

CÓDIGO DE CONDUTA

SAFM 
South American Ferro Metals



Mensagem da Diretoria

O foco principal de nossas decisões é sempre as pessoas, visando criar um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos. Na SAFM Mineração, temos o compromisso e a responsabilidade de construir um ambiente ético para nossos colaboradores, parceiros, clientes, órgãos governamentais e a comunidade em geral.

Esse compromisso é refletido em nosso Código de Conduta, que foi cuidadosamente elaborado, estruturado e constantemente revisado para estar alinhado com nossos princípios, visão e valores.

Nosso objetivo é promover uma cultura de integridade, sustentabilidade, honestidade, transparência e boas práticas.

O Código de Conduta abrange as principais diretrizes éticas e morais que devem orientar nossas relações internas, externas, comerciais e governamentais. Um guia para todos os colaboradores, incluindo prestadores de serviço, fornecedores e clientes.

Por que um Código de Conduta?

Um guia para apoiar todos os colaboradores, incluindo prestadores de serviço, fornecedores e clientes.

Esperamos que você leia este documento com atenção e o utilize como referência sempre que necessário. Desta forma, continuamos a promover um ciclo virtuoso de crescimento baseado em princípios éticos. Contamos com a sua colaboração nesse esforço coletivo.

Eduardo Felipe Mendes Freitas

Diretor Administrativo e Comercial





Mina Ponto Verde - 2020



Sumário

1. Introdução	04
2. Cultura Corporativa	06
3. Condutas Anticorrupção e Tomada de Decisões	07
4. Compromisso com Vida, Segurança no Trabalho e Saúde Ocupacional	09
5. Sustentabilidade Ambiental	09
6. Conflito de Interesse	10
7. Relacionamento Interno e Respeito Mútuo	11
8. Relacionamento com Cliente	12
9. Relacionamento com fornecedores	13
10. Segurança da Informação	14
11. Proteção dos Dados Pessoais	17
12. Imagem e Cultura da Empresa	18
13. Respeito à Comunidade Interna e Externa: Um Compromisso Fundamental	19
14. Saúde e Segurança no Trabalho e Meio Ambiente	20
15. Tratamento de não conformidades	21
16. Canais de Compliance	23
17. Conclusão	25
18. Termo de Compromisso e responsabilidade	27

1. Introdução

1.1. O Código de Conduta, objetivos e aplicação e Compliance: cumprimento das normas legais e procedimentos internos

O Código de Conduta representa o conjunto de diretrizes que norteia as atitudes e comportamentos de todos os dirigentes e colaboradores da empresa, em relação aos diversos públicos e áreas de atuação.

Sua base reside em princípios éticos e padrões de integridade que espelham a identidade organizacional da SAFM Mineração, expressa por meio de sua Missão, Visão e Valores.

O código reforça o compromisso da empresa com a integridade nas relações estabelecidas com os diversos públicos, proporcionando orientações claras sobre a postura a ser adotada pelos colaboradores em face das situações do cotidiano.

Objetivos:

- Orientar os colaboradores a agir em conformidade aos Valores da SAFM Mineração;
- Criar um padrão de relacionamento que assegure a ética e a integridade nas tratativas com todos os públicos envolvidos com a empresa, tais como sócios, clientes, colaboradores, fornecedores, concorrentes, Poder Público e comunidade em geral.

1.2. Componentes do Conselho do Código de Ética da SAFM Mineração

O Conselho do Código de Ética da SAFM Mineração é composto por profissionais de diferentes áreas da empresa como: Diretoria, Jurídico, Financeiro, Recursos Humanos, Tecnologia da Informação e Operação, trazendo uma ampla variedade de perspectivas e experiências para promover a integridade e a ética em todas as nossas operações.

Os membros deste conselho são responsáveis por garantir que nossas práticas e políticas estejam alinhadas com os mais altos padrões éticos. Seu compromisso com a transparência, responsabilidade e respeito desempenha um papel fundamental na promoção de uma cultura organizacional ética e sólida.

1.3. Quem procurar em caso de dúvidas

Sempre que o colaborador estiver em dúvida sobre como agir em determinada situação, ele poderá consultar o Compliance ou Comissão de Ética e Conduta por meio de um dos canais indicados na seção 16 deste Código.

Os procedimentos internos da SAFM deverão ser igualmente cumpridos pelos colaboradores e terceiros.

1.4. Comissão de Ética e Conduta

A Comissão de Ética e Conduta visa assegurar o exercício de condutas íntegras, inspiradas nos valores da empresa, orientando e indicando a atitude esperada do colaborador e parceiros em determinadas situações, bem como avaliando eventuais desvios de conduta. A cada ano, a composição da Comissão é reavaliada.

A liderança da Comissão de Ética e Conduta é atribuída a um diretor, detentor de plena autonomia para coordenar a implementação e fiscalização do código estabelecido juntamente com a equipe do Conselho. A equipe é composta por representantes das áreas Financeira, Jurídica, Recursos Humanos, Tecnologia da Informação e Operação, cada uma com suas responsabilidades específicas.

