

CÓDIGO DE CONDUCTA

SAMARCO 

REVISÃO 4 . JUNHO 2009

Conciliar crescimento econômico e equidade social é uma diretriz que, para a Samarco, faz parte do negócio. Só mediante essa prática poder-se-á contribuir de fato para o desenvolvimento do País, pois a competência na gestão estratégica passa, necessariamente, pelo conhecimento das demandas da sociedade na qual a empresa está inserida.

O compromisso com a conduta ética em todos os seus relacionamentos, internos ou externos, é a premissa dessa gestão integral, que propicia valor para todos os integrantes da cadeia produtiva da Samarco, mediante a valorização das pessoas, do meio ambiente e da obtenção de resultados positivos.

A quarta revisão do Código de Conduta Samarco evidencia o propósito da empresa de buscar o constante aperfeiçoamento de seus valores, respeitando a cultura e as necessidades do seu tempo. Ela é resultado de uma análise profunda e minuciosa e inclui as contribuições das lideranças e dos empregados, todos movidos pelo interesse em atender, cada vez mais, às necessidades da empresa, das pessoas e das instituições a ela ligadas.

A Diretoria da Samarco espera que seus empregados, parceiros e demais partes interessadas renovem seu compromisso com a prática dos princípios e dos valores contidos neste Código de Conduta.

Atenciosamente,



Ricardo Vescovi de Aragão
Diretor de Operações e Sustentabilidade



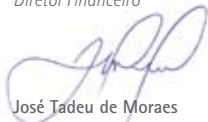
Paulo José Barros Rabelo
Diretor de Desenvolvimento e Planejamento



Roberto Lúcio Nunes de Carvalho
Diretor Comercial e Serviços Corporativos



Eduardo Bahia Martins Costa
Diretor Financeiro



José Tadeu de Moraes
Diretor-presidente



ÍNDICE



APRESENTAÇÃO	10
<hr/>	
1. PRINCÍPIOS GERAIS	15
<hr/>	
2. RELAÇÕES COM CLIENTES	16
<hr/>	
3. RELAÇÕES COM FORNECEDORES E CONTRATADAS	19
<hr/>	
4. RELAÇÕES COM ACIONISTAS	20
<hr/>	
5. RELAÇÕES COM CONCORRENTES	21
<hr/>	
6. RELAÇÕES COM COMUNIDADES E MEIOS DE COMUNICAÇÃO	22
<hr/>	
7. RELACIONAMENTO COM O GOVERNO, ÓRGÃOS GOVERNAMENTAIS E PARTIDOS POLÍTICOS	24

8. RELAÇÕES COM SINDICATOS	25
----------------------------	----

9. RELAÇÕES COM EMPREGADOS	25
----------------------------	----

9.1. RECRUTAMENTO, SELEÇÃO, PROMOÇÃO	26
--------------------------------------	----

9.2. DESEMPENHO, EDUCAÇÃO E TREINAMENTO	26
---	----

9.3. RELACIONAMENTO NO TRABALHO	27
---------------------------------	----

9.4. ATIVIDADES CONFLITANTES	28
------------------------------	----

9.5. REMUNERAÇÃO	30
------------------	----

9.6. PROTEÇÃO DE INFORMAÇÕES	31
------------------------------	----

PRIVATIVAS DO EMPREGADO

9.7. USO E PROTEÇÃO DE BENS E EQUIPAMENTOS	31
--	----

9.8. SERVIÇOS NO EXTERIOR	32
---------------------------	----

10. FINANÇAS / OPERAÇÕES FINANCEIRAS	33
--------------------------------------	----

E COMPROMISSOS FINANCEIROS

11. TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	34
------------------------------	----

12. TECNOLOGIAS E PROPRIEDADE INTELECTUAL	35
<hr/>	
13. HIGIENE, SAÚDE E SEGURANÇA	36
<hr/>	
14. MEIO AMBIENTE	37
<hr/>	
15. DIRETRIZES GERAIS	39
<hr/>	
15.1. INCITAMENTO FINANCEIRO	39
<hr/>	
15.2. PAGAMENTO DE INTERMEDIACÃO	39
<hr/>	
15.3. PRÊMIOS, PRESENTES E BRINDES	39
<hr/>	
16. CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
<hr/>	
16.1. RELATIVAS AO CÓDIGO DE CONDUTA SAMARCO	41
<hr/>	
16.2. DEFINIÇÃO DE ÉTICA EMPRESARIAL	43
<hr/>	
16.3. GESTÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA SAMARCO	44
<hr/>	
17. CONTATOS COM A SAMARCO E SEUS ACIONISTAS	45
<hr/>	
TERMO DE COMPROMISSO	47

APRESENTAÇÃO

Reconhecida pelos excelentes resultados conquistados e pelos valores que agrega às suas práticas, a Samarco sabe que a reflexão sobre suas ações é uma tarefa diária. Com respeito aos princípios éticos, que fundamentam suas relações, a empresa atua sob os pilares do crescimento sustentável, da excelência operacional e da excelência em gestão.

A elaboração e o aperfeiçoamento deste documento se inserem em um contexto amplo, no qual se busca o diálogo e o aprimoramento constante das nossas relações. Trata-se de uma questão vital, mas que, por si só, não assegura que a empresa seja mais ética e tampouco impede a prática de atos indesejáveis.

É a atuação concreta e incessante dos empregados e das lideranças para a consolidação deste Código de Conduta que vai promover resultados cada vez mais eficazes. O alinhamento das práticas empresariais e da conduta das pessoas com os valores e princípios éticos é um processo contínuo.

