



CÓDIGO DE ÉTICA



P.A.GOLD

CONSTRUINDO O FUTURO DA MINERAÇÃO
SUBTERRÂNEA EM VEIOS ESTREITOS.

Construindo o futuro da
mineração subterrânea
em veios estreitos.

ÍNDICE

MENSAGEM DA DIREÇÃO	03
MISSÃO, VISÃO E VALORES	05
1 - OBJETIVO	07
2 - ABRANGÊNCIA	09
3 - SAÚDE, SEGURANÇA, MEIO AMBIENTE	11
4 - RELAÇÕES DE TRABALHO	13
5 - AMBIENTE DE TRABALHO	15
6 - CONDUTA COM CLIENTES E FORNECEDORES	21
7 - CONFLITO DE INTERESSE	25
8 - PREVENÇÃO A CORRUPÇÃO	29
9 - RELAÇÕES COM O PÚBLICO EXTERNO	31
10 - DOAÇÕES E PATROCÍNIOS	35
11 - PROTEÇÃO DO PATRIMÔNIO	37
12 - SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO	39
13 - PROPRIEDADE INTELECTUAL	43
14 - INTERPRETAÇÃO DO CÓDIGO	44
15 - CANAL DE DENÚNCIA	46
16 - DISPOSIÇÕES FINAIS	48

MENSAGEM DA DIREÇÃO

Mais do que um documento, este Código representa o compromisso coletivo de atuarmos com integridade, respeito, responsabilidade e transparéncia.

Esse Código foi desenvolvido com base nas melhores práticas organizacionais, legais e humanas, e está alinhado aos valores, princípios e cultura da P.A Gold Mineração e Metalurgia S/A. É uma ferramenta que fortalece nossa identidade corporativa, promovendo um ambiente de trabalho justo, transparente e seguro.

Agir de forma ética é escolher o caminho certo, mesmo diante das situações mais desafiadoras e nosso Código de Ética é um instrumento essencial de orientação e apoio para todos os que fazem parte do nosso dia a dia: colaboradores, lideranças, fornecedores, parceiros e demais públicos com os quais nos relacionamos.

Reunimos aqui diretrizes claras e exemplos de conduta que auxiliam na tomada de decisões em situações do nosso cotidiano com o objetivo de garantir um ambiente ético, seguro e saudável para todos, promovendo relações baseadas na confiança mútua e no compromisso com a excelência.

Convidamos você a conhecer este Código, refletir sobre seu conteúdo e torná-lo parte das suas atitudes e escolhas diárias. Ética não é apenas um conjunto de regras: ética se constrói em todas as nossas ações e é responsabilidade de todos.

Este Código é obrigatório a todos os colaboradores, administradores, fornecedores e parceiros que atuem em nome da P.A Gold Mineração e Metalurgia S/A. O descumprimento poderá ensejar medidas disciplinares, civis e criminais, conforme legislação aplicável e políticas internas.

QUEM SOMOS?

Na P.A. Gold Mineração e Metalurgia, acreditamos que a mineração vai muito além da extração de recursos: é sobre transformar riqueza mineral em desenvolvimento sustentável, oportunidades e progresso para as pessoas e para as comunidades.

Com operação no município de Peixoto de Azevedo - MT, atuamos na mineração e no beneficiamento de metais com rigor técnico, inovação e compromisso socioambiental, sempre pautados pela ética e pelo respeito às pessoas.

Somos uma empresa que cresce junto com seus colaboradores, clientes e parceiros, cultivando um ambiente em que segurança, diversidade e valorização das pessoas estão no centro das decisões.

Nosso propósito é claro: extrair o melhor da mineração para construir um futuro mais responsável, seguro e próspero.

MISSÃO, VISÃO E VALORES

NOSSA MISÃO

Atuar de forma sustentável na extração dos recursos minerais (Ouro e Cobre), contribuindo para o desenvolvimento sociocultural, econômico e tecnológico de seus públicos criando valor para a sociedade e para o negócio.

NOSSA VISÃO

Ser referência técnica de desempenho e inovação na mineração subterrânea em depósitos de veios estreitos com alto teor e processamento mineral com produção consistente a longo prazo e reconhecida pelo comprometimento socioambiental.



