

Anexo II – Manual do Código de Conduta MRN

Sumário

1. Mensagem do Presidente	3
2. Introdução	4
3. Valores, Missão, Visão	4
4. Declaração Geral	5
5. Conduta Esperada dos Empregados e Terceiros da MRN	5
6. Conduta Ética e Gerenciamento Anticorrupção	6
6.1 Ações de Boa Fé	6
6.2 Conflito de Interesses	7
6.3 Confidencialidade	8
6.4 Recebimento de Brindes, Presentes ou Hospitalidades	8
6.5 Informações Privilegiadas	9
6.6 Privacidade dos Dados e Segurança da Informação	9
6.7 Relacionamento com o Poder Público	10
6.8 Cumprimento das Leis Anticorrupção	10
6.9 Responsabilidade Gerencial de Capacitação dos Empregados e Terceiros	10
6.10 Gerenciamento de Contratadas e Demais Parceiros da MRN	11
6.11 Pagamento a Autoridades Governamentais	11
6.12 Responsabilidade Sócio-Ambiental	12
6.13 Operações Financeiras e Contábeis	12
6.14 Consequências de Violação	12
7. Conduta no Relacionamento Interpessoal	13
7.1 Agressões	13
7.2 Discriminação.....	13
7.3 Uso de Drogas e Armas de Fogo ou Brancas	13
7.4 Contratação de Funcionários Públicos	14
7.5 Uso de Bens e Serviços	14
7.6 Uso de Propriedade da Companhia	14
7.7 Relacionamento com Clientes	15
7.8 Relacionamento com Concorrentes	15
7.9 Relacionamentos Familiares e Afetivos	15
7.10 Manifestações Político-Partidárias	16
7.11 Relacionamento com a Imprensa e Redes Sociais	16
8. Compromisso de Reportar	16
9. Canal de Ouvidoria	17
10. Aprovação e Monitoramento	17
11. Glossário	17

1. MENSAGEM DO PRESIDENTE

Na Mineração Rio do Norte – MRN temos o compromisso de conduzir os nossos negócios com ética, integridade e transparência, sempre em conformidade com todas as leis aplicáveis. Pautados também nesses princípios, nos empenhamos em produzir bauxita e fornecer o minério com pleno atendimento às especificações de qualidade, assegurando a satisfação dos clientes e o retorno adequado do investimento de nossos acionistas, mantendo ainda uma relação de profundo respeito às pessoas e à natureza.

O Código estabelece que devemos sempre agir com integridade, assumir a responsabilidade pelos resultados e fazer a coisa certa, mesmo quando fazer a coisa certa for difícil. Pessoalmente acredito que ética e integridade são as bases da nossa empresa, bem como os elementos essenciais para o crescimento e sucesso no futuro. Cada um de nós deve se comprometer em construir uma cultura de confiança onde possamos nos manifestar caso tenhamos dúvidas ou preocupações, sem medo de sofrer retaliação.

Assim, convido a todos a dedicarem alguns minutos à leitura da atualização do nosso Código de Conduta ("Código"), com o objetivo de que ele seja o norteador para suas ações no seu trabalho diário.

Obrigado

Atenciosamente

Guido Germani
Diretor Presidente, MRN

2. INTRODUÇÃO

O **Código de Conduta** é o principal instrumento de práticas e condutas esperadas pela **Mineração Rio do Norte (MRN)** e tem por objetivo orientar o relacionamento MRN com seus públicos interno e externo. Os Empregados da MRN, seus representantes, fornecedores, clientes, acionistas, parceiros e terceiros devem atuar em conformidade com as diretrizes estabelecidas no Código, nos demais regulamentos e normas internas aplicáveis a MRN, bem como na legislação vigente nos locais onde a MRN mantém suas atividades.

Os membros do Conselho de Administração, os Comitês, diretores e gerentes são os principais patrocinadores do Código e possuem a missão de aplicá-lo em suas rotinas e promover a disseminação de seus princípios e regras a toda MRN, para que todos possam seguir o exemplo e aplicar as diretrizes no dia a dia.

A MRN reconhece que a conduta e a eficácia de uma organização dependem da qualidade dos relacionamentos e da ética das pessoas que a compõem. A capacidade da Empresa de seguir suas diretrizes e atingir suas metas requer empregados capazes, alinhados aos valores da organização e atentos também aos interesses de outros indivíduos e grupos com os quais eles se relacionam, dentro e fora da organização.

O Código de Conduta é um guia de princípios e práticas, que devem ser a base para as nossas interações e decisões diárias. Sempre que se deparar com alguma situação, pergunte a si mesmo:

- Essa atitude está de acordo com nosso Código, nossas políticas, nossos Valores e as leis vigentes?
- Tenho certeza de que não preciso consultar outras pessoas ou áreas da empresa?
- Se essa minha atitude fosse publicada em um jornal ou em um site, traria danos à reputação da MRN ou à minha reputação?
- Eu me sentiria constrangido se minha família e meus amigos soubessem da minha atitude?

Se após essa análise ainda ficar em dúvida, consulte as políticas da MRN sobre o tema, peça orientação ao seu gestor, ou à área de Compliance, ou Canal de Ouvidoria. Caso seja prestador de serviço, fale com o representante da sua empresa e, se não obtiver uma solução adequada, busque ajuda do gestor do seu contrato na MRN, ou da área de Compliance, ou do Canal de Ouvidoria.

3. VALORES, MISSÃO, VISÃO

Somos a maior produtora brasileira de bauxita, matéria-prima do alumínio. Uma empresa constituída por uma associação de empresas nacionais e estrangeiras

que desde 1979 opera em plena Amazônia, no oeste do estado do Pará. Nosso negócio é extrair, beneficiar e comercializar bauxita.

Valores: Temos como valores a **segurança**, a **saúde**, o **meio ambiente** e a **sustentabilidade**. Nosso compromisso é gerar desenvolvimento econômico com respeito ao homem e à natureza.

