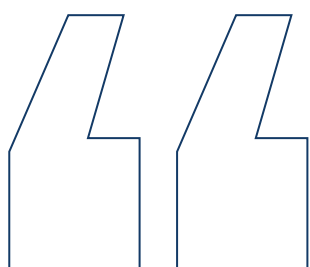


**MM**  
**CURI**

**CÓDIGO DE CONDUTA**

**M**  
**CURI**

# MENSAGEM DO PRESIDENTE DO CONSELHO



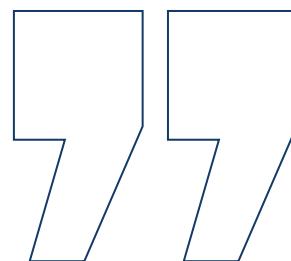
Construímos nossa história com base sólida e sabemos que as empresas possuem grandes desafios para crescer e se perpetuar no competitivo mercado onde atuam de forma íntegra e sustentável. E, para alcançar este patamar, é essencial agir de maneira ética, cultivando continuamente o compromisso com a qualidade dos produtos e serviços a fim de agregar valor às partes.

É imprescindível, ainda, o respeito às Pessoas, que se torna a base das relações e promove um ambiente de trabalho saudável, que prioriza o caráter, a eficiência e a inovação. Estas são premissas fundamentais para o Grupo M. Curi.

Nesse sentido, damos um importante passo com o nosso Código de Conduta que descreve as regras gerais que devem orientar as atividades e apoiar as decisões tomadas em todos os níveis da nossa Empresa.

Acreditamos que a cultura de uma organização é apoiada pela compreensão e experiência prática que todos possuem das mensagens e diretrizes a seguir, priorizando operações seguras, garantindo a integridade das Pessoas e dos ativos, sendo ambientalmente responsáveis.

Utilize este Código com afinco. Consulte-o sempre que julgar necessário e divulgue aos seus pares e equipes. A aplicação destes princípios deve estar presente no dia a dia e fazer parte do jeito de ser de todos nós.



Conto com vocês.

Marcelo Curi

## Sumário

■ 1. Sobre o nosso Código .....	1
■ 2. Colaboradores e Ambiente de Trabalho .....	5
■ 3. Relacionamento com Grupos Externos .....	14
■ 4. Utilização dos Recursos da Empresa .....	19
■ 5. Leis e Regulamentos .....	22
■ 6. Disposições Complementares .....	25



# 1

## SOBRE O NOSSO CÓDIGO

### 1.1 Premissas

Este Código visa a refletir os princípios éticos fundamentais que devem orientar a atuação de todas as empresas do Grupo M. Curi, reunindo, assim, as principais diretrizes e regras destinadas a assegurar a integridade e os mais elevados padrões de conduta no exercício das atividades e nos relacionamentos internos e externos.

## 1.2 Dilemas éticos

A Ética é uma área da Filosofia que estuda a moralidade e as escolhas que fazemos como indivíduos, como equipe de trabalho e como sociedade. Ela busca estabelecer o que é certo e o errado, e a linha entre o bem e o mal.

Como diretriz geral, sempre que houver um dilema, você deve se fazer as seguintes perguntas:

I - O fato com o qual estou lidando, ou a decisão que tenho que tomar, está de acordo com:

- a) As Leis e Regulamentos aplicáveis?
- b) O nosso Código de Conduta e nossas Normas internas?
- c) Os meus Valores Pessoais e do Grupo?

II - Como eu me sentiria caso esse fato ou a minha decisão:

- a) Fossem divulgadas na mídia?
- b) Fossem expostas à minha família e aos colegas de trabalho?
- c) Prejudicasse ou colocasse alguém e/ou a empresa em risco?

III - Tenho certeza de que não preciso consultar outras pessoas ou áreas do Grupo?

Lembre-se: para ser ético é preciso agir com respeito, honestidade, responsabilidade, lealdade, solidariedade, justiça, não violência. Portanto, nem tudo que você quer você pode, nem tudo que você pode você deve e nem tudo que você deve você quer.

## 1.3 Código de Conduta e sua Aplicação

O Código de Conduta do Grupo M. Curi tem como objetivo a compreensão clara sobre as condutas que orientam os negócios e os relacionamentos com todos os seus colaboradores diretos e indiretos, fornecedores, prestadores de serviços, parceiros de negócios, comunidades, sindicatos, entidades de classe, ONGs, partes interessadas, autoridades e demais públicos em geral, devendo estar presente no exercício diário das atividades e as regras respeitadas por TODOS.

Este Código também se refere ao modo correto de relatar violações ou suspeitas de violações de conduta, bem como atos puníveis por lei.

