

# POLÍTICA INTERNA



**Código de Ética e Conduta  
Maio 2018**

| Lista de Distribuição |   |
|-----------------------|---|
| Preparado por         | Auditoria Interna                             |
| Para                  | Trabalhadores da Jaguar E Partes Relacionadas |



## Mensagem do Presidente

*“O debate sobre questões de integridade e ética é cada vez mais importante dentro do ambiente de negócios. Na Jaguar, prezamos pela transparência em nossas atividades e tomada de decisões, fortalecendo atributos essenciais à nossa consolidação, como os stakeholders da confiança e a credibilidade do mercado. O Código de Ética e Conduta é a ferramenta que dissemina nosso compromisso com a empresa por meio de padrões que orientam as ações dos funcionários de acordo com nossas diretrizes internas. Por isso, é muito importante disseminar as informações nele contidas, de forma clara e objetiva, para que possamos promover um clima organizacional saudável, com colaboradores motivados e satisfeitos. Nosso Código se esforça para criar e fornecer um ambiente no qual todos se sintam à vontade para adotar práticas e decisões baseadas na ética em primeiro lugar”.*

Rodney Lamond  
CEO – Jaguar Mining Inc.



## Sumário

|  |    |
|--|----|
| Histórico de Aprovação e Revisão                 | 4  |
| 1. INTRODUÇÃO                                    | 5  |
| 2. OBJETIVO                                      | 5  |
| 3. APLICABILIDADE/ESCOPO                         | 5  |
| 4. MISSÃO, VISÃO E VALORES                       | 5  |
| 5. DEFINIÇÕES                                    | 6  |
| 6. REQUISITOS DA POLÍTICA                        | 7  |
| 6.1 Padrões de Conduta                           | 7  |
| 6.1.1 Conflito de Interesses                     | 7  |
| 6.1.2 Contratação                                | 7  |
| 6.1.3 Álcool, Drogas Ilícitas e Porte de Armas   | 8  |
| 6.1.4 Exploração do trabalho adulto ou infantil  | 8  |
| 6.1.5 Comércio de produtos                       | 8  |
| 6.1.6 Jogos de Azar                              | 8  |
| 6.1.7 Atividades e Manifestações Políticas       | 8  |
| 6.1.8 Assédio                                    | 8  |
| 6.1.9 Discriminação                              | 9  |
| 6.1.10 Presentes                                 | 9  |
| 6.1.11 Informações privilegiadas                 | 10 |
| 6.1.12 Bens e ativos da empresa                  | 10 |
| 6.1.13 Propriedade intelectual                   | 10 |
| 6.1.14 Uso de sistemas eletrônicos de informação | 10 |
| 6.1.15 Fraude e roubo                            | 11 |
| 6.1.16 Fornecedores                              | 11 |
| 6.1.17 Política Anticorrupção                    | 12 |
| 6.1.18 Meio Ambiente e Sociedade / Comunidade    | 12 |
| 6.1.19 Doações                                   | 13 |
| 6.1.20 Governo                                   | 13 |
| 6.1.21 Acionistas                                | 13 |
| 7. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS                     | 14 |
| 8. CONDUTA DA GESTÃO                             | 14 |
| 9. POLÍTICA ANTI-RETALIAÇÃO                      | 14 |
| 10. PENALIDADES                                  | 15 |
| 11. CONFORMIDADE E COMUNICAÇÃO                   | 15 |
| 12. COMUNICAÇÃO ÀS AUTORIDADES COMPETENTES       | 16 |
| 13. FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES                  | 16 |
| 14. EXCEÇÕES                                     | 16 |
| 15. MANUTENÇÃO E REVISÃO                         | 16 |



## Histórico de Aprovação e Revisão

| Aprovado por |  |            |
|--------------|--|------------|
| Versão       | Nome / Cargo                                   | Data       |
| 3.1          | Ted Reeser / Chairman of Audit Committee       | 08-05-2018 |
| 3.1          | Rodney Lamond / Chief Executive Officer        | 08-05-2018 |
| 3.0          | Ted Reeser / Chairman of Audit Committee       | 08-08-2017 |
| 3.0          | Rodney Lamond / Chief Executive Officer        | 22-07-2017 |
| 2.2          | Ted Reeser / Presidente do Comitê de Auditoria | 01-09-2016 |
| 2.2          | Rodney Lamond / Diretor Presidente             | 30-08-2016 |
| 2.1          | Ted Reeser / Presidente do Comitê de Auditoria | 10-08-2015 |
| 2.1          | George Bee / Diretor Presidente                | 21-07-2015 |
| 2.0          | Ted Reeser / Presidente do Comitê de Auditoria | 03-10-2014 |
| 2.0          | George Bee / Diretor Presidente                | 30-09-2014 |
| 1.1          | Comitê de Auditoria                            | 30-12-2011 |
| 1.0          | Conselho de Administração                      | 07-11-2006 |
| 1.0          | Daniel Titcomb / Diretor Financeiro            | 06-11-2006 |