Reflexão, portanto, é a palavra de ordem na busca dessa permanente construção que vai gerar valor não apenas para a Samarco, mas também para todas as partes interessadas.

Vale a pena refletir e, para isso, eis alguns pontos importantes que podem servir de apoio nesta leitura:

1. *A incorporação dos princípios e valores éticos no cotidiano e na cultura da empresa deve ser atribuição e dever de todos.*
2. *O aprimoramento da conduta ética precisa receber atenção especial dos gestores, que devem ser exemplos de integridade e formadores de pessoas éticas. O comprometimento das lideranças é de suma importância, pois elas são responsáveis pela divulgação do Código entre os empregados e também por assegurar a compreensão e a prática dele.*
3. *Todas as pessoas da empresa, independentemente da posição que ocupam, devem ter consciência da importância de se adotar boas práticas de conduta e do que se espera delas em relação à ética.*
4. *O processo de aperfeiçoamento da conduta ética deve desenvolver-se mediante esforços contínuos e monitorados. O compartilhamento de experiências*

e de casos práticos, dos quais se possam extrair exemplos que contribuam para a melhoria do Código, é uma das mais eficazes formas de aprendizagem. É importante promover diálogos sobre a maneira como os princípios e valores éticos são vivenciados no cotidiano de cada área, identificando pontos que devem ser aprimorados.

- 5. A prática do Código de Conduta também pode ser aperfeiçoada por meio de contribuições externas mediante o diálogo permanente entre as lideranças que compõem a cadeia de valor da empresa, o setor empresarial e outros segmentos da sociedade. Isso inclui ações compartilhadas com outras instituições, a exemplo da adesão da Samarco às iniciativas do Pacto Anticorrupção e do Pacto Global.*

- 6. Todas as práticas empresariais precisam estar alinhadas com os princípios e normas contidos neste Código, devendo-se corrigir eventuais procedimentos que agridam uma das partes interessadas ou o meio ambiente.*

Como aperfeiçoar a conduta ética na empresa é um trabalho contínuo, é preciso lembrar que os princípios

éticos fundamentais que regem os relacionamentos – como o respeito, a confiança, a transparência, a integridade e a responsabilidade – são valores perenes e inegociáveis. O que particulariza uma empresa que busca a real sustentabilidade é a maneira como ela compartilha esses princípios com sua gente, considerando-se a complexidade de um mundo em permanente mutação.

Democratizar valores e ajustá-los à realidade das pessoas e das empresas é a meta. A Samarco tem certeza de que com a quarta revisão de seu Código de Conduta, dá mais um passo nessa direção.

Boa leitura!



CÓDIGO DE CONDUTA SAMARCO

1. PRINCÍPIOS GERAIS

A Samarco adota os seguintes princípios como fundamentais e comuns para todos os seus relacionamentos.

1.1. Todas as pessoas são fundamentalmente livres e têm direito à individualidade, à privacidade e a tratamento digno e justo, sem discriminação de qualquer natureza.

1.2. A conduta da Samarco e de seus empregados deve orientar-se pelos valores advindos dos seguintes princípios: valorização da vida, respeito, igualdade, honestidade, lealdade, confiança, cooperação, justiça, transparência, responsabilidade, qualidade, integridade, comprometimento e compromisso com a verdade e com a sustentabilidade.

1.3. A Samarco tem o compromisso de manter uma postura íntegra nos seus relacionamentos e de desenvolver uma liderança ética em toda a empresa, estabelecendo o equilíbrio entre os interesses de todas as partes.

1.4. A Samarco tem o compromisso de contribuir para o desenvolvimento sustentável, para a criação de uma sociedade mais justa e inclusiva, estimulando, difundindo e implementando práticas adequadas no aspecto socioambiental.

2. RELAÇÕES COM CLIENTES

2.1. As relações com clientes incluem atos, operações, negócios ou transações comerciais, bem como as ações posteriores à concretização das operações, realizados diretamente pela Samarco ou por seus representantes. A conduta nas relações com clientes deve orientar-se pelos seguintes princípios básicos:

2.1.1. Respeito mútuo e honestidade nas negociações.

2.1.2. Verdade e clareza nas informações sobre características dos produtos e serviços, possibilitando aos clientes melhor decisão na compra. Dados técnicos, em especial requisitos de segurança, saúde e meio ambiente, serão obrigatoriamente informados aos clientes.

2.1.3. Busca da satisfação do cliente através da oferta de produtos ou serviços adequados à sua necessidade.

2.1.4. Observância das leis locais e internacionais.

2.1.5. Sigilo nas informações.

2.2. A Samarco poderá encerrar relações de negócio que representem riscos para a sociedade ou para o meio ambiente.

2.3. Uso de serviços de terceiros e de representantes.

2.3.1. As práticas comerciais de determinados países podem requerer o serviço de terceiros que representem os interesses da Samarco, os quais deverão ser cuidadosamente

selecionados de modo a evitar prejuízos à reputação da Samarco, bem como sanções contra ela.

2.3.2. As seguintes precauções deverão ser tomadas no processo de contratação de representantes:

2.3.2.1. Verificação da reputação e qualificações dos representantes, rejeitando-se aqueles com histórico de práticas comerciais impróprias ou com ligações que possam influenciar indevidamente a tomada de decisões.

2.3.2.2. Aceitação e prática do Código de Conduta Samarco pelos representantes.

2.3.2.3. Atendimento às exigências legais que regem o uso do serviço de representantes no país.

2.3.2.4. Monitoramento da conduta empresarial e do desempenho comercial do representante.

2.3.2.5. Procedimento que possibilite uma rápida rescisão de contrato do representante nos casos de infração a leis, de condutas não éticas e de descumprimento de compromisso ou contrato com a Samarco.