#### 1.4 Reporte e Comitê de Conduta

Se você vivenciar uma situação que lhe faça questionar a resposta ou conduta apropriada, ou se você não concordar com uma ação ou abordagem tomada por um colega, parceiro de negócio ou parte interessada, você deve primeiro falar com seu superior imediato.

No entanto, em situações em que as circunstâncias façam com que seja desconfortável ou inapropriado relatar ao seu superior imediato ou gerente de unidade, você poderá pedir aconselhamento às áreas de Recursos Humanos ou Jurídico.

Você também poderá utilizar o canal “Ouvidoria”, através de um dos nossos “Sites” a seguir, de forma imparcial, transparente, tendo garantida a plena confidencialidade das informações fornecidas, salvaguardando ainda a identidade de qualquer pessoa que a acesse, promovendo assim um ambiente melhor para todos:

- [www.jlxmineracao.com.br/ouvidoria](http://www.jlxmineracao.com.br/ouvidoria)
- [www.moldharte.ind.br/ouvidoria](http://www.moldharte.ind.br/ouvidoria)
- [www.tecnopav.com.br/ouvidoria](http://www.tecnopav.com.br/ouvidoria)

A Linha de Conduta será exclusivamente recebida pela Área de Recursos Humanos, a qual é responsável por convocar os membros do Comitê de Conduta, composto por 5 membros entre diretores, gerentes, RH e jurídico. Este Comitê é responsável por garantir o sigilo do manifestante, avaliar todas as manifestações e/ou ocorrências, determinar e garantir a implementação de quaisquer medidas necessárias em resposta a uma violação, tomar decisões administrativas em casos que envolvam graves violações, emitir recomendações em situações que envolvam potenciais conflitos de interesse entre as partes relacionadas e garantir a existência e manutenção da Linha de Conduta como um canal de comunicação permanente e direto.

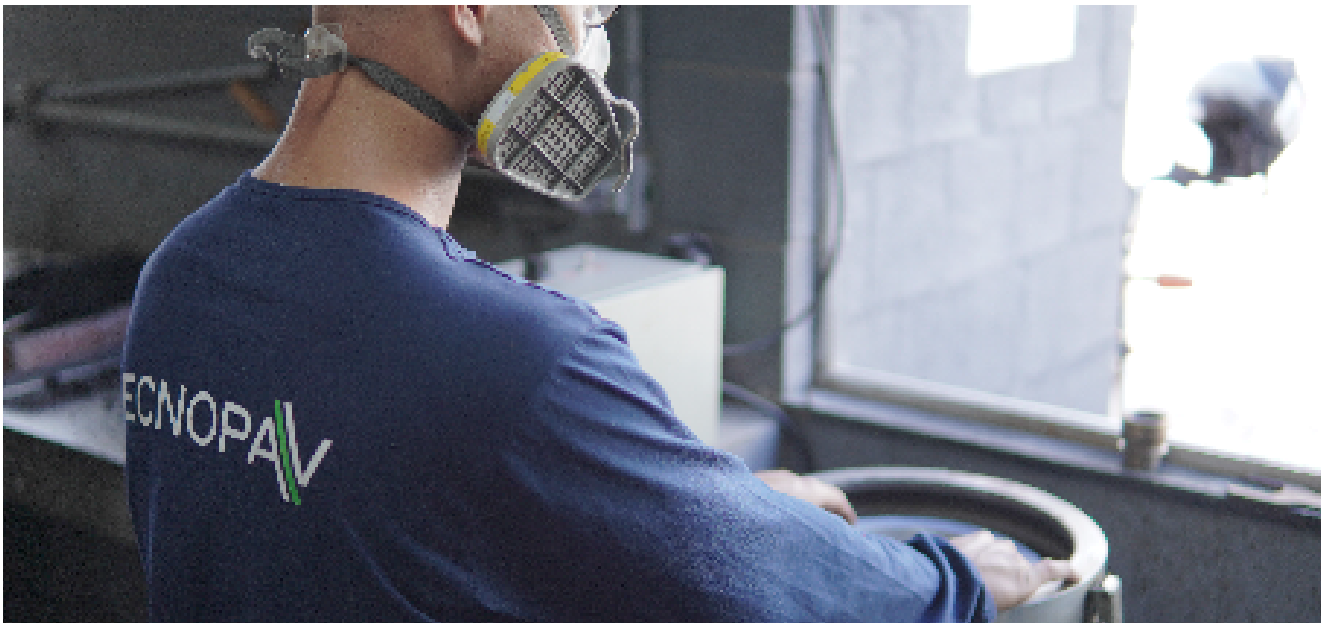
Todas as partes interessadas que se relacionam com o Grupo M. Curi são encorajadas a utilizar este canal para esclarecer problemas ou para relatar possíveis violações do Código de Conduta. As manifestações e/ou ocorrências relacionadas a crimes financeiros, fraudes, suborno em transações comerciais ou atos envolvendo colaboradores, parceiros comerciais e partes interessadas, devem sempre que possível, vir acompanhadas de fatos e dados de apoio.

