

# CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Fevereiro/2026

JAGUAR  
MINING INC.



Prezadas e prezados,

É com orgulho e senso de responsabilidade que apresento o **Código de Ética e Conduta da Jaguar Mining**. Ele consolida, de forma clara e prática, os princípios que sempre orientaram nossa forma de trabalhar e conviver, estando plenamente alinhado aos valores publicados no nosso site corporativo.

Mais do que um documento, este Código de Ética e Conduta é um compromisso diário, individual e coletivo, com a maneira correta de fazer mineração: com segurança, integridade, respeito às pessoas e às comunidades, excelência operacional e responsabilidade socioambiental.

Ao longo da nossa história, aprendemos que resultados sustentáveis acontecem quando colocamos nossos valores em ação. Por isso, este documento transforma valores em decisões do dia a dia: na frente de lavra e no subsolo, nas plantas, nas áreas de apoio, nas relações com fornecedores e autoridades, e em cada interação com vizinhos, comunidades e parceiros.

## **O que o nosso Código de Ética e Conduta reforça**

- **Cultura de segurança e respeito à vida:** nada é mais importante do que voltar para casa em segurança todos os dias. A prevenção de acidentes, a gestão de riscos críticos e a integridade de nossas estruturas, incluindo barragens, são inegociáveis.
- **Integridade sem atalhos:** não há espaço para suborno, facilitação, fraude, conflitos de interesses ocultos, lavagem de dinheiro ou qualquer prática que fira a lei e nossos padrões. Cumprimos as legislações aplicáveis, incluindo a Lei Anticorrupção Brasileira (12.846/2013) e as melhores práticas internacionais.
- **Respeito às pessoas:** ambiente de trabalho livre de assédio, discriminação e intimidação. Valorizamos a diversidade, a inclusão e o diálogo aberto — com escuta ativa e respeito.

- **Responsabilidade socioambiental:** protegemos o meio ambiente, fazemos uso responsável da água e da energia, reduzimos emissões, cuidamos da biodiversidade e atuamos com transparência na gestão de rejeitos e na reabilitação de áreas. Mantemos relações construtivas com comunidades, com respeito aos Direitos Humanos.
- **Excelência e transparência:** decisões baseadas em dados, melhoria contínua, lições aprendidas e prestação de contas. Fazer certo, da primeira vez, e explicar o porquê.

O que esperamos de cada pessoa da Jaguar Mining.

- **Conhecer e aplicar o Código de Ética e Conduta:** realizar os treinamentos, consultar sempre que tiver dúvida e buscar orientação antes de decidir.
- **Falar sem medo:** usar nossos canais de ética quando observar algo fora do padrão. Garantimos confidencialidade, possibilidade de relato anônimo e política estrita de não retaliação.
- **Liderar pelo exemplo:** para quem ocupa posições de liderança, a responsabilidade é redobrada. O tom vem do topo e é confirmado nos atos do dia a dia.
- **Cuidar das nossas relações:** ser transparente em potenciais conflitos de interesse. Tratar presentes, hospitalidades, doações e patrocínios com critérios claros e registros. Realizar diligência de terceiros e monitorar fornecedores críticos.
- **Proteger dados e ativos:** zelar por informações confidenciais, privacidade (em linha com a LGPD), cibersegurança e pelo uso responsável das tecnologias da empresa.

## Nosso compromisso

Este Código de Ética e Conduta não é apenas o ponto de chegada. É um padrão vivo, que evolui com o nosso negócio, com as comunidades e com a sociedade. O que não muda é a nossa convicção de que o jeito certo é o único jeito. É assim que geramos valor duradouro: com segurança, respeito, transparência e desempenho.

Conto com cada um de vocês para transformar este Código de Ética e Conduta em prática cotidiana. Sejam embaixadores dos nossos valores. É essa coerência que sustenta a confiança da nossa gente, das comunidades, de investidores e de todos que caminham conosco.

Luis Albano Tondo  
CEO – Jaguar Mining



## 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 do bem-estar dos empregados, do meio ambiente e das 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.