2.3.3. O esclarecimento de quaisquer dúvidas quanto ao alinhamento do contrato com os critérios acima deve ser solicitado ao Ouvidor da Samarco.

2.4. Observada a legislação de defesa da concorrência, a empresa é livre para escolher de forma independente seus clientes.



3. RELAÇÕES COM FORNECEDORES E CONTRATADAS

3.1. As relações com fornecedores, inclusive com as empresas que prestam serviço dentro das dependências da Samarco, denominadas Contratadas, devem pautar-se pelo respeito mútuo e pela honestidade. Atos, operações, negócios ou transações devem subordinar-se aos princípios legítimos da livre concorrência, em consonância com as leis e com os princípios a seguir:

3.1.1. Qualquer fornecedor tem o direito de pleitear cadastramento, devendo ser avaliado de acordo com as orientações da Gerência Geral de Suprimentos da Samarco.

3.1.2. Os fornecedores qualificados devem receber tratamento igualitário em todas as etapas do processo de licitação.

3.1.3. As negociações com fornecedores de bens e serviços devem orientar-se pelos seguintes parâmetros:

3.1.3.1. Fornecedores em situações equivalentes ou similares devem receber o mesmo tratamento e ter as mesmas oportunidades. Qualquer restrição deve ter embasamento técnico-profissional sólido.

3.1.3.2. Itens de controle contratuais devem ser definidos de modo a assegurar o atendimento às auditorias internas e aos seus respectivos planos de ação.

3.1.3.3. As obrigações assumidas entre as partes devem ser cumpridas integralmente.

3.1.3.4. A compra de materiais ou serviços não poderá envolver empresas das quais participe parente, até segundo grau, de empregado da Samarco que esteja envolvido no processo de licitação.

3.2. A Samarco exige de seus fornecedores clareza na caracterização dos produtos e serviços, favorecendo a aquisição que melhor atenda às necessidades da empresa.

3.3. A Samarco poderá encerrar uma relação de negócio sempre que houver prejuízo de seus interesses ou desconsideração das questões legais, tributárias, socioambientais e de segurança do trabalho, bem como em casos de adoção de trabalho escravo ou infantil, de corrupção e de desrespeito aos direitos humanos.

3.4. A Samarco busca, sistematicamente, assegurar o pleno atendimento aos compromissos assumidos.

3.5. Disposições quanto à confidencialidade deverão estar inclusas em contratos celebrados com empresas de consultoria, empreiteiros e outras que forneçam serviços à empresa.

4. RELAÇÕES COM ACIONISTAS

4.1. A Samarco considera justo e importante proporcionar retorno adequado ao investimento dos acionistas.

4.2. Observadas as prescrições legais, todos os acionistas e investidores têm ampla e igual informação sobre o que possa afetar seu investimento.

4.3. Os empregados devem guardar sigilo sobre ato ou fato confidenciais aos quais tenham acesso, salvaguardando interesses da Samarco e de seus acionistas, não podendo utilizar essas informações para a obtenção de vantagens para si ou para outros.

5. RELAÇÕES COM CONCORRENTES

5.1. A Samarco é comprometida com as práticas de concorrência justa e tem como princípios orientadores de sua atuação o respeito à liberdade de iniciativa, a livre concorrência, o não-abuso do poder econômico e o respeito à legislação brasileira e à dos países onde realiza negócios.

5.2. A Samarco obtém informações junto ao mercado de maneira lícita e preserva o sigilo das informações fornecidas pelos concorrentes. O fornecimento de informações da Samarco deve ser feito mediante aprovação da Gerência Geral da área competente.

5.3. Violações às disposições antitruste podem acarretar sanções legais para a Samarco e responsabilização dos empregados envolvidos, inclusive criminalmente. Eventuais dúvidas sobre conduta adequada em situações concretas devem ser levadas ao conhecimento da Gerência Geral Jurídica, que proverá aconselhamento sobre ações a adotar.

5.3.1. A análise da razoabilidade das práticas deve ser feita no contexto em que se inserem, examinando se a conduta acarreta prejuízo para as relações concorrenciais no mercado afetado, mesmo que potencialmente.

5.4. A Samarco conduz seus negócios à luz da ética, adota sempre estratégias competitivas legítimas e rejeita práticas que objetivem excluir concorrentes de forma ilícita.

5.5. A Samarco defende que preços e políticas comerciais devem ser estabelecidos de maneira independente, levando-se em conta os custos da empresa, as condições do mercado e a competitividade.

5.6. A Samarco não celebra qualquer acordo ou contrato contrário à legislação e aos princípios éticos, mesmo de forma não escrita.

5.7. As relações com concorrentes (envolvendo atos, atitudes e contatos com representantes de organizações que atuam no mesmo setor da empresa) são pautadas no respeito à livre concorrência. É proibido fornecer a concorrentes informações de propriedade da Samarco.

6. RELAÇÕES COM COMUNIDADES E MEIOS DE COMUNICAÇÃO

6.1. O compromisso da Samarco com a cidadania transcende os limites das relações profissionais. O respeito às pessoas e às instituições cidadãs, governamentais e não-governamentais, orienta as relações da Samarco com as comunidades onde está presente.

6.2. A Samarco procura contribuir para a melhoria das condições de vida e para o desenvolvimento sustentável das comunidades e regiões onde atua, realizando

investimentos conforme linhas prioritárias de ação e formas de acesso aos recursos definidas em sua Política de Investimento Social. Busca articular programas de investimento social estabelecendo relações de cooperação com empresas, sociedade civil e poderes públicos.