A Comissão realiza suas reuniões mediante convocação de qualquer um de seus membros ou conforme as necessidades demandadas pelo conselho.

1.5. Compliance Officer

O(a) Gestor(a) Jurídico(a) da SAFM Mineração será designado(a) como Compliance Officer do Conselho de Ética da empresa, encarregado(a) do desenvolvimento e gestão dos programas de conformidade, com foco especial na governança.

Os procedimentos para lidar com desvios, conforme estabelecido neste Código, serão avaliados por todos os membros do conselho de ética. Além disso, qualquer decisão estratégica dos membros, independentemente de sua natureza, requererá aprovação do diretor do conselho.

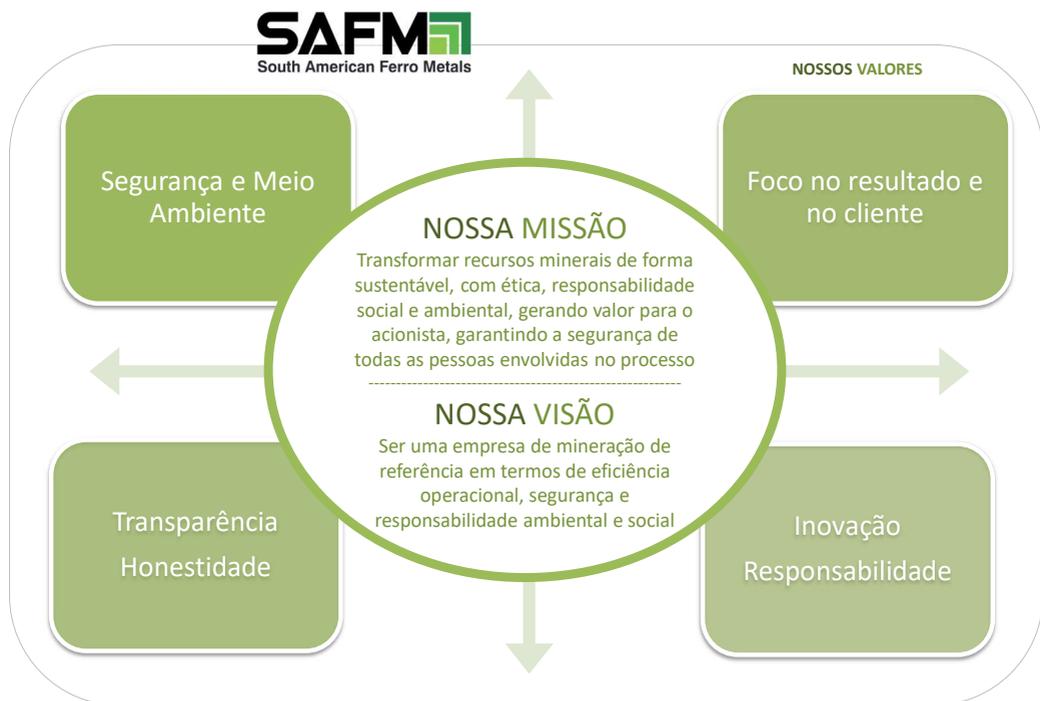


Mina Ponto Verde - 2020

2. Cultura Corporativa

A SAFM Mineração, desde sua implementação, foi orientada por valores e princípios éticos fundamentados na honestidade, na integridade, na transparência e na legalidade.

Tais princípios, aliados à competência, ao trabalho e ao foco nos resultados, são determinantes para o caminho de sucesso que a SAFM vem trilhando.



3. Condutas Anticorrupção e Tomada de Decisões

A SAFM Mineração cumpre as leis anticorrupção, possuindo o firme compromisso de atuar em observância às normas e princípios constitucionais que regem o mercado, dentre os quais a livre concorrência. Neste sentido, todas as propostas e contratos tratados com o poder público, serão conduzidos estritamente como previsto na legislação.

A atuação dos colaboradores e parceiros deverão ser sempre pautada nas diretrizes estabelecidas pela empresa, devendo os colaboradores exigir e se certificar de que todos os contratados para realizar negócios em nome da SAFM tenham boa reputação e também cumpram tais diretrizes.

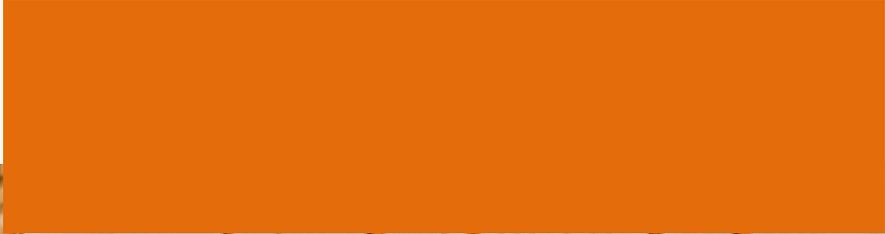
A oferta de brindes, presentes, refeições ou qualquer outra coisa de valor a agentes públicos ou privados deverá ser aprovada previamente pela Diretoria, além de obedecer rigorosamente às regras e aos princípios deste Código de Conduta e legislação brasileira.