Missão: Produzir bauxita e fornecer o minério com pleno atendimento às especificações de qualidade, assegurando a satisfação dos clientes e o retorno adequado do investimento de nossos acionistas, mantendo uma relação de profundo respeito ao homem e à natureza.

Visão: Ser uma empresa economicamente saudável, alcançando níveis de desempenho compatíveis com as melhores operações do mundo, respaldada nos princípios de responsabilidade pública e social.

4. DECLARAÇÃO GERAL

A MRN tem o dever de exigir e zelar para que seus Diretores, Empregados, Representantes, Fornecedores, Acionistas, Parceiros e Terceiros:

- Se abstenham de oferecer ou receber pagamentos, favores, outros estímulos ou vantagens de natureza imprópria, indevida ou ilegal, em benefício próprio ou da empresa, em razão do cargo ou função que ocupem;
- Assegurem que todas as transações financeiras estejam adequadamente registradas nos livros contábeis, segundo os princípios contábeis internacionalmente aceitos;
- Assegurem que os livros e procedimentos contábeis sejam apoiados e reforçados por um sistema abrangente de controles internos e estejam disponíveis para exame pelos seus Diretores e Auditores;
- Não transacionem títulos e produtos da MRN enquanto estiverem de posse de informação material sobre a Empresa, que não tenha sido revelada publicamente, e não divulguem tais informações a terceiros, a menos que expressamente autorizados para tanto;
- Evitem compromissos e relacionamentos que envolvam um conflito de interesse com a MRN;
- Evitem envolvimento impróprio em atividades políticas na condução dos negócios da MRN;
- Só se envolvam em operações com câmbio ou "commodities" na extensão necessária à condução estrita dos negócios da MRN e da proteção de seus interesses, sendo vedadas operações que objetivem simplesmente o lucro especulativo;
- Atuem independentemente e no próprio interesse da MRN em todas as situações comerciais que afetem as condições do negócio e evitem práticas que restrinjam a competição;
- Não ofereçam ou forneçam qualquer coisa de valor direta ou indiretamente a qualquer representante do poder público, em qualquer esfera da administração pública, para influenciar ato administrativo ou induzir qualquer pessoa a desempenhar seus deveres de forma desleal ou imprópria;
- Não tolerem ou aceitem ocorrência de atos que se caracterizem como assédio, a qualquer título, no ambiente de trabalho.

5. CONDUTA ESPERADA DOS EMPREGADOS E TERCEIROS DA MRN

É premissa da MRN que seus empregados e terceiros desempenham suas ações, agindo de boa fé na condução dos negócios e no seu relacionamento entre si, com clientes internos/externos, fornecedores, representantes do Poder Público e membros da comunidade em que interagem, além de:

- Dedicarem a totalidade de seu tempo, esforço e habilidades durante o horário de trabalho para o bom desempenho de suas tarefas;

- Utilizarem seus esforços no sentido de conduzir, melhorar, expandir, desenvolver, promover, proteger, preservar os interesses e a reputação da MRN, sempre desempenhando suas funções de maneira correta, leal e eficiente.

A MRN exige confiança, ética, dignidade e honestidade nas relações entre seus integrantes, onde prevaleça o compromisso com a transparência e o respeito, independentemente de qualquer posição hierárquica, cargo ou função. Portanto, não será tolerado:

- Realização das atividades de forma ilegal;
- Utilização de mão-de-obra escrava, infantil, ilegal ou trabalho degradante;
- Exploração de sexual, em especial aquela em que envolver crianças e adolescentes;
- Utilização de trabalho forçado ou compulsório;
- Discriminação à diversidade (raça, cor, sexo, orientação sexual, religião, opinião política, origem social, aparência, idade, origem regional, pessoas com necessidades especiais);
- Corrupção e fraudes;
- Qualquer tipo de discriminação;
- Qualquer tipo de assédio moral ou sexual;
- Oferta de benefícios ou pagamentos em dinheiro para empregados da MRN;
- Falsificação de documentos, marcas ou produtos;
- Ocultação de acidentes;
- Contratação de empregados clandestinos, falsos prestadores de serviço, empregados disfarçados de terceiros ou autônomos; empregados sem registro em carteira profissional e perante o INSS;
- Adoção de tratamento desumano, degradante, escravo, humilhante, opressor, segregador, prisional;
- Envolvimento em atividades ou condutas ilegais como evasão fiscal, sonegação, contrabando, dentre outros.

Espera-se, além disso, que os empregados e terceiros da MRN não busquem nem pratiquem atos movidos por interesse meramente pessoal, em especial aqueles que estejam em conflito com os interesses da MRN.

Os consultores e contratados cujos serviços são utilizados pela MRN devem seguir os Princípios Norteadores, Políticas, Diretrizes e Código de Conduta da MRN. É responsabilidade dos gestores de contratos garantirem que estes estejam cientes do conteúdo desses documentos e que concordem em acatar suas disposições em relação a todas as transações com a MRN ou com terceiros, com os quais se relacionem a serviço da MRN.

6. CONDUCTA ÉTICA E GERENCIAMENTO ANTICORRUPÇÃO

A MRN procura e sempre procurará criar um ambiente de trabalho e de operações livre de fraudes e corrupção, onde só se busque oportunidade de realizar negócios com total lisura e boa-fé.

Não são tolerados atos que coloquem em dúvida a boa-fé, ou visem vantagens que possam resultar de furto, fraude, suborno, subtração, ou desvio dos ativos da MRN, ou apropriação indébita de fundos. A MRN tem, assim, o direito e o dever de exigir que cada empregado seja responsável pela manutenção dos padrões éticos na conduta dos seus atos, assim como na condução dos seus negócios como empresa.

Os Empregados e Terceiros da MRN devem atuar em conformidade com a legislação vigente relativa às suas atividades, especialmente a Lei nº 12.846/2013 ("Lei Anticorrupção Brasileira")

Decreto nº 8.420/15 ("Decreto Anticorrupção"), o FCPA ("Lei Anticorrupção Norte-Americana") seus regulamentos, bem como os padrões internacionais ISO.

