

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

JUNHO / 2023



JAGUAR

MINING INC.



MISSÃO

Criar e cultivar valores sustentáveis para nossos stakeholders por meio das melhores práticas em mineração e do nosso compromisso com a proteção da saúde e bem-estar dos empregados, meio ambiente e comunidades onde trabalhamos.

VISÃO

Ser uma empresa de mineração de ouro reconhecida pelo crescimento sustentável de sua produção, comprometida com a excelência, o desenvolvimento e o reconhecimento dos nossos empregados.

VALORES



Dano Zero: Compromisso com a saúde e a segurança dos nossos empregados, com as comunidades onde atuamos e com a proteção do meio ambiente.



Dignidade e Respeito: Igualdade de tratamento e oportunidades para todos os empregados, com processos transparentes, fundamentados em dignidade e respeito, com valorização da responsabilidade individual.



Sustentabilidade: Crescimento sustentável procedente de um negócio seguro, rentável e socialmente responsável durante o desenvolvimento de recursos e ativos de longo prazo.



Colaboração: Relações de trabalho produtivas e éticas, diálogo transparente e receptivo com as comunidades do entorno e os órgãos públicos para o benefício de todos.



Excelência: Foco contínuo em uma cultura de melhores práticas de negócios.

PROPÓSITO



Construindo prosperidade para todos.

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	8			
2.	OBJETIVO	8			
3.	APLICABILIDADE	9			
4.	PADRÕES DE CONDUTA	10			
4.1	Conflito de Interesses	11			
4.2	Contratação	11			
4.3	Álcool, Drogas Ilícitas e Porte de Armas	12			
4.4	Exploração do Trabalho Adulto ou Infantil	13			
4.5	Comércio de Produtos	14			
4.6	Jogos de Azar	14			
4.7	Atividades e Manifestações Políticas	14			
4.8	Assédio	15			
4.9	Discriminação	16			
4.10	Brindes e Presentes	17			
4.11	Doações e Patrocínios	18			
4.12	Bens e Ativos da Empresa	19			
4.13	Informações Confidenciais	19			
4.14	Propriedade Intelectual	20			
4.15	Uso de Sistemas Eletrônicos de Informação	21			
4.16	Fraude e Roubo	22			
4.17	Dados Pessoais	23			
5.	CONDUTA DA GESTÃO	24			
5.1	Acionistas	24			
5.2	Meio Ambiente	25			
5.3	Governo	26			
5.4	Social	27			
6.	FORNECEDORES	28			
7.	POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS	29			
7.1	Política de Compliance	29			
7.2	Política Antissuborno e Anticorrupção	30			
8.	CANAL DE DENÚNCIAS	31			
8.1	Antirretaliação	32			
9.	PENALIDADES	33			
10.	COMUNICAÇÃO ÀS AUTORIDADES COMPETENTES	34			
11.	PAPÉIS E RESPONSABILIDADES	35			

1 INTRODUÇÃO

A Jaguar Mining Inc. (Jaguar) busca cada vez mais a ética e transparência na condução de seus negócios. Essa conduta contribui fortemente para a credibilidade da empresa na sociedade e no mercado nacional e internacional.

Todas as diretrizes contidas neste Código de Ética e Conduta (Código) devem ser rigorosamente observadas, servindo como referência para orientar nossa conduta, ações e decisões. Essas diretrizes demonstram o comprometimento da alta direção na busca da integridade em todas as relações e são disseminadas em todos os níveis hierárquicos e para terceiros (fornecedores, parceiros e clientes).

2 OBJETIVO

O objetivo do Código de Ética e Conduta da Jaguar Mining Inc. é ser um instrumento que reflete a identidade organizacional, fornecendo diretrizes para o comportamento dos empregados e terceiros e a conduta esperada pela empresa.

O Código também estabelece diretrizes para:

➤ Promoção da conduta ética e honesta, incluindo o tratamento adequado dos conflitos de interesses entre relações pessoais e profissionais reais ou aparentes;

- Combate às práticas de corrupção e suborno em âmbito nacional e internacional;
- Divulgação completa, justa, precisa, oportuna e compreensível de relatórios e documentos que a Jaguar disponibilize a qualquer bolsa de valores na qual possua ações listadas e em outras comunicações públicas feitas pela empresa, prezando pela transparência;
- O cumprimento das leis, regras e regulamentos aplicáveis;
- O incentivo dos relatos de boa-fé no Canal de Denúncias e a devida apuração dos mesmos, e
- Responsabilidade pela adesão ao Código.