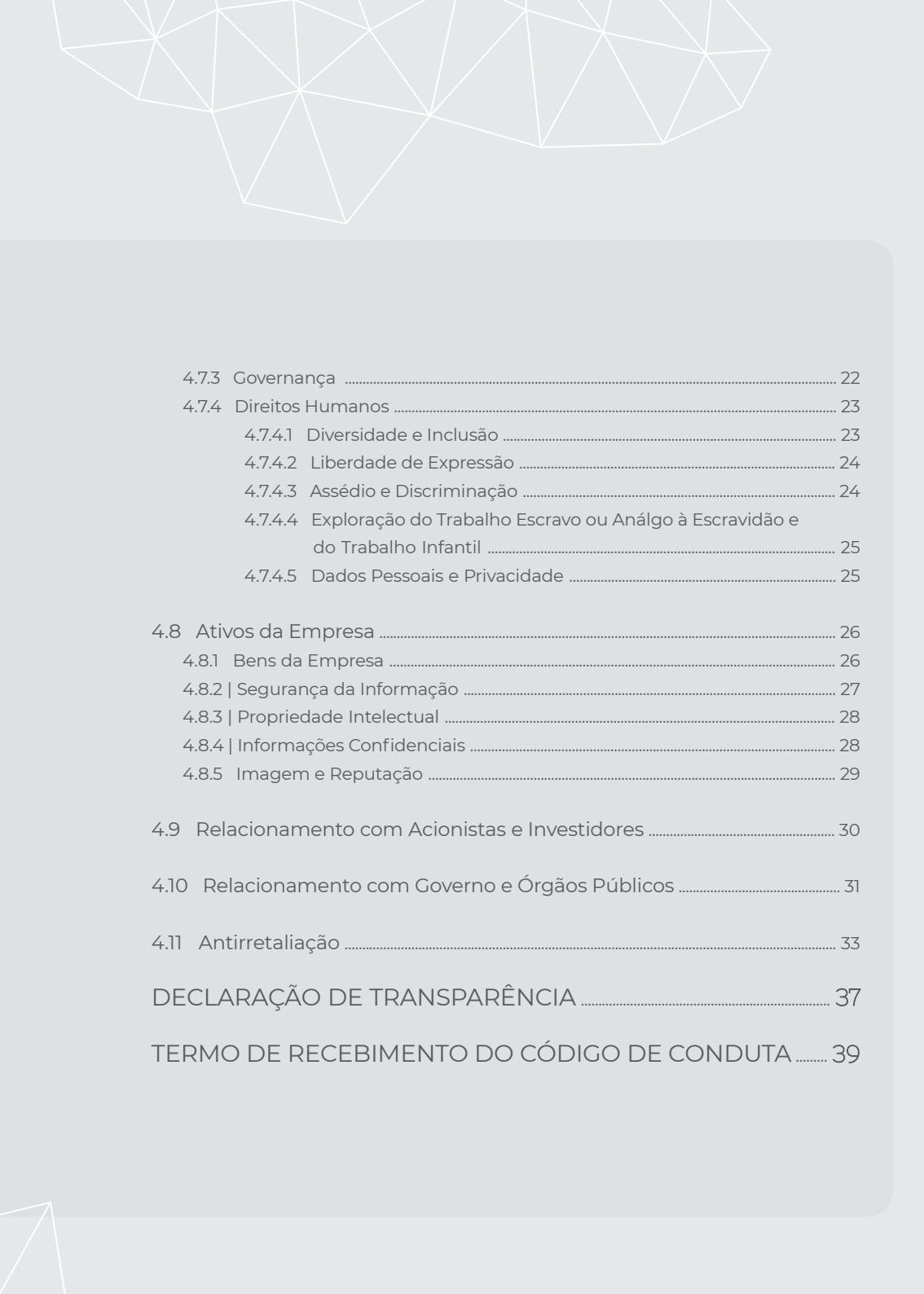
# PROpósito



**Construindo prosperidade para todos.**

# SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO .....	8
2	OBJETIVO .....	8
3	APLICABILIDADE .....	9
4	PADRÕES DE CONDUTA .....	10
	4.1 Regras Anticorrupção e Antissuborno .....	10
	4.2 Fraude, Furto/Roubo e Pagamentos de Facilitação .....	11
	4.3 Conflito de Interesses .....	12
	4.3.1 Contratação .....	13
	4.4 Brindes, Presentes e Hospitalidades .....	14
	4.5 Doações e Patrocínios .....	15
	4.6 Saúde, Segurança e Bem-estar .....	16
	4.6.1 Equipamentos de Segurança .....	16
	4.6.2 Álcool, Drogas ilícitas e Porte de armas .....	18
	4.6.3 Comércio de Produtos .....	18
	4.6.4 Jogos de Azar e Apostas .....	19
	4.7 Sustentabilidade .....	20
	4.7.1 Responsabilidade Ambiental .....	21
	4.7.2 Responsabilidade Social .....	22



4.7.3	Governança .....	22
4.7.4	Direitos Humanos .....	23
4.7.4.1	Diversidade e Inclusão .....	23
4.7.4.2	Liberdade de Expressão .....	24
4.7.4.3	Assédio e Discriminação .....	24
4.7.4.4	Exploração do Trabalho Escravo ou Análogo à Escravidão e do Trabalho Infantil .....	25
4.7.4.5	Dados Pessoais e Privacidade .....	25
4.8	Ativos da Empresa .....	26
4.8.1	Bens da Empresa .....	26
4.8.2	Segurança da Informação .....	27
4.8.3	Propriedade Intelectual .....	28
4.8.4	Informações Confidenciais .....	28
4.8.5	Imagen e Reputação .....	29
4.9	Relacionamento com Acionistas e Investidores .....	30
4.10	Relacionamento com Governo e Órgãos Públicos .....	31
4.11	Antirretaliação .....	33
	DECLARAÇÃO DE TRANSPARÊNCIA .....	37
	TERMO DE RECEBIMENTO DO CÓDIGO DE CONDUTA .....	39

# 1 INTRODUÇÃO



Na Jaguar Mining Inc. (Jaguar), acreditamos que agir com ética e transparéncia é essencial para manter a confiança de nossos colaboradores, parceiros, clientes e sociedade. Essa postura fortalece nossa credibilidade no Brasil e no exterior e contribui para o crescimento sustentável do negócio.

Este Código de Ética e Conduta é um guia prático para orientar nossas decisões e comportamentos no dia a dia. Ele deve ser seguido por todos — colaboradores, líderes e quaisquer terceiros que se relacionem com a Jaguar.

Para reforçar nosso compromisso, também publicamos recentemente um Código de Ética e Conduta para Contratadas da Jaguar Mining, que complementa este documento e estabelece expectativas claras para nossos parceiros de negócios.

A alta direção reafirma seu compromisso em promover um ambiente ético e responsável, incentivando todos a seguir este Código e a agir sempre de acordo com nossos valores.

## 2 OBJETIVO



O objetivo do Código de Ética e Conduta da Jaguar é orientar o comportamento de colaboradores de todos os níveis hierárquicos, sejam próprios ou terceiros (fornecedores, parceiros e clientes), deixando claro o que a Jaguar espera de cada relação profissional.

Além de servir como referência para a tomada de decisões, o Código estabelece diretrizes para:

- a)** Promover condutas éticas e honestas, incluindo o tratamento adequado de conflitos de interesse, sejam eles reais ou aparentes;

- b)** Prevenir e combater práticas de corrupção e suborno, no Brasil e no exterior;
- c)** Assegurar o cumprimento de todas as leis, regras e regulamentos aplicáveis às nossas atividades;
- d)** Garantir transparência na divulgação de informações financeiras e demais comunicações públicas da empresa, de forma completa, precisa e acessível;
- e)** Incentivar relatos de boa-fé por meio do Canal de Denúncias e assegurar a investigação adequada de cada caso;
- f)** Reforçar que todos devem zelar pela integridade das relações da Jaguar.

As lideranças da Jaguar têm papel essencial para garantir que essas diretrizes sejam observadas no dia a dia. Elas devem dar o exemplo, orientar suas equipes e apoiar a aplicação e a adesão do Código.

### 3

## APLICABILIDADE



Este Código deve ser seguido pela Jaguar, suas controladas, filiais e todas as empresas que compõem suas unidades de negócio. Todas as diretrizes estabelecidas refletem os valores e expectativas da empresa e devem ser cumpridas em todos os níveis e áreas.

O Código se aplica a conselheiros, diretores, empregados e terceiros, incluindo, mas não se limitando a: prestadores de serviço, fornecedores, consultores, trabalhadores temporários e outros trabalhadores vinculados, direta ou indiretamente, à empresa.

Para fornecedores e prestadores de serviço, este Código deve ser aplicado de forma complementar ao Código de Ética e Conduta para Contratadas da Jaguar Mining, que estabelece as expectativas da Jaguar e a conduta ética exigida de seus parceiros de negócio.