6.2 Conflito de Interesses

No dia a dia de suas atividades, você se deparará com uma série de decisões que podem configurar um conflito de interesses. Nesse sentido, é importante compreender as situações em que você, um colega ou um terceiro podem estar ou parecer estar conflitados. É de responsabilidade de cada um tomar decisões imparciais, excluindo os interesses pessoais, financeiros ou que possam, de alguma maneira, afetar seu próprio julgamento. O conflito de interesses na relação empregado-empresa ocorre quando o empregado usa a sua influência ou comete atos com o intuito de beneficiar interesses particulares. Podem surgir ainda situações em que a posição de um empregado ou suas considerações, interesses financeiros ou outros interesses pessoais afetem, ou tenham o potencial de afetar, ou, ainda, possam parecer afetar seu próprio julgamento e sua independência.

É dever dos empregados e terceiros da MRN executarem suas funções de forma imparcial, honesta e profissional, sempre de acordo com os objetivos da MRN e seus valores fundamentais. Haverá conflito de interesse sempre que o empregado ou terceiro a serviço da MRN fizer uso de suas atribuições na empresa para obter vantagem pessoal.

Os dirigentes, empregados, da MRN não poderão aceitar, sem o prévio conhecimento e expresso consentimento:

- Outro emprego ou interesses que preencham ou possam requerer o tempo que deveriam aplicar em seu trabalho;
- Participar de qualquer negócio direta ou indiretamente como sócio, acionista ou sob qualquer outra forma que possa representar conflito de interesses com a MRN.

Também os dirigentes ou empregados da MRN não poderão realizar:

- Transações diretas ou indiretas, ou aceitar sua nomeação para cargos ou posições de qualquer natureza, que resultem ou possam resultar para o dirigente ou empregado em questão, ou pessoas de suas relações familiares, recebimento de renda ou qualquer benefício de valor pecuniário que possa estar em conflito com este Código ou com os negócios da MRN.

Alguns conflitos comuns incluem:

- Buscar, conceder ou manter oportunidades de negócios para ganho pessoal ou para o benefício de familiares ou amigos próximos.
- Fazer investimentos de modo direto ou indireto, em ativos/empresas que tenham sido contratadas para realizar negócios com a MRN.
- Receber dinheiro, propriedade, serviços ou outros benefícios pessoais financeiros, de modo direto ou indireto, de fornecedores ou de terceiros que estejam realizando negócios ou se propondo a negociações com a MRN. Nesse caso, veja também o normativo Anticorrupção da MRN – Capítulo 5.12 – Brindes, Presentes e Hospitalidade (“Entretenimento”).
- Influenciar os resultados de cotação/concorrência envolvendo propostas de fornecimento.

O Conflito de interesse pode resultar em perdas para a MRN, como o prejuízo à sua imagem aos olhos de terceiros, com por exemplo a comunidade e/ou com o Poder Público.

2. CONFLITO DE INTERESSE

No dia a dia de suas atividades, você se deparará com uma série de decisões que podem configurar um conflito de interesses. Nesse sentido, é importante compreender as situações em que você, um colega ou um terceiro podem estar ou parecer estar conflitados. É de responsabilidade de cada um tomar decisões imparciais, excluindo os interesses pessoais, financeiros ou que possam, de alguma maneira, afetar seu próprio julgamento. O conflito de interesses na relação empregado-empresa ocorre quando o empregado usa a sua influência ou comete atos com o intuito de beneficiar interesses particulares. Podem surgir ainda situações em que a posição de um empregado ou suas considerações, interesses financeiros ou outros interesses pessoais afetem, ou tenham o potencial de afetar, ou, ainda, possam parecer afetar seu próprio julgamento e sua independência.

É dever dos Empregados e Terceiros da MRN executarem suas funções de forma imparcial, honesta e profissional, sempre de acordo com os objetivos da MRN e seus valores fundamentais. Haverá conflito de interesse sempre que o

empregado ou Terceiro a serviço da MRN fazer uso de suas atribuições na empresa para obter vantagem pessoal.

Os dirigentes, empregados, da MRN não poderão aceitar, sem o prévio conhecimento e expresse consentimento:

- Outro emprego ou interesses que preencham ou possam requerer o tempo que deveriam aplicar em seu trabalho;
- Participar de qualquer negócio direta ou indiretamente como sócio, acionista ou sob qualquer outra forma que possa representar conflito de interesses com a MRN.

Também os dirigentes ou empregados da MRN não poderão realizar:

- Transações diretas ou indiretas, ou aceitar sua nomeação para cargos ou posições de qualquer natureza, que resultem ou possam resultar para o dirigente ou empregado em questão, ou pessoas de suas relações familiares, recebimento de renda ou qualquer benefício de valor pecuniário que possa estar em conflito com esta política ou com os negócios da MRN.

Alguns conflitos comuns incluem:

- Buscar, conceder ou manter oportunidades de negócios para ganho pessoal ou para o benefício de familiares ou amigos próximos.
- Fazer investimentos de modo direto ou indireto, em ativos/empresas que tenham sido contratadas para realizar negócios com a MRN.
- Receber dinheiro, propriedade, serviços ou outros benefícios pessoais financeiros, de modo direto ou indireto, de fornecedores ou de terceiros que estejam realizando negócios ou se propondo a negociações com a MRN. Nesse caso, veja também a "Política Anticorrupção – Capítulo 5.12 – Brindes, Presentes e Hospitalidade ("Entretenimento").
- Influenciar os resultados de licitação/concorrência envolvendo propostas de fornecimento.

O Conflito de interesse pode resultar em perdas para a MRN, como o prejuízo à sua imagem aos olhos de terceiros, com a comunidade e com o Poder Público.

Eventuais conflitos de interesse devem ser comunicados pelo Empregado ou Terceiro em questão, devendo ainda, afastar-se da situação geradora do conflito. Caso este não manifeste seu conflito de interesse, qualquer outra pessoa poderá fazê-lo, com o intuito de preservar a MRN.