3 APLICABILIDADE

Esse Código deve ser seguido pela Jaguar, suas controladas e filiais, além de todas as empresas que compõem as unidades de negócio. Dessa forma, todas as diretrizes estabelecidas e definidas para a Jaguar devem ser cumpridas pelas suas subsidiárias, controladas e filiais, além de todas as empresas que compõem as unidades de negócio.

O Código é aplicado a todos os conselheiros, diretores, empregados e terceiros que incluem, mas não se limitam, a prestadores de serviço, fornecedores, consultores, trabalhadores temporários e outros trabalhadores, incluindo o pessoal afiliado com partes relacionadas.



4 PADRÕES DE CONDUTA

Todos devem aderir, respeitar, cumprir e defender os princípios estabelecidos neste Código que rege a sua conduta profissional e ética no cumprimento das suas responsabilidades.

Quando confrontado com uma situação que requer uma avaliação do que é e o que não é uma conduta de negócios adequada, os seguintes critérios são os pontos de partida:

- Esta conduta é legal?
- A conduta está de acordo com as diretrizes estabelecidas no Código de Ética e Conduta e com as políticas e procedimentos da Jaguar?
- Você ou a empresa ficariam comprometidos ou envergonhados se a situação fosse conhecida por seus colegas de trabalho, seus parentes ou o público?
- A conduta pretendida aparenta ser inadequada?

Se você, no momento, não souber responder a essas perguntas com certeza, consulte o seu líder.



4.1 | Conflito de Interesses

Conflitos de interesses podem surgir quando o interesse pessoal de um indivíduo interfere nos interesses da empresa, influenciando as ações dos empregados ou terceiros, no exercício das suas funções e deveres.

Os empregados ou terceiros estão proibidos de estabelecer relações de negócios, pessoalmente ou através de familiares (cônjuge, parentes de primeiro ou segundo grau), com parceiros comerciais, prestadores de serviços, fornecedores e/ou concorrentes da Jaguar.

Todas as relações familiares ou possivelmente conflitantes devem ser declaradas na **Declaração de Transparência** da Jaguar. Qualquer omissão, conforme cada caso, poderá acarretar em medidas disciplinares cabíveis.



4.2 | Contratação

A Jaguar valoriza a **COLABORAÇÃO** de todos e recebe indicação de candidatos para participação nos processos em aberto. A contratação de parentes é permitida se:

- Parentes ocupam posições onde não há relação de subordinação entre eles;

- Parentes de empregados devem ser aprovados em todas as etapas do processo de seleção;
- A participação de um parente em um processo de seleção deve ser submetida à análise e aprovação da área de Recursos Humanos (RH). Caso haja parentesco entre o empregado da área de RH e um candidato, o conflito deve ser declarado ao gestor de Recursos Humanos e o processo seletivo deverá ser conduzido pela equipe de RH de outra unidade;
- Os empregados e diretores devem notificar formalmente a área de RH a existência de parentesco na organização, fornecedores e clientes, através da **Declaração de Transparência**.

A contratação de (ex) agentes públicos é permitida desde que as atividades anteriormente exercidas pelo candidato não impactem negativamente nem comprometam os processos internos da Jaguar. Todas as contratações devem seguir as diretrizes da **Política de Recursos Humanos**.



4.3 | Álcool, Drogas Ilícitas e Porte de Armas

O consumo de álcool durante o horário de trabalho, bem como o exercício da função profissional em estado de embriaguez é proibido, podendo a empresa aplicar o teste de bafômetro na rotina operacional, a qualquer momento. Também é proibido o uso e posse de drogas ilícitas, assim como permanecer no local de trabalho em

estado alterado pelo uso dessas substâncias, que podem afetar a segurança e o desempenho do empregado e de seus colegas de trabalho.

É estritamente proibido o porte de armas de qualquer tipo, sejam elas brancas (canivetes, facas, navalha, gilete, martelo, machado, entre outras), de fogo, choque, letais e não letais, bem como munições. O porte de armas é permitido somente e exclusivamente aos profissionais de segurança patrimonial, (terceiros especializados em vigilância armada), no exercício de atividades que garantem a segurança da Jaguar e seus empregados.

Os empregados e terceiros encontrados fazendo uso ou sob a influência de drogas, incluindo o álcool, bem como aqueles encontrados em porte de armas, serão imediatamente removidos de suas funções e podem inclusive sofrer as medidas disciplinares cabíveis.