É dever de todos agir de forma ética, profissional e responsável. 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.

Em situações que gerem dúvidas sobre a integridade de uma decisão, use os seguintes critérios como ponto de partida:

- a)** Legalidade e Conformidade: a conduta viola alguma lei, norma, regulamentação, política interna, este Código ou padrões éticos esperados?
- b)** Reputação e Transparência: se a situação se tornasse pública, comprometeria ou envergonharia alguém (você, colegas, familiares, a Jaguar, etc.)?
- c)** Integridade da Ação: a conduta planejada é adequada e íntegra?

Se houver qualquer dúvida ao responder a essas perguntas, consulte previamente seu líder antes de tomar qualquer decisão, ou a área de Compliance.

A seguir, serão apresentados princípios e padrões de conduta que devem ser atendidos.



## 4.1 | Regras Anticorrupção e Antissuborno

Na condução de negócios em nome da Jaguar, todas as formas de suborno e corrupção são estritamente proibidas. A violação das leis anticorrupção — incluindo a Lei Brasileira (Lei nº 12.846/2013), bem como as normas que a regulamentam — é um delito grave, que pode resultar em multas, tanto para a Jaguar quanto para as pessoas físicas envolvidas, bem como na prisão de empregados envolvidos. Mesmo a aparência de uma violação dessas leis pode ter um impacto grave na reputação da empresa.

Portanto, 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 ou terceiros para obter uma vantagem injusta, reter negócios, desviar fundos, bens ou oportunidades de negócios, ou o 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.

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 também estão disponíveis na Política Antissuborno e Anticorrupção.



## 4.2 | Fraude, Furto/Roubo e Pagamentos de Facilitação

A fraude refere-se a qualquer ato intencional de engano ou omissão com o objetivo de obter vantagem indevida para si ou para terceiros, causando prejuízo à empresa ou a outrem.

O furto é um crime contra o patrimônio, previsto no artigo 155 do Código Penal, e consiste na subtração de bens ou valores da empresa ou de terceiros para si ou para outrem, sem o uso de violência ou grave ameaça. Já o roubo ocorre mediante o uso de violência, grave ameaça ou qualquer outro meio que iniba a capacidade de resistência da vítima.

A Jaguar adota tolerância zero em relação a qualquer forma de fraude, furto/roubo ou prática ilegal que envolva recursos, ativos ou informações da empresa. Incluem-se, entre outros:

- a)** Apropriação indevida de fundos, bens, materiais ou oportunidades de negócios;
- b)** Manipulação/adulteração ou falsificação de registros, informações, relatórios ou documentos;
- c)** Desvio de recursos ou informações para benefício próprio ou de

terceiros;

- d)** Roubo ou furto de qualquer ativo da empresa;
- e)** Suborno ou qualquer esquema que vise iludir terceiros para obter benefício ilegal ou antiético.

Pagamentos de facilitação, considerados como pequenos valores pagos para agilizar atos rotineiros exigidos por lei, como desembaraço aduaneiro ou licenças administrativas, são proibidos, mesmo quando permitidos por leis locais.

Medidas disciplinares, incluindo demissão por justa causa e responsabilização legal, poderão ser aplicadas a empregados ou terceiros que violarem estas regras.

Qualquer suspeita ou ocorrência dessas práticas deve ser imediatamente reportada à área de Compliance ou ao Canal de Denúncias da Jaguar.



## 4.3 | Conflito de Interesses

Conflitos de interesses ocorrem quando os interesses pessoais de profissionais ou terceiros podem entrar em conflito com as expectativas da Jaguar em relação ao exercício de suas funções, atividades ou decisões.

Alguns exemplos comuns de situações que podem gerar conflitos de interesse incluem:

- a)** Você ou um familiar (cônjuge ou parentes de primeiro ou segundo grau) ter relacionamento com parceiros comerciais, prestadores de serviços, fornecedores ou concorrentes da Jaguar;
- b)** Você ou um familiar ter relacionamento com representantes de entidades governamentais, organizações não governamentais, associações comunitárias, sindicatos ou associações profissionais;
- c)** Relacionamento íntimo com alguém que possa influenciar seu salário, avaliação ou promoção, ou seja, com relação de hierarquia profissional

- entre as partes envolvidas;
- d)** Relacionamento íntimo com um representante ou parceiro de concorrentes da Jaguar;
  - e)** Possuir outro emprego que possa gerar conflito com suas responsabilidades na Jaguar.

A transparência e a comunicação são fundamentais para lidar adequadamente com conflitos de interesse. Por isso, todas as relações ou situações que possam gerar conflito devem ser declaradas na Declaração de Transparência da Jaguar, ao final deste documento.

Mesmo conflitos aparentes, quando não há certeza sobre a existência de um conflito, devem ser declarados, pois também podem afetar a confiança e a integridade das decisões.

Em caso de dúvida, consulte seu gestor ou a área de Compliance. Qualquer omissão, conforme cada caso, poderá acarretar medidas disciplinares cabíveis.

#### **4.3.1 | Contratação**

A Jaguar valoriza a colaboração de todos e recebe indicações de candidatos para participação nos processos seletivos em aberto. A contratação de parentes é permitida se:

- a)** Parentes ocupam posições onde não há relação de subordinação/hierarquia entre eles;
- b)** Parentes de empregados devem ser aprovados em todas as etapas do processo de seleção;
- c)** 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;

- d)** Os empregados e diretores devem notificar formalmente a área de RH da existência de parentesco na organização, fornecedores e clientes, por meio da Declaração de Transparência da Jaguar;
- e)** 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 da Jaguar.



## 4.4 | Brindes, Presentes e Hospitalidades

A oferta ou o recebimento de brindes, presentes e convites devem ser tratados com cuidado, pois podem ser interpretados como tentativa de influenciar a tomada de decisões da empresa, de parceiros e de fornecedores nas relações comerciais, gerando um conflito de interesses.

Na Jaguar:

- a)** É permitido aceitar ou oferecer apenas brindes institucionais e sem valor comercial;
- b)** É proibido oferecer, solicitar ou aceitar subornos, comissões, vantagens indevidas ou pagamentos de qualquer natureza, seja para benefício próprio, de familiares ou terceiros;
- c)** Presentes recebidos que ultrapassem o valor de 500 reais devem ser recusados imediatamente e o fato deve ser reportado à área de Compliance ou pelo Canal de Denúncias da Jaguar;
- d)** Todos os brindes recebidos devem ser registrados no Formulário de Brindes e Presentes, disponível na intranet.