Informações mais detalhadas sobre conflitos de interesse estão previstas na **Política de Conflitos de Interesses**.

Eventuais conflitos de interesse devem ser comunicados pelo empregado ou terceiro em questão, devendo ainda, afastar-se da situação geradora do conflito. Caso este não manifeste seu conflito de interesse, qualquer outra pessoa poderá fazê-lo, com o intuito de preservar a MRN.

Informações mais detalhadas sobre conflitos de interesse estão previstas nas diretrizes do normativo de Conflitos de Interesses.

6.3 Confidencialidade

A confidencialidade e privacidade das informações da MRN, de clientes, fornecedores e parceiros de negócios devem ser respeitadas. Em alguns casos, o uso dessas informações pode inclusive infringir leis e regulamentos nacionais e internacionais, principalmente se utilizadas para seu benefício financeiro ou outros benefícios pessoais.

Todos os dirigentes, empregados, e consultores contratados da MRN devem guardar, em caráter confidencial, e não divulgar, nenhuma informação com relação a detalhes operacionais que representem segredos comerciais, documentos confidenciais, conhecimentos e dados técnicos, desenhos, sistemas, fórmulas químicas, métodos, softwares, processos, lista de clientes, programas, informações financeiras, comerciais e de gestão, para quaisquer pessoas que não os acionistas ou outros empregados da MRN que necessitem de tais informações para

desempenhar as suas funções, exceto quando tiverem autorização expressa para a divulgação a terceiros.

Os dirigentes, empregados, e consultores contratados da MRN devem tomar todas as providências para assegurar que todos os documentos contendo informações confidenciais não sejam acessíveis a pessoas estranhas e devem mantê-los devidamente inacessíveis, reservadas ou trancadas, antes de deixarem os seus postos de trabalho.

Os dirigentes devem garantir que todos os empregados da MRN que tenham acesso a informações estratégicas ou sigilosas firmem Termo de Confidencialidade com a MRN, declarando o entendimento do seu conteúdo e dando ciência quanto às consequências do seu não cumprimento.

A senha para acessar os sistemas da MRN só pode ser conhecida pelo seu proprietário e sua divulgação a terceiros não é permitida.

6.4 Recebimento de Brindes, Presentes ou Hospitalidades

Os dirigentes, empregados, e consultores contratados da MRN não devem permitir que qualquer pessoa os induzam, através da oferta de brindes, presentes, hospitalidades, serviços, valores monetários, outros estímulos e/ou favores para si ou para seus familiares, a fazer ou não fazer algo de interesse da MRN, relacionado às suas operações, seja ou não prejudicial, ou potencialmente prejudicial à MRN.

Ofertas de brindes, presentes, hospitalidades, ou outros estímulos e favores devem ser recusadas de forma polida e firme, e imediatamente devolvidas caso a entrega tenha sido realizada sem prévio consentimento da MRN. Caso tenha dúvidas, o empregado deve consultar seu superior imediato, área de Compliance e Governança ou o Canal de Ouvidoria.

Ofertas de importância em dinheiro, independentemente do seu valor, não devem ser aceitas em nenhuma hipótese e deverão ser comunicadas ao Diretor da área e posteriormente formalizado para à área de Compliance e Governança.

Os pagamentos de viagens, hospitalidades ou quaisquer outras despesas relacionadas aos negócios, como almoços e jantares, devem ser razoáveis, sempre em observância ao estrito interesse comercial e de acordo com a Política aplicável.

Informações mais detalhadas sobre brindes, presentes e hospitalidade estão previstas no respectivo normativo.

6.5 Informações Privilegiadas

Nenhum dirigente, empregado, consultor ou contratado da MRN, que tenha conhecimento de qualquer informação relativa aos seus negócios, que se divulgadas publicamente possam afetar o seu valor ou a sua posição estratégica no mercado, poderá usá-la ou divulgá-la sob qualquer circunstância, pretexto ou condição, enquanto a referida informação não for tornada pública por ato de sua Direção. Também não é permitida a divulgação de tais informações a pessoas que não pertencem ao grupo de acesso.

6.6 Privacidade dos Dados e Segurança da Informação

Todos devemos nos comprometer a proteger a privacidade e os dados pessoais de nossos colegas, clientes, fornecedores e parceiros de negócios. Portanto, é importante que todos os empregados que possam processar ou lidar com dados pessoais estejam cientes dos requisitos aplicáveis.

Quando falamos em proteção de Dados Pessoais, isso envolve comprometimento com a segurança de seus dados e respeito à sua privacidade, mas também um compromisso nosso de você estar no controle de seus Dados Pessoais. Somos

muito sérios com o cumprimento das leis que protegem a sua privacidade e por este motivo, estamos comprometidos em proteger os dados pessoais.

Devido à importância do tema proteção de dados e combinado ao princípio da transparência, ressaltamos que coletamos apenas as informações pessoais das quais precisamos para cumprir nossas obrigações legais, comerciais, e de segurança e saúde do trabalho, bem como apenas as usamos para as devidas finalidades a que se destinam e que foi comunicado.

Ao lado da proteção dos dados, a segurança das informações deve ser tratada com zelo. O uso inadequado dos sistemas de TI é vedado e pode nos expor a uma série de riscos, incluindo ataques de vírus e violações da segurança da informação.

Os sistemas eletrônicos e os recursos de informática estão à disposição dos empregados para o bom desempenho de suas funções, respeitadas as regras legais e os procedimentos de privacidade.

A MRN, poderá, a seu critério, usar e monitorar qualquer informação transmitida ou residente nos meios eletrônicos disponibilizados a seus colaboradores. Essa regra abrange a informação escrita ou armazenada em sistema eletrônico e qualquer outro meio associado. Inclui também as informações desenvolvidas tecnicamente, adquiridas por associações, aquisição, licença, compra ou confiadas à MRN.

O conhecimento de nossas políticas de segurança da informação é de responsabilidade de todos.

As instruções sobre o tema podem ser observadas nas nossas **Políticas de Privacidade e de Segurança da Informação**.