6.3. A Samarco respeita os valores históricos e culturais das comunidades.

6.4. O Relatório Anual da Samarco presta contas e informações à sociedade sobre os resultados e atividades desenvolvidas nos campos social, administrativo e ambiental verificados no ano anterior.

6.5. O relacionamento da Samarco com a imprensa e demais meios de comunicação baseia-se na confiança e no respeito mútuos. Ao divulgar informações nos meios de comunicação, a empresa busca dar visibilidade às suas práticas de desenvolvimento sustentável e de responsabilidade social e fortalecer sua imagem nos campos institucional e mercadológico.

6.6. A comunicação e a publicidade da Samarco regem-se pela observância da legislação, dos códigos profissionais e dos preceitos éticos, devendo, portanto, haver clareza na divulgação das características da empresa, de seus produtos e serviços.

6.7. A Samarco possui uma área específica e pessoas autorizadas para o relacionamento com os órgãos de comunicação, às quais cabe a responsabilidade de divulgar informações relativas às suas atividades. É proibido,

portanto, que pessoas não autorizadas realizem contato com a imprensa em nome da Samarco.

6.8. A veiculação de informações inverídicas, incorretas ou sigilosas sobre assuntos relevantes da Samarco constitui falta grave.

7. RELACIONAMENTO COM O GOVERNO, ÓRGÃOS GOVERNAMENTAIS E PARTIDOS POLÍTICOS

7.1. A Samarco empenha-se em respeitar a autoridade do governo local em qualquer parte do mundo onde atue comercialmente e em manter um relacionamento franco e construtivo com o governo e seus órgãos.

7.2. As informações para órgãos governamentais devem ser exatas e completas, em total consonância com o cumprimento das leis e das normas vigentes.

7.3. A Samarco busca ser imparcial quanto a partidos políticos. Dessa forma, a empresa não faz doações financeiras a qualquer partido, político ou candidato a cargo público, em qualquer país.

7.4. A Samarco pode, sem prejuízo da imparcialidade, contribuir para a realização de debates públicos a respeito de questões políticas que possam vir a afetar a empresa.

7.5. Nas relações com governo, órgãos governamentais e partidos políticos, a Samarco procura ter o bem público como um propósito amplo, acima de disputas político-partidárias, em qualquer nível de poder.

7.6. A Samarco tem o compromisso de cooperar para resolver problemas cuja solução dependa de esforços interdependentes e intersetoriais, especialmente os que afetam ou possam vir a afetar a empresa e o país.

8. RELAÇÕES COM SINDICATOS

8.1. A Samarco reconhece as entidades sindicais como representantes legais dos empregados e empenha-se em buscar, por meio de negociação respeitosa e responsável, o melhor acordo entre os interesses destes e os da empresa.

8.2. A sindicalização é livre na empresa e não se permite discriminação aos empregados sindicalizados.

8.3. Dada a disposição da Samarco para o diálogo, a empresa considera a greve o último e extremo recurso, após esgotadas todas as propostas de solução possíveis. Atos incompatíveis com a liberdade dos indivíduos e com os princípios de uma sociedade organizada serão apurados e punidos pela Samarco, em respeito à segurança de seus empregados e de seu patrimônio.

9. RELAÇÕES COM EMPREGADOS

O relacionamento com os empregados tem como premissas o cumprimento das leis vigentes no país, os acordos coletivos e o respeito ao direito de associação a igrejas, partidos políticos, ONGs e sindicatos.

O relacionamento com os empregados consolida-se nas decisões de trabalho, envolvendo as práticas e as ações de

administração e gestão de pessoas tais como recrutamento, seleção, contratação, promoção, gestão de desempenho, educação e treinamento, remuneração, rescisão contratual e qualquer outra inerente à atividade profissional. A Samarco procura adotar práticas de gestão eficazes no atendimento deste Código.

9.1. Recrutamento, seleção, promoção

9.1.1. Em quaisquer desses processos, o candidato deve ser cuidadosamente avaliado quanto aos requisitos exigidos para o cargo, sem discriminação de raça, crença, idade, sexo, nacionalidade, estado civil, orientação sexual ou por ser portador de necessidades especiais.

9.1.2. Parentes de empregados devem concorrer em igualdade de condições com os demais candidatos, não se admitindo, contudo, a subordinação direta entre cônjuges, avós, pais, filhos, irmãos, sogros, genros, noras e cunhados.

9.1.3. No preenchimento de vagas, a Samarco considera o aproveitamento de pessoal interno uma forma de propiciar oportunidade de crescimento profissional e se compromete a divulgar internamente as vagas existentes, a menos que haja candidato interno já definido.

9.2. Desempenho, educação e treinamento

9.2.1. A empresa segue critérios de avaliação orientados por competências, conhecimentos e habilidades definidos no Manual de Gestão de Pessoas por Competências. O empregado tem o direito de conhecer a avaliação de seu desempenho. Cabe ao gestor avaliá-lo, orientá-lo individualmente e

fornecer-lhe informações que favoreçam o seu crescimento profissional. Considera-se o elogio uma forma de orientação do desempenho e de reconhecimento do esforço e da capacidade do empregado. A repetição de erros resultantes de descuido, negligência ou falta de interesse deve merecer rigorosa correção. É uma boa prática elogiar em público e advertir em particular.

9.2.2. O empregado deve conhecer suas responsabilidades, sendo considerada atribuição da empresa e do empregado a aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao bom desempenho de sua função.

9.3. Relacionamento no trabalho

9.3.1. É compromisso da Samarco orientar o relacionamento com os empregados pelo profissionalismo, tendo como referência os seguintes princípios:

9.3.1.1. Os relacionamentos no trabalho devem orientar-se pela confiança, honestidade, integridade, imparcialidade, respeito mútuo e justiça.