## 1. INTRODUÇÃO

A Jaguar é uma Empresa que busca cada vez mais a ética e transparência na condução de seus negócios. Essa conduta contribui fortemente para a credibilidade do Grupo na sociedade e mercado nacional e internacional.

Em 2006, o Conselho de Administração da Jaguar aprovou a primeira versão do nosso Código de Ética e Conduta, que é uma expressão do compromisso corporativo para manter os mais altos padrões éticos de desempenho, definindo a empresa que queremos ser, os valores que regem e orientam a conduta ética que esperada de seus membros.

Desde então, o Código vem sendo atualizado periodicamente, para acompanhar as mudanças e o desenvolvimento do nosso ambiente corporativo, dos nossos colaboradores e da sociedade como um todo.

Todas as diretrizes contidas no Código devem ser rigorosamente observadas, servindo este documento como referência para orientar nossa conduta, ações e decisões, para que a credibilidade das nossas empresas seja sempre preservada.

## 2. OBJETIVO

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

A política também promove e estabelece diretrizes para:

- Conduta ética e honesta, incluindo o tratamento adequado dos conflitos de interesses entre relações pessoais e profissionais reais ou aparentes;
- Divulgação completa, justa, precisa, oportuna e compreensível de relatórios e documentos que a Jaguar submete a qualquer bolsa de valores na qual as ações da Jaguar estão listadas e em outras comunicações públicas feitas pela Jaguar;
- O cumprimento das leis, regras e regulamentos governamentais aplicáveis;
- A comunicação interna imediata de violações do Código para as pessoas apropriadas dentro de Jaguar; e
- Responsabilidade pela adesão ao Código.

## 3. APLICABILIDADE/ESCOPO

Esta política se aplica a todos os conselheiros, diretores, funcionários, fornecedores, consultores, trabalhadores temporários e outros trabalhadores, incluindo o pessoal afiliado com partes relacionadas. Estes, chamados de "Trabalhadores da Jaguar".

## 4. MISSÃO, VISÃO E VALORES

### 4.1 Missão

Criar e cultivar valores sustentáveis para nossos *stakeholders* através 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.

### 4.2 Visão

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

#### 4.3 Valores

- ✓ **Dano zero:** Dano zero para os nossos empregados, ao meio ambiente e às comunidades é o nosso objetivo.
- ✓ **Dignidade e Respeito:** Igualdade de tratamento e oportunidades para todos os empregados, com processos transparentes, fundamentais em dignidade e respeito, e valorizando a 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.

#### 5. DEFINIÇÕES

- **Auditoria Interna:** “A auditoria interna é uma atividade independente e objetiva de avaliação (*assurance*) e de consultoria, desenhada para adicionar valor e melhorar as operações de uma organização. Ela auxilia uma organização a realizar seus objetivos a partir da aplicação de uma abordagem sistemática e disciplinada para avaliar e melhorar a eficácia dos processos de gerenciamento de riscos, controle e governança.” (*IPPF – Estrutura Internacional de Práticas Profissionais*)
- **Compliance (Conformidade):** é a atividade que rege o conjunto de disciplinas e diretrizes para fazer cumprir toda e qualquer legislação a que a Empresa responde, assim como as políticas, normativos e procedimentos internos da empresa. A atividade de Compliance visa, ainda, evitar, detectar e tratar qualquer desvio ou inconformidade que possa ocorrer.
- **Conselho de Administração:** refere-se aos diretores da Jaguar. É um corpo de membros eleitos ou designados, que conjuntamente supervisiona as atividades de uma organização.
- **Corrupção:** Ação direta ou indireta, que consiste na autorização, oferecimento, promessa, solicitação aceitação, entrega ou recebimento de vantagem indevida, de natureza econômica ou não, envolvendo agentes públicos ou não com o objetivo que se pratique ou deixe de praticar determinado ato. Mesmo que o ato não se consume, o fato de ser tentado, já configura em corrupção.
- **Ética:** é um conjunto de valores morais e princípios que norteiam a conduta humana na sociedade. .
- **Trabalhadores da Jaguar:** refere-se a todos os conselheiros, diretores, funcionários, fornecedores, consultores, trabalhadores temporários e outros trabalhadores, incluindo o pessoal afiliado a partes relacionadas.
- **Propina:** é o pagamento, presente ou favor oferecido ou dado em troca de alterar um julgamento ou influenciar conduta de pessoas em certas posições privilegiadas e/ou de confiança.
- **Suborno:** é a materialização da corrupção através do pagamento de propina. Visa influenciar um agente público ou privado no desempenho de suas funções, utilizando-se de oferta de vantagem indevida, em bens, dinheiro, ou qualquer outra coisa de valor, em troca de ato ilegal, desonesto ou fraudulento.