6.7 Relacionamento com o Poder Público

Cuidados e vigilância especiais são necessários ao lidar direta ou indiretamente com representantes do Poder Público, em quaisquer esferas, garantindo um relacionamento ético e o cumprimento das leis anticorrupção do País.

A MRN preza pela conduta ética e responsável nas relações estabelecidas com o poder público, vedando qualquer prática ilícita e atuando estritamente de acordo com a Lei Anticorrupção (12.846/13) e decreto Anticorrupção, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública.

6.8 Cumprimento das Leis Anticorrupção

Os dirigentes, empregados e terceiros da MRN devem conhecer as Leis e Convenções anticorrupção do País, visando garantir o seu cumprimento. As leis anticorrupção nunca devem ser violadas. A violação poderá redundar em ação disciplinar, inclusive rescisão do contrato de trabalho, severas multas para a MRN e indivíduos, ações de terceiros por perdas e danos, processos criminais e passíveis de privação da liberdade.

Não autorizamos e não toleramos o uso de práticas ilícitas, especialmente atos de corrupção, suborno e fraude, tanto nos processos internos como na realização de negócios com o público externo. Ressaltamos que a MRN não aceita a alegação de desconhecimento das regras deste Código e das demais normas internas como justificativa pelo cometimento de atos desta natureza.

É obrigação de todo empregado ou terceiro da MRN informar seu superior hierárquico, área de Compliance ou acionar a Ouvidoria da MRN, na ocorrência de quaisquer das seguintes eventualidades:

- Ciência de violações ou violações em potencial das leis anticorrupção, por qualquer empregado da MRN;
- Ciência de violação a este Código de Conduta por qualquer empregado da MRN, consultor, fornecedor ou parceiro de negócios da MRN;
- Dúvidas sobre este Código de Conduta.

Sendo possível, o denunciante deve documentar e detalhar o evento reportado.

6.9 Responsabilidade Gerencial de Capacitação dos Empregados e Terceiros

Todos os dirigentes da MRN são diretamente responsáveis em garantir que os recursos necessários para executar as exigências deste Código de Conduta sejam cumpridos, devendo, no mínimo:

- Desenvolver periodicamente avaliações de riscos de corrupção em sua área, com foco na verificação do cumprimento dos procedimentos internos de compra de materiais e serviços, cumprimento das diretrizes das relações com partes interessadas externas, relações governamentais, regras de doações, etc.
- Identificar empregados da MRN e Contratadas que necessitem de treinamento anticorrupção, providenciando a sua realização de acordo com o Treinamento mínimo obrigatório implantado pelo Departamento de Desenvolvimento de Pessoas da MRN, garantindo a participação de todos nesse programa e em suas reciclagens.
- Desenvolver, manter e aprimorar rotinas e procedimentos adicionais anticorrupção em seus Negócios, para apoiar a implementação deste Código de e Conduta.
- Os fornecedores devem realizar treinamentos periódicos aos seus integrantes para assegurarem a compreensão das leis anticorrupção aplicáveis, seus respectivos códigos de conduta e políticas, que não devem ser menos rígidos que os da MRN. Caso o fornecedor não apresente evidências à MRN sobre o cumprimento destes treinamentos, o fornecedor deverá aceitar e receber treinamentos ministrados pela MRN, devendo exigir a presença de todos os representantes envolvidos na relação comercial com a MRN.

6.10 Gerenciamento de Contratadas e Demais Parceiros da MRN

A seleção e o relacionamento com fornecedores e prestadores de serviço devem ser fundamentados em aspectos técnicos, claros e justos e nas melhores condições de custo-benefício para a MRN, devendo ser vedadas negociações com empresas ou pessoas que, reconhecidamente, tenham práticas contrárias à legislação vigente ou sofreram autuação do Ministério do Trabalho por exploração do trabalho escravo e infantil.

Todos os dirigentes da MRN devem garantir que as relações com contratadas e demais parceiros sejam conduzidas à luz deste Código de e Conduta de modo que:

- Não participe ou faça negócios com empresa e ou indivíduos se houver qualquer condenação ou risco significativo de violação as leis anticorrupção ou as orientações deste Código de Conduta ao agirem em nome da MRN;
- Seja conduzida periodicamente a avaliação baseada em riscos, para identificar se há preocupações relacionadas à corrupção e orientações do Código de Conduta;

- Sejam incluídas disposições padronizadas Anticorrupção, Anticoncorrencial (Lei Antitruste) e aspectos relacionados à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) nos contratos, e sejam consultadas as áreas Jurídica e Comercial da MRN caso haja alguma proposta de alteração, ou que possa ferir as orientações do Código de Conduta;
- Sejam mantidos todos os registros dos relacionamentos relevantes com empresas contratadas e indivíduos agindo em nome da MRN, garantindo a rastreabilidade das relações e entendimentos.
- Os dirigentes ou empregados da MRN não devem a título de seu cargo e posição, utilizar de recursos, bens móveis ou imóveis, ou mão de obra da MRN ou de empresas terceiras, para realização de atividades visando seu próprio interesse.

6.11 Pagamento a Autoridades Governamentais

Os fundos da MRN não poderão ser utilizados com o objetivo de efetuar pagamento indevido, direta ou indiretamente, seja em valores, serviços ou outra forma, que beneficie:

- Uma autoridade governamental, partido político, representante de um partido político ou candidato a cargo público;
- Entidades, empresas, agentes ou consultores que venham a repassar tais favores para algum representante governamental, partido político, representante de um partido ou candidato a cargo público;
- Destinatário que venha a exercer influência para ajudar a MRN na obtenção ou manutenção de um determinado negócio, ou induzir tal representante ou funcionário público a executar ou omitir-se de executar qualquer ato que viole a obrigação legal de tal representante ou funcionário público.

6.12 Responsabilidade Sócio-Ambiental

É pré-requisito para a MRN manter convivência harmoniosa com as comunidades onde atua, com respeito às pessoas, à cultura local e ao meio ambiente. A MRN permanece sempre atenta aos impactos eventualmente produzidos por suas operações e investe no desenvolvimento e na melhoria da qualidade de vida dessas comunidades.