4.4 | Exploração do Trabalho Adulto ou Infantil

A Jaguar reforça seu compromisso com seus trabalhadores e com os terceiros, respeitando as leis e direito das crianças e adolescentes, cumprindo também as diretrizes de **SUSTENTABILIDADE**, não praticando e erradicando toda e qualquer prática de trabalho infantil e/ou parecido com o escravo.

Por isso, a Jaguar não admite qualquer forma de exploração do trabalho adulto ou infantil, bem como não mantém relações com fornecedores, entidades ou instituições que sejam coniventes com essas práticas. Entende-se por exploração do trabalho adulto, o trabalho escravo, previsto no artigo 149, do Código Penal Brasileiro.



4.5 | Comércio de Produtos _____

É vedada aos empregados e terceiros da Jaguar a comercialização (oferta, compra ou venda) de produtos de qualquer natureza nas dependências da empresa, independentemente de ser durante ou fora dos horários de expediente de trabalho.



4.6 | Jogos de Azar _____

Não é permitida a prática de jogos de azar, envolvendo valores, incluindo jogos de computador e de internet, nas instalações da Jaguar.



4.7 | Atividades e Manifestações Políticas _____

A Jaguar respeita o direito individual de cada empregado em se envolver em atividades políticas. Contudo, são proibidas manifestações individuais e coletivas dentro das dependências da empresa.

Fica estabelecido ainda, que o desrespeito e intimidação sobre a posição política de alguém são inadmissíveis, principalmente dentro do ambiente de trabalho.



4.8 | Assédio _____

A Jaguar preza pela **DIGNIDADE E RESPEITO** por todos os públicos que se relaciona e pelo bom ambiente de trabalho. Primando pela integridade, a empresa reforça que não admite assédios, tais como moral ou sexual, ou de qualquer outra natureza, ou situações que configuram desrespeito, intimidação ou ameaça no relacionamento entre os trabalhadores e terceiros, independentemente do seu nível hierárquico.

> O **assédio moral** ocorre quando alguém é exposto, repetidamente, a situações de humilhação durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

> O **assédio sexual** gera constrangimento e possui conotação sexual, especialmente, em condição de superior hierárquico ao exercício de emprego, cargo ou função.

Essa atitude pode ser clara ou sutil; pode ser falada ou apenas insinuada; pode ser explicada por escrito ou gestos; pode vir em forma de coação, ou também na forma de extorsão.

O comportamento ético entre subordinados e pares é esperado na

Jaguar bem como práticas justas de emprego e um ambiente de trabalho em que todos os indivíduos sejam tratados com dignidade e respeito.

Os empregados que se encontrarem em uma situação de discriminação, humilhação ou preconceito, pressão, abuso ou desrespeito e sentirem constrangidos em discutir o assunto com seu supervisor deve comunicá-lo a área de Recursos Humanos ou relatar o fato no Canal de Denúncias.



4.9 | Discriminação

A discriminação e o preconceito de qualquer tipo não são permitidos dentro da Jaguar, pois são contrários aos valores da empresa. As opiniões individuais de todas as partes devem ser respeitadas, considerando os princípios morais e éticos. Assim, é esperado de todos os empregados:

- Respeitar a diversidade;
- Promover o direito à liberdade através do intercâmbio de pensamentos, ideias e opiniões, sem prejuízo ou discriminação;
- Não aceitar atitudes agressivas ou embaraçosas;
- Abster-se de comportamentos discriminatórios e outros atos que prejudicam a dignidade das pessoas em relação à raça, à origem, ao gênero, à estética pessoal, às limitações físicas, à nacionalidade,

ao sexo, à idade, ao estado civil, à orientação sexual, ao status social, à religião ou outras características individuais utilizadas para discriminar uma pessoa ou grupo de pessoas.



4.10 | Brindes e Presentes

A oferta e/ou solicitação de brindes e presentes pode ser interpretada como uma forma de influenciar a tomada de decisão da empresa e/ou parceiro e fornecedor nas relações comerciais, gerando um conflito de interesses. Os empregados da Jaguar só podem aceitar ou oferecer apenas brindes institucionais e sem valor comercial.

Os empregados e terceiros da Jaguar ou seus familiares não devem oferecer, solicitar nem aceitar subornos, comissões ou outros tipos de pagamentos de qualquer organização ou indivíduo que procura fazer negócios ou compete com a Jaguar. Se você receber um presente, você deve recusar imediatamente e relatar o fato no Canal de Denúncias. Os brindes recebidos devem ser informados através do **Formulário de Brindes e Presentes**, disponível na intranet.