## 6. REQUISITOS DA POLÍTICA

Todos os “Trabalhadores da Jaguar” devem, no melhor de seu conhecimento e capacidade, respeitar, cumprir e defender os princípios estabelecidos neste Código que rege a sua conduta profissional e ética no cumprimento das suas responsabilidades.

O Código incorpora princípios aos quais todos os “Trabalhadores da Jaguar” devem aderir e defender.

É obrigação de cada “Trabalhador da Jaguar”, aderir a este código no desempenho de seu trabalho. 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 recomendados:

- 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?
- O curso de conduta pretendido aparenta impropriedade?
- Se você, no momento, não souber responder a essas perguntas com certeza, por favor, consulte o seu supervisor ou como descrito na seção intitulada “Cumprimento e Comunicação”.

### 6.1 Padrões de Conduta

Os princípios incorporados no Código devem ser seguidos por todos os “Trabalhadores da Jaguar”.

#### 6.1.1 Conflito de Interesses

Conflitos de interesses podem surgir quando o interesse pessoal ou financeiro de um indivíduo interfere nos interesses da empresa, influenciando as ações dos “Trabalhadores da Jaguar” ou prepostos no exercício das suas funções e deveres.

Os “Trabalhadores da Jaguar” estão proibidos de estabelecer relações empresariais ou de negócios, pessoalmente ou através de familiares (cônjuge, parente de primeiro ou segundo grau), com parceiros comerciais, prestadores de serviços, fornecedores e concorrentes da Jaguar. Todos devem agir com honestidade, integridade e nos melhores interesses da Jaguar, evitando conflitos reais ou aparentes entre interesses pessoais e privados e os interesses da Jaguar, inclusive abstendo-se de receber benefícios pessoais impróprios como resultado da realização de uma determinada posição na Jaguar, agindo de boa-fé, de forma responsável com o devido cuidado e diligência e sem deturpação ou omissão de fatos relevantes e devem se esforçar para manter o julgamento imparcial no desempenho e cumprimento de seus deveres e responsabilidades.

#### 6.1.2 Contratação

A contratação de parentes é permitida se:

- Os parentes não forem subordinados ao mesmo gerente imediato;
- Parentes ocupam posições onde não há relação de subordinação entre eles;
- Parentes de funcionários devem ser aprovados em todas as etapas do processo de seleção;
- A participação de um parente em um processo de seleção seja submetido à análise e aprovação de Recursos Humanos.
- Os funcionários e diretores devem notificar formalmente o Departamento de Recursos Humanos a existência de parentesco na organização, fornecedores e clientes.



### **6.1.3 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. 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, (que prestam serviço através da contratação de empresa especializada em vigilância armada), no exercício de atividades que garantem a segurança da Jaguar e seus colaboradores.

Os “Trabalhadores da Jaguar” 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 punições disciplinares cabíveis.

### **6.1.4 Exploração do trabalho adulto ou infantil**

A Jaguar não admite qualquer forma de exploração do trabalho adulto ou infantil, bem como manter relações com fornecedores, entidade ou instituições que sejam coniventes com essa prática. Entende-se por exploração do trabalho adulto, o trabalho escravo, previsto do artigo 149, do Código Penal Brasileiro: *Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003).*

### **6.1.5 Comércio de produtos**

É vedada aos “Trabalhadores 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.

