



CÓDIGO DE CONDUTA



MINAP
MINERAÇÃO ALTO PALMITAL

CÓDIGO DE CONDUTA

INTRODUÇÃO

Este Código de Conduta estabelece os princípios éticos e comportamentais que devem nortear as ações de todos os colaboradores, parceiros e representantes da MINAP.

Ele reflete nosso compromisso fundamental com a nossa Missão de praticar a mineração de forma sustentável, responsável e com foco na excelência operacional, gerando valor para todos os nossos stakeholders – clientes, sócios, colaboradores e sociedade.

Este Código é um guia para alcançarmos nossa Visão de ser referência na mineração de ferro, expandindo parcerias e oportunidades que garantam crescimento, lucratividade e longevidade ao negócio, sempre fundamentados em nossos Valores:

SEGURANÇA
PERFORMANCE
RESPEITO
COLABORAÇÃO
ENGAJAMENTO
FOCO NO CLIENTE



A adesão a este Código é obrigatória e não negociável. Ele não visa cobrir todas as possíveis situações, mas fornece uma linha de referência para a tomada de decisões éticas. Em caso de dúvida, cada colaborador deve buscar orientação junto à sua liderança ou aos canais designados.



DESTINATÁRIOS

Este Código de Conduta deve ser observado por todos os membros da MINAP, incluindo:

- Diretorias, gerentes, coordenadores, supervisores e demais colaboradores (independentemente do nível hierárquico);
- Estagiários, jovens aprendizes e profissionais temporários;
- Prestadores de serviço, fornecedores, consultores e subcontratados;
- Parceiros comerciais e estratégicos, incluindo representantes, agentes e empresas conveniadas que atuam em nome da MINAP;

Todos esses destinatários devem utilizar as disposições previstas neste Código como referência ética e de conduta a ser observada no relacionamento, bem como na condução de suas atividades profissionais em qualquer localidade ou contexto em que a empresa esteja presente ou representada.

O compromisso com a ética, a integridade e o respeito aos nossos valores é condição essencial para a construção de uma cultura organizacional forte, transparente e sustentável.



COMPROMISSO COM A LEGALIDADE E NORMAS INTERNAS

A MINAP e seus colaboradores comprometem-se integralmente com o respeito à legislação. A observância de todas as leis e regulamentos aplicáveis é fundamental e jamais deve ser negligenciada. Adicionalmente, é essencial que todos sigam as regras e diretrizes internas da Empresa, que podem ir além das exigências legais.

MISSÃO

Praticar a mineração de forma sustentável, responsável e com foco na excelência operacional, gerando valor para todos os nossos stakeholders – clientes, sócios, colaboradores e sociedade.

VISÃO

Ser referência na mineração de ferro, expandindo parcerias e oportunidades que garantam crescimento, lucratividade e longevidade ao negócio.

PRINCÍPIOS DE CONDUTA

Estes são os pilares que definem o comportamento esperado de todos que fazem parte da nossa empresa. Mais do que regras, são compromissos com a maneira como nos relacionamos com colegas, clientes, parceiros e a sociedade.



SEGURANÇA:

Priorizar a segurança física e emocional de todos os colaboradores, parceiros e comunidades, garantindo um ambiente de trabalho protegido e seguro na mineração.

PERFORMANCE:

Buscar constantemente resultados de alta qualidade, cumprindo metas e entregando com excelência.

RESPEITO:

Tratar todos com educação e consideração, valorizando a diversidade de opiniões e promovendo um ambiente inclusivo.

COLABORAÇÃO:

Trabalhar em conjunto, integrando esforços e promovendo empatia para alcançar objetivos comuns.

ENGAJAMENTO

Assumir responsabilidade pelas ações e resultados, demonstrando comprometimento com os objetivos da empresa.

FOCO NO CLIENTE:

Priorizar as necessidades dos clientes, garantindo qualidade e zelo em todos os produtos oferecidos.

ASSÉDIO

A empresa repudia veementemente qualquer forma de assédio no ambiente de trabalho. Entende-se por assédio toda conduta indesejada, verbal, não verbal ou física, que tenha como efeito ou objetivo constranger, humilhar, intimidar, ameaçar ou desestabilizar emocionalmente qualquer pessoa no exercício de suas atividades profissionais.