### 1.5 Medidas disciplinares

Qualquer má conduta ou falha em cumprir com os padrões ou com este Código, é inadequada e deve ser levada a sério, além de ser manifestadas e tratada, podendo levar a medidas disciplinares mais sérias, que inclui até a rescisão do contrato de trabalho ou serviço. Se ocorrer uma violação, o tipo de medida disciplinar ou corretiva será determinada pelo supervisor imediato, recursos humanos ou pelo Comitê de Conduta. Situações críticas como fraude, corrupção, conflito de interesses, assédio, discriminação, uso inadequado de recursos, divulgação de informações confidenciais ou inadequadas serão tratadas pelo Comitê de Conduta. As medidas corretivas dependerão da gravidade da violação e de outras circunstâncias relevantes, que determinarão a resposta apropriada que pode incluir, mas não se limita a:

1. Reforçar os treinamentos de Compliance, educação ou orientação profissional
2. Advertência verbal ou por escrito
3. Suspensão ou
4. Rescisão do contrato de trabalho ou serviço

Essas medidas disciplinares serão impostas o mais rápido possível, logo após a conclusão da investigação do relato.



# 2

## COLABORADORES E O AMBIENTE DE TRABALHO

## 2.1 Direitos humanos

O Grupo M. Curi está comprometido em respeitar e apoiar os direitos humanos e a dignidade de todos os indivíduos e partes relacionadas. Assim, promovemos o direito à igualdade, à vida, à liberdade, à segurança pessoal, ao salário digno e ao ambiente de trabalho livre de discriminação.

Oferecemos a todos os colaboradores as condições adequadas de trabalho, tanto em questões de segurança, saúde e meio ambiente, quanto nas instalações físicas e jornada de trabalho. Além disso, o Grupo não tolera comportamentos, incluindo gestos, linguagem e contato físico que sejam sexuais, coercitivos, ameaçadores, abusivos ou exploradores.

O Grupo não se manifesta em assuntos religiosos, político-partidários e em outros temas individuais semelhantes (times, etc.), respeitando e garantindo a liberdade em todos os aspectos e opções do tema.

Estamos comprometidos com um ambiente de trabalho livre da escravidão (análogo ou moderno), trabalho forçado, trabalho em condições degradantes, e com trabalhadores submetidos ou forçados a trabalhar sobre condições ilegais de domínio do empregador ou contrários à dignidade humana.

O Grupo pode contratar menores, com idade entre 16 e 18 anos, dentro das condições legais de trabalho como aprendizes, de acordo com a legislação, desde que essa contratação não interrompa sua educação e treinamento ou seu desenvolvimento físico, mental, social e moral. Menores não são permitidos em lugares perigosos ou insalubres, ou trabalhar em horários que não permitem sua frequência escolar.

## 2.2 Discriminação

A variedade e a complexidade dos pontos de vista, trajetórias de vida e experiências são potenciais que atuam de forma complementar, favorecendo novas abordagens de resolução de problemas, trazendo recursos criativos que nos impulsionam. Acreditamos que um ambiente de trabalho agradável e colaborativo, tem um impacto positivo em nossos resultados e na sociedade. Buscamos um ambiente plural e inclusivo no qual cada pessoa possa expressar sua individualidade.

O Grupo não tolera qualquer atitude de discriminação ou preconceito e preza pela igualdade, independentemente de gênero, orientação sexual, condição física e médica, educação, status socioeconômico, raça, etnia, cultura, religião, deficiência, idade, posicionamento político-partidário, preferência esportiva, sotaque entre outras diferenças e modos de existência, além de condenar quaisquer comportamentos, gestos ou linguagens que sejam considerados abusivos, não permitindo, portanto, qualquer manifesto verbal, escrito ou visual dentro da organização e/ou nos bens móveis e imóveis da empresa, de qualquer natureza, tais como folhetos, panfletos, faixas, cartazes, mídias, bandeiras, adesivos, entre outros.

## 2.3 Relacionamento interno

Acreditamos que um ambiente de trabalho agradável, com pessoas competentes, valorizadas e empenhadas, melhora os resultados. Nosso objetivo é ter um ambiente diverso e inclusivo, que valoriza a inovação e não tolera qualquer tipo de comportamento discriminatório ou desrespeitoso.

Os colaboradores não podem contratar, sejam pessoas físicas ou jurídicas, como empregados, prestadores de serviços, clientes, fornecedores ou parceiros de negócios, que sejam cônjuges ou companheiros, parentes (consanguíneo ou afim até o terceiro grau) ou nos quais o colaborador tenha relacionamento pessoal ou algum tipo de participação de natureza societária ou contratual, sem prévia aprovação do seu superior imediato. Casos específicos deverão ser tratados junto à área de Recursos Humanos e relatados ao Comitê de Conduta.