O convite para participação em workshops, palestras, congressos e/ou eventos promovidos por terceiros pode ser considerado como presente, caso existam custos de deslocamento, hospedagem e outras despesas cobertas pelo terceiro. A participação nesses eventos pelos empregados da Jaguar deve ser autorizada pela área de Compliance.



4.11 | Doações e Patrocínios

Todas as doações e patrocínios concedidos pela Jaguar devem ser autorizadas de acordo com a Matriz de Alçadas e estarem em conformidade com a **Política de Investimento Social Privado** da empresa. As doações e patrocínios feitos para entidades íntegras e éticas nunca podem ser oferecidas, prometidas ou dadas por ou em nome da Jaguar caso sejam:

- Em troca de um ato ou omissão da pessoa que os recebe;
- Em troca de vantagem pessoal ou em benefício de um funcionário público;
- Para obter ou assegurar um negócio para a empresa, direta ou indiretamente;
- Para obter vantagem indevida; e / ou
- Para induzir ou recompensar conduta ilegal ou imprópria.

Os empregados e terceiros da Jaguar não estão autorizados a realizar qualquer contribuição em valor, bens ou serviços para campanhas e causas políticas em nome da empresa.

As doações e patrocínios a candidatos ou a partidos políticos em nome da Jaguar são proibidas.

Para garantir a transparência nas relações e a rastreabilidade do processo, após as doações e patrocínios, a instituição deve prestar

contas da utilização dos recursos recebidos, por meio de relatórios com as atividades realizadas.

Toda a documentação suporte referente à doação e patrocínio deve ser arquivada para consultas futuras.



4.12 | Bens e Ativos da Empresa

Os ativos corporativos devem ser usados de forma responsável, durante o horário de trabalho e para fins corporativos. Espera-se que todos os empregados da Jaguar não utilizem os bens da empresa para motivos pessoais e protejam esses bens de perda, roubo, uso indevido e desperdício.

Os recursos da Jaguar são considerados da seguinte forma: tecnologia da informação e recursos de telecomunicações, instalações físicas, material de escritório, veículos, material em sites, equipamentos da empresa, etc.

O uso indevido dos bens da Jaguar, se confirmado, pode levar à medidas disciplinares e ao pagamento do ativo pelo empregado.



4.13 | Informações Confidenciais

Informação confidencial significa qualquer informação não pública referente aos negócios da empresa. Informações confidenciais

incluem as informações divulgadas pela empresa para você, informação desenvolvida e aprendida por você ou como resultado do seu contrato de trabalho. Informações confidenciais incluem, sem limitação, informações e documentos relativos a processos da Jaguar; fornecedores; listas de clientes; estratégias de negócios; margens de lucro; metas, objetivos e projeções; arquivos; salário, informação pessoal e de contratação (incluindo informações sobre o desempenho de outros executivos); expertise, mapas internos, fotos, etc.

Todos os empregados e terceiros da Jaguar devem respeitar a confidencialidade das informações adquiridas ou obtidas na execução de suas responsabilidades, nunca usá-las para proveito pessoal, ou divulgar informações confidenciais de Jaguar ou de terceiros, somente quando tal divulgação seja exigida por lei ou autorizada pelo Conselho de Administração e Presidente do Comitê de Auditoria.

Todos os assuntos relacionados a mídia, pedidos de informação e/ou entrevistas devem ser direcionados para a área de Comunicação da Jaguar.



4.14 | Propriedade Intelectual

É de propriedade da Jaguar o resultado das atividades de cada empregado durante o horário ou contrato de trabalho, a menos que aprovado antecipadamente, incluindo aqueles relacionados às

melhorias intelectuais e técnicas, invenções e dispositivos similares.

O direito de usar marca registrada e patente é exclusivo da Jaguar. A mesma regra aplica-se a qualquer material produzido pela Jaguar, seja correspondência (incluindo e-mail), contratos, relatórios, apresentações, etc.

De acordo com o contrato de trabalho, a propriedade intelectual criada pelos empregados é transferida e atribuída à Jaguar, garantida pelos termos contratuais, por lei ou outro contrato, exceto conforme previsto em acordos internacionais, leis e contrato com a empresa e aprovação prévia. Todos os empregados e terceiros devem reportar à área de Segurança da informação qualquer tipo de vazamento de informação confidencial, seja compartilhada indevidamente ou através de quaisquer tipos de incidentes de Segurança da Informação.