ASSÉDIO

O assédio pode se manifestar de diversas formas, incluindo, mas não se limitando a:

ASSÉDIO MORAL:

Ações repetitivas que expõem o colaborador a situações humilhantes ou constrangedoras, afetando sua dignidade ou integridade psíquica.



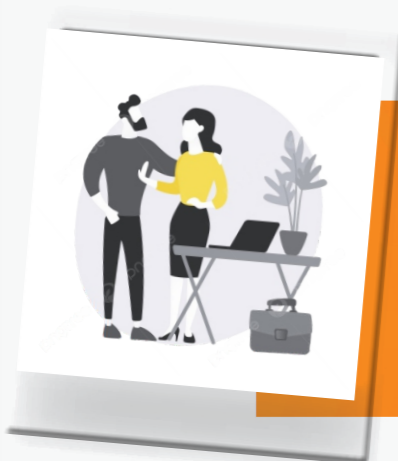
Também consideramos inaceitável qualquer conduta que contribua para a criação de um ambiente de trabalho hostil, ofensivo ou excludente, independentemente do nível hierárquico dos envolvidos.

Todas as pessoas, independentemente de cargo ou função, têm o dever de agir com respeito, ética e responsabilidade, contribuindo para um ambiente profissional seguro, inclusivo e colaborativo.

Violações a este princípio serão tratadas com rigor, podendo resultar em medidas disciplinares cabíveis, conforme a legislação vigente e as políticas internas da organização.

ASSÉDIO SEXUAL:

Comportamentos com conotação sexual, não desejados, que afetem a dignidade da pessoa, criando um ambiente intimidativo, hostil ou ofensivo.



OUTRAS FORMAS DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO:

Baseadas em raça, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, religião, condição física, idade, origem social, entre outros.



NÃO SERÁ TOLERADO

NOSSO CANAL DE ÉTICA

Na MINAP, valorizamos a integridade, a transparência e um ambiente seguro para que todos possam se expressar. Por isso, oferecemos o Contato Seguro, nosso canal de ética oficial. Esta ferramenta independente e confidencial permite que colaboradores, fornecedores, clientes e outros públicos relatem, de forma segura e, opcionalmente, anônima, qualquer suspeita de conduta inadequada, antiética, ilegal ou que infrinja nosso Código de Ética e políticas internas.



COMITÊ DE ÉTICA

A MINAP conta com um Comitê de Ética, órgão colegiado responsável por zelar pela aplicação deste Código de Conduta e das políticas de integridade da empresa. Atuando com independência, confidencialidade e imparcialidade, o Comitê é formado por membros designados pela alta administração, o que garante uma análise criteriosa, ética e justa de cada situação.

O uso consciente do Contato Seguro é fundamental para auxiliar na manutenção dos mais elevados padrões de conduta.

Existem duas formas simples de acessar o Contato Seguro e registrar sua comunicação:

01

PELA INTERNET:

Visite o site da Contato Seguro e procure pela opção de fazer um relato, ou acesse diretamente através do endereço:

WWW.CONTATOSEGURO.COM.BR/PT/MINAP/



02

PELO TELEFONE:

Entre em contato através do número gratuito **0800 800 0106**. Este serviço está disponível 24 horas por dia, todos os dias da semana.



Entre suas atribuições estão supervisionar a implementação e o cumprimento deste Código, fomentar uma cultura ética em todos os níveis da organização e garantir que todas as denúncias recebidas por meio do Canal de Ética Contato Seguro sejam tratadas com seriedade, de forma imparcial e independente. Cabe ao Comitê deliberar sobre eventuais violações ao Código de Conduta e às demais políticas internas, recomendando as medidas corretivas e disciplinares cabíveis, sempre com base em princípios de justiça e integridade.

O Comitê também atua de forma consultiva, oferecendo orientações sobre dilemas éticos e questões de conduta que possam surgir no cotidiano profissional. Além disso, é responsável por propor atualizações e melhorias no Código de Conduta e nas políticas relacionadas, assegurando que estes instrumentos estejam sempre alinhados às melhores práticas e às necessidades da organização.