9.3.1.2. Não se admitem preconceitos e discriminações de qualquer natureza (credo religioso, convicção filosófica ou política, nacionalidade, sexo, idade, cor, estado civil, orientação sexual, deficiência).

9.3.1.3. A busca de conciliação entre interesses da Samarco e do empregado deve ocorrer, prioritariamente, por meio do diálogo, na relação direta dos gestores com os subordinados. Não se permitem práticas abusivas contra os empregados como assédio sexual, arrogância, pressões, intimidações ou ameaças.

9.3.1.4. A preservação da saúde, da integridade física e dos demais direitos humanos é prioritária em relação aos interesses econômicos.

9.4. Atividades conflitantes

9.4.1. Os empregados devem empenhar-se no atendimento aos interesses da Samarco, sendo de propriedade da empresa os resultados de seu trabalho, inclusive os de natureza intelectual tais como idéias de melhorias técnicas, inventos de dispositivos e similares.

9.4.2. Os empregados têm o dever de lealdade à empresa e de comprometimento com os objetivos, princípios e normas estabelecidos.

9.4.2.1. Não é permitido aos empregados o exercício de atividades conflitantes com os interesses da Samarco.

9.4.2.2. Atividades que não concorram com o tempo a ser dedicado à Samarco e não gerem conflito de interesses, não sofrem objeção por parte da empresa.

9.4.2.3. Atividades de trabalho voluntário são autorizadas e apoiadas pela empresa.

9.4.2.4. Os empregados não deverão prestar consultoria ou ocupar cargo em organizações que realizem negócios com a empresa, mesmo fora do horário de trabalho, se o cargo que ocupam na empresa lhes confere poder de influenciar transações ou lhes permite acesso a informações que possam representar conflito de interesses.



9.4.2.5. São proibidos vínculos societários e comerciais, pessoalmente ou por intermédio de familiares, com parceiros de negócio ou concorrentes da empresa.

9.4.2.6. A simples posse de ações de outra empresa não gera conflito de interesses, a não ser que sejam de empresa com a qual a Samarco mantenha relações comerciais e o empregado tenha poder de influenciar decisões.

9.4.2.7. O empregado não deverá ocupar cargo cujo exercício lhe permita interferir nas condições de emprego de familiares (distribuição de tarefa, remuneração etc) ou na avaliação do desempenho dos mesmos.

9.4.2.8. Durante a jornada de trabalho, assuntos de interesse pessoal devem restringir-se ao mínimo indispensável.

9.4.2.9. Os empregados, na execução de suas atividades, deverão informar aos seus gestores imediatos as situações que possam acarretar conflito de interesses.

9.5. Remuneração

9.5.1. A Samarco adota procedimentos que permitem assegurar a prática da justiça na remuneração de seus empregados. Para isso, busca com regularidade o equilíbrio e a equivalência salarial, tanto internamente quanto em relação ao mercado.

9.5.2. A Samarco considera que o valor da remuneração interessa exclusivamente ao empregado, não devendo ser divulgado a terceiros.

9.6. Proteção de informações privativas do empregado

9.6.1. Pedidos de informações pessoais deverão ser feitos de maneira ética e legal. O empregado deve ser informado sobre a finalidade das solicitações e de quem poderá ter acesso a elas.

9.6.2. As informações pessoais relativas aos empregados, incluindo dados psicológicos e médicos, são de acesso restrito a quem tem necessidade de conhecê-las, podendo ser repassadas externamente apenas com aprovação do empregado. Excetuam-se situações especiais como confirmação de emprego, atendimento a investigações legais e a solicitações judiciais.

9.6.3. Os empregados responsáveis pela guarda e manutenção das informações têm a obrigação de garantir sua atualização, bem como zelar para que não sejam divulgadas ou utilizadas indevidamente.

9.6.4. Cabe ao empregado a obrigação de fornecer informações pessoais e mantê-las sempre atualizadas.

9.7. Uso e proteção de bens e equipamentos

9.7.1. Bens, equipamentos e instalações da Samarco destinam-se ao uso em operações da empresa, cabendo aos empregados salvaguardá-los e protegê-los de uso não autorizado ou inadequado. A utilização indevida ou não autorizada de bens e equipamentos fora das instalações da empresa é considerada apropriação indébita, constituindo falta grave de conduta.

9.7.2. Compras, vendas, baixas ou alienações devem ser realizadas de acordo com as normas internas. Os empregados não deverão desfazer-se de bens da empresa sem aprovação prévia.

9.7.3. A eliminação de gastos desnecessários e de desperdícios, a redução de custos, a economia de energia, de matéria-prima e de outros materiais resultam em benefícios para a empresa e para o meio ambiente.

9.7.4. É vedado ao empregado utilizar, em benefício próprio ou de terceiros, bens, serviços e créditos da empresa, inclusive direitos de propriedade industrial e intelectual, bem como informações estratégicas e confidenciais.

9.7.5. Tolera-se a utilização moderada dos meios de comunicação (telefone, fax, e-mail, internet) para fins pessoais, desde que esse uso não contrarie normas e orientações internas ou prejudique o trabalho.

9.8. Serviços no exterior

9.8.1. Os empregados que receberem missão internacional, bem como suas famílias, deverão inteirar-se das leis e costumes do país onde irão morar e trabalhar. Para auxiliá-los nessa tarefa, é política da Samarco providenciar orientação a respeito dos costumes e das práticas comerciais locais e, se necessário, fornecer treinamento sobre a cultura e as condições de vida no local.