NOSSOS VALORES

Saúde e Segurança: são nossa prioridade;

Valorização à vida: Desenvolvemos pessoas, valorizamos a diversidade e tratamos todos com empatia e respeito;

Integridade: Agimos com ética, transparência, bom senso e boa fé, de acordo com normas e políticas, construindo relações de confiança em nossos negócios;

Sustentabilidade: Promovemos o crescimento através de ações e práticas sustentáveis, respeitando a ética, o meio ambiente e a comunidade;

Comprometimento: A comunicação assertiva propicia disciplina operacional, processos estáveis e pessoas engajadas, nos conduzindo na construção de uma cultura de excelência;

Saúde, Segurança e Meio Ambiente

Compromisso com a Vida e o Planeta

A saúde e a segurança são valores inegociáveis. Nenhum resultado, prazo ou meta justifica colocar a vida de alguém em risco. Trabalhar com segurança é uma responsabilidade coletiva e individual, que exige atenção constante, cumprimento de normas e atitudes conscientes.



Segurança e Prevenção de Acidentes

A segurança é um valor inegociável. Nenhuma emergência, produção ou resultado pode justificar a falta de segurança ou acarretar danos à integridade das pessoas. Não toleramos desvios ou condições degradantes. Cada um deve assumir o compromisso com uma cultura sólida de prevenção e cuidado genuíno. Todos os colaboradores devem seguir as normas internas de segurança, utilizar corretamente os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e participar dos treinamentos obrigatórios. As lideranças têm papel fundamental na promoção da cultura de segurança e devem agir com firmeza diante de qualquer risco ou comportamento inadequado. É obrigação de todos comunicar imediatamente qualquer situação de perigo, acidente ou quase-acidente, por menor que pareça.

1.2

Saúde Física e Mental



A empresa promove ações de cuidado com a saúde física e mental dos seus colaboradores.

Espera-se que todos colaborem para manter um clima organizacional positivo.

O uso de substâncias que comprometam a capacidade de trabalho é proibido durante o expediente.

1.3

Meio Ambiente e Sustentabilidade

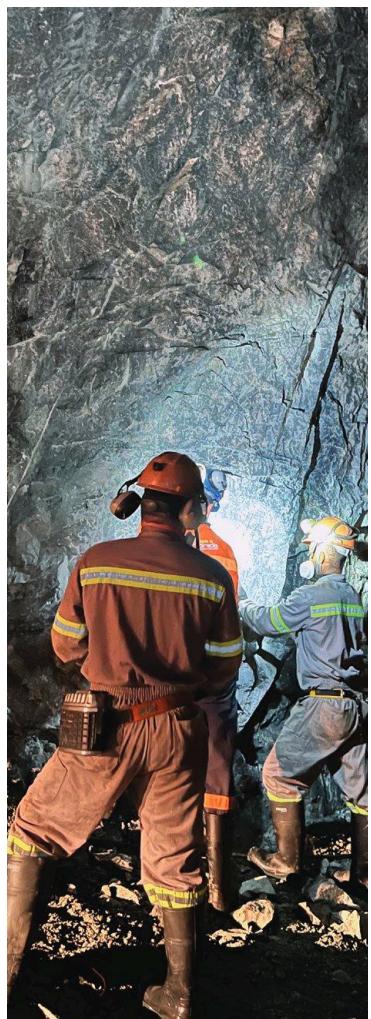
Todos devem adotar práticas sustentáveis no seu dia a dia. O cumprimento das leis ambientais e o respeito às comunidades são compromissos institucionais. Qualquer não conformidade ambiental deverá ser reportada de imediato para providências, inclusive comunicação a autoridades quando exigido por lei.

Projetos mitigatórios, uso racional de recursos e redução de impactos ambientais devem fazer parte da rotina.



Desenvolvimento Humano e Relações de Trabalho

Valorização das Pessoas e do Ambiente de Trabalho
Desenvolvemos estratégias para o desenvolvimento e valorização pessoal e profissional dos nossos colaboradores. O respeito à dignidade humana é a base de todas as nossas relações. Valorizamos a diversidade e promovemos a equidade em um ambiente seguro, inclusivo e livre de qualquer forma de assédio ou discriminação.



2.1

Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)

Valorizamos pessoas em sua pluralidade de origens, culturas, gêneros, identidades, orientações afetivo-sexuais, religiões, gerações e condições sociais, promovendo um ambiente de trabalho diverso, inclusivo e respeitoso.

Reconhecemos e respeitamos características individuais como nacionalidade, etnia, deficiência, idade, estado civil, maternidade, paternidade, aparência física e estilo de vida, entendendo que todas elas enriquecem nossa cultura organizacional.