### **6.1.6 Jogos de Azar**

Não é permitida a prática de jogos de azar com envolvimento de valores, incluindo jogos de computador e de Internet, nas instalações da Jaguar.

### **6.1.7 Atividades e Manifestações Políticas**

Os “Trabalhadores da Jaguar” não estão autorizados a realizar qualquer contribuição em valor, bens ou serviços para campanhas e causas políticas em nome da Empresa.

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

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

### **6.1.8 Assédio**

O assédio moral e sexual no local de trabalho se caracterizam pela exposição dos trabalhadores a repetitivas e prolongadas situações humilhantes e constrangedoras, relacionadas com o exercício de suas funções, durante a jornada de trabalho.





- ✓ O **assédio moral** ocorre quando alguém é exposto a situações de humilhação durante a jornada de trabalho.
- ✓ O **assédio sexual** procura vantagem ou favorecimento sexual.

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.

A Jaguar não admite assédios, tais como sexual, econômico, moral ou de qualquer outra natureza, ou situações que configuram desrespeito, intimidação ou ameaça no relacionamento entre os “Trabalhadores da Jaguar”, independentemente do seu nível hierárquico. 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 funcionários 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 ao Departamento de Recursos Humanos, usando os canais disponíveis.

#### **6.1.9 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 funcionários:

- (I) Respeito à diversidade;
- (ii) Promover o direito à liberdade através do intercâmbio de pensamentos, ideias e opiniões, sem prejuízo ou discriminação;
- (iii) Condenar atitudes agressivas ou embaraçosas;
- (iv) Abster-se de comportamentos discriminatórios e outros atos que prejudicam a dignidade das pessoas em relação à raça, origem, gênero, estética pessoal, limitações físicas, nacionalidade, sexo, idade, estado civil, orientação sexual, status social, religião ou outras características individuais utilizadas para marginalizar uma pessoa ou grupo de pessoas.

#### **6.1.10 Presentes**

Presentes são definidos como itens que têm valor de mercado para você ou para a pessoa a quem o item é oferecido. Produtos promocionais que têm pouco ou nenhum valor de mercado, contendo o logotipo da empresa serão considerados como brindes, e não como presentes. Tais itens incluem material promocional para uso no escritório, tais como canetas, lápis, mousepads, agendas, calendários e cadernos. Observe que, se qualquer um desses itens, embora promocional, contendo o logotipo da empresa, tiver valor de mercado será considerado como presente.

Como regra padrão, não se deve solicitar ou aceitar, para uso pessoal ou outro benefício, negócios ou oportunidades similares que entrem em conflito com os interesses da Jaguar (via concorrência direta ou indireta, ou de outro modo), mesmo que em benefício da Jaguar. Os “Trabalhadores da Jaguar” ou seus familiares não devem aceitar subornos, comissões ou outros tipos de pagamentos de qualquer organização ou indivíduo que procura fazer negócios, está fazendo negócios, ou compete com a Jaguar. Se você receber um presente, você deve informar a Auditoria Interna.



#### **6.1.11 Informações privilegiadas**

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 durante o curso, 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, pessoal e informação de contratação (incluindo informações sobre o desempenho de outros executivos); expertise, mapas internos, fotos e etc.

Todos os “Trabalhadores da Jaguar” devem respeitar a confidencialidade das informações adquiridas ou obtidas no decurso da execução de suas responsabilidades, nunca usá-los 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 do Presidente do Comitê de Auditoria.

Todos os assuntos relacionados a media, pedidos de informação e / ou entrevistas devem ser direcionados para o Departamento de Relações com Investidores ou o Departamento de Comunicação da Jaguar, conforme definido na Política de Divulgação Corporativa da Jaguar.

#### **6.1.12 Bens e ativos da empresa**

É proibido o uso de recursos da Jaguar para fins particulares, a menos que seja especificamente autorizado no contrato de trabalho. Os recursos da Jaguar são considerados da seguinte forma: tecnologia da informação e recursos de telecomunicações, espaço e material de escritório, veículos, material em sites, equipamentos da empresa, etc.

Os ativos corporativos devem ser usados de forma responsável. Espera-se que todos os colaboradores da Jaguar abstenham-se de usar os bens da empresa por motivos pessoais e protejam esses bens de perda, roubo, uso indevido e desperdício.