Toda decisão a ser tomada no âmbito interno, negocial ou relacionada de qualquer forma à estrutura empresarial, deve ser tomada de acordo com as seguintes diretrizes:

- a) Trata-se de decisão contrária à legislação? Não deve ser tomada.
- b) Trata-se de decisão contrária ao presente Código de Conduta, aos valores ou à cultura da empresa? Não deve ser tomada.

Se houver dúvida em relação às perguntas acima, ou na existência de algum conflito de interesses, a área de Compliance deve ser consultada.





4. Compromisso com Vida, Segurança no Trabalho e Saúde Ocupacional

A SAFM Mineração tem como principal compromisso a proteção da saúde e segurança de seus colaboradores. Em qualquer atividade do nosso processo, a segurança vem em primeiro lugar. Todas as nossas instalações devem estar de acordo com as leis e a empresa segue rigorosamente a legislação no que se refere às suas atividades.

- Todos os procedimentos, normas e políticas de saúde e segurança devem ser respeitados e seguidos.
- Os colaboradores têm o direito de recusa e interrupção da atividade por risco iminente.
- Buscamos contratar fornecedores que têm cultura de saúde e segurança no trabalho semelhante à nossa.
- É dever de todo empregado executar suas funções de forma sempre segura, utilizando todos os equipamentos de proteção individual ou coletivos, e verificar constantemente se não há violação de leis e normas aplicadas às operações e aos projetos existentes.
- É proibido ingressar e estar nas dependências da empresa sob o efeito de qualquer substância química, álcool e drogas.
- É proibido portar armas de qualquer tipo (fogo ou branca), exceto aos colaboradores ou prestadores autorizados a realizar o serviço de segurança e vigilância patrimonial.

5. Sustentabilidade Ambiental

Dentre as prioridades da SAFM Mineração, a proteção do meio ambiente é alicerçada na observância das normas ambientais e em programas de incentivo à sustentabilidade. Desta forma, cumpre aos colaboradores:

- a) Ter como objetivo pessoal a sustentabilidade. É dever do colaborador e dos prestadores de serviços fazer uso eficiente dos recursos naturais, sem desperdício, imprudência ou negligência.
- b) Conservar a eletricidade e reciclar os recursos.
- c) Ajudar no desenvolvimento sustentável das regiões onde a SAFM Mineração atua conservando e protegendo o meio ambiente de acordo com a legislação ambiental.
- d) Assegurar que os prestadores de serviço, fornecedores e clientes estejam empenhados no cumprimento das leis ambientais.
- e) Denunciar as situações de risco e agressões à natureza.
- f) Buscar, em conjunto com a SAFM Mineração, soluções tecnológicas que reduzam o impacto da atividade e desenvolver processos que aproveitem ao máximo os recursos minerais.

6. Conflito de Interesse

Os conflitos de interesses se caracterizam por situações nas quais os interesses pessoais ou familiares dos colaboradores da SAFM Mineração podem vir a se opor ou interferir nos negócios da empresa.

Os conflitos de interesse não são, necessariamente, condutas ilegais, porém, devem sempre ser encaminhados à análise interna e discutidos, a fim de evitar situações de benefício pessoal em prejuízo do interesse da empresa.

Para isso, a SAFM possui orientações específicas a seus colaboradores sobre o tema, sendo indesejado:

- a) A contratação de familiares pode ocorrer, desde que não haja qualquer nível de subordinação hierárquica, influência de decisão, de gestão e de processos.
- b) Relacionamento afetivo pode ser mantido, desde que os prestadores de serviços não possuam um nível de sinergia para exercício de suas atividades.
- c) Não utilize sua posição para atender benefícios pessoais, estabelecer favoritismos, privilégios ou tomada de decisões em detrimento dos nossos interesses.
- d) Exercer atividade econômica externa que apresente conflito de interesse com as atividades da SAFM Mineração;
- e) Realizar comercialização interna sem prévia autorização da Diretoria da empresa;
- f) Receber para si oportunidade de negócios oferecidas à SAFM Mineração;
- g) Alterar, omitir ou deturpar o teor de qualquer documento, informação ou dado de responsabilidade da empresa;
- h) Ofertar e aceitar hospitalidade sem fins promocionais e sem autorização da SAFM Mineração;
- i) Comprar ações de empresas com base em informações privilegiadas;
- j) Adquirir produtos ou serviços para si em condições privilegiadas de fornecedores da empresa, em contrapartida a um favorecimento do fornecedor em processos de compras ou informações privilegiadas.

7. Relacionamento Interno e Respeito Mútuo

A SAFM Mineração espera que, com a manutenção de relações interpessoais baseadas na integridade, honestidade e respeito mútuo, seja preservada a qualidade do relacionamento Interno, independentemente da hierarquia existente.