9.8.2. É responsabilidade do empregado estar totalmente ciente das repercussões culturais de seu comportamento e

procurar orientação caso persistam dúvidas sobre atitudes, palavras, costumes etc, bem como conhecer e cumprir a legislação do país.

9.8.3. Os empregados que não ocupam cargos no exterior, mas cujas funções envolvam negociações com outros países, deverão, de igual modo, conhecer e compreender os costumes e práticas comerciais desses países.

10. FINANÇAS / OPERAÇÕES FINANCEIRAS E COMPROMISSOS FINANCEIROS

10.1. Todos os pagamentos e os compromissos assumidos devem estar autorizados pelo nível competente e suportados por documentação legal.

10.2. Os empregados deverão utilizar os recursos financeiros da empresa de forma sensata e informar com exatidão os gastos. A elaboração de relatório de despesas contendo erros que objetivem a fraude é considerada falta grave de conduta.

10.3. Todas as operações financeiras devem ser registradas contabilmente nos registros oficiais de forma precisa, completa e fidedigna, respeitando-se os princípios previstos na legislação societária e na da própria área.

10.4. Os empregados devem guardar sigilo sobre informações financeiras relevantes a que tenham acesso, não as utilizando para obtenção de vantagens para si ou para outrem.

11. TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

11.1. Os equipamentos de computação, programas, dados e informações armazenados nos sistemas informatizados deverão ser adequadamente protegidos contra danos, perda, roubo, duplicação, alteração ou acesso não autorizado.

11.2. Os empregados devem proteger as informações de propriedade da Samarco, enviadas ou armazenadas nos sistemas informatizados, e zelar pelo sigilo sobre informações relevantes a que tenham acesso, não as utilizando para a obtenção de vantagens para si ou para outrem.

11.3. Transações somente poderão ser realizadas por meio eletrônico se a operação for legal e segura.

11.4. Constitui falta grave a veiculação, nos sistemas da Samarco, de material ofensivo aos bons costumes.

11.5. A Samarco se reserva o direito de monitorar a utilização de sistemas de informática e de acessar mensagens e arquivos eletrônicos dos empregados, mediante aprovação prévia do gerente-geral da área a que pertence o empregado.

11.6. É falta grave o acesso não autorizado de terceiros aos sistemas informatizados da Samarco por meio da informação de suas senhas pessoais de acesso.

12. TECNOLOGIAS E PROPRIEDADE INTELECTUAL

12.1. Informações técnicas, comerciais e financeiras de propriedade exclusiva da Samarco não podem ser divulgadas externamente pelo empregado, mesmo após o término do vínculo empregatício dele com a empresa, a menos que liberadas por áreas ou pessoas autorizadas a fazê-lo.

12.2. Os empregados devem zelar pelo sigilo sobre informações relevantes, ato ou fato confidencial a que tenham acesso, não podendo utilizá-los para a obtenção de vantagens para si ou para outrem.

12.3. São de propriedade da Samarco todas as invenções ou melhorias decorrentes das atividades associadas ao contrato de trabalho que vierem a ocorrer durante a vigência do contrato e no prazo de um ano após o término deste.

12.4. Invenções ou melhorias resultantes de contribuição específica do empregado que, para tal, tenha utilizado recursos, dados, meios, materiais, instalações ou equipamentos da empresa serão de propriedade exclusiva da Samarco.

12.5. No relacionamento com fornecedores e contratadas, são confidenciais todos os dados técnicos, informações e resultados que lhes forem disponibilizados pela Samarco, não podendo o fornecedor ou a contratada utilizá-los em proveito próprio ou de terceiros, salvo com autorização.

13. HIGIENE, SAÚDE E SEGURANÇA

13.1. Sendo a vida e a preservação da saúde e da integridade valores primordiais, a Samarco promove a melhoria contínua das condições de trabalho. Daí ser a segurança prioritária em relação aos interesses econômicos.

13.2. Em decorrência de sua responsabilidade em garantir um ambiente de trabalho seguro e sadio, a Samarco estabelece ações sistemáticas de controle, de monitoramento e de prevenção dos impactos ambientais e dos riscos para a saúde e para a segurança dos seus empregados. Em vista disso, a empresa exige a observância e o cumprimento de normas e cuidados que previnam acidentes e propiciem um ambiente de trabalho sadio, incluindo o uso dos equipamentos de proteção definidos como obrigatórios.

13.3. Limpeza e organização no local de trabalho, incluindo uniforme limpo e bem cuidado (compatível com o tipo de trabalho executado), contribuem para a segurança e a boa imagem da empresa.

13.4. Todos os empregados da Samarco e de contratadas devem conhecer os aspectos e impactos ambientais e os riscos para a saúde e para a segurança relativos às suas atividades.

13.5. A Samarco desenvolve ações que promovem a melhoria da qualidade de vida de seus empregados, familiares e contratadas.

13.6. É proibida a utilização de bebidas alcoólicas e de outras drogas que possam afetar o desempenho durante o horário de trabalho e, conseqüentemente, representar risco. Em vista disso, os empregados poderão ser testados quanto a essa prática, de forma confidencial, visando à redução dos riscos de acidentes.

13.7. Os empregados têm o direito e o dever de recusar tarefas que os exponham a riscos significativos de saúde e segurança.

14. MEIO AMBIENTE

14.1. A Samarco busca conciliar suas atividades e sua atuação empresarial com o desenvolvimento sustentável e a preservação do meio ambiente.