A MRN incentiva o envolvimento com entidades beneficentes da comunidade, bem como a participação voluntária nos eventos promovidos em prol dessas entidades, sempre de acordo com as disposições deste Código e das normas internas da MRN. Somente porta-vozes designados pela MRN estão autorizados a representá-lo perante as lideranças constituídas das comunidades.

Cabe aos Empregados e Terceiros da MRN:

- Respeitar as exigências legais, tais como condicionantes e autorizações ambientais;
- Comunicar qualquer incidente ou acidente ambiental à área responsável da MRN;
- Garantir que os riscos e os possíveis impactos socioambientais sejam identificados e controlados de acordo com a legislação aplicável durante todo o ciclo de vida do empreendimento.

6.13 Operações Financeiras e Contábeis

Todas as informações financeiras e contábeis devem ser elaboradas, registradas e divulgadas com integridade, exatidão, imparcialidade, tempestividade e clareza, tendo como base a legislação aplicável, as normas fiscais e as regras internas da MRN.

Os registros devem sempre ser baseados em informações verdadeiras, extraídas de documentação legítima. Os sistemas da MRN permitem a

elaboração de relatórios com todos os registros financeiros e contábeis da empresa refletindo as transações de acordo com métodos aceitos para informar eventos econômicos.

Os fornecedores e parceiros da MRN devem garantir a pronta elaboração e confiabilidade de seus relatórios e demonstrações financeiras. A integridade desses registros é um alicerce fundamental da confiabilidade e transparência entre a MRN e seus fornecedores e parceiros.

6.14 Consequências de Violação

Violações a este Código, a demais políticas, normas, procedimentos e orientações da MRN sujeitam os infratores a consequências, que incluem advertência verbal ou formal, suspensão ou demissão. As medidas disciplinares são aplicadas considerando o tipo de violação e sua gravidade, as orientações do Comitê de Ética da MRN e a **Política de Consequências**.

7. Conduta no Relacionamento Interpessoal

Acreditamos que um bom ambiente de trabalho, com pessoas competentes, valorizadas e engajadas, potencializa nossos resultados. Buscamos um espaço diversificado e de inclusão, que valorize a inovação, e não toleramos qualquer tipo de desrespeito ou discriminação. Propiciamos um local de trabalho respeitoso, justo e com oportunidades de crescimento profissional. Valorizamos a sinergia entre as áreas, a cooperação entre empregados de todas as Empresas e o compartilhamento de conhecimentos como forma de aprendizado e disseminação das melhores práticas.

7.1 Agressões

A MRN considera totalmente inaceitável qualquer tipo de assédio ou comportamento agressivo, relativos à raça, sexo ou a outras características pessoais, que tenham o objetivo e o efeito de violar a dignidade da pessoa contra a qual estes abusos ou comportamentos sejam dirigidos.

7.2 Discriminação

Os dirigentes, empregados, consultores e representantes de empresas contratadas da MRN deverão praticar a equidade, combater qualquer forma de discriminação e respeitar características inerentes à raça, religião, idade, origem, gênero, orientação sexual, classe social, deficiência, filiação partidária e engajamento sindical, na contratação, promoção, acesso a treinamento, remuneração e desligamento.

7.3 Uso de Drogas e Armas de Fogo ou Brancas

A posse ou uso de drogas cuja utilização seja ilícita ou não recomendada, que represente perigo para as pessoas, coloque em risco os bens da MRN, assim como bebidas alcoólicas que não são permitidas nas dependências da MRN, bem como a entrada nas instalações da MRN de pessoas em estado de embriaguez, ou sob influência de substâncias que causem interferência em seu comportamento afetando a segurança e as atividades de outras pessoas.

Os dirigentes da MRN deverão garantir que todos os empregados da MRN que necessitem participem do seu Programa de Controle do Uso de Álcool e outras Drogas.

Armas de fogo e armas brancas (facas, facão, terçado, foices, machados) que não façam parte da relação de instrumentos de trabalho não serão admitidas nas dependências da MRN.

7.4 Contratação de Funcionários Públicos

A MRN não contrata funcionários públicos para a execução de serviços, exceto se estiverem aposentados ou quando não haja impedimento legal. Tal contratação será realizada mediante contrato escrito com o Poder Público, especificando a natureza dos serviços a serem prestados e o valor de sua contraprestação.

7.5 Uso de Bens e Serviços

Os bens e serviços da MRN não podem ser utilizados para uso privado dos seus dirigentes, empregados, consultores e contratados, exceto mediante declaração emitida pela Diretoria Executiva, justificando os motivos da utilização.

Caso a MRN decida ceder alguma de suas propriedades para utilização por algum funcionário público, tal situação deverá ter aprovação prévia da Diretoria Executiva.

7.6 Uso de Propriedade da Companhia

A MRN cumpre com os requisitos e normas técnicas de segurança do trabalho, oferecendo um ambiente de trabalho seguro e saudável. Cabe aos empregados e terceiros da MRN zelar pela conservação e correto uso das instalações e equipamentos, devendo utilizá-los de forma segura. Os ativos da MRN devem ser utilizados apenas para a realização das atividades profissionais necessárias à condução dos nossos negócios.

Todos os visitantes, sejam clientes, fornecedores ou parceiros, devem ser acompanhados durante a sua permanência nas dependências da MRN, garantindo assim a segurança de todos e também das informações da companhia;

Os dirigentes, empregados, consultores e contratados da MRN não devem:

- Obter, usar ou desviar bens de propriedade da MRN para seu uso e/ou benefício pessoal ou de terceiros;
- Alterar significativamente ou destruir bens de propriedade da MRN sem autorização adequada;
- Sem autorização prévia da administração, retirar bens de propriedade da MRN das dependências da empresa ou utilizar os serviços da MRN.
- Utilizar para outras finalidades os recursos de cibernética e telemática (como por exemplo: computadores, notebook, celulares);
- Acessar através das redes (corporativa, ou visitantes) da MRN para acessar conteúdos impróprios (como por exemplo: pornografia, incitação ao ódio, discriminação, dentre outros).