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

#### **6.1.13 Propriedade intelectual**

O resultado do trabalho durante o horário de trabalho ou durante o contrato de trabalho, a menos que aprovado antecipadamente, de cada funcionário, incluindo aqueles relacionados às melhorias intelectuais e técnicas, invenções e dispositivos similares, são propriedades da Jaguar. 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 deste contrato e por lei ou outro contrato, exceto conforme previsto em acordos internacionais, leis e contrato com Jaguar e aprovação avançada.

#### **6.1.14 Uso de sistemas eletrônicos de informação**

A senha para acessar o sistema é de uso pessoal exclusivo, não podendo ser concedida a terceiros, mesmo que um colega de trabalho permita.



Softwares ou programas não devem ser copiados ou instalados em computadores da empresa sem prévia autorização do Departamento de Tecnologia da Informação.

Sistemas eletrônicos e recursos de informática estão disponíveis aos “Trabalhadores 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 à políticas e interesses da Jaguar. Jogos e e-mails de correntes 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, aquisição, licenciamento e aquisição ou confiadas à Companhia.

#### **6.1.15 Fraude e roubo**

Fraude é considerada como a representação falsa ou fraudulenta, por qualquer meio ou dispositivo com o objetivo de obter vantagens indevidas, dinheiro ou outros bens. O termo pode incluir atos de falsidade ideológica, ocultação ou uso de informações falsas ou forjadas ou documentos falsos.

Roubo significa a subtração de bens ou qualquer ato destrutivo contra o patrimônio da Jaguar.

Em caso de suspeita de fraude, roubo e / ou atos contra o patrimônio da Jaguar, uma investigação preliminar será realizada para apurar os fatos. O relatório será apresentado e avaliado pelo Comitê de Auditoria, que decidirá sobre as medidas adequadas. O Comitê de Auditoria da Jaguar pode decidir reportar (caso não seja obrigatório, de acordo com as leis locais) ou não a fraude, roubo ou qualquer outra ilegalidade cometida contra o patrimônio da Jaguar às autoridades competentes, de acordo com a natureza dos atos investigados e provas recolhidas.

Em caso de roubo, fraude ou outras ações contra o patrimônio da Jaguar, o funcionário envolvido estará sujeito à rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Os “Trabalhadores da Jaguar” não devem influenciar, coagir, manipular ou enganar qualquer auditor envolvido na realização de uma auditoria por qualquer motivo.

#### **6.1.16 Fornecedores**

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.

A seleção e contratação de fornecedores são de competência exclusiva do Departamento de Compras 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 "Trabalhadores 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.

Ao Departamento de Suprimentos cabe a responsabilidade quanto à divulgação deste Código a todos os fornecedores da Jaguar.



### **6.1.17 Política Anticorrupção**

Um ato de corrupção não se limita ao pagamento de subornos ou dinheiro. Oferecer "algo de valor" a um funcionário público pode ser considerado um ato de corrupção. Em termos gerais, "algo de valor" significa algo que tem valor para a pessoa a quem a vantagem é oferecida ou dada, incluindo:

- Presentes;
- Favores;
- Pagamentos;
- Ofertas de emprego;
- Viagens e entretenimento, entre outros.

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.

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.

A Jaguar proíbe tais pagamentos, a menos que haja autorização prévia por escrito da empresa. Todas as pessoas sujeitas a este Código, incluindo consultores e outros representantes, devem informar e consultar o Departamento Jurídico e o Comitê de Auditoria para verificar se tal pagamento será autorizado, mesmo que pareça ser um pagamento normal ou sem grandes consequências para a empresa.

No Brasil, "pagamentos de facilitação" são geralmente ilegais e podem constituir um crime. Da mesma forma, se um país não proíbe tais pagamentos a funcionários públicos estrangeiros, tais pagamentos a um funcionário público são geralmente ilegais e podem constituir um crime punível com prisão e multa. Todas as pessoas sujeitas a este Código devem tomar todas as medidas necessárias e possíveis para impedir a violação desta política e buscar orientação adequada quando necessário.

A Jaguar não aceita qualquer forma de retaliação contra as pessoas que, de boa-fé reportam uma potencial violação relacionada com a Lei 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 Política Anticorrupção.

### **6.1.18 Meio Ambiente e Sociedade / Comunidade**

Em comunidades onde atua, a Jaguar procura apoiar esportes, atividades educacionais e culturais relacionadas com o ambiente como uma contribuição para o desenvolvimento dessas comunidades.