As interações com seus colegas de trabalho devem ser respeitosas. Não se admitem em hipótese alguma:

- a) Condutas que privilegiem ou discriminem qualquer colaborador em função da classe social, cor, gênero, orientação sexual, origem, raça, idade, religião, estado civil, deficiência física ou aparência física, posição político-partidária e ideológica. Evite piadas e comentários relacionados a características que possam estar ligadas a esses itens;
- b) Condutas que criem um ambiente desconfortável, hostil ou intimidador para os outros através das suas ações ou palavras;
- c) Condutas motivadas por simpatia ou antipatia, ou interesse de ordem pessoal, que interfiram negativamente nas relações profissionais;
- d) Condutas que não respeitem as características pessoais, a liberdade pessoal e a privacidade de cada um;
- e) Condutas que causem qualquer constrangimento íntimo ou público, inclusive assédio.
- f) Condutas que desrespeitem qualquer norma ou regulamento trabalhista.
- g) Condutas que coloquem em risco qualquer colaborador.
- h) Condutas que contenham contextos sexuais, inclusive assédio.
- i) As condutas indicadas serão tratadas com o rigor necessário, independentemente de ocorrerem dentro ou fora das dependências da empresa, se envolvidos ambos os funcionários (ofensor e ofendido).



8. Relacionamento com Cliente

Todo trabalho construído e desenvolvido pela SAFM Mineração tem como pressuposto e inspiração a satisfação do cliente. A SAFM prioriza para que as relações com os clientes sejam baseadas na honestidade, imparcialidade e respeito.

Por isso, as informações fornecidas aos clientes devem sempre ser claras, concretas, pertinentes e verdadeiras. Deve-se ter o cuidado de evitar qualquer declaração que possa vir a ser mal interpretada pelo cliente.

A empresa não admite que sejam feitas promessas a clientes que provavelmente não possam ser mantidas, notadamente com relação à qualidade e características do produto, prazos de entrega e preços, respeitando as normas de proteção ao consumidor.

Com esse objetivo, todo e qualquer relacionamento com o cliente deve observar:



9. Relacionamento com fornecedores

Os fornecedores da empresa devem ser escolhidos levando-se em consideração critérios objetivos, baseados na qualidade, confiabilidade, preço, utilidade e desempenho do produto ou serviço. Os fornecedores devem ser tratados de forma justa, correta e honesta.

A SAFM Mineração prioriza fornecedores que tenham em sua cartela um programa de integridade bem definido, selecionando com base em critérios objetivos.

Todos os seus prestadores de serviço devem respeitar a legislação ambiental e adotar atitudes compatíveis com o respeito ao meio ambiente.

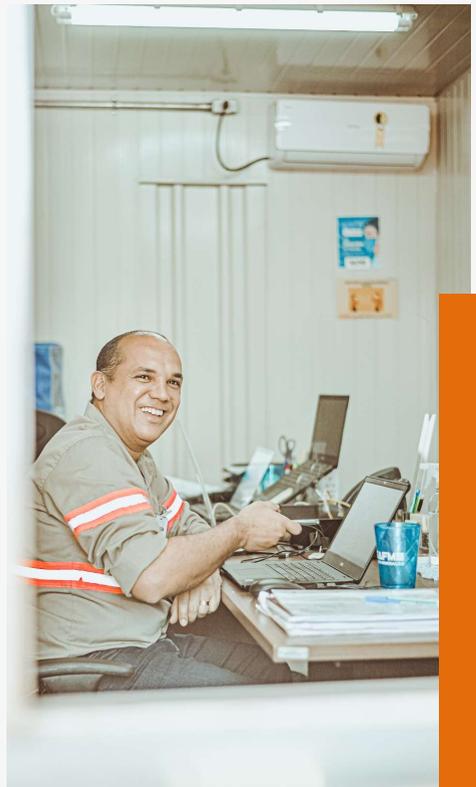
9.1 Negociação

No processo de negociação, o comprador nunca deverá revelar a um fornecedor o preço ofertado por outro.

Qualquer tentativa de suborno deve ser comunicada ao Compliance Officer por meio de um dos Canais de Compliance indicados neste Código.

Além disso, as negociações devem ser imediatamente interrompidas, bloqueando-se o cadastro da empresa em questão.

Em caso de conduta inapropriada frente a algum fornecedor e, dependendo da gravidade do ato, após apuração do fato, a empresa poderá aplicar ao colaborador a pena de advertência, suspensão ou demissão, conforme a situação.



10. Segurança da Informação

10.1 Tecnologia da Informação

Para assegurar a Segurança da Informação, é crucial garantir a integridade das infraestruturas de rede onde transitam as informações e dados, sejam eles comuns ou restritos da Empresa, incluindo os dispositivos que os armazenam, coletivamente denominados "serviços e recursos de TI".

Exemplos desses serviços e recursos incluem, entre outros: computadores, dispositivos móveis, contas de e-mail corporativas, conexão de internet, sistemas ERP's e dispositivos relacionados. Com o intuito de promover um comportamento ético e profissional na utilização desses serviços e recursos, todos os colaboradores da SAFM Mineração e parceiros deverão seguir as normas de controles constantes da Política de Segurança da Informação da empresa, cujas diretrizes gerais seguem abaixo:

- É estritamente proibido realizar backups ou obter qualquer tipo de arquivo pertencente à empresa sem a autorização adequada, com o propósito de utilizá-lo fora das instalações da empresa ou fora de atividades externas ou remotas de trabalho;
- O uso da internet de forma indiscriminada, com propósitos alheios às necessidades do trabalho ou aos princípios de crescimento individual e intelectual, está estritamente proibido. Isso inclui o acesso a sites de conteúdo ilegal, pornográfico, discriminatório, homofóbico, pedófilo, racista, ou que promovam a apologia ao crime, entre outros. Tais conteúdos contradizem os valores cultivados pela SAFM e não são tolerados.