Considerando que algumas atividades, que não as de rotina, em que sejam utilizadas pessoalmente bens de propriedade da MRN podem trazer benefícios tanto para a MRN como para o dirigente, empregado, e o consultor contratado, e ainda que a linha divisória entre essa utilização normal e a utilização abusiva pode ser de difícil identificação, o uso de propriedade ou serviços da MRN que não seja

apenas para o benefício da MRN deve ser previamente aprovado pelo Diretor da área responsável pelo Empregado, Terceiro, ou consultor. Caso o beneficiário seja um Diretor, esse deverá submeter previamente a solicitação para aprovação do CEO.

7.7 Relacionamento com Clientes

A qualidade dos produtos e serviços oferecidos deve ser assegurada pela MRN, cabendo aos Empregados zelarem pela eficiência, presteza, rapidez e educação no tratamento com os clientes. Não será tolerado o favorecimento indevido de um cliente em detrimento de outros.

O uso de informações fornecidas pelos clientes e confiadas a MRN deve sempre respeitar as regras internas sobre Segurança da Informação. A MRN não tolera o uso não consentido de informações de seus clientes para quaisquer fins diversos dos que motivaram o compartilhamento.

7.8 Relacionamento com Concorrentes

A competitividade dos produtos e serviços da MRN deve basear-se na concorrência livre e leal e no respeito à reputação dos concorrentes, por isso não devemos fazer declarações que possam afetar suas imagens.

Acreditamos que a presença dos concorrentes no mercado auxilia em nosso processo de aprendizagem e promove um constante e saudável desafio à capacidade de inovarmos. A disputa pelo cliente é prática normal e não há razão para retaliações.

Não admitimos manter entendimentos com concorrentes visando fixar preços e condições de venda, aceitação ou adoção de conduta comercial uniforme ou pré-acordada, ou dividir mercados de produtos.

7.9 Relacionamentos Familiares e Afetivos

Vínculos familiares e afetivos são permitidos desde que não haja conflito de interesse. São diversas as situações ou relacionamentos podem acarretar em conflito de interesses. A seguir, listamos alguns exemplos, mas não se limitando a esses, os quais podem configurar conflitos:

- Com membro da equipe, quando uma das partes exerce papel de liderança com a outra, não sendo permitido que exista subordinação direta entre pessoas que possuam grau de parentesco ou relacionamento afetivo.
- Relacionamentos entre pessoas em áreas não vinculadas hierarquicamente são permitidos, devendo um colaborador se abster de participar de processos relacionados ao outro, como contratação, progressão, promoção ou desligamento. Além disso é necessário que seja declarada no formulário de conflito de interesse potencial.
- Com colegas de outras áreas, em que deve ser observado o conceito de segregação de funções (comprar x pagar; definir crédito x vender; auditar x atividades com impacto financeiro etc.);
- Com colaborador de concorrente da MRN no segmento ou de uma empresa pertencente ao quadro societário da MRN.
- Com prestador de serviço ou parceiro de negócios da MRN, quando tenha poder de influência sobre a decisão de sua contratação, especialmente se essa pessoa for proprietária ou executiva da empresa parceira;
- Com funcionário da área financeira de empresa contratada, quando for gestor do contrato com tal empresa.
- Com agentes públicos, que atuem em órgãos públicos com os quais a MRN mantém relação, especialmente se a referida pessoa exercer cargo de

gestão com poder de decisão ou de influência em situações que envolvam a MRN.

Caso as situações aqui citadas ou demais situações de possível conflito de interesses ocorram, devem ser imediatamente comunicadas ao Gestor Imediato e Departamento de Controles Internos.

Mais orientações sobre o tema podem ser observadas na nossa **Política de Conflito de Interesse**.

7.10 Manifestações Político-Partidárias

A MRN não tem posicionamento político e não tomará nenhuma iniciativa que possa ser vista como favorecimento a políticos ou partidos. Respeitamos os direitos de os empregados atuarem na vida política do país, e os estimulamos a cumprir seus deveres de cidadãos. No entanto, as manifestações político-partidárias devem ser entendidas como opiniões pessoais e não representam o posicionamento institucional da companhia.

Não é permitido utilizar as instalações da MRN e seus canais de comunicação corporativa para divulgação de propaganda política, ou para a manutenção ou promoção de relações político-partidárias que venham a favorecer candidatos a cargos eletivos.

7.11 Relacionamento com a Imprensa e Redes Sociais

Os contatos com a imprensa serão promovidos, exclusivamente, por porta-vozes designados pela MRN. Caso seja procurado para dar informações, entrevistas e/ou declarações em nome da MRN a qualquer veículo de comunicação, encaminhe o pedido previamente à área de Comunicação Corporativa da MRN.

É importante lembrar também que todo Empregado é um "embaixador" público da MRN, ou seja, tem-se como expectativa que seja capaz de externar nossos valores e princípios. Todos devem ter cuidado com o excesso de exposição. Ao eventualmente participar de discussões relacionadas a MRN, deixe claro que você não fala pela empresa e que suas opiniões são pessoais.

8. Compromisso de Reportar

É dever de todos os Empregados e Fornecedores comunicar qualquer violação e/ou suspeita de violação do Código de Conduta ou quaisquer práticas ou comportamentos julgados como incompatíveis com os nossos valores, legislação ou boas práticas.

Em caso de suspeita de uma determinada linha de ação que possa violar os princípios contidos neste código, ou se o Empregado, ou Fornecedor desconfiar que violações deste código possam estar ocorrendo ou prestes a ocorrer, deverá ser comunicada essa suspeita diretamente à área de Compliance, Diretoria Executiva ou ainda através do Canal de Ouvidoria da MRN. Quando houver comunicação das violações, deverá ocorrer a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas, cabendo à área de Compliance da MRN, a tempestiva tratativa e remediação dos danos gerados.