Convites para workshops, palestras, congressos ou eventos promovidos por terceiros podem ser considerados presentes quando houver cobertura de des-

pesas (transporte, hospedagem, etc.). Participação só é permitida mediante autorização prévia da Área de Compliance. No caso de o fornecedor oferecer workshop, palestras ou congressos que incluam hospedagem e/ou passagens, o funcionário poderá aceitar o convite para participar do evento, desde que as despesas de hospedagem e/ou passagens sejam custeadas pela Jaguar..

Participação em eventos externos A participação de colaboradores em workshops, palestras, congressos ou outros eventos externos deve:

- Ser previamente aprovada pelo superior imediato;
- Contar com verba disponível no orçamento do centro de custo do participante.

Eventos oferecidos por fornecedores. Caso o fornecedor ofereça workshops, palestras ou congressos que incluam hospedagem e/ou passagens, o colaborador poderá aceitar o convite somente mediante autorização prévia da Área de Compliance.

Exceção Se o superior imediato decidir assumir todas as despesas do evento, não será necessária a autorização da Área de Compliance.



## 4.5 | Doações e Patrocínios

A Jaguar autoriza a realização de doações e patrocínios desde que:

- Sejam destinados exclusivamente a entidades íntegras e éticas;
- Estejam em conformidade com a Política de Investimento Social Privado da empresa;
- Sejam informados por meio do Formulário de Doações e Patrocínios — disponível na intranet;
- Sejam autorizados conforme a Matriz de Alçadas (Matriz de Aprovações).

As doações e patrocínios não podem, em hipótese alguma, ser oferecidos, prometidos ou dados por ou em nome da Jaguar, caso sejam:

- a)** Em troca de uma ação ou omissão da pessoa que os recebe;
- b)** Em troca de vantagem ou benefício próprio ou de terceiro, incluindo funcionários públicos;
- c)** Para obter ou assegurar um negócio para a Jaguar, de forma direta ou indireta;
- d)** Para obter vantagem indevida;
- e)** Para induzir ou recompensar conduta ilegal ou imprópria;
- f)** Destinados para campanhas e causas políticas.

As doações e patrocínios a candidatos ou a partidos políticos em nome da Jaguar são proibidas. Os empregados e terceiros da Jaguar também não estão autorizados a realizar qualquer contribuição em valor, bens ou serviços para campanhas e causas políticas em nome da empresa.

Para garantir a transparência nas relações e a rastreabilidade do processo, após as doações e patrocínios, a instituição favorecida deve prestar contas da utilização dos recursos recebidos, por meio de relatórios com as atividades realizadas. Toda a documentação de suporte referente à doação e patrocínio deve ser arquivada para consultas futuras.



## 4.6 | Saúde, Segurança e Bem-estar

A Jaguar está comprometida em oferecer um ambiente de trabalho seguro, saudável e produtivo, promovendo qualidade de vida e prevenindo acidentes. Todas as práticas de Saúde Ocupacional seguem o valor Dano Zero, que prioriza a proteção das pessoas, comunidades e meio ambiente.

### 4.6.1 | Equipamentos de Segurança

A prevenção de lesões, incidentes e impactos à saúde depende do compromisso coletivo. Segurança é um valor inegociável e deve estar presente em todas

as decisões e ações. Para manter um ambiente de trabalho seguro e saudável, é obrigatório:

- a)** Conhecer, compreender e aplicar os procedimentos de segurança relacionados às suas atividades;
- b)** Utilizar corretamente os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e zelar por sua conservação;
- c)** Participar ativamente dos treinamentos, diálogos e programas de segurança oferecidos pela empresa;
- d)** Cumprir integralmente as políticas, requisitos legais e padrões internos de segurança;
- e)** Reportar imediatamente à gestão ou à segurança do trabalho qualquer condição insegura, comportamento de risco ou incidente, contribuindo para a melhoria contínua.

Nossa Visão de Segurança reconhece que:

- A segurança não é apenas evitar erros, mas aprender com o que dá certo;
- As pessoas são parte da solução, não do problema;
- A variabilidade humana é natural e deve ser gerenciada com sistemas resilientes;
- A cultura de segurança é construída com confiança, aprendizado e colaboração.

Cada pessoa é responsável por seguir rigorosamente os regulamentos locais e os padrões internos da empresa. Espera-se que todos atuem como agentes de prevenção, adotando medidas proativas, colaborando com colegas e agindo com ética e responsabilidade para proteger sua integridade e a de todos ao redor. Segurança é construída por pessoas, para pessoas. Juntos, fazemos o certo, do jeito certo.

## 4.6.2 | Álcool, Drogas Ilícitas e Porte de Armas

Para garantir um ambiente de trabalho seguro:

- a)** É proibido o consumo de bebidas alcoólicas em qualquer local vinculado à empresa, incluindo instalações físicas, veículos e transportes custeados;
- b)** É igualmente vedado o exercício de atividades profissionais sob efeito de álcool, por comprometer a segurança, o desempenho e a imagem institucional;
- c)** É proibido o uso e posse de drogas ilícitas, assim como permanecer no local de trabalho ou nas dependências da Jaguar em estado alterado pelo uso dessas substâncias, que podem afetar a segurança e o desempenho do empregado e de seus colegas de trabalho;
- d)** 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, nas dependências da Jaguar.

Exceção: somente profissionais de segurança patrimonial devidamente autorizados podem portar armas no exercício de suas funções.

A empresa poderá realizar testes de alcoolemia a qualquer momento, de forma preventiva ou mediante suspeita. A recusa ou violação desta política sujeita o colaborador às medidas disciplinares previstas.

Qualquer pessoa que violar estas regras será imediatamente afastada de suas funções e estará sujeito às medidas disciplinares cabíveis.

## 4.6.3 | Comércio de Produtos

É proibido 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.

#### 4.6.4 | Jogos de Azar e Apostas

A Jaguar reafirma seu compromisso inabalável com a criação e manutenção de um ambiente de trabalho seguro, ético, produtivo e alinhado aos seus valores essenciais. A prática de jogos de azar e apostas, especialmente on-line, apresenta riscos significativos que podem comprometer a integridade de nosso ambiente corporativo, a produtividade, a segurança e o bem-estar de nossos colaboradores.