- A Área de TI poderá se valer da autonomia para desinstalar, sem aviso prévio, todo e qualquer software sem licença de uso, em atendimento à Lei Federal nº 9.609/98 (Lei de proteção da propriedade intelectual de programa de computador ou "Lei do Software");
- O endereço de e-mail corporativo, que utiliza o domínio da empresa, não é destinado ao envio e/ou recebimento de correspondência particular do colaborador. Ele deve ser utilizado exclusivamente para assuntos profissionais. Portanto, todas as mensagens enviadas e recebidas através desse meio devem tratar exclusivamente de assuntos relacionados aos interesses da empresa;
- Qualquer instalação de software que necessite ser realizada por necessidade do serviço de determinada área deverá ser comunicada e solicitada, com antecedência, à área de TI;
- É terminantemente proibido acessar, copiar ou armazenar programas de computador ou qualquer outro material, como músicas, fotos e vídeos, que violem a legislação de direitos autorais (copyright). Além disso, a instalação de qualquer software que não seja freeware sem uma licença de uso adequada também é proibida.

Todas as demais diretrizes estão descritas na Política de Segurança da Informação e deverão ser respeitadas por todos os colaboradores.

11. Segurança da Informação

Segurança da informação, no âmbito deste Código, consiste na proteção de dados e informações da SAFM Mineração em todo e qualquer meio de comunicação.

11.1 Informações Confidenciais

Dados, informações e documentos pertencentes à SAFM Mineração devem ser utilizados estritamente para a realização das atividades profissionais e no interesse da empresa.

O armazenamento de qualquer documento ou informação técnica da SAFM Mineração deve ocorrer apenas em sistemas, serviços de tecnologia e servidores disponibilizados pela empresa.

As informações confidenciais não devem ser discutidas ou reveladas a pessoas não autorizadas, sejam elas integrantes ou não do quadro de colaboradores da empresa.

Devem-se tomar os cuidados necessários para garantir que os documentos que contenham informações confidenciais, quando enviados ou por qualquer meio físico ou eletrônico, não sejam acessados por pessoas não autorizadas. A mesma cautela deve ser observada para a leitura de documentos em locais públicos.

Devem-se igualmente adotar as medidas de segurança adequadas ao destruir documentos que contenham informações confidenciais, independentemente do meio em que tais documentos estejam gravados.

Sua senha de acesso é intransferível, ou seja, é individual, sendo proibido seu compartilhamento.

Nunca se deve utilizar tecnologia da SAFM Mineração para visualizar e enviar conteúdo obsceno, pornográfico, ofensivo, discriminatório, ilegal, antiético ou que não tenha relação com a atividade empresarial.

O objetivo principal dos sistemas de informação e equipamentos disponibilizados pela SAFM Mineração é prover recursos aos colaboradores na execução de suas tarefas do trabalho. O uso pessoal dos recursos disponibilizados pela empresa é permitido desde que não exponha os sistemas e equipamentos a riscos de segurança e comprometa sua performance.

A SAFM zela pela conformidade das informações e dados, portanto não é permitido a divulgação de fotos das dependências da empresa, salvo quando disponibilizadas pelo setor de Comunicação e em escopos ou relatórios técnicos.

Qualquer solicitação de informações relativas à empresa, proveniente da mídia ou de qualquer órgão governamental deve ser direcionada ao Diretor da Área, que a destinará aos responsáveis das Áreas de Comunicação e Jurídica.

Informações confidenciais apenas devem ser revelados ou comunicados a pessoas que não integrem o quadro funcional da empresa nas seguintes hipóteses:

- i. tais informações não sejam confidenciais e/ou sejam necessárias às relações comerciais;
- ii. quando a informação já for de domínio público;
- iii. quando em decorrência de determinação legal ou judicial.

Havendo dúvida se uma informação pode ou não ser revelada e a quem pode sê-lo, o Compliance Officer deve ser consultado.

Durante o período de vínculo com a empresa e após o término deste vínculo, deve-se manter a confidencialidade sobre as informações obtidas e utilizar a maior discrição possível ao lidar com conteúdo sensíveis ou privilegiados.

Isto inclui, além da tecnologia usada pela empresa, a propriedade intelectual, dados comerciais e financeiros relacionados a mercado, vendas, faturamentos, itens do balanço patrimonial, previsão de vendas, planos de negócios, estratégias de aquisição, entre outros, cuja natureza confidencial deve ser assegurada pelo contratado por meio de assinatura de Termo ou Contrato de Confidencialidade.

Também se deve manter sigilo sobre quaisquer informações similares relativas às entidades com as quais a empresa mantenha qualquer tipo de relação. Declarações públicas em nome da empresa somente podem ser feitas por pessoas autorizadas.