A MRN não permite nem tolera qualquer tipo de retaliação contra qualquer pessoa que apresente uma denúncia de violação desta política. Nenhum Empregado ou Fornecedor sofrerá penalidade ou outra medida disciplinar por denunciar uma suspeita de violação desta Política.

Qualquer Empregado que retaliar, estará sujeito a atos disciplinares da MRN. Entretanto a MRN poderá atuar de forma veemente em caso de denúncias falsas, sabidamente não verídicas, realizadas com intuito de prejudicar pessoas,

tumultuar o ambiente de trabalho, causar turbulência ou quaisquer outros motivos não legítimos. As ações disciplinares podem envolver sanções incluindo demissão.

9. Canal de Ouvidoria

O Canal de Ouvidoria é o mecanismo adequado para receber, registrar, encaminhar para análise/investigação e reportar as respostas para o manifestante. Qualquer processo que pareça desconforme com a legislação vigente ou com o Código de Conduta da MRN deve ser reportado.

- **E-mail:** ouvidoriamrn@deloitte.com
- **Telefone:** 0800 727 6776
- **Site:** <https://www.ethicsdeloitte.com.br/mrnouvidoria>

10. Aprovação e Monitoramento

Quando começarem a trabalhar para a MRN, todos os empregados e contratados devem ser informados a respeito deste Código.

Quando aplicável e possível, devem ser disponibilizados materiais de comunicação e conscientização para garantir que esse Código e quaisquer ferramentas de apoio sejam regularmente comunicados por toda a organização, por exemplo, por meio de envolvimento da Diretoria, Gerência, briefings da área de Compliance e treinamentos.

11. Glossário

Assédio Moral: É a prática de condutas abusivas cometidas por uma ou mais pessoas contra um indivíduo, geralmente de forma repetitiva e prolongada, de maneira a coagi-lo, humilha-lo, desrespeita-lo, deprecia-lo ou constrange-lo durante a jornada de trabalho. Ou seja, refere-se à conduta verbal ou física de humilhação, coação ou ameaça a empregados. Refere-se também à criação de um ambiente de trabalho hostil que interfira no desempenho individual ou afete as condições de trabalho dos demais envolvidos.

Corrupção: Efeito ou ato de corromper alguém ou algo, com a finalidade de obter vantagens em relação aos outros por meios considerados ilegais ou ilícitos. No âmbito público, a corrupção é o ato de oferecer ou prometer vantagem indevida a funcionário público, para a prática, omissão ou retardamento de ato que deveria ser praticado. No âmbito privado, solicitar ou receber para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida ou aceitar promessa de tal.

Direitos Humanos: É entendido como os direitos que dizem respeito a todo ser humano, em qualquer lugar do mundo, independentemente de idade, etnia, cor da pele, sexo, nacionalidade, idioma, religião ou qualquer outra condição, cujo objetivo é garantir a liberdade, a dignidade e o igual respeito a todos, sem qualquer tipo de discriminação.

Empregados: Todos os empregados, estagiários, menores aprendizes, Diretores, Gerentes, Coordenadores e executivos da MRN.

Familiares: São aqueles membros da família que se espera que influenciem ou sejam influenciadas por uma pessoa. Para fins deste Código de Conduta, presumem-se membros próximos da família: o cônjuge ou companheiro(a), filho(a)s ou enteado(a)s, e dependentes da pessoa ou de seu cônjuge ou companheiro(a). Linha descendente : filho(a)s, neto(a)s; Linha Ascendente: pai, mãe, madrasta, padrasto, irmão, avô; Linha Colateral: cônjuge, enteado, sogro, cunhado, genro, nora. As análises de conflito de interesses consideram respectivas linhas até o 2º grau de parentesco.

Funcionários Públicos: Considera-se funcionário público, quem, embora transitoriamente ou sem remuneração, exerce cargo, emprego ou função pública, ocupantes de cargos em comissão ou de função de direção ou assessoramento de órgão da administração direta, sociedade de economia mista, empresa pública ou fundação instituída pelo poder público. Equipara-se a funcionário público quem exerce cargo, emprego ou função em entidade paraestatal, e quem trabalha para empresa prestadora de serviço contratada ou conveniada para a execução de atividade típica da Administração Pública, tais como: Representações diplomáticas dos países ou

em organizações públicas internacionais; Em empresas controladas, direta ou indiretamente pelo governo; Em empresa ou organização social prestadora de serviços controlada ou conveniada para a execução de atividade típica da administração pública; Em empresa ou outra atividade na qual o órgão governamental detém a participação e/ou sobre a qual possa, direta ou indiretamente, exercer controle; e Qualquer pessoa que seja membro da família de qualquer uma das pessoas acima referidas, especialmente cônjuges, companheiros, avós, pais, filhos, irmãos, sobrinhos, tios e os primos em primeiro grau, assim como seus equivalentes do sexo feminino.

Fornecedor: Quaisquer fornecedores de bens e/ou prestadores de serviços, incluindo – mas não se limitando a – consultor, agente, representante comercial, despachante, intermediário, entre outros.

Fraude: É obter, para si ou para outrem, vantagem ilícita, em prejuízo alheio, induzindo ou mantendo alguém em erro, mediante artifício, ardil ou qualquer outro meio fraudulento.

Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais – PNPCT: A PNPCT foi criada em um contexto de busca de reconhecimento e preservação de outras formas de organização social por parte do Estado.

Suborno: é a oferta, promessa, doação, aceitação ou solicitação de uma vantagem indevida de qualquer valor (que pode ser financeiro ou não financeiro), direta ou indiretamente, e independente de localização (ões), em violação às leis aplicáveis, como um incentivo ou recompensa para uma pessoa que está agindo ou deixando de agir em relação ao desempenho das suas obrigações.

Vínculo Afetivo: Para este Código de Conduta é considerado ter vínculo afetivo, as pessoas próximas aquelas com as quais se mantêm vínculos, relacionamentos afetivos ou convivência habitual, por laço seja amoroso, seja de amizade, em que possa existir o interesse em beneficiar o outro.