14.2. Todos os empregados devem zelar pelo cumprimento dos seguintes princípios:

14.2.1. Respeitar o meio ambiente e cuidar de sua preservação, dentro e fora da empresa.

14.2.2. Empenhar-se em melhorar a qualidade da vida humana.

14.2.3. Valorizar a biodiversidade.

14.2.4. Evitar esforços que evitem o esgotamento de recursos não-renováveis.

14.2.5. Contribuir para o desenvolvimento da consciência ambiental.



15. DIRETRIZES GERAIS

15.1. Incitamento financeiro

15.1.1. A Samarco não efetua pagamentos irregulares com a finalidade de realizar negócios, influenciar decisões em benefício da empresa ou induzir pessoas a conceder permissões indevidas. Daí proibir terminantemente a prática de subornos, propinas, comissões não lícitas e pagamentos similares, o que, além de ferir a ética, pode sujeitar a empresa e os empregados envolvidos a processos criminais e a penalidades legais. Essa proibição se aplica, também, a representantes e a terceiros contratados pela Samarco para representar seus interesses, os quais, no ato da sua contratação, devem ser claramente informados sobre essa política e aceitá-la sem restrições.

15.2. Pagamento de intermediação

15.2.1. A Samarco é contrária a pagamentos, a título de gratificação, a funcionários públicos, para que estes agilizem serviços de rotina ou ações administrativas.

15.2.2. Pagamentos de intermediação deverão ser autorizados pela Gerência Geral e contabilizados de maneira clara e com as seguintes informações: registro das circunstâncias em que o pagamento foi efetuado, valor, data, identidade da pessoa a quem foi feito, descrição da ação de rotina correlata e meio de comprovação da identidade do recebedor.

15.3. Prêmios, presentes e brindes

15.3.1. Nas negociações e no relacionamento profissional com clientes, fornecedores, concorrentes, órgãos governamentais, comunidades e outros, devem ser observadas as seguintes diretrizes:

15.3.1.1. Não é permitido oferecer prêmio por fidelidade a marcas, abatimentos, pagamentos, vantagens, favores, presentes (exceto brindes promocionais de pequeno valor ou sem valor comercial), descontos especiais ou outros benefícios não incluídos nas políticas de comercialização.

15.3.1.2. É permitido, dentro da relação comercial normal com clientes, o patrocínio de despesas com refeição, transporte e estada, desde que observada a política em vigor. O patrocínio de despesas de entretenimento, eventos teatrais, esportivos ou similares, realizadas com clientes potenciais ou atuais, limita-se a casos em que haja discussões de negócios em algum momento do evento.

15.3.1.3. É proibido ao empregado receber presentes, pagamentos ou vantagens, em seu nome ou no de sua família, que caracterizem comprometimento na operação comercial ou negociação; mas é permitido aceitar ou oferecer presentes em situações específicas, desde que essa prática seja habitual no país e os presentes sejam apropriados à ocasião. Quaisquer objetos que não se enquadrem nas características referidas devem ser recusados ou devolvidos, com a informação de que sua aceitação contraria as normas internas da Samarco.

15.3.1.4. Convites para eventos cujas despesas sejam custeadas por clientes, fornecedores, órgãos governamentais e outros somente poderão ser aceitos com autorização escrita

da Gerência Geral, feita com cópia para o Ouvidor.

15.3.1.5. Não podem ser oferecidos ou aceitos, em qualquer circunstância, independentemente de seu valor: dinheiro ou cheques pessoais, drogas e outras substâncias sob controle, pagamentos ou empréstimos para compra de bens de uso próprio.

15.3.1.6. Não deverão ser oferecidos ou aceitos presentes em circunstâncias que possam criar obrigação comercial e no relacionamento com representantes de concorrentes da Samarco, uma vez que esta prática pode configurar conflito de interesses.

15.3.1.7. É proibido solicitar presentes de qualquer espécie a fornecedor, cliente ou terceiros com quem a Samarco esteja realizando negócios.

15.3.1.8. Objetos recebidos a título de prêmio, presentes e brindes que representem, direta ou indiretamente, distinção ou homenagem à Samarco devem ser encaminhados à

16. CONSIDERAÇÕES FINAIS

16.1. Relativas ao Código de Conduta Samarco

16.1.1. Todos os empregados são permanentemente convidados a apresentar, por intermédio do seu gestor imediato, idéias e sugestões que visem à melhoria contínua deste Código e ao aprimoramento da prática da ética empresarial, contribuindo, dessa forma, para a excelência da empresa.

16.1.2. Medidas punitivas a condutas antiéticas, como advertência verbal ou escrita, suspensão e demissão, podem ser adotadas para salvaguardar a reputação e a imagem da empresa e induzir à prática da ética. São exemplos de faltas graves de conduta praticar ou induzir pessoas a praticar suborno, corrupção e comportamentos que criem ambiente de intimidação como assédio sexual e prática de discriminação por preconceitos.

16.1.3. O empregado que se considerar discriminado, alvo de preconceitos, constrangimento, pressões ou práticas que o levem a trabalhar com medo ou em situação de desrespeito deve comunicar os fatos a seu gestor imediato ou ao gestor de nível imediatamente acima.

16.1.4. O empregado que discordar de práticas ou políticas adotadas pela Samarco deve discutir suas ideias com seu gestor imediato e apresentar sugestões. A empresa estimula o clima de abertura como forma de impedir a estagnação e encorajar a iniciativa, a criatividade e o não-conformismo. As críticas feitas às claras e pelos canais de comunicação adequados são bem-vindas e consideradas demonstração de lealdade à empresa.

16.1.5. A Samarco não incentiva a denúncia, que só deve ocorrer quando o empregado tiver conhecimento de dados e fatos concretos que estejam beneficiando alguém em prejuízo de outros ou da própria empresa. Violações da lei devem ser levadas ao conhecimento dos níveis apropriados de gerência.