A contratação de parentes de colaboradores poderá ser autorizada, desde que os contratados não trabalhem na mesma área e que não exista relação de subordinação direta ou indireta entre eles. Casos existentes que se iniciaram antes da divulgação deste Código deverão ser relatados ao superior imediato e através da declaração de conflito de interesses. No momento da contratação, o novo contratado precisará declarar se tem relacionamento com algum colaborador do Grupo, independente dos respectivos níveis hierárquicos, a fim de identificar quaisquer relações familiares e possíveis conflitos de interesses.

Sendo identificado um conflito/relação direta de hierarquia e de interesse, inclusive o eventual relacionamento íntimo que se construa durante a convivência no trabalho, tal condição não será permitida, devendo uma das partes deixar a empresa imediatamente.

Para esclarecer o que é considerado como relacionamentos familiares, considere as seguintes definições:

- Parentes consanguíneos são pessoas que descendem uma das outras e compartilham uma carga genética, originada de um ancestral comum.
- Parentes por afinidade são os parentes do cônjuge ou do companheiro, com sogros, genros, noras, afilhados, padrastos, madrastas, enteados, cunhados.
- Parentes de primeiro grau são: pais (ascendentes) e filhos (descendentes).
- Parentes de segundo grau são: avós e netos (linha reta), irmãos (linha colateral).
- Parentes de terceiro grau são: tios, sobrinhos, sobrinhas e primos (linha colateral).
- O cônjuge ou companheiro, embora não seja considerado parente, encontra-se sujeito às vedações de relacionamento interno previstas acima.

## 2.4 Diversas formas de Assédio, bullying e discriminação

Nenhum tipo de assédio é tolerado, seja moral, sexual ou qualquer outro tipo, ou ainda situações que apresentem desrespeito, intimidação ou ameaça na relação entre colaboradores, prestadores de serviços e partes interessadas, independentemente do nível hierárquico.

Além disso, o Grupo não tolera comportamentos profissionais inadequados, como insinuações, insultos ou piadas inapropriadas, palavras ou atitudes preconceituosas, tratamento desrespeitoso de subordinados e colegas ou qualquer tipo de perseguição a colaboradores, clientes, fornecedores, visitantes ou outros, por meio de ameaças disfarçadas ou explícitas, ou por intermédio de posicionamento arbitrário de poder, troca de conteúdo discriminatório, racista, difamatório, violento, obsceno ou pornográfico que desrespeite qualquer indivíduo ou entidade, em desacordo com as premissas previstas neste Código.

**Assédio Moral:** refere-se a conduta física ou verbal que humilha, discrimina, coage ou ameaça qualquer pessoa de forma recorrente, independentemente do nível hierárquico. Isso também diz respeito à criação de um ambiente de trabalho hostil que interfira no desempenho individual ou afete a dignidade e as condições de trabalho dos envolvidos.

**Assédio Sexual:** refere-se à conduta verbal ou física indesejada de natureza sexual, constrangendo e pressionando um indivíduo para o propósito real ou aparente de obter vantagens ou favores sexuais, aproveitando-se da influência ou contexto profissional de alguém, independentemente da posição ou função.

**Bullying:** todo tipo de ato de violência física ou psicológica que ocorre de forma intencional e repetitiva – mas sem motivação evidente com o objetivo de intimidar, agredir ou provocar dor ou angústia em uma ou mais pessoas. O termo é adotado para casos em que estão envolvidos crianças e adolescentes.

Discriminação: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, cor, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto dificultar, anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais - em igualdade de condições nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada.

## 2.5 Conflito de interesse

Um conflito de interesse, para fins desse Código, é qualquer situação gerada pelo confronto entre interesses de qualquer colaborador e do Grupo M Curi enquanto organização, e que possa comprometer o interesse coletivo, influenciar de maneira imprópria ou que prejudique o desempenho das atividades ou relações do Grupo M Curi.

Todos os integrantes do Grupo M Curi devem estar precavidos frente a potenciais conflitos de interesse que possam afetar a legitimidade, autonomia e capacidade de ação da empresa. Caso ocorram conflitos de interesse (potenciais ou atuais), o superior imediato, a área de recursos humanos e o Comitê de Conduta deverão ser informados.

Os colaboradores do Grupo devem tomar decisões imparciais diante da ocorrência de conflitos de interesses pessoais e/ou profissionais. Podem surgir situações em que o cargo de um colaborador ou suas considerações, interesses financeiros ou outros interesses pessoais afetem, tenham o potencial de afetar ou pareçam afetar seu próprio julgamento e independência.