4.15 | Uso de Sistemas Eletrônicos de Informação

A senha para acessar os sistemas é de uso pessoal e exclusivo, não podendo ser concedida a outros empregados ou terceiros, mesmo que um colega de trabalho permita.

Softwares ou programas não devem ser adquiridos, copiados ou instalados em computadores da empresa sem prévia autorização da área de Tecnologia da Informação.

Sistemas eletrônicos e recursos de informática estão disponíveis aos empregados e terceiros da Jaguar para apoiar o desempenho de sua função, sendo proibido trocar, fazer download, armazenar ou utilizar arquivos obscenos, pornográficos, violentos, discriminatórios, racistas, difamatórios e que desprezem qualquer indivíduo ou entidade, sendo contrários a políticas e interesses da Jaguar. Jogos, e-mails de correntes e quaisquer tipos de arquivos que violem as leis de direitos autorais (mp3, filmes, torrents, etc.) também não são permitidos.

Usuários em geral não devem ter nenhuma expectativa de privacidade no uso desses sistemas e recursos. Por esta razão, a Jaguar poderá, a seu critério, usar e monitorar qualquer informação transmitida ou arquivada nesses meios. Esta regra abrange informações escritas ou armazenadas em um sistema de informação eletrônico e qualquer mídia associada. Também inclui informações desenvolvidas tecnicamente, ganhos por associações, licenciamento e aquisição ou confiadas à empresa.



4.16 | Fraude e Roubo

Baseada nos princípios de integridade, a Jaguar preza pela transparência e não permite práticas fraudulentas na empresa e em sua cadeia de valor. Todas as suspeitas, casos de má conduta ou violações das diretrizes do Código de Ética e Conduta, das políticas, procedimentos ou da legislação, devem ser relatadas no Canal de Denúncias.



4.17 | Dados Pessoais

A Jaguar tem consciência da importância de proteger a privacidade dos dados pessoais de seus empregados e terceiros e está em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) – número 13.709/2018. A Jaguar coleta dados pessoais a partir das seguintes fontes:

- (i) Dados comunicados diretamente pelo titular;
- (ii) Dados coletados indiretamente por meio de terceiros;
- (iii) Dados coletados em fontes nas quais o titular os tenha tornado manifestamente públicos.

Os dados pessoais de prestadores de serviços ou empregados da Jaguar são tratados na hipótese de cumprimento das obrigações legais, regulatórias ou contratuais, visando estabelecer e/ou manter a relação contratual e possibilitar a prestação dos serviços contratados, promover o bom relacionamento com a empresa, disponibilizar eventuais benefícios para empregados, promover a segurança, realizar treinamentos e atividades que promovam o desenvolvimento.

Além disso, os dados pessoais considerados sensíveis pela legislação, geralmente relacionados à saúde, podem ser tratados para assuntos relacionados à medicina do trabalho ou benefícios ou para fins de tratamento compartilhado de dados necessários à execução, pela administração pública, de políticas públicas previstas em leis ou regulamentos.



5 CONDUITA DA GESTÃO

Os líderes são responsáveis por disseminar os valores da Jaguar e fomentar uma cultura íntegra e ética na empresa. Devem ser os exemplos na condução dos processos corretos e devem estimular o trabalho em equipe e um excelente ambiente de trabalho. Eles são responsáveis por manter a conformidade com as políticas estabelecidas pela Jaguar, para sua área específica, fornecendo apoio no desenvolvimento da equipe, buscando resultados positivos e o mais alto nível de desempenho.

Qualquer desvio por parte dos empregados e terceiros da Jaguar deve ser apontado com as informações e diretrizes necessárias para evitar a reincidência. A repetição de erros resultantes de descuido, negligência ou falta de interesse deve resultar em medidas disciplinares adequadas.



5.1 | Acionistas

A Jaguar incentiva sólidas práticas destinadas a promover o bem-estar e o desenvolvimento contínuo da empresa, tendo sempre como objetivo final os melhores interesses de longo prazo da empresa e a valorização de todos os acionistas.

Quando for o caso, é obrigação da Jaguar fornecer às bolsas de valores, acionistas, investidores e outros segmentos relevantes, informações e relatórios completos, justos, precisos, oportunos e compreensíveis. Não é permitido qualquer alteração nos dados, fraude ou omissão de informações.



5.2 | Meio Ambiente

A Jaguar está comprometida em entender, gerenciar e trabalhar para reduzir os impactos ambientais. Através do envolvimento com comunidades locais, governos e padrões da indústria para proteção ambiental, a Jaguar demonstra o compromisso com a gestão ambiental.

