encerrou o ano de 2021 com o efetivo de 1.449 (um mil quatrocentos e quarenta e nove) empregados diretos e 3.777 (três mil setecentos e setenta e sete) empregados terceiros (permanentes 2.765 e obras 1.012). Do total de empregados diretos da MRN em 2021, cerca de 82,24% são do Estado do Pará, 2,65% dos demais estados da Região Norte e 15,11% de outros Estados do País, refletindo o compromisso da MRN em valorizar e desenvolver a mão de obra da Região.

Diversidade e Inclusão

Com vistas a consolidar o pilar "Diversidade e Inclusão", a MRN lançou, em março de 2021, o programa "MRN pra Todos" e o Guia de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual, ao *Bullying*, à Discriminação de Gênero e ao Preconceito. Esta iniciativa surge a partir do reconhecimento da MRN de que ainda é necessário evoluir nesse quesito, gerando oportunidades às minorias, tornando o ambiente de trabalho um lugar diverso, inclusivo e plural, considerando que competência não tem gênero, origem étnica, convicções religiosas, orientação sexual, habilidade ou formações diferenciadas. O programa inclui ações integradas às oito estratégias da Carta Compromisso do Instituto Brasileiro de Mineração (IBRAM), que pauta a questão da diversidade e inclusão de mulheres no setor mineral. Entre os temas abordados

estão práticas inclusivas para oportunidades de carreiras; desenvolvimento de talentos para o futuro e investimento nas mulheres presentes nas comunidades e diversidade de fornecedores. Entre os resultados positivos de 2021, destaca-se o aumento no número de mulheres no quadro de empregados da MRN, saindo de 7,7% em 2020 para 9,2% em 2021. Mesmo considerando ser uma evolução, a MRN acredita que ainda existe muito a ser feito e está empenhada em atingir resultados ainda mais significativos nos próximos anos.

Gestão de CapEx, Contratos e Projetos Sustaining

Ainda no início de 2021, após atualização do balanço de massa do sistema de rejeito da MRN, foi confirmada a data de necessidade do SP25 para janeiro de 2023. Desta forma, a partir de fevereiro de 2021, o projeto foi replanejado de forma a não impactar no *startup* do projeto.

Mesmo diante das incertezas atreladas à pandemia e ao comportamento atípico do regime de chuvas na região, foi possível a conclusão e entrega de ativos importantes para manutenção da capacidade produtiva em 2022 e de segurança de barragens da MRN, como por exemplo a estrada de acesso ao platô Teófilo & Cipó, reforços de bermas em barragens de rejeito, troca do motor da UGII e recuperação de bueiro triplô no acesso ao platô Aviso, além de cumprir marcos importantes sob aspecto de meio ambiente, como a entrega da obra de "retaludamento" do acesso ao platô Periquito, instalação de separadores de água e óleo das instalações de apoio nos platôs Aviso, Bela Cruz e Monte Branco e conclusão de uma central de resíduos industriais descartáveis.

Referente às iniciativas voltadas à inovação na área de Gestão de Projetos, a MRN iniciou o ano atualizando a trilha de inovação, consolidando um cardápio de soluções e endereçando ações para materializar as iniciativas mapeadas, como o novo GED (Gestão Eletrônica de Documentos), tecnologia BIM (*Building Information Modeling*), *Dashboard* do sistema de rejeito, 2ª fase do Construcode e 2ª fase do SGE (Sistema de Gestão Econômica), possibilitando maior produtividade, transparência e segurança nos dados. Ainda em 2021, teve início estudos para desenvolver soluções voltadas a mapeamento geológico-geotécnico (da superfície, do subsolo, da vegetação, tipo de solo) por métodos não invasivos, com a parceria entre Mining Hub e MRN. Destaca-se, também, o início de desenvolvimento do software Portal de Requisições, trazendo benefícios significativos na gestão de contratos e medição de serviços, e o projeto de integração de processos.

Em 2021, a MRN executou cerca de R\$ 380,6 milhões (líquidos de impostos) em projetos de CapEx. Foram 318 (trezentos e dezoito) projetos das mais diversas naturezas e aplicações, que garantiram a plena manutenção do negócio, em que se atingiu um pico de mais de 1.491 pessoas mobilizadas em Porto Trombetas.

Programa Zona Oeste - PZO

Em 2021, a MRN teve avanços significativos nos estudos de viabilidade do Programa Zona Oeste (PZO), objetivando a continuidade de suas operações. O PZO consiste em um programa composto dos projetos PNM02 – Projeto Novas Minas, PSR02 – Projeto Sistema de Rejeitos e PLT01 – Projeto Linha de Transmissão 230kV.

No Projeto Novas Minas (PNM02), que considera a abertura de 5 novos platôs (Jamari, Barone, Rebolado, Escalante e Cruz Alta Leste), destaca-se o novo protocolo da revisão do EIA/RIMA junto ao IBAMA em outubro de 2021. As tratativas com o IBAMA e demais agentes relacionados segue em andamento, objetivando as próximas etapas do processo de licenciamento, que preveem a realização da Audiência Pública, elaboração do Estudo do Componente Quilombola (ECQ); obtenção das Licenças Prévia (LP); Instalação (LI) e Operação (LO). Importante destacar que o Estudo do Componente Quilombola sofreu impacto relevante em função da Covid-19, tendo sido retomado durante o ano no Monte Branco.

Ressalta-se, também, a execução da Engenharia Conceitual das estradas, ponte e estruturas de apoio operacionais e administrativas dos novos platôs que irá subsidiar a entrega do FEL2, além de mitigar atrasos no desenvolvimento do FEL3 e garantir informações para o PBA (Projeto Básico Ambiental).

Para o Projeto Sistema de Rejeitos (PSR02), foram iniciados testes de remoção mecânica de rejeito nos SP's do Platô Saracá.