Acreditamos que a diversidade de trajetórias e pontos de vista amplia nossa capacidade de inovar, tomar decisões mais responsáveis e criar soluções sustentáveis. Por isso, incentivamos a inclusão ativa de diferentes vozes em nossos processos e decisões.

A empresa cumpre a Lei nº 14.611/2023 (igualdade salarial e de critérios remuneratórios), comprometendo-se com práticas de remuneração isonômicas e com a transparência exigida pela norma, observadas as políticas internas de proteção de dados.

Não admitimos qualquer forma de discriminação, preconceito, exclusão ou intolerância. Qualquer ato nesse sentido será tratado com rigor e poderá resultar em medidas disciplinares.

2.2

Combate ao Assédio e à Intimidação

Não toleramos qualquer forma de assédio ou intimidação, seja ele moral, sexual, psicológico, verbal, físico ou virtual. Também não são aceitos comportamentos abusivos, agressivos, humilhantes, discriminatórios ou que criem um ambiente hostil e inseguro.

Todos os colaboradores têm o direito de trabalhar em um espaço saudável, pautado no respeito, na dignidade e na confiança. As lideranças têm papel essencial na prevenção, devendo agir de forma exemplar e intervir prontamente diante de qualquer suspeita ou ocorrência. O assédio pode se manifestar de diversas formas, como:

Comentários ou piadas ofensivas; Propostas ou insinuações de cunho sexual; Uso do cargo para constranger, intimidar ou prejudicar outra pessoa; Exposição vexatória ou humilhação pública; Pressões psicológicas excessivas ou intimidações constantes. Para garantir que todos se sintam protegidos, promovemos campanhas de orientação e temos um Canal de Denúncias seguro, independente e sigiloso, acessível a colaboradores, fornecedores e parceiros. O denunciante tem direito ao anonimato e está protegido contra qualquer forma de retaliação. Qualquer ocorrência será investigada de forma imparcial, e comprovadas as violações, serão aplicadas as medidas disciplinares cabíveis.

2.3

Direitos Trabalhistas e Condições Humanas



Cumprimos rigorosamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como os acordos e convenções coletivas aplicáveis às nossas atividades. Todas as práticas de gestão de pessoas devem respeitar a legislação vigente e os instrumentos normativos firmados com sindicatos. Reconhecemos e respeitamos a liberdade sindical, o direito de representação e a negociação coletiva, assegurando que nenhum colaborador seja discriminado ou prejudicado em razão de sua participação em atividades sindicais ou associativas. Repudiamos de forma expressa o trabalho infantil, forçado, degradante ou análogo à escravidão, bem como o tráfico de pessoas, em qualquer etapa de nossas operações ou em nossa cadeia de fornecimento. Caso tais práticas sejam identificadas, devem ser imediatamente interrompidas e denunciadas às autoridades competentes.

Garantimos condições humanas e dignas de trabalho, preservando a saúde, a segurança, o respeito e a integridade de todos os colaboradores, fornecedores e parceiros que atuam em nome da empresa.

2.4

Desenvolvimento e Reconhecimento

Incentivamos o crescimento profissional por meio de treinamentos, avaliações justas e políticas de valorização do desempenho.





Fazer o Certo, Mesmo Quando Ninguém Está Olhando
Nossa reputação é construída com base em atitudes éticas e transparentes. Todos devem agir com honestidade, responsabilidade e conformidade com as leis e os princípios da empresa.

3.1

Conflito de Interesses

Situações em que interesses pessoais possam interferir nas decisões profissionais devem ser evitadas e comunicadas imediatamente. Relações com familiares, fornecedores ou clientes que possam gerar favorecimento devem ser declaradas formalmente.

Conflito de interesses acontece quando interesses pessoais, familiares ou de terceiros podem influenciar, ou dar a impressão de influenciar, as decisões profissionais, prejudicando a imparcialidade e os interesses da empresa.



Regras gerais

Sempre que existir dúvida sobre possível conflito, a situação deve ser comunicada ao gestor imediato ou ao canal de denúncias.

Nenhum colaborador deve usar sua posição, influência ou informações internas para obter vantagens pessoais ou para terceiros.

Todos devem agir de forma transparente, priorizando sempre os valores e objetivos da empresa.