16.1.6. É obrigação de todos os empregados observar o que está contido neste Código, praticando e promovendo a sua aplicação em toda e qualquer ação ou negócio que envolva interesses da Samarco.

16.1.7. A empresa não permite nenhuma forma de punição, medida disciplinar ou retaliação contra empregados por atos decorrentes do cumprimento deste Código de Conduta.

16.2. Definição de ética empresarial

16.2.1. Empresa ética é aquela cujas decisões e ações estabelecem equilíbrio entre seus interesses econômicos e os de todas as partes; é aquela que, mesmo apresentando deficiências, é sensível a questões éticas e se compromete com a conduta moral; é aquela que se empenha na solução dos problemas, orientada, sempre, por princípios éticos.

16.2.2. A consideração e o respeito entre as pessoas são fundamentais para a criação e a manutenção de um ambiente de confiança na empresa. Esse deve ser o fundamento da prática empresarial, essencial à criação de um ambiente saudável e harmônico, propício ao trabalho criativo e inovador e ao desenvolvimento de lideranças éticas.

16.2.3. O desenvolvimento com justiça social constitui um valor ético e implica o reconhecimento de que todos têm direito a viver com dignidade e o desenvolvimento de ações que combatam a pobreza, a desigualdade, a corrupção e a criminalidade.

16.2.4. A Samarco desenvolve suas atividades de forma social e ecologicamente sustentável e também realiza ações voltadas para a construção de uma sociedade mais justa.

16.3. Gestão do Código de Conduta Samarco

16.3.1. A aprovação do conteúdo deste Código de Conduta é de responsabilidade da Diretoria da Samarco.

16.3.2. A publicação deste Código e suas atualizações são de responsabilidade do Conselho do Código de Conduta Samarco.

16.3.3. Os gestores, em todos os níveis, devem tomar as medidas necessárias para que os subordinados, os consultores e os contratados conheçam e apliquem este Código de Conduta, ressaltando-se as medidas a seguir:

16.3.3.1. Disponibilizar o Código de Conduta Samarco a todos os empregados e, caso aplicável, também aos consultores e contratados.

16.3.3.2. Responder prontamente às questões e dúvidas levantadas pelos empregados a respeito da conduta empresarial.

16.3.3.3. Ser um exemplo de conduta a ser seguido por todos os empregados.

16.3.3.4. Considerar relevantes eventuais dúvidas na interpretação do texto do Código de Conduta Samarco, bem como esclarecer sobre as decisões específicas, que devem ser discutidas com o Ouvidor.

16.3.3.5. Comunicar ao Ouvidor todas as questões que contrariem o Código de Conduta Samarco, discutir a aplicabilidade de medidas punitivas e informar as dificuldades

relativas ao cumprimento deste Código, bem como apresentar idéias e sugestões que visem ao aperfeiçoamento do mesmo.

16.3.3.6. Retreinar, anualmente, nas diretrizes aqui relacionadas, todos os empregados da empresa e também os parceiros (na pessoa de seus representantes legais) por ela contratados, de forma que todos tomem conhecimento do Código de Conduta Samarco.

17. CONTATOS COM A SAMARCO E SEUS ACIONISTAS

17.1. Os empregados da Samarco devem, preferencialmente, tratar todos os assuntos relativos a este Código de Conduta com o gestor imediato. No entanto, se por qualquer motivo não se sentirem à vontade para fazê-lo, devem se dirigir ao gestor de nível imediatamente superior; persistindo, ainda, constrangimento ou restrição, podem recorrer ao Ouvidor.

Pessoas externas à Samarco devem tratar os assuntos relacionados a este Código de Conduta com o Ouvidor, pelo telefone: (31) 3269-8616 ou pelo e-mail: *codigodeconduta@samarco.com*

17.2. Denúncias de fraude – incluindo suspeita de fraude e/ou apropriação indébita de qualquer valor, suborno, corrupção em atos ou transações comerciais que envolvam empregados, fornecedores, contratadas e parceiros de negócio – devem, obrigatoriamente, ser apresentadas à Samarco, contatando o Ouvidor, pelo telefone: (31) 3269-8616 ou pelo e-mail: *codigodeconduta@samarco.com*

Tanto os empregados quanto as pessoas externas à Samarco, se o preferirem, poderão apresentar suas denúncias de fraude ao Grupo de Auditores Internos da BHP Billiton e/ou da Vale, acionistas da Samarco:

BHP Billiton . Chile

Peter H. Lynch

Regional Audit Manager of South America

Telefone: +56 (2) 330 5160

E-mail: *peter.h.lynch@bhpbilliton.com*

Vale . Rio de Janeiro

Adilson Medina

Auditor Geral

Telefone: +55 (21) 3814 4388

E-mail: *adilson.medina@vale.com*

17.3. A empresa compromete-se a manter em sigilo, tanto quanto possível, a identidade das pessoas que apresentarem denúncias ou reclamações.

17.4. O Ouvidor analisará e esclarecerá as dúvidas e os casos específicos, bem como apurará eventuais denúncias, juntamente com o Conselho do Código de Conduta, que é formado, além do Ouvidor, pelo gerente-geral de Recursos Humanos e Administração e pelo diretor-presidente. Todos os casos serão documentados e resolvidos no menor prazo possível.

TERMO DE COMPROMISSO

Declaro que recebi o Código de Conduta Samarco (Rev. 4 –2009) e que me comprometo a cumpri-lo e a zelar pela sua observância.

local e data

nome completo

empresa (e chapa)

assinatura

WWW.SAMARCO.COM

SAMARCO



material impresso em papel produzido com madeira de reflorestamento.