Para os fins deste Código, por jogos de azar compreendemos aqueles em que o resultado depende exclusivamente da sorte, tais como roleta, dados, caça-níqueis, bingos ou jogos virtuais de apostas. Os termos “jogos de apostas” ou “apostas on-line” abrange uma gama mais ampla, incluindo, mas não se limitando a apostas esportivas, e-sports, jogos de cassino on-line e quaisquer outras modalidades que envolvam aposta de valores monetários ou patrimoniais.

A prática de jogos de azar e jogos de apostas (incluindo apostas on-line) é estreitamente proibida nas dependências da Jaguar bem como durante o horário de trabalho. Esta determinação aplica-se a todos os colaboradores, prestadores de serviço, visitantes e a qualquer indivíduo presente nas instalações da empresa, em qualquer horário e independentemente do dispositivo utilizado (seja ele da empresa ou pessoal).

Adicionalmente, é proibido o envolvimento em jogos de azar ou apostas:

- Durante o horário de trabalho ou durante a execução de quaisquer atividades profissionais para a Jaguar, mesmo que fora das dependências físicas da empresa;
- Utilizando quaisquer ativos e recursos da Jaguar (incluindo, mas não se limitando a computadores, tablets, smartphones corporativos, redes de internet da empresa — Wi-Fi e rede cabeada — telefones fixos, entre outros), em qualquer local ou horário.

Além de ilegais em algumas situações, os jogos de azar representam riscos relevantes, como:

- a)** Perda financeira: o dinheiro apostado pode ser perdido rapidamente, sem possibilidade de recuperação;

- b)** Vício em jogos: o hábito de apostar pode gerar dependência, afetar a saúde mental e prejudicar relações pessoais e profissionais;
- c)** Falsa percepção de investimento: jogos e apostas não são formas de investimento, pois não geram retorno garantido nem dependem de habilidade ou planejamento financeiro.

A Jaguar preocupa-se com o bem-estar de seus colaboradores. Se você ou um colega estiver enfrentando dificuldades relacionadas a jogos de azar ou apostas, incentivamos a procura da área de Recursos Humanos ou da Medicina do Trabalho da Jaguar. Elas podem oferecer um canal de apoio confidencial, orientação e, se necessário, direcionamento para profissionais especializados.



## 4.7 | Sustentabilidade

Cuidar das pessoas e do planeta com respeito, dignidade e responsabilidade é essencial para o nosso propósito de “Construir prosperidade para todos”.

A sustentabilidade é um princípio fundamental que orienta nossas decisões e práticas, garantindo que nossas atividades sejam conduzidas de forma responsável e equilibrada, respeitando o meio ambiente, a sociedade e a governança corporativa. No contexto do Código de Ética e Conduta, a sustentabilidade se traduz em compromissos claros que permeiam todas as áreas da organização.

Ao integrar a sustentabilidade ao Código de Ética e Conduta, reforçamos que as escolhas da Jaguar não se limitam ao presente. Cada ação deve ser pensada para gerar valor duradouro, equilibrando resultados econômicos com impactos sociais e ambientais positivos.

#### 4.7.1 | Responsabilidade Ambiental

A Jaguar está comprometida em reduzir e gerenciar seus impactos ambientais, adotando práticas responsáveis em todas as etapas de suas operações. O diálogo com comunidades locais, governos e entidades do setor é essencial para garantir a proteção ambiental e fortalecer a relação de confiança com a sociedade.

A Jaguar mantém um Sistema de Gestão Ambiental, que monitora as obrigações legais, processos de licenciamento, recuperação de áreas mineradas e de mais exigências ambientais.

Espera-se que todos os profissionais e terceiros:

- a)** Cumpram a Política de Meio Ambiente e os procedimentos descritos no Manual de Meio Ambiente, disponíveis a todos;
- b)** Atuem para prevenir impactos ambientais e adotar boas práticas de sustentabilidade em suas atividades;
- c)** Reportem imediatamente qualquer ocorrência ou situação de risco ambiental à área responsável.

A Jaguar também trabalha para proteger a biodiversidade e o patrimônio das regiões onde atua, buscando não apenas atender às exigências de licenciamento ambiental, mas também obter a licença social para operar, fator essencial para a continuidade de seus projetos.

Por fim, é responsabilidade de cada um conhecer os documentos, políticas e exigências legais e regulatórias às quais a Jaguar está sujeita, garantindo que suas atividades estejam sempre em conformidade e contribuam para uma operação ambientalmente responsável e sustentável.

## 4.7.2 | Responsabilidade Social

Valorizamos a diversidade, a inclusão e o respeito aos Direitos Humanos em todas as nossas relações. Garantimos condições de trabalho seguras e justas, apoiamos o desenvolvimento das comunidades onde atuamos e incentivamos práticas que promovam bem-estar social. A sustentabilidade social é parte integrante da nossa conduta ética.

A empresa desenvolve e apoia projetos sociais e ambientais que buscam gerar impacto positivo e duradouro nas comunidades onde atua. Esses projetos têm como foco o fortalecimento social, cultural e econômico das regiões, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida e o desenvolvimento sustentável.

Além disso, estimulamos a participação ativa dos nossos empregados nos programas e iniciativas da empresa voltados para sustentabilidade e responsabilidade social, pois o engajamento coletivo é essencial para gerar impacto positivo e fortalecer nossa cultura ética.

## 4.7.3 | Governança

Nossa governança deve ser guiada por princípios éticos que asseguram integridade, responsabilidade e conformidade em todas as decisões e processos. Isso significa cumprir rigorosamente normas internas e externas, prevenir e combater a corrupção e os conflitos de interesse, garantir transparência nas informações e assumir responsabilidade na tomada de decisões, considerando impactos econômicos, sociais e ambientais de longo prazo.

#### 4.7.4 | Direitos Humanos

Os Direitos Humanos são prerrogativas universais, inerentes a todos os indivíduos pelo simples fato de existirem. A Jaguar reconhece e se compromete a respeitar os Direitos Humanos universalmente aceitos, alinhando suas operações aos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos e à legislação local.

Todos os profissionais e terceiros devem agir com dignidade, respeito e equidade, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo, livre de discriminação, assédio, preconceito ou intimidação. A conduta ética deve ser praticada em todas as interações — com líderes, pares, subordinados, clientes, fornecedores e comunidade.

Encorajamos nossos colaboradores, contratados, fornecedores, parceiros comerciais e membros da comunidade a reportar qualquer situação que represente violação aos Direitos Humanos. Para isso, disponibilizamos o Canal de Denúncias da empresa, que garante o registro, análise e tratamento adequado de tais relatos.