CONFLITO DE INTERESSES

O Conflito de interesses ocorre quando interesses pessoais, financeiros ou relacionamentos externos de um colaborador interferem, ou parecem interferir em suas decisões profissionais, comprometendo a imparcialidade, a ética e os interesses da empresa.

EXEMPLOS DE CONFLITO DE INTERESSES:

- Usar informações internas para benefício próprio ou de terceiros;
- Favorecer amigos, familiares ou parceiros em decisões da empresa;
- Trabalhar ou manter vínculos comerciais com concorrentes ou fornecedores sem comunicação prévia;
- Tomar decisões que beneficiem interesses pessoais em detrimento dos objetivos da organização.

CONDUTA ESPERADA:

- Evite toda e qualquer situação que possa configurar conflito de interesses real ou aparente;
- Tome decisões sempre baseadas no melhor interesse da empresa, sem considerar ganhos ou relacionamentos pessoais;
- Em caso de dúvida ou suspeita de conflito, comunique imediatamente: a gestão imediata ou a área de Recursos Humanos.

Caso haja dúvida sobre a existência de um conflito, a situação deve ser submetida à instância competente da empresa (como o Conselho de Administração), acompanhada de justificativas formais.

SIGILO DE INFORMAÇÕES E USO DE INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS

A confidencialidade das informações é um princípio essencial para a proteção dos interesses da empresa, de nossos parceiros, clientes e demais partes envolvidas. Todos os colaboradores devem tratar com absoluto rigor e responsabilidade as informações às quais têm acesso no exercício de suas funções. O uso inadequado ou a divulgação não autorizada dessas informações pode trazer sérios prejuízos à organização e, em muitos casos, configurar violação à legislação vigente, sujeita a penalidades legais.

Informações privilegiadas são dados relevantes sobre a empresa que não estão disponíveis ao público e que, se divulgados, podem impactar diretamente nossas operações, decisões estratégicas ou o mercado. Qualquer uso dessas informações com objetivo de obter vantagem pessoal ou para beneficiar terceiros é estritamente proibido e considerado conduta grave.

Além disso, é fundamental manter em sigilo qualquer informação estratégica ou confidencial que ainda não tenha sido oficialmente comunicada ao mercado ou a públicos autorizados. Isso inclui, por exemplo, resultados financeiros, negociações com parceiros, processos de aquisição ou venda, dados de investimentos, estratégias operacionais, segredos comerciais e industriais, além de qualquer conteúdo sensível relacionado aos negócios da empresa. Mesmo uma conversa informal ou um comentário fora de contexto pode comprometer operações importantes e expor a organização a riscos desnecessários.

Proteger essas informações é uma responsabilidade coletiva. Todos devem agir com cautela e discernimento ao lidar com dados internos, reforçando nosso compromisso com a ética, a integridade e o respeito aos nossos valores e stakeholders.

VIOLAÇÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA E MEDIDAS DISCIPLINARES

O descumprimento de qualquer disposição deste Código de Conduta, das políticas internas da Minap ou da legislação vigente é considerado uma falta grave e não será tolerado. Todos os colaboradores, parceiros e representantes têm a responsabilidade de conhecer, compreender e agir em conformidade com os princípios e diretrizes aqui estabelecidos.

É essencial que qualquer suspeita de violação seja prontamente comunicada por meio do Canal de Ética – Contato Seguro, ou diretamente à liderança ou ao Comitê de Ética. A MINAP assegura a confidencialidade das informações e protege contra qualquer forma de retaliação aqueles que, de boa-fé, relatarem condutas irregulares ou preocupações éticas.

Toda denúncia será devidamente apurada pelo Comitê de Ética, com o apoio das áreas especializadas, como Jurídico e Recursos Humanos, o quando necessário. A investigação será conduzida de forma justa, imparcial, sigilosa e devidamente documentada. Se constatada violação que também configure infração à lei, a empresa poderá encaminhar o caso às autoridades competentes.