Proteção da saúde, segurança e prevenção da poluição ambiental são os objetivos essenciais da Jaguar, conforme definido na política de Saúde e Segurança da Jaguar.



Todos os “Trabalhadores da Jaguar” devem conduzir suas atividades e atribuições em conformidade com as leis aplicáveis e com os padrões da indústria relativas à saúde e segurança no trabalho e prevenção de impactos ambientais.

Os “Trabalhadores da Jaguar” devem ajudar a empresa na implementação ou manutenção, conforme o caso, de um ambiente de qualidade, seguro e com práticas de gestão da saúde ocupacional, além de conduzir os negócios da Jaguar em conformidade com os padrões de mercado reconhecidas.

#### **6.1.19 Doações**

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 Doações e Patrocínios da empresa. As doações e patrocínios feitos para instituições de caridade 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.

Toda a documentação suporte de doações deve estar devidamente arquivada e disponível para possíveis auditorias.

#### **6.1.20 Governo**

Espera-se que todos os “trabalhadores da Jaguar” cumpram com as leis e regulamentos aplicáveis dos governos nacionais e estrangeiros e agências governamentais com jurisdição sobre a Jaguar e o s regulamentos aplicáveis de autoridades privadas ou auto reguladoras com jurisdição sobre a Jaguar.

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 documentada e estar disponível para análises de auditoria.

Adicionalmente, toda e qualquer reunião com órgãos e/ ou servidores públicos e governamentais deve 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, atas e quando necessário, documentos adicionais.

#### **6.1.21 Acionistas**

É esperado que o Departamento de Relação com Investidores, quando for o caso, forneça às bolsas de valores, acionistas, investidores e outros segmentos relevantes, informações e relatórios completos, justos, precisos, oportunos e compreensíveis.



## **7. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS**

Espera-se que todos os “trabalhadores da Jaguar” cumpram com as políticas e procedimentos aplicáveis à sua posição na Jaguar, como, mas não limitados, a Política de Denúncias, e, no que couber, as demais políticas e procedimentos da Jaguar.

Além de cumprir com as leis do Canadá e do Brasil, você também deve estar de acordo com as leis dos países em que operamos. Embora a Jaguar conduza seus negócios, principalmente no Brasil e no Canadá, a Jaguar adquire produtos em uma variedade de países. 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.

## **8. CONDUTA DA GESTÃO**

Os gerentes devem garantir um excelente ambiente de trabalho, processos e valores, estimulando o trabalho em equipe. Eles são responsáveis por manter a conformidade com as Políticas estabelecidas pela Jaguar, para sua área específica, fornecendo apoio no desenvolvimento da equipe. Eles também são responsáveis por preservar a existência de um bom ambiente de trabalho, promovendo o desenvolvimento do trabalho e pelo seu mais alto nível de desempenho.

Qualquer erro cometido pelos funcionários 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.

A Jaguar espera que todos os funcionários sejam ouvidos e novas ideias sejam consideradas e até estimuladas. Diferentes opiniões, perguntas e argumentos que representam uma forma de aprendizagem e melhoria de processos e também devem ser bem-vindos.

## **9. POLÍTICA ANTI-RETALIAÇÃO**

Um empregado não pode ser retaliado devido às preocupações reportadas. 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.
- Cooperar em a investigação de uma possível violação

A retaliação contra um empregado, que em boa-fé, relatar um problema é em si mesma uma violação do nosso Código. Qualquer pessoa, independentemente da posição, que exerça comportamentos de retaliação estará sujeita à ação disciplinar. Desde que os relatos sejam feitos de boa-fé, nenhuma ação será tomada contra um funcionário que informe uma preocupação que eventualmente se revele imprecisa. A Jaguar espera que todos os funcionários apoiem este Código e se você souber ou suspeitar que houve retaliação ou está ocorrendo, você deve denunciá-la.





## 10. PENALIDADES

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

Recorrências estão sujeitas à medidas disciplinares. Possíveis medidas de disciplina, incluindo:

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

Nenhum gestor poderá aplicar medidas disciplinares sem o conhecimento prévio de aprovação dos departamentos de Recursos Humanos e Jurídica da Empresa. Caso ocorram situações em que a medida disciplinar deva ser aplicada a algum gerente, é imprescindível o envolvimento e aprovação da Direção imediata (VP) e Presidência (CEO).

## 11. CONFORMIDADE E COMUNICAÇÃO

Se você suspeitar de não cumprimento, ou tem uma pergunta sobre a atitude correta em uma situação em particular, fale com seu supervisor ou gerente.