O Grupo não permite que colaboradores prestem serviços ou tenham sociedade cujo objeto tenha relação direta com os negócios das empresas. Fica vedado também ter um segundo emprego em empresa concorrente direta ou prestar serviços para um cliente, fornecedor ou concorrente.

Caso exista uma situação semelhante iniciada ou contratada antes da divulgação deste Código, a mesma deverá ser relatada ao superior imediato e ao Comitê de Conduta. Todos deverão agir com transparência de modo a evitar situações, tais como:

- Utilizar-se de seu cargo, direta ou indiretamente, para obter vantagens para si e/ou para pessoas de seu relacionamento, sejam parentes, amigos e/ou associados por quaisquer meios ou condições.
- Contratar terceiros, inclusive na condição de prestadores de serviços, que sejam parentes ou amigos.
- Praticar relações comerciais internamente que possam se caracterizar como agiotagem, revendas, entre outros.
- Omitir informações, bem como forjá-las com o intuito de obtenção de cumprimento de metas ou vantagens em seu benefício.
- Investir direta ou indiretamente em ativos/empresas que tenham sido contratadas para exercer atividades empresariais com o Grupo.
- Receber dinheiro, propriedade, serviços ou outros benefícios pessoais, direta ou indiretamente, de fornecedores ou terceiros que estão realizando negócios ou propondo negócios com o Grupo.
- Influenciar indevidamente o resultado de uma licitação envolvendo propostas de fornecimento.
- Receber de terceiros, sobretudo de parceiros comerciais como clientes e fornecedores, valores, comissões, descontos, presentes, entretenimento, serviços ou dinheiro de terceiros, direta ou indiretamente envolvido com o Grupo.
- Ter uma relação romântica com um colaborador do Grupo ou fornecedor, dentro da mesma área ou para prestação de serviços, sem comunicar ao seu superior e a área de Recursos Humanos.
- Buscar oportunidades de negócios que beneficiem seus parentes ou amigos próximos, em desacordo com os procedimentos de aquisição da área de Suprimentos.

Se você acha que pode ter um conflito de interesses, não hesite em consultar seu superior, a área de Recursos Humanos e o Comitê de Conduta. Esta é a melhor maneira de mitigar os riscos envolvidos.

## 2.6 Saúde, Segurança, Meio Ambiente e Qualidade

A saúde, a integridade física dos colaboradores, a proteção do meio ambiente e a qualidade dos produtos e serviços são prioridades para o Grupo. Tratamos de forma transparente todas as informações relativas à saúde, à segurança e ao meio ambiente que possam ter impacto sobre os nossos colaboradores, sobre as comunidades ou sobre o meio ambiente.

Cada colaborador tem a responsabilidade de zelar por sua saúde e sua segurança, assim como de seus colegas, pelo meio ambiente e pela qualidade dos produtos e serviços, bem como zelar pela organização do seu local de trabalho, cumprindo rigorosamente as políticas, os procedimentos e as práticas de saúde, segurança, meio ambiente e qualidade estabelecidas pelo Grupo. Visando a integridade física e psicológica, não se expondo a riscos por exaustão, é recomendado evitar duplicidade de jornadas de trabalho como segundo emprego, prestação de serviços nas horas de descanso, etc.

Além disso, ao cuidar da integridade física de nossas instalações e equipamentos técnicos, evitamos possíveis riscos de acidentes. É imprescindível cumprir as regras de segurança e procedimentos que relatam eventuais desvios e exercer o direito de recusa ao realizar qualquer atividade que possa colocar sua integridade em risco.

Nos casos de visitas nas instalações do Grupo, que deverão ser previamente autorizadas, estas deverão ocorrer com acompanhamento e orientação de colaboradores treinados.

Os parceiros de negócios e fornecedores devem cumprir as leis, regulamentos, normas e práticas aplicáveis, zelando pela saúde e segurança de seus empregados, inclusive quando estes estiverem a serviço nas dependências do Grupo, cumprindo rigorosamente todas as normas internas.

Para atingir seus objetivos em relação a esse item, o Grupo necessita que seus parceiros de negócios, fornecedores e prestadores de serviços trabalhem comprometidos com os mesmos princípios e que sigam as melhores práticas de gestão ambiental.

A título de exemplo, estes deverão identificar perigos, avaliar riscos e comunicar ao Grupo, além de informar imediatamente quaisquer acidentes e/ou incidentes para possibilitar a investigação das causas e dar início às devidas ações mitigatórias.

## 2.7 Uso de álcool, drogas e porte de armas

É proibida a ingestão de bebidas alcoólicas e de outros entorpecentes durante o horário de trabalho, bem como desempenhar a atividade profissional sob sua influência. Também é proibido o consumo de álcool durante a jornada de trabalho, interna ou externamente à disposição do Grupo.