##### 4.7.4.1 | Diversidade e Inclusão

A Jaguar valoriza a diversidade e promove um ambiente de trabalho inclusivo, onde todas as pessoas são tratadas com respeito e dignidade. Todos devem contribuir para um espaço livre de discriminação, independentemente de raça, origem, gênero, aparência, limitações físicas, nacionalidade, idade, estado civil, orientação sexual, religião, condição social ou qualquer outra característica individual.

- a)** A diversidade deve ser respeitada, promovida e incentivada em todas as relações;
- b)** Não será tolerado tratamento injusto, desigual ou discriminatório;
- c)** Todos devem conhecer e seguir a Política de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) da Jaguar.

A Jaguar valoriza a Diversidade e Inclusão como pilares de sua cultura organizacional. São promovidos programas educacionais, seminários e

outras iniciativas para conscientizar empregados e terceiros sobre a importância de um ambiente de trabalho inclusivo, diverso e respeitoso.

#### **4.7.4.2 | Liberdade de Expressão**

A Jaguar incentiva um ambiente onde opiniões possam ser expressas de forma respeitosa e responsável, sempre em conformidade com os princípios éticos, as leis vigentes e o respeito à dignidade de todos.

É importante lembrar: o nosso direito termina onde começa o do outro. Por isso:

- a)** São proibidas manifestações políticas ou ideológicas, individuais ou coletivas, nas dependências físicas ou virtuais da empresa;
- b)** Atos de desrespeito, intimidação ou hostilidade, dentro ou fora do ambiente de trabalho, podem gerar medidas disciplinares.

#### **4.7.4.3 | Assédio e Discriminação**

Primando pela integridade, a Jaguar não admite qualquer forma de assédio, tal como moral ou sexual, ou situações que configuram desrespeito, intimidação ou ameaça no relacionamento entre os trabalhadores e terceiros, independentemente do nível hierárquico envolvido e do local da ocorrência (empresa, home office, e-mails, mensagens de texto, etc.).

- a)** Assédio Moral: ocorre quando há exposição repetida a situações de humilhação ou constrangimento, que desqualificam, inferiorizam ou ameaçam, afetando a dignidade ou a saúde física/psicológica da vítima;
- b)** Assédio Sexual: ocorre quando alguém, em posição de poder ou influência (hierarquia superior), solicita ou pressiona a vítima por favorecimento sexual, sem consentimento, seja de forma verbal, não verbal ou física. Gera constrangimento e possui conotação sexual;
- c)** Importunação Sexual: atos de natureza sexual sem consentimento, independentemente de hierarquia. Gera constrangimento e possui conotação sexual;

- d)** Discriminação: tratamento injusto, desigual ou prejudicial dado a uma pessoa ou grupo de pessoas baseado em características pessoais específicas, como origem racial ou étnica, cor da pele, religião, opinião política, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, deficiências, status econômico, entre outras.

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 assédio, importunação, discriminação, humilhação, preconceito, abuso ou desrespeito e se sentirem constrangidos em discutir o assunto com seu gestor devem comunicá-lo à área de Recursos Humanos ou reportar o caso ao Canal de Denúncias ou à área de Compliance.

#### **4.7.4.4 | Exploração do Trabalho Escravo ou Análogo à Escravidão e do Trabalho Infantil**

A Jaguar reforça seu compromisso com seus trabalhadores e com os terceiros, respeitando as leis e direitos das crianças e adolescentes.

A Empresa não tolera trabalho infantil, escravo, análogo à escravidão ou qualquer forma de tráfico humano. Também não mantém relações comerciais com fornecedores, parceiros ou instituições coniventes com essas práticas.

Trabalho escravo ou análogo está definido no art. 149 do Código Penal Brasileiro e inclui condições degradantes, jornada exaustiva, restrição de locomoção ou servidão por dívida.

#### **4.7.4.5 | Dados Pessoais e Privacidade**

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. Todos os profissionais e terceiros devem:

- a)** Tratar os dados pessoais de forma justa, lícita e transparente;
- b)** Coletar, processar ou compartilhar dados apenas quando necessário para executar atividades legítimas ou cumprir exigências legais;
- c)** Evitar o uso indevido ou o acesso não autorizado a informações pessoais.



## 4.8 | Ativos da Empresa

Os ativos da Jaguar — físicos, digitais, financeiros, de informação e reputacionais — são essenciais para a realização de suas atividades e devem ser utilizados de forma responsável, ética e para fins exclusivamente profissionais. Cabe a todos os profissionais e terceiros da Jaguar zelar por esses bens, prevenindo perdas, danos, uso indevido ou desperdício.

### 4.8.1 | Bens da Empresa

Os bens disponibilizados pela Jaguar (tecnologia da informação e recursos de telecomunicações, máquinas, equipamentos, veículos, ferramentas, materiais, instalações físicas, entre outros) devem ser utilizados apenas para fins de trabalho e de forma responsável. Todos os profissionais e terceiros devem:

- a)** Preservar o bom estado de conservação dos bens, adotando cuidados de uso e manutenção;
- b)** Proteger os ativos contra perda, roubo ou dano;
- c)** Evitar qualquer uso pessoal ou incompatível com os objetivos da empresa;
- d)** Reportar imediatamente situações de uso indevido, furto ou dano à área responsável.

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

#### 4.8.2 | Segurança da Informação

A informação é um dos ativos mais valiosos da Jaguar e seu uso indevido pode causar prejuízos legais, financeiros e reputacionais.

Todos devem agir de forma diligente para garantir a confidencialidade, integridade e disponibilidade das informações a que têm acesso. Isso inclui, mas não se limita a:

- a)** Utilizar informações e dados exclusivamente para fins corporativos;
- b)** Manter senhas pessoais em sigilo e não compartilhá-las;
- c)** Compartilhar informações apenas com pessoas autorizadas e para finalidades legítimas;
- d)** Divulgar informações somente mediante obrigação legal ou autorização formal da Alta Liderança;
- e)** Softwares ou programas não devem ser adquiridos, copiados ou instalados em computadores da empresa sem prévia autorização da área de Tecnologia da Informação (TI);
- f)** 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 qualquer tipo de arquivo que violem as leis de direitos autorais também não são permitidos;
- g)** Cumprir integralmente os procedimentos, políticas e padrões internos de Segurança da Informação.

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, obtidos por associações, licenciamento e aquisição ou confiadas à empresa.