A Jaguar desenvolveu um Sistema de Gestão Ambiental que permite o monitoramento preciso das obrigações ambientais, dos processos de licenciamento, requisitos legais, recuperação de áreas mineradas e outras demandas.

Espera-se que todos os empregados e terceiros da Jaguar cumpram a **Política de Meio Ambiente** e estejam cientes de todos os procedimentos citados no **Manual de Meio Ambiente** e disponíveis a todos, demonstrando desta forma o comprometimento com uma mineração mais sustentável alinhada com os valores da empresa.

Além disso, a Jaguar trabalha com os governos locais para

proteger a biodiversidade e patrimônio em todas as áreas que ocupa, bem como está atenta não somente com a necessidade de obtenção de licença ambiental, mas também a licença social para os empreendimentos atuais e novos projetos.

A Jaguar também concentra seus esforços para garantir a segurança de suas barragens e preza pela transparência com a comunidade. Possui um **Plano de Segurança de Barragens** para cada uma de suas estruturas e atualiza periodicamente o **Sistema Integrado de Gestão de Segurança para Barragens de Mineração**.

Todos os empregados e terceiros devem conduzir suas atividades e deveres de acordo com as leis aplicáveis e os padrões do setor relacionadas à prevenção de impactos ambientais.



5.3 | Governo

Espera-se que todos os empregados e terceiros da Jaguar cumpram com as leis e regulamentos aplicáveis dos governos nacionais e estrangeiros e agências governamentais com jurisdição sobre a empresa e os regulamentos aplicáveis de autoridades privadas ou autorreguladoras.

A Jaguar não participa de licitações ou campanhas públicas. Contudo, todo e qualquer relacionamento realizado com entidades governamentais, não governamentais, associações

comunitárias, associações profissionais, sindicatos deve ser devidamente documentado e estar disponível para consultas futuras.

Adicionalmente, toda e qualquer reunião com órgãos e/ou servidores públicos e governamentais deve ser realizada com, no mínimo, dois integrantes de cada parte. Para essas situações, também devem ser redigidas atas com o teor das reuniões, bem como serem assinadas pelos participantes.

Documentação necessária pode incluir: contratos, licitações, prestações de contas, licenças deferidas e/ou indeferidas e atas.

Devemos sempre buscar fazer negócios com fornecedores que operam sob o mesmo padrão de ética adotado pela Jaguar e de acordo com as leis aplicáveis, contra a corrupção e atos de suborno.



5.4 | Social

A Jaguar estabeleceu um conjunto de políticas para melhorar a segurança e saúde de seus empregados, contribuindo para a prevenção de acidentes de trabalho e promoção de qualidade de vida. A Saúde Ocupacional está alinhada com o valor **Dano Zero** da Jaguar para empregados, comunidades e meio ambiente.

A Jaguar vem criando projetos sociais e ambientais com o

objetivo de desenvolver e implementar estratégias eficientes para contribuir com a vitalidade social, cultural e econômica, além de fazer a diferença no dia a dia das comunidades que atua.

A Jaguar valoriza a Diversidade e a Inclusão e trabalha para conscientizar por meio de programas educacionais e seminários sobre a importância da inclusão e da diversidade no local de trabalho.



6 FORNECEDORES

A seleção e contratação de fornecedores são de competência da área de Suprimentos e deve ser baseada em critérios transparentes, técnicos, profissionais e financeiros, preservando os interesses da Jaguar, de acordo com as regras estabelecidas neste Código.

Espera-se que todos os empregados e terceiros da Jaguar tenham prudência na concessão e aprovação de despesas, trabalhem para minimizá-las de forma a garantir que as despesas sejam razoáveis e sirvam aos interesses comerciais da Jaguar.

A área de Suprimentos é responsável pela divulgação deste Código a todos os fornecedores da Jaguar, que devem cumprir as diretrizes aqui estabelecidas.



7 POLÍTICA E PROCEDIMENTOS

Espera-se que todos os empregados e terceiros da Jaguar cumpram com o Código de Ética e Conduta, as políticas, procedimentos e as legislações aplicáveis à Jaguar.

Além de cumprir com as leis do Canadá, Estados Unidos e do Brasil, a Jaguar deve estar de acordo com as leis dos países em que opera. Nos países onde as exigências legais e as práticas comuns de negócios podem ser menos restritivas do que as que são habituais no Canadá ou no Brasil, é política da Jaguar aderir aos padrões canadenses e brasileiros.