É proibido o uso, posse ou venda de drogas. Os colaboradores não podem exercer atividades profissionais em estado alterado já que pode afetar sua segurança e desempenho e/ou de outros colegas de trabalho.

Nenhuma arma é permitida nas instalações do Grupo, além daquelas transportadas pelos profissionais expressamente autorizados e sujeitos à legislação local.

## 2.8 Imagem e reputação

A construção e fortalecimento da imagem e reputação do Grupo também é realizada por meio do diálogo e comportamento com as partes interessadas com quem interagimos. Assim, respeitamos o direito de liberdade de expressão na vida pessoal, em mídias sociais e redes, desde que não viole nenhuma lei e regulamento ou comprometa a imagem e reputação do Grupo.

Como colaborador, você deve estar atento à sua conduta em locais públicos, seja na sua atividade profissional ou em situações específicas da vida privada, agindo com prudência e respeito, e não colocando a empresa ou sua própria carreira em risco.



# 3

## RELACIONAMENTOS COM **GRUPOS EXTERNOS**

### 3.1 Relacionamento com Clientes, Fornecedores e Parceiros Comerciais

É compromisso do Grupo contribuir no processo de criação de valor para seus clientes, atendendo os requisitos e as expectativas, cumprindo rigorosamente o que for acordado.

Nosso relacionamento com os fornecedores se baseia na confiança, no respeito mútuo, na abertura, no equilíbrio justo dos interesses e na igualdade de oportunidades.

Todos os parceiros comerciais deverão conhecer e ter atuação compatível com as premissas do Grupo e com os princípios deste Código de Conduta.

O Grupo poderá encerrar uma relação de negócio com um fornecedor e/ou parceiro comercial sempre que forem desrespeitadas as regras deste Código ou por inobservância das questões legais, tributárias, de meio ambiente e de saúde e segurança no trabalho.

Todos os fornecedores e parceiros comerciais são responsáveis pela precisão e veracidade de documentos, informações e dados reportados ao Grupo e não serão aceitas quaisquer anotações falsas ou fictícias, bem como nenhuma informação que deva ser registrada poderá ser omitida em seus livros e registros, independentemente do motivo.

É obrigatório o cumprimento das normas de saúde, segurança e meio ambiente e que não façam uso de trabalho infantil, escravo ou análogo.

### **3.2 Relacionamento com Comunidade, Governo, Sindicato, Partidos Políticos, Meios de Comunicação e Sociedade**

O Grupo respeita a legislação e as autoridades de todas as instâncias de governo.

O Grupo respeita a livre associação, reconhece as entidades sindicais como representantes legais dos colaboradores e busca o diálogo constante para a

O fornecimento de informações, escrita ou verbal, bem como o uso ou a cessão de imagens da empresa, a todas as áreas governamentais, incluindo partidos políticos, órgãos municipais, estaduais e/ou federais, inclusive aos meios de comunicação, deve ser efetuado mediante protocolo, com a devida orientação da área Jurídica e/ou de área especializada devidamente autorizada, e feita tão somente pelas pessoas credenciadas pela empresa. Ressalte-se ainda que nenhuma opinião pessoal de seus colaboradores representará a posição ou a preferência da empresa.

### 3.3 Participação política e religiosa

O Grupo posiciona-se politicamente apartidário e arreligioso, mas respeita o direito individual dos colaboradores de se envolverem e participarem em assuntos cívicos e religiosos. No entanto, é vedada a utilização de recursos e bens do Grupo para fins políticos e religiosos, de qualquer natureza, bem como o desempenho destas atividades dentro do horário de trabalho e a participação em qualquer manifestação com elementos que associem, identifiquem o nome, a logomarca ou a imagem do Grupo.

Apesar de incentivar os seus colaboradores a praticarem a sua cidadania de forma plena, por meio do exercício do voto consciente e responsável, o Grupo reforça e adota uma postura apartidária, não realizando doações e/ou contribuições a partidos políticos específicos, a campanhas eleitorais ou ainda participando de quaisquer atividades político-partidárias.

Em relação às doações políticas, os colaboradores estão proibidos de fazer qualquer contribuição em dinheiro, bens ou serviços para campanhas políticas ou causas em nome do Grupo.

### 3.4 Patrocínio e doações

O Grupo estimula o envolvimento da comunidade com o esporte, a cultura, a educação, a saúde, a ação social e a conscientização ambiental. Para isso, utiliza-se de mecanismo de patrocínio para viabilizar as iniciativas quando julgar necessárias ou relevantes à comunidade.

O investimento social externo deve ser orientado pelas reais demandas da comunidade e estar alinhado com as diretrizes do Grupo de forma a atender a projetos e pedidos de doações através de entidades que efetivamente incentivem a transformação social.

Fica à critério do Grupo a utilização de sua imagem quando realiza uma doação.