11. Proteção dos Dados Pessoais

Dado pessoal é qualquer informação que identifique ou possa identificar uma pessoa física, dentre os quais, sem se limitar a: nome, número de matrícula, número de Registro Geral (RG/Carteira de Identidade), número do Cadastro de Pessoa Física (CPF), número de inscrição em entidades profissionais de classe, número de telefone celular, foto.

Qualquer exigência de fornecimento, retenção, uso ou comunicação de informações dados pessoais a outros colaboradores ou a terceiros deve ser realizada de forma respeitosa ao indivíduo e sempre em conformidade à lei e aos regulamentos que dispõem sobre a proteção de dados pessoais, em especial à Lei Federal nº 13.709/2018 Lei Geral de Proteção de Dados (“LGPD”) e sua regulamentação.

As informações pessoais devem ser usadas estritamente para a realização das atividades desempenhadas pelo colaborador, somente podendo ser reveladas a terceiros quando justificadamente e nas hipóteses previstas em lei.

As informações devem ser mantidas em local seguro.

Todos os riscos identificados em relação às informações da SAFM Mineração devem ser reportados para preservação da segurança da informação através do canal de e-mail dpo@safm.com.br, para que possam ser tomadas as medidas necessárias de avaliação e mitigação do risco eventualmente identificado.

Havendo dúvidas quanto ao tratamento a ser dispensado às informações pessoais e/ou a Política de Privacidade de Dados Pessoais, deve-se consultar através do formulário “Requisição do Titular de Dados” disponível no site www.safm.com.br.



12. Imagem e Cultura da Empresa

Todo colaborador carrega a imagem da SAFM Mineração. Portanto, não serão toleradas condutas que violem a ética, a moral e as leis vigentes, tanto no ambiente de trabalho quanto fora dele.

A imagem, logomarca ou qualquer outro símbolo institucional não devem ser utilizados na criação de sites ou perfis sociais que não sejam oficiais e qualquer manifestações à imprensa relativo a assuntos da SAFM devem ser realizadas apenas pela área de Comunicação.

A empresa não permite a utilização da logomarca da SAFM Mineração sem autorização prévia da área da Comunicação e Diretoria. Caso necessário, poderá ser utilizada mediante termo de utilização, estipulando prazo e finalidade.

Evite expressar opiniões em redes sociais que possam ser atribuídas à SAFM Mineração de maneira indevida, devemos zelar pela empresa a qual trabalhamos.

Todos devem adotar regras básicas de boa convivência e conduta, também no ambiente digital.



13. Respeito à Comunidade Interna e Externa: Um Compromisso Fundamental

13.1 Diversidade e inclusão

Acreditamos que a diversidade e a inclusão são pilares essenciais para sustentar um ambiente de trabalho saudável e respeitoso para todos os colaboradores.

Portanto, a empresa está comprometida em assegurar que todos os colaboradores, clientes e fornecedores sejam tratados de maneira justa e respeitosa, garantindo que qualquer forma de discriminação ou comportamento ilegal seja rigorosamente rejeitada.

Os colaboradores devem evitar fazer comentários ou insinuações preconceituosas relacionadas à raça, cor, idade, estado civil, religião, nacionalidade, orientação sexual, ideologia e características físicas ou comportamentais, entre outros aspectos. Além disso, devem abster-se de expressar suas preferências político-partidárias de maneira inadequada.

A empresa busca oferecer a todos os seus colaboradores igualdade de oportunidades para crescimento, sem discriminação.

13.2 Ambiente de trabalho sem assédio e outras formas de violência

A empresa SAFM Mineração está comprometida em criar um ambiente de trabalho livre de qualquer forma de assédio, seja moral, sexual ou de qualquer outra natureza. Isso inclui comportamentos abusivos por parte de um colaborador em relação a outro, de um colaborador em relação a um cliente, fornecedor, terceiro, ou vice-versa.

O assédio é prática desrespeitosa e inadmissível para a SAFM Mineração. Não praticá-lo e não permitir que o seja é um compromisso de todos os colaboradores.

13.3 O que é Assédio Moral no ambiente de trabalho?

O assédio moral é prática que atinge a dignidade ou integridade psíquica ou física de um trabalhador. Acontece através de comportamento abusivos que ocorrem de forma frequente e que causam constrangimentos ou humilhações, seja por meio de gestos, palavras ou outras ações.

São exemplos de assédio moral, dentre outras condutas:

- Intimidar ou ameaçar qualquer pessoa moral ou fisicamente;
- Agredir moral ou fisicamente;
- Comunicar aos gritos,
- Atribuir apelidos vexatórios;
- Espalhar boatos;
- Criticar o trabalho do trabalhador de forma injusta e constante;
- Submeter uma pessoa a condições de trabalho degradantes;
- Divulgar conteúdo que possa ofender a integridade moral de uma pessoa;

- Adotar comportamento que resulte em exclusão social do trabalhador.

É fundamental esclarecer que atos isolados de violência não caracterizam assédio moral, o qual é definido por práticas continuadas. Independentemente disso, a SAFM Mineração repudia qualquer manifestação de violência no ambiente de trabalho e, dependendo de sua gravidade, podemos aplicar medidas disciplinares.