7.1 | Política de Compliance

As diretrizes do Programa de Compliance da Jaguar com foco em assegurar o atendimento aos requisitos legais, código de ética e conduta, políticas e procedimentos estão disponíveis na **Política de Compliance**.

Essa política também fornece orientações para o combate as práticas de corrupção e suborno, fomentando assim uma cultura de Compliance, com base nos valores, na conformidade e na ética na Jaguar, além de incentivar seus stakeholders a adotarem programas e/ou ações para a integridade.



7.2 | Política Antissuborno e Anticorrupção

A Jaguar não tolera qualquer ato de corrupção, como a oferta ou pagamento de subornos, direta ou indiretamente, ou qualquer coisa de valor a funcionários públicos para obter uma vantagem injusta, reter negócios, desviar fundos, bens ou oportunidades de negócio; ou uso indevido de ativos da empresa. Esta definição não exclui outros conceitos e definições de corrupção previstos nas leis locais aplicáveis. Todas as diretrizes estão disponíveis na **Política Antissuborno e Anticorrupção**.

As leis anticorrupção de certos países incluem algumas exceções para "pagamentos de facilitação" ou "despesas de hospitalidade". Os pagamentos de facilitação são normalmente pequenas quantias pagas para facilitar um ato de rotina de escritório, cuja realização é exigida por lei ou envolve pouco ou nenhum critério, como desembaraço aduaneiro. No entanto, a Jaguar proíbe tais pagamentos.

A Jaguar não aceita qualquer forma de retaliação contra as pessoas que, de boa-fé, reportam uma potencial violação relacionada com a Lei Anticorrupção Brasileira (lei 12.846/13), a Política Antissuborno e Anticorrupção ou outros assuntos relativos a este Código.

Informações detalhadas sobre as implicações jurídicas e a conformidade com FCPA (Foreign Corrupt Practices Act), CFPOA (Corruption of Foreign Public Officials Act) e lei Anticorrupção Brasileira estão disponíveis na lei Política Antissuborno e Anticorrupção.



8 CANAL DE DENÚNCIAS

Se você suspeitar de não cumprimento das diretrizes da Jaguar ou tem uma dúvida sobre determinada atitude em uma situação em particular, fale com seu supervisor ou gerente.

Contudo, se você não se sentir à vontade e tem uma alegação a ser reportada, entre em contato com o Canal de Denúncias, com a garantia de que todos os contatos serão tratados com a devida confidencialidade e devem ser coerentes com o espírito deste Código de Ética e Conduta.

A fim de que possíveis situações de fraude, corrupção ou quaisquer outros tipos de não conformidades sejam conhecidas e imediatamente interrompidas, a Jaguar possui um Canal de Denúncias independente, que é disponível ao público interno e externo e pode ser acessado conforme a seguir:

Acesse: <https://www.jaguarmining.com.br>

Menu: Compliance > Canal de Denúncias

Ou acesse através do QR Code ao lado.



Se o denunciante preferir, as denúncias podem ser feitas anonimamente.

A Jaguar tem disponível para todos os públicos a **Política do Canal de Denúncias**, que descreve os procedimentos necessários para o tratamento dos relatos registrados no Canal de Denúncias, bem como demonstra o compromisso da companhia em preservar a confidencialidade das informações obtidas durante o processo e estabelece proteções ao denunciante de boa-fé contra retaliações.



8.1 | Antirretaliação

A Jaguar está empenhada em proteger os direitos das pessoas que relatam problemas e não retaliará nem permitirá retaliação contra uma pessoa que, de boa-fé:

- Relata o que ele ou ela acredita ser uma violação de nossos valores, nosso Código, nossas políticas ou a lei;
- Levante um questionamento de conformidade ou procura aconselhamento sobre uma determinada prática, decisão ou ação comercial;
- Coopere na investigação de uma possível violação.

A retaliação contra um denunciante, que em boa-fé, relatar um problema é uma violação do nosso Código. Qualquer pessoa, independentemente da posição, que exerça comportamentos de retaliação estará sujeita à medida disciplinar.

A Jaguar incentiva todos os empregados que souberem ou

suspeitarem que houve retaliação ou está ocorrendo, relatar esses eventos através do Canal de Denúncias para que haja adequação no processo, após apurado e confirmado o fato.



9 PENALIDADES

O não cumprimento do Código de Ética e Conduta, das políticas internas, leis e regulamentos externos não são aceitáveis e podem resultar em aplicação de medidas disciplinares. Atos similares devem receber sanções semelhantes, sem distinção entre empregados e nível hierárquico. Medidas disciplinares serão aplicadas para a imediata interrupção de atos irregulares e/ou infrações à este Código.