Qualquer vazamento, incidente ou uso inadequado de informação deve ser comunicado imediatamente à área de Segurança da Informação (TI).

#### **4.8.3 | Propriedade Intelectual**

São de propriedade da Jaguar todos os resultados, produtos, desenvolvimentos, documentos, criações, relatórios, apresentações, invenções, melhorias técnicas ou intelectuais produzidos por profissionais e terceiros no exercício de suas atividades, salvo quando houver autorização formal em sentido contrário.

O direito ao uso de marca registrada, logotipos, materiais produzidos pela empresa, patentes ou qualquer outro ativo de propriedade intelectual da Jaguar é exclusivo da empresa e somente pode ocorrer mediante autorização expressa.

Todos os empregados e terceiros devem reportar à área de Segurança da Informação qualquer tipo de vazamento de informação confidencial, seja compartilhada indevidamente ou por qualquer tipo de incidente de Segurança da Informação.

#### **4.8.4 | Informações Confidenciais**

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

divulgadas pela empresa para você, informações desenvolvidas e aprendidas 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 da Jaguar ou de terceiros, somente quando tal divulgação seja exigida por lei ou autorizada pelo CFO ou pelo CEO.

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

#### **4.8.5 | Imagem e Reputação**

A imagem e reputação da empresa também são bens que devem ser cuidados e tratados de maneira séria, responsável e ética.

A forma como os profissionais e terceiros se comunicam e se comportam é capaz de gerar impactos positivos ou negativos para a imagem e reputação da empresa. Portanto, a Jaguar espera que todos os profissionais e terceiros:

- a)** Tenham uma comunicação sempre clara, respeitosa, precisa, responsável e, quando necessária, técnica;
- b)** Sigam as políticas, diretrizes internas e este Código para toda e qualquer divulgação de informações relacionadas à Jaguar;
- c)** Atuem de forma compatível com os valores, missão e visão da Jaguar. Discriminação, assédio e abuso nas redes sociais ou aplicativos de mensagens instantâneas, mesmo que não estejam relacionados à empresa, não serão tolerados;

- d)** Direcionem todos os assuntos relacionados à mídia, pedidos de informação e/ou entrevistas para a área de Comunicação da Jaguar.

## CONDUTA DA GESTÃO

Os líderes da Jaguar têm papel essencial na construção e manutenção de um ambiente ético e respeitoso. Cabe a eles ser exemplo na aplicação dos valores da empresa, promovendo uma cultura de integridade, colaboração e respeito mútuo.

Além de conduzir os processos de forma correta e transparente, os líderes devem incentivar o trabalho em equipe, garantir um ambiente seguro e saudável e apoiar o desenvolvimento de suas equipes, buscando resultados sustentáveis e de alta performance.

É também responsabilidade da liderança assegurar o cumprimento das políticas e diretrizes da Jaguar em sua área de atuação, identificar eventuais desvios de conduta e orientar as equipes para evitar a reincidência.

Quando houver descuido, negligência ou repetição de erros, os líderes devem agir de forma justa, aplicando as medidas corretivas e disciplinares previstas.

Na prática, cada líder deve atuar como guardião da cultura de integridade da Jaguar, incentivando o diálogo aberto, o reporte de preocupações de boa-fé e a construção de um ambiente em que agir de forma correta e honesta seja sempre o caminho natural.



## 4.9 | Relacionamento com Acionistas e Investidores

A Jaguar adota práticas de governança corporativa que visam o bem-estar e o crescimento sustentável da empresa, sempre com foco nos melhores interesses de longo prazo e na valorização de todos os acionistas.

Quando aplicável, a Jaguar deve fornecer às bolsas de valores, acionistas, investidores e demais partes interessadas informações e relatórios completos, claros,

precisos, oportunos e compreensíveis, em conformidade com as exigências legais e regulatórias.

É terminantemente proibida a alteração, fraude, omissão ou manipulação de informações financeiras ou operacionais. Todas as comunicações devem refletir a realidade da empresa, garantindo transparência e fortalecendo a confiança do mercado.



## 4.10 | Relacionamento com Governo e Órgãos Públicos

Todos os empregados e terceiros da Jaguar devem cumprir rigorosamente as leis e regulamentos aplicáveis — nacionais ou estrangeiros — bem como as normas emitidas por autoridades reguladoras e entidades de autorregulação que tenham jurisdição sobre a empresa.

A Jaguar não participa de licitações ou campanhas políticas. No entanto, todo relacionamento com entidades governamentais ou não governamentais, associações comunitárias, associações profissionais ou sindicatos deve ser registrado de forma adequada e arquivado para consultas futuras.

As reuniões com órgãos e/ou servidores públicos devem contar com pelo menos dois representantes de cada parte e ser formalizadas em ata assinada pelos participantes, contendo o teor das discussões.

A documentação que comprova essas interações — como contratos, licitações, prestações de contas, licenças deferidas ou indeferidas e atas — deve ser organizada e mantida de forma segura e acessível.

Em caso de dúvida ou percepção de qualquer irregularidade em interações com autoridades ou entidades públicas, o colaborador ou terceiro deve comunicar imediatamente a área de Compliance ou reportar ao Canal de Denúncias.

### **INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA)**

A Jaguar acredita que a inovação é um dos pilares para a excelência operacio-

nal. A Inteligência Artificial (IA) é uma ferramenta que pode trazer ganhos de eficiência e qualidade em diversas atividades, mas seu uso deve ser realizado com responsabilidade. É obrigatório que sejam observados os padrões éticos, as diretrizes deste Código de Ética e Conduta, as políticas internas da Jaguar e a legislação vigente.

O uso de IA não substitui o julgamento técnico e a responsabilidade individual dos profissionais e terceiros. Cada usuário é pessoalmente responsável por revisar, validar e corrigir os resultados obtidos com o uso de IA, garantindo que sejam adequados, seguros e conformes às normas aplicáveis.

É obrigatório que os usuários de ferramentas de IA sejam devidamente capacitados, entendendo os benefícios, limitações e riscos envolvidos. A negligência no uso ou na conferência dos resultados poderá gerar consequências disciplinares.

## CANAL DE DENÚNCIAS

A Jaguar possui um Canal de Denúncias seguro e confidencial para que colaboradores (próprios e terceiros), fornecedores, comunidade e quaisquer outras partes interessadas possam denunciar situações de irregularidades, incluindo situações de descumprimento deste Código, das políticas e procedimentos internos ou de alguma lei.