As consequências para quem descumpre este Código têm como objetivo corrigir condutas inadequadas, reforçar os padrões éticos da MINAP e preservar um ambiente de trabalho íntegro e seguro. As medidas disciplinares são aplicadas conforme a gravidade da infração, o impacto causado, o histórico do envolvido e demais circunstâncias relevantes. A decisão cabe ao Comitê de Ética após a conclusão da apuração dos fatos.

As sanções podem incluir, entre outras:

Advertência verbal ou escrita, em casos de menor gravidade ou como medida educativa inicial;

Suspensão, aplicada em situações mais sérias ou reincidentes, com afastamento temporário do trabalho, remunerado ou não, conforme a legislação vigente;

Rescisão de contrato, tanto de trabalho quanto de prestação de serviços, com ou sem justa causa, em casos graves que quebrem a confiança ou causem danos relevantes à empresa, seus colaboradores ou partes interessadas.

A MINAP compromete-se a aplicar as medidas cabíveis de forma tempestiva, respeitando o tempo necessário para uma investigação completa. O Comitê de Ética garantirá que a aplicação das sanções observe os princípios de proporcionalidade, consistência e equidade, assegurando que casos semelhantes sejam tratados de maneira justa e uniforme.

CONCORRÊNCIA LEAL E LEGISLAÇÃO ANTITRUSTE

A MINAP está comprometida com a promoção da livre concorrência e o respeito às leis antitruste vigentes, como a Lei nº 12.529/2011, que rege a defesa da concorrência no Brasil.

É expressamente proibido aos colaboradores, dirigentes e parceiros da MINAP:

Participar de acordos ou entendimentos com concorrentes que possam restringir a livre concorrência, como fixação de preços, divisão de mercado ou combinação de propostas em licitações.

Trocar informações sensíveis com concorrentes, como listas de clientes, condições comerciais, estratégias de preços ou níveis de produção. Utilizar a posição da empresa no mercado para práticas de abuso de poder econômico, como imposição de condições comerciais injustas ou exclusão de concorrentes.

A atuação ética no mercado é fundamental para a reputação e sustentabilidade da MINAP.

Em caso de dúvidas sobre comportamentos que possam violar as leis antitruste, os colaboradores devem procurar imediatamente o setor Jurídico ou o Comitê de Ética.

PREVENÇÃO À CORRUPÇÃO E INTEGRIDADE NAS RELAÇÕES COM O PODER PÚBLICO

A MINAP adota uma postura de tolerância zero à corrupção, conforme a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção Empresarial). Atuamos com ética, transparência e integridade nas interações com agentes públicos, fornecedores, parceiros e demais partes interessadas.

São práticas proibidas:

- Oferecer, prometer ou autorizar qualquer forma de pagamento indevido, vantagem, presente ou benefício com o objetivo de obter favorecimento para a empresa;

- Utilizar intermediários, consultores ou terceiros para ocultar práticas ilícitas;

- Realizar doações, patrocínios ou contribuições com o objetivo de influenciar decisões de agentes públicos.

Qualquer colaborador, prestador de serviço, dirigente ou parceiro da Minap que possua parentesco, relação próxima ou vínculo relevante com agente público (em qualquer esfera ou nível de governo) deve comunicar formalmente à empresa. Essa medida visa garantir a transparência e permitir a avaliação de potenciais riscos de influência indevida ou conflito de interesses.

A simples existência do vínculo não constitui infração, mas a omissão dessa informação sim.

A comunicação deve ser feita ao setor Jurídico ou ao Comitê de Ética, que avaliará a situação e adotará eventuais medidas preventivas, caso necessário.

A comunicação deve ser feita ao setor Jurídico ou ao Comitê de Ética, que avaliará a situação e adotará eventuais medidas preventivas, caso necessário.

Ao fazer parte da MINAP, cada um de nós assume o compromisso de conhecer, compreender e cumprir os princípios e diretrizes estabelecidos neste Código de Conduta. A liderança tem a responsabilidade adicional de promover este Código e ser um exemplo de conduta ética.

Este Código será revisado periodicamente para garantir sua contínua relevância e alinhamento com nossos objetivos e com as melhores práticas de governança.