É importante salientar que o assédio moral não deve ser confundido com simples atos de gestão.

As práticas de gestão constituem elementos comuns na rotina de trabalho e ocorrem nas relações entre colaboradores, especialmente entre diferentes níveis hierárquicos, visando o cumprimento de deveres profissionais no interesse da empresa. Exemplos incluem avaliações de desempenho, cobranças relacionadas a resultados e entregas, aumento do volume de trabalho e transferência do colaborador para outro local em atendimento aos interesses da empresa.

Entretanto, é necessário destacar que, se esses atos de gestão forem frequentemente realizados de maneira irrazoável e injustificada, podem se configurar como assédio moral.

Portanto, a SAFM Mineração preza por uma gestão ética e justa, repudiando qualquer forma de assédio e, se necessário, tomando as medidas cabíveis para garantir um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

13.4 O que é Assédio Sexual no ambiente de trabalho?

O assédio sexual é uma conduta que busca obter vantagem sexual, afetando a liberdade, a intimidade e a vontade da vítima por meio de propostas ou imposições que causam constrangimento. Ao contrário do assédio moral, o assédio sexual pode resultar de um único ato.

São exemplos, dentre outras condutas:

- Contato físico (encostar, empurrar, beijar, abraçar, agarrar) com intenção de cunho sexual;
- Assédio verbal ou gestual, ou ainda por escrito;
- Mensagens ofensivas;
- Insinuações e “cantadas”;
- Comentários de cunho sexual em redes sociais profissionais ou pessoais;
- Convites inapropriados;
- Propostas sexuais indesejadas;
- Presentes constrangedores;
- Promessas de benefícios ou ameaças de medidas disciplinares em troca de favores sexuais.

O assédio sexual, além de ato de violação ao Código de Conduta, é crime previsto no Código Penal Brasileiro.

Se um colaborador se sentir vítima ou testemunhar qualquer forma de assédio ou violência, é importante que ele relate imediatamente o incidente ao Compliance Officer, utilizando os canais de comunicação disponibilizados neste Código. Todas as informações serão tratadas de forma confidencial.

14. Saúde e Segurança no Trabalho e Meio Ambiente

A SAFM Mineração está empenhada em criar um ambiente de trabalho saudável e seguro, investindo em equipamentos, treinamentos e outros recursos necessários. Realizamos inspeções regulares para identificar e eliminar quaisquer condições ou comportamentos perigosos desde suas origens. Além disso, desenvolvemos programas destinados a promover a segurança e o bem-estar de todos os nossos colaboradores.

Os funcionários devem seguir as diretrizes de segurança da empresa para manter um ambiente de trabalho saudável e protegido, e devem tomar medidas para garantir tanto a sua própria segurança quanto a dos colegas.

É estritamente proibido produzir, usar, comprar, vender, traficar ou possuir substâncias prejudiciais à saúde, como bebidas alcoólicas, estimulantes, narcóticos e outros entorpecentes, dentro ou fora das instalações da empresa, quando estiverem a serviço ou se isso prejudicar sua vida profissional.

Além disso, é vedado portar armas no local de trabalho sem autorização, e o descumprimento dessa norma constitui infração grave, sujeita a sanções trabalhistas e penais conforme a legislação aplicável.

14.1 Respeito ao Meio Ambiente

A preservação do meio ambiente e o seu respeito são valores essenciais para a SAFM. Portanto, é fundamental que todas as normas ambientais aplicáveis à empresa, assim como as diretrizes emitidas por ela nesse contexto, sejam rigorosamente acatadas.

A preservação do meio ambiente e o seu respeito são valores essenciais para a SAFM Mineração.

Cada colaborador da organização tem o dever de seguir os princípios éticos da SAFM Mineração no seu dia a dia e empenhar-se para garantir que as regras e orientações de conduta sejam respeitadas por todos.

Comportamentos que contrariem essas normas e orientações estão sujeitos a medidas disciplinares, podendo inclusive resultar na rescisão do contrato de trabalho, se necessário.

14.2 Partilhamento de Responsabilidades

Cada colaboradores da empresa é responsável por observar os valores da SAFM Mineração diariamente e por dedicar todos os esforços para garantir que as regras e orientações de conduta sejam respeitadas por todos.

As condutas contrárias a essas regras e orientações são passíveis de medida disciplinar, incluída, quando for o caso, a rescisão do contrato de trabalho.

15. Tratamento de não conformidades

É crucial para a empresa estar ciente dos questionamentos e possíveis violações relacionadas às disposições deste Código e das Políticas que o complementam, a fim de guiar e corrigir quaisquer desvios que possam ocorrer. Este é o motivo pelo qual os colaboradores devem abordar suas preocupações internamente, esclarecendo dúvidas e informando à empresa sobre quaisquer atos contrários a este Código e às respectivas Políticas.

Qualquer comportamento que não esteja em conformidade com este Código ou as Políticas associadas deve ser prontamente comunicado ao Compliance Officer através dos canais designados neste documento.

Todo e qualquer relato ao Compliance Officer sobre violações de conduta pode, a critério exclusivo do colaborador, ser feito anonimamente.