São medidas disciplinares adotadas pela Jaguar:

- Advertência verbal;
- Advertência escrita;
- Suspensão;
- Demissão sem justa causa;
- Demissão por justa causa.

Todas as diretrizes para aplicação de medidas disciplinares estão disponíveis no **Procedimento de Medidas Disciplinares**.

Em relação aos terceiros, para os casos comprovados de desvio de comportamento, não cumprimento das diretrizes do Código de Ética e Conduta da Jaguar ou das leis vigentes, as penalidades poderão ser:

- > Suspensão do contrato;
- > Cancelamento do contrato;
- > Rescisão do contrato.

Além disso, poderão ser aplicadas outras penalidades conforme as cláusulas contratuais determinadas pela Jaguar.



10 COMUNICAÇÃO ÀS AUTORIDADES COMPETENTES

A critério da Jaguar, as suspeitas ou denúncias de fraude, improbidade e corrupção, quando aplicáveis, serão encaminhadas às autoridades competentes.

Em casos de ocorrências de infrações que contrariem a legislação e normativos vigentes, a Jaguar poderá acionar as autoridades competentes para investigações, inquéritos, processos e afins. Esse acionamento deverá ser realizado pela área jurídica da empresa.



11 PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

O Presidente é o responsável por este Código. Os membros do Conselho de Administração, Comitê de Auditoria e o Presidente do Comitê de Auditoria são responsáveis por assegurar que o Código seja aplicado de forma coerente.

Os empregados e terceiros devem cumprir as diretrizes estabelecidas pela empresa, ser um facilitador na manutenção da cultura de Compliance na Jaguar e relatar qualquer conduta não autorizada ou suspeita para a Gestão ou através do Canal de Denúncias.

A contínua relevância e eficácia deste Código será analisada a cada dois anos e este será revisto sempre que necessário.

TERMO DE RECEBIMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Eu, _____,
(Nome)

(Cargo)

Declaro que recebi o CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA da Jaguar Mining Inc. e concordo com as diretrizes nele contidas, assumindo meu compromisso de cumprir e fazer cumpri-las. Declaro também conhecimento do CANAL DE DENÚNCIAS.

Atesto, ainda, meu entendimento de que o não cumprimento das regras poderá resultar em medidas disciplinares, incluindo o término do meu contrato de trabalho com a Mineração Serras do Oeste Eireli (MSOL) e/ou Jaguar Mining Inc. independente de outras sanções legais aplicáveis ao caso.

_____ de _____ de _____

(Assinatura)

DECLARAÇÃO DE TRANSPARÊNCIA

Esta declaração deve ser preenchida e assinada por todos os empregados e terceiros da Mineração Serras do Oeste Eireli (MSOL) e/ou Jaguar Mining Inc., principalmente aqueles que terão acessos às dependências da empresa.

Deve ser encaminhado ao Compliance, caso exista qualquer situação que possa representar real ou potencial conflito de interesses com os negócios da empresa de acordo com as regras dispostas no Código de Ética e Conduta.

Se não tiver nada a ser declarado, esta Declaração deve ser assinada e encaminhada para a área de Recursos Humanos.

1. É ex-empregado da MSOL / Jaguar, ocupa / ocupava emprego ou função pública (político, secretário, servidor, etc), cargo no governo, associações ou entidades de classe?

☐ Sim | Empresa(s): _____
☐ Não | Vínculo(s): _____

2. Você tem algum parentesco ou relacionamento íntimo com outro empregado da MSOL / Jaguar Mining ou com algum prestador de serviço, parceiro, cliente, concorrente ou com funcionário/ex-funcionário do governo ou (ex) ocupante de emprego ou função pública (político, secretário, servidor, etc)?

☐ Sim | Nome(s): _____
☐ Não | Empresa(s): _____
Departamento(s): _____
Tipo(s) de relacionamento: _____

3. Você é sócio, acionista controlador, executivo, representante comercial ou é conselheiro, administrador ou ocupa cargos de alta gerência em empresas fornecedoras, prestadoras de serviços, parceiras ou clientes da MSOL / Jaguar Mining?

☐ Sim | Empresa(s): _____
☐ Não | Vínculo(s): _____

Declaro que as informações por mim prestadas neste documento são verdadeiras, não havendo a omissão de nenhuma informação que possa influenciar em decisões que a empresa necessite tomar acerca da presente declaração.

Nome: _____ Área: _____

Data: _____

Assinatura