Por favor, não se sinta desconfortável em discutir suas preocupações com o seu supervisor ou com os gerentes da Jaguar. 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 Conduta.

O completo passo-a-passo do atendimento e acompanhamento ao Canal de Denúncias encontra-se no ANEXO I – Canal de Denúncias – Registro, Atendimento e Acompanhamento.

A empresa espera que os "Trabalhadores da Jaguar " tomem todas as medidas razoáveis para impedir a violação do Código, para identificar e levantar possíveis problemas antes que eles levem a problemas e busquem orientação adicional quando necessário. Quaisquer violações ao Código podem resultar em medidas disciplinares, inclusive demissão, se aplicável.

A Jaguar vai lidar com todas as questões de forma discreta e fará todos os esforços para manter, dentro dos limites permitidos por lei, a confidencialidade de quem solicitar tal tratamento ao pedir orientação ou relatar comportamentos questionáveis ou outros assuntos de interesse nos termos do Código. Se um indivíduo preferir fazer uma consulta ou relatório confidencial, ele ou ela deve fornecer informações suficientes sobre o incidente ou situação para permitir a Jaguar investigar corretamente. Se um indivíduo levanta uma questão ou preocupação e ele ou ela não acredita que tal problema ou preocupação foi abordada, tal indivíduo deve direcioná-la a outro dos contatos listados acima.

Nenhuma medida de coação ou ameaça pode ser tomada contra qualquer "Trabalhador da Jaguar" por fazer perguntas, expressar preocupações ou fazer reclamações ou sugestões, em conformidade com os procedimentos descritos neste Código, a menos que o indivíduo esteja intencionalmente negligenciando a verdade.

O Conselho determinará ou designará pessoas adequadas (incluindo, se assim for determinado pelo Conselho de Administração ou pelo Presidente do Comitê de Auditoria) que serão capacitados para determinar as ações apropriadas a serem tomadas em caso de violação do



Código por qualquer "Trabalhador da Jaguar". Ao determinar quais ações são apropriadas em um caso particular ações, o Conselho de Administração (ou seu representante) deve agir de forma coerente e levar em conta informações relevantes, incluindo a natureza e a gravidade da infração, se a violação ocorreu uma única vez ou se foram uma série de ocorrências repetidas, se a violação aparenta ser intencional ou inadvertida, se o indivíduo em questão tinha sido avisado antes da violação quanto ao curso de ação, e se os "trabalhador da Jaguar" em questão já cometeu outras violações no passado.

A renúncia a este Código de Conduta e Ética só pode ser feita pela Diretoria da Jaguar. Qualquer renúncia ao código em um aspecto relevante para qualquer diretor ou executivo da Jaguar deve ser divulgada em um relatório de alteração material conforme seja exigido pela legislação em vigor.

Se o Conselho de Administração, o Comitê de Auditoria ou do Presidente do Comitê de Auditoria entende que as normas para o cumprimento do Código não são objetivas, ou que o processo para determinar as violações não é justo ou que o código não é propício para pedir e aplicação consistente, ou que a proteção das pessoas que relatam comportamento questionável nos termos do Código é inadequado (nos termos do Código ou em outras políticas da Jaguar), o Conselho, o Comitê de Auditoria ou o Presidente do Comitê de Auditoria, deve recomendar ao Conselho de Administração a aprovação das alterações apropriadas ao Código ou a outras políticas da Jaguar.

É intenção da Jaguar que este Código seja consistente com a Política Nacional 58-201, em conformidade com as diretrizes estabelecidas na Seção 3.8 desta política nacional.

## **12. COMUNICAÇÃO 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 pelo Departamento Jurídico da Empresa.

## **13. FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES**

O Diretor Presidente é o responsável por esta política. 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 "Trabalhadores da Jaguar" devem relatar qualquer conduta não autorizada ou suspeita para a Gestão, Auditoria Interna ou através do Canal de Denúncias.

## **14. EXCEÇÕES**

Não há exceções esperadas a este código. Portanto, qualquer exceção deve ser aprovada pelo Presidente, após consulta ao Presidente do Comitê de Auditoria ou do Conselho de Administração.

## **15. MANUTENÇÃO E REVISÃO**

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



**ANEXO I – Canal de Denúncias – Registro, Atendimento e Acompanhamento.**