### 3.5 Presentes e Brindes

O Grupo entende não ser ético o oferecimento e o recebimento de presentes de fornecedores, parceiros de negócios e prestadores de serviços, pois tal conduta pode constituir ou demonstrar a intenção de exercer influência indevida no relacionamento entre as partes, sendo que essa relação deve ser baseada na total transparência e isenção.

Todos os colaboradores devem recusar presentes ou favores que não respeitem os valores e princípios da organização, também assegurando o cumprimento das leis de anticorrupção.

O Grupo permite o recebimento de brindes relacionados a campanhas publicitárias ou presentes institucionais, tais como agendas, cadernos, bonés, canetas e itens promocionais similares e sem alto valor atribuído.

### 3.6 Comunicação com público externo e imprensa

Toda a comunicação externa do Grupo (propaganda institucional e de produtos) deve ser clara, exata, consistente e, acima de tudo, responsável.

Deve-se sempre assegurar a veracidade da informação veiculada. O Grupo condena a publicidade enganosa.

Os contatos com a imprensa serão promovidos exclusivamente pelos porta-vozes designados. É vedado, portanto, pessoas não autorizadas, realizarem contato com a imprensa em nome do Grupo.

Os colaboradores não devem promover a divulgação de qualquer informação, sejam estas sigilosas ou inverídicas na imprensa e nas redes sociais. É proibido ao colaborador, ao terceiro ou aos visitantes se utilizar de meios eletrônicos para filmar, gravar, fotografar ou publicar informações e/ou imagens do Grupo (instalações, ativos entre outros) sem a devida permissão da Diretoria da área.

O Grupo não autoriza o uso de suas marcas, logos e/ou produtos, seja a que título for.



# 4

## UTILIZAÇÃO DOS RECURSOS DA EMPRESA

### 4.1 Ativos das Empresas do Grupo

Os ativos do Grupo devem ser utilizados exclusivamente para execução dos trabalhos diários e não para fins particulares, exceto em situações específicas definidas e aprovadas pelo seu superior previamente.

Entende-se por ativos do Grupo, a propriedade física, como instalações, máquinas, equipamentos, veículos, móveis, estoque e recursos, como também a sua imagem. Entre os ativos do Grupo

também estão ativos intangíveis como marcas e patentes, dados ou informações confidenciais e exclusivas, propriedade intelectual e sistemas de informação.

É responsabilidade dos colaboradores zelar pela proteção, uso responsável e conservação do patrimônio do Grupo colocado sob sua guarda evitando perdas, danos, roubo, uso não autorizado e o desperdício. Em caso de descontinuidade de contrato de trabalho, todo recurso material deverá ser devolvido ao Grupo em perfeitas condições.

Os colaboradores, parceiros de negócios e fornecedores devem proteger, preservar e devolver todos os materiais, equipamentos, propriedade intelectual e tecnologia que lhes forem cedidos em conexão com seu trabalho junto ao Grupo. Todos os ativos devem ser utilizados para os fins especificados e nos limites dos contratos firmados pelo Grupo.

Os ativos do Grupo poderão ser disponibilizados a título de empréstimo de acordo com necessidade de um trabalho, mediante avaliação, aprovação e formalização específica, caso a caso.

## 4.2 Segurança da Informação e Conteúdo Inadequado

O Grupo permite a utilização moderada e limitada dos sistemas eletrônicos para fins pessoais, desde que este uso não contrarie normas e orientações internas ou prejudique o andamento do trabalho.

A veiculação de informações deve obrigatoriamente estar relacionada a atividade profissional não sendo permitida a emissão de mensagens obscenas, correntes de arrecadação de recursos, pornografia ou pedofilia.

O uso indevido e ilegal de informações e dados do Grupo (assim como dados pessoais de colaboradores, clientes, consumidores, fornecedores e parceiros comerciais) e outros meios de comunicação (de propriedade ou não do Grupo) pode gerar impactos negativos e deve ser invariavelmente evitado. A utilização ilegal identificada no monitoramento do uso de equipamentos de TI e meios de comunicação será denunciada às autoridades competentes.

O Grupo respeita as diretrizes do Marco Civil da Internet e está comprometido em atender às legislações relacionadas ao tema, como a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Esteja ciente de que o uso dos equipamentos de TI e meios de comunicação do Grupo é registrado e auditado, e, portanto, os dados armazenados podem ser divulgados e acessados para investigações judiciais e criminais.



# 5

## LEIS E REGULAMENTOS

### 5.1 Anticorrupção

A honestidade e integridade do Grupo não deve ser colocada em risco através de vantagens ou pagamentos indevidos, bem como sonegação ao erário público. Qualquer conduta ou prática que possa ser enquadrada na definição de corrupção é terminantemente proibida pelas leis aplicáveis e está em desacordo com nossos padrões e princípios éticos.