O canal não se dedica a reclamações, elogios, dúvidas ou solicitação de informações.

O Canal de Denúncias da Jaguar Mining está disponível 24 horas por dia, 7 dias da semana, para que sejam relatadas situações ou suspeitas de:

- a)** Descumprimento do Código de Ética e Conduta, das políticas e procedimentos internos ou de alguma lei;
- b)** Descumprimento de contrato;
- c)** Discriminação, assédio (moral e sexual) ou conduta inapropriada;
- d)** Conflito de interesses;
- e)** Corrupção (conforme as Leis Anticorrupção nº 12.846/2013, FCPA, UK Bribery Act) ou suborno;

- f)** Fraude;
- g)** Furto ou desvio;
- h)** Uso indevido de bens da empresa.

Todos os relatos são analisados de forma confidencial, garantindo o anonimato e a segurança na apuração.

A denúncia pode ser feita de forma anônima ou identificada, pelas seguintes opções:

- a)** Pelo site da Jaguar, por meio do Menu Sustentabilidade > Canal de Denúncias (<https://jaguarmining.com/>);
- b)** Link direto do Canal da Ética: (<https://jaguarmining.becompliance.com/canal-etica/canal-denuncias>);
- c)** Telefone 0800 591 3457;
- d)** Ou ainda, nos totens disponíveis nas unidades operacionais.



## 4.11 | Antirretaliação

A Jaguar não permitirá a retaliação daquelas pessoas que, de boa-fé:

- a)** Relatarem o que acredita ser uma violação dos valores deste Código, das Políticas da Jaguar ou da lei;
- b)** Levantarem um questionamento ou procurar aconselhamento sobre uma determinada prática, decisão ou conduta;
- c)** Cooperarem na investigação de uma possível violação.

Qualquer pessoa, independentemente da posição, que exerça comportamentos de retaliação estará sujeita à medidas disciplinares.

A Jaguar incentiva todos os empregados que souberem ou suspeitarem que

houve retaliação ou está ocorrendo, a relatar estes eventos pelo Canal de Denúncias.

## **CONSEQUÊNCIAS DO DESCUMPRIMENTO – MEDIDAS DISCIPLINARES**

O descumprimento do Código de Ética e Conduta, das políticas e procedimentos internos ou de leis e regulamentos externos não é aceitável e pode gerar medidas disciplinares.

Todos os empregados, independentemente do cargo ou função, estão sujeitos às mesmas regras. As medidas disciplinares aplicadas têm como objetivo interromper imediatamente atos irregulares ou infrações a este Código. Entre as medidas que podem ser adotadas pela Jaguar estão:

- a)** Advertência verbal;
- b)** Advertência escrita;
- c)** Suspensão;
- d)** Demissão por justa causa;
- e)** Demissão sem justa causa.

As regras detalhadas para aplicação das medidas disciplinares estão disponíveis no Procedimento de Medidas Disciplinares da Jaguar.

Em caso de violação do Código por terceiros, estes estarão sujeitos às sanções previstas no Código de Ética e Conduta aplicável a contratadas, fornecedores ou parceiros da Jaguar.

## **COMUNICADO ÀS AUTORIDADES COMPETENTES**

A Jaguar incentiva que todos os colaboradores reportem internamente quaisquer suspeitas ou denúncias de fraude, improbidade, corrupção ou outras irregularidades por meio dos canais internos disponíveis, como o Canal de Denúncias.

Quando houver indícios de infrações à legislação ou a normativos aplicáveis, que demandem comunicação externa, o acionamento das autoridades competentes será conduzido exclusivamente pela área jurídica, garantindo que a empresa e os colaboradores estejam protegidos e que a comunicação seja feita de forma adequada e estruturada.

A decisão de acionar autoridades externas sempre seguirá critérios de legalidade, proporcionalidade e orientação jurídica, reforçando o compromisso da Jaguar com a ética, a conformidade e a transparência.

## **PAPÉIS E RESPONSABILIDADES**

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

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

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

## **DISPOSIÇÕES FINAIS**

O Código de Ética e Conduta da Jaguar é parte integrante do compromisso da empresa com a ética, a transparência e o respeito às leis e às pessoas. Seu cumprimento é obrigatório para todos os profissionais e terceiros que se relacionam com a Jaguar, independentemente de cargo, função ou local de atuação.

Cada indivíduo é responsável por conhecer, compreender e aplicar as diretrizes aqui estabelecidas no desempenho de suas atividades, bem como buscar orientação junto às áreas e profissionais competentes sempre que tiver dúvidas ou identificar situações que possam representar riscos éticos, legais ou reputacionais para a empresa.

A Jaguar revisará este Código periodicamente, a fim de garantir sua atualização em conformidade com a legislação vigente, boas práticas de mercado e valores corporativos.

# 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., especialmente aqueles que tenham acesso às dependências, informações ou recursos da empresa.

Caso exista qualquer situação que configure ou possa configurar conflito de interesses real ou potencial em relação aos negócios da empresa, o declarante deve informar detalhadamente o fato e encaminhar esta Declaração à área de Compliance, em conformidade com as regras previstas no Código de Ética e Conduta.

Na ausência de qualquer situação a declarar, esta Declaração deve ser assinada e enviada à 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 ou não).

Caso positivo, indicar:

Empresa(s): \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

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 ou não).

Caso positivo, indicar:

Empresa(s): \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Vínculo(s): \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Departamento(s): \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Tipo(s) de relacionamento: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

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

Caso positivo, indicar:

Empresa(s): \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Vínculo(s): \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

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

Data e local: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Nome Completo e CPF

# TERMO DE RECEBIMENTO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Declaro que recebi o Código de Ética e Conduta da Jaguar Mining Inc. e estou ciente de todo o seu conteúdo. Comprometo-me a cumpri-lo integralmente e a contribuir para que suas diretrizes sejam respeitadas por todos que se relacionam com a empresa.

Declaro também que tomei conhecimento do Canal de Denúncias e das formas disponíveis para relatar eventuais irregularidades de forma segura e confidencial.

Estou ciente de que o descumprimento das regras deste Código poderá resultar em medidas disciplinares, inclusive a rescisão do meu contrato de trabalho com a Mineração Serras do Oeste Eireli (MSOL) e/ou Jaguar Mining Inc., sem prejuízo das demais sanções legais aplicáveis.

Nome Completo: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

Local e Data: \_\_\_\_\_



JAGUAR  
MINING INC.