Essas comunicações serão tratadas com total confidencialidade pela Comissão de Ética e Conduta em conformidade com os procedimentos internos para lidar com desvios.

A empresa proíbe qualquer forma de retaliação contra os autores de relatórios que, de boa-fé, informem sobre condutas inadequadas. Além disso, espera-se que os colaboradores cooperem plenamente com as investigações de condutas impróprias.





16. Canais de Compliance



A empresa valoriza um ambiente que esteja em conformidade com as leis e normas, garantindo saúde e segurança para todos os seus líderes, colaboradores, fornecedores, clientes e terceiros com quem se relaciona.

Por essa razão, disponibiliza acesso aos seguintes canais de comunicação, exclusivamente voltados para assuntos relacionados à conformidade.

Esses canais podem ser utilizados para relatar desvios de conduta, bem como para solicitar esclarecimentos ou fazer sugestões.

- E-mail: comissao.etica@safm.com.br;
- Caixas verdes disponíveis nas áreas administrativa e operacional da empresa. Nelas poderão ser depositados elogios, sugestões, denúncias e dúvidas dos colaboradores e/ou terceiros.;
- Site: <https://safm.com.br/contatos/>.

Toda e qualquer comunicação realizada por meio dos canais acima poderá ser realizada de forma anônima e será tratada com estrita confidencialidade.





17. Conclusão

Este Código, a Política Integrada e a Política de Segurança da Informação são de cumprimento obrigatório. É fundamental que todos os colaboradores estejam cientes de que condutas contrárias a essas diretrizes podem resultar na aplicação de medidas disciplinares apropriadas, sem prejuízo de responsabilidade legal, quando necessário.

É importante ressaltar que este Código e as Políticas não abrangem todas as questões éticas possíveis.



Termo de Compromisso e responsabilidade

Declaro, para todos os fins de direito, que li, compreendi e estou de acordo com os conteúdos do Código de Conduta, da **Política de Conformidade e da Política de Segurança da Informação** da SAFM Mineração, e confirmo o meu compromisso de cumprir integralmente com as suas disposições, responsabilizando-me individualmente perante a SAFM Mineração, seus colaboradores e terceiros por qualquer descumprimento por mim incorrido.

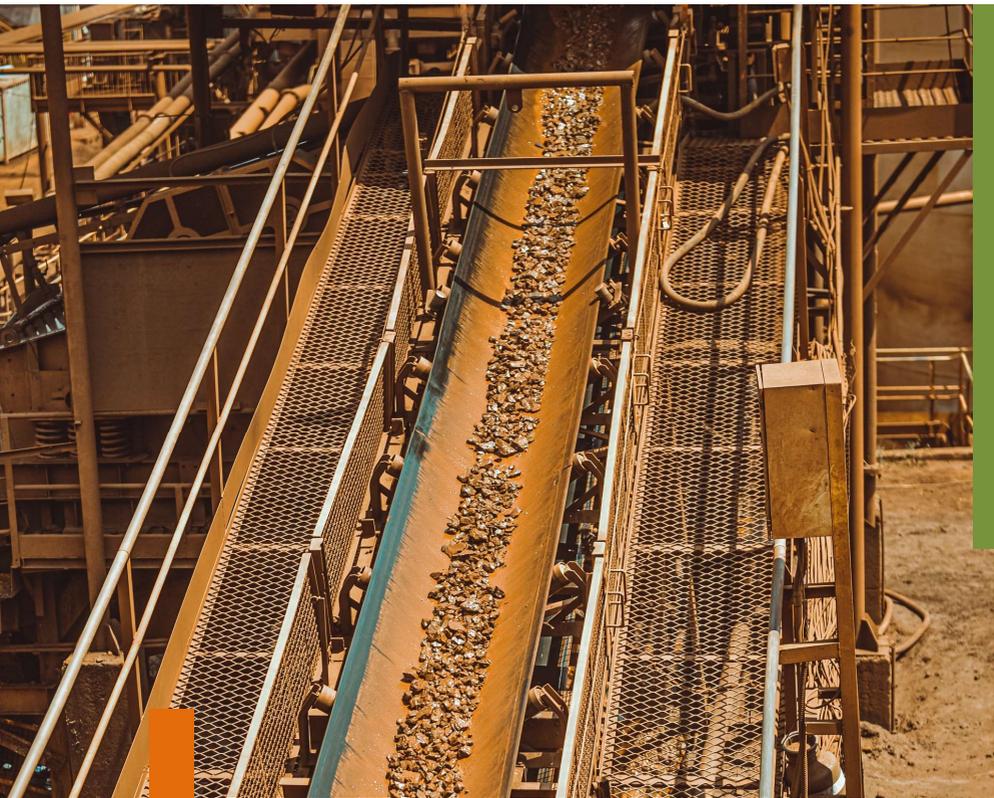
Nome Completo: _____

CPF: _____

Assinatura: _____

(cidade/UF)

_____ de _____ de _____
(Dia) (Mês) (Ano)



SAFM 
South American Ferro Metals



SAFM Mineração

www.safm.com.br