No relacionamento com empresas e empregados do setor privado ou com autoridades públicas, partidos políticos, entidades de caridade, organizações não governamentais, repartições e órgãos públicos, sindicatos, serventuários da Justiça, etc, tanto os nossos colaboradores quanto de seus parceiros comerciais estão proibidos de oferecer, prometer ou dar qualquer vantagem indevida, seja a que título for, principalmente para manter, garantir ou obter em troca negócios para o Grupo.

Considera-se corrupção o abuso de poder ou de autoridade para obtenção de vantagens ou influenciar decisões. A forma mais comum de corrupção é o suborno.

Considera-se suborno a oferta, promessa, doação ou recebimento de algo de valor a qualquer pessoa em troca de tratamento favorável de uma empresa, de uma autoridade governamental, de um funcionário público ou de governo.

## 5.2 Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Combate ao Financiamento ao Terrorismo

O Grupo não compactua com lavagem de dinheiro e não manterá negócios com parceiros comerciais e fornecedores que não adotem medidas de prevenção para que, ao realizar negócios com clientes, consultores e parceiros em geral, garantam que os fundos provenham de fontes legítimas, cumprindo as leis aplicáveis de combate à lavagem de dinheiro.

## 5.3 Antitruste

O Grupo está comprometido com a livre iniciativa e justa concorrência e rejeita práticas ilegais.

Todas as informações de mercado, legítimas e necessárias ao negócio, serão obtidas por meio de práticas legais, transparentes e adequadas.

Os colaboradores participantes das negociações de qualquer tipo de fusões, aquisições, joint ventures, cooperativas, acordos de associação, troca de ativos e consórcios entre empresas, devem ter em mente que tais transações podem estar sujeitas à aprovação antecipada das autoridades antitruste, caso a lei assim determine.

Os colaboradores devem consultar a área jurídica para verificar a necessidade de submeter a transação a essas autoridades e avaliar qualquer outro impacto do ponto de vista de antitruste.

#### 5.4 Confidencialidade de Informações Estratégicas e Privilegiadas

É vedada a qualquer colaborador a utilização de informação privilegiada da qual, em razão de seu cargo, tenha conhecimento sob confidencialidade, capaz de propiciar, para si ou para outrem, vantagem indevida ou que cause prejuízo para o Grupo.

A confidencialidade e a privacidade das informações do Grupo, de clientes, fornecedores e parceiros de negócios devem ser respeitadas e protegidas. Em alguns casos, o uso dessas informações, além de configurar infração a uma regra de conduta do Grupo, pode inclusive infringir leis e regulamentos nacionais e internacionais, principalmente se utilizadas para seu benefício financeiro ou outros benefícios pessoais.

O acesso a informações confidenciais, financeiras ou mercadológicas não pode ser utilizado para ganho pessoal ou prejuízo para o Grupo. Isto inclui informações sobre finanças, planos estratégicos, novos produtos, novas tecnologias de produção, dados específicos de produção, planos e estratégias de marketing.

Enfim, deve ser mantida estrita confidencialidade sobre qualquer informação que possa ser sigilosa ou estratégica do Grupo M Curi, não devendo ser divulgadas a terceiros, exceto no estrito interesse institucional ou no atendimento às normas legais, e somente através de pessoas autorizadas.



# 6

## DISPOSIÇÕES COMPLEMENTARES

O Grupo cumpre a legislação vigente, atendendo às determinações legais, fiscais, tributárias, previdenciárias e trabalhistas e espera o mesmo comportamento de todos os seus colaboradores, parceiros de negócios e fornecedores, que devem conduzir suas atividades em estrita conformidade com os princípios e diretrizes previstos nas políticas e procedimentos do Grupo, e com as leis e regulamentos aplicáveis.

Os colaboradores do Grupo tomarão conhecimento formal deste Código, que será amplamente divulgado, por meio eletrônico e através de treinamentos. O descumprimento dos princípios e compromissos expressos neste Código implicará na adoção de medidas disciplinares, segundo a legislação e as normas do Grupo.

Todos os colaboradores deverão ler este Código atentamente, preencher e assinar a declaração de Recebimento, no qual declaram que tiveram acesso a uma cópia e que possuem conhecimento de inteiro teor de suas disposições.

Ao firmarem o compromisso, os colaboradores se comprometem a zelar por sua aplicação. Este termo ficará arquivado.

# MM

# CUURI

TECNOPAV  
ambiental

TECNOPAV  
ENGENHARIA

TECNOPAV  
URBANISMO

**JLX**  
MINERAÇÃO  
JEQUITINHONHA

**JLX**  
MINERAÇÃO

**MOLDHARTE**  
ALVENARIA E INFRAESTRUTURA