Exemplos de situações que configuram conflito de interesses:

Parentes de primeiro ou segundo grau e pessoas com vínculo afetivo em posição de subordinação direta;

Participar de processos de contratação de fornecedores ou clientes em que haja parentesco, relação afetiva ou de amizade íntima com o envolvido;

Solicitar, oferecer ou aceitar favores, benefícios ou vantagens pessoais de fornecedores, clientes ou parceiros;

Prestar serviços, remunerados ou não, a concorrentes ou parceiros comerciais da empresa com os quais possua relação direta de trabalho;

Usar informações privilegiadas em benefício próprio ou de terceiros.

Situações excepcionais:

Situações excepcionais serão avaliadas por Comitê de Ética/Compliance, com registro de: (i) descrição do caso; (ii) análise de riscos; (iii) controles mitigadores (barreiras informacionais, afastamento de deliberação, troca de alçada etc.); e (iv) aprovação da Diretoria. A omissão de comunicação é agravante disciplinar.

Devem, necessariamente, ser formalizadas contratações ou relações comerciais que envolvam familiares de 1º e 2º graus ou empregados com parentesco em fornecedores ou parceiros. Nesses casos, o declarante deverá abster-se de qualquer participação ou decisão relacionada ao tema até a conclusão da análise e definição dos controles.

O não cumprimento dessas regras, bem como a omissão ou falha em comunicar possíveis conflitos de interesse, será considerado falta grave e poderá resultar em medidas disciplinares.

3.2

Brindes, Presentes e Hospitalidades

É proibido oferecer, receber ou solicitar presentes ou vantagens que possam influenciar decisões.

Cortesias só são aceitáveis se forem de baixo valor, simbólicas e não comprometerem a imparcialidade.



3.3

Combate à Corrupção e à Fraude

A integridade é um dos pilares fundamentais deste Código. Por isso, não toleramos qualquer forma de corrupção, suborno, fraude, lavagem de dinheiro, favorecimento ilícito ou manipulação de informações, seja nas relações com o setor público ou com parceiros privados.

Cumprimos integralmente as leis anticorrupção vigentes, a legislação trabalhista e tributária, e os tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário.

São também proibidos os chamados pagamentos de facilitação (pagamentos pequenos para acelerar rotinas públicas).

Manteremos controles contábeis internos fidedignos e registros completos de todas as transações (inclusive brindes/hospitalidades/doações/patrocínios). Qualquer lançamento falso, incompleto ou dissimulado é falta grave.

Terceiros que atuem em nosso nome (representantes, consultores, despachantes etc.) devem passar por due diligence proporcional ao risco, com cláusulas anticorrupção, direito de auditoria e rescisão por violação.



Condutas expressamente proibidas:

- Oferecer, prometer, pagar ou aceitar valores, presentes, viagens, benefícios ou vantagens para obter favorecimento em negócios ou decisões;
- Manipular informações financeiras, fiscais ou contábeis para omitir, disfarçar ou falsear registros;
- Solicitar, aceitar ou concordar em receber qualquer tipo de vantagem indevida de clientes, fornecedores ou parceiros;
- Realizar doações, patrocínios ou contribuições em nome da empresa sem autorização formal e sem seguir as regras estabelecidas neste Código;
- Trocar favores ou vantagens com fornecedores, clientes ou representantes do setor público;
- Omitir ou deixar de reportar suspeitas de práticas ilegais.

Relacionamento com agentes públicos:

- É proibido oferecer qualquer tipo de pagamento, presente ou benefício a autoridades, servidores públicos ou representantes de órgãos reguladores para obter vantagem, mesmo que em pequena escala.
- Qualquer interação com agentes públicos deve ser transparente, documentada e alinhada às normas da empresa.
- A contratação de consultores ou representantes que atuem junto a órgãos públicos deve seguir critérios técnicos e aprovação formal.

Responsabilidade dos colaboradores e lideranças:

É obrigação de todos reportar imediatamente qualquer suspeita de fraude, corrupção ou ato irregular por meio do Canal de Denúncias.

As lideranças devem atuar como exemplos, reforçando a cultura de integridade e não permitindo exceções.

O não cumprimento dessas regras ou a omissão na comunicação de irregularidades será tratado como falta grave, podendo gerar consequências disciplinares, civis e criminais.

3.4

Livre Concorrência e Antitruste

Cumprimos integralmente a legislação de defesa da concorrência, especialmente a Lei nº 12.529/2011, que disciplina o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência e a atuação do CADE.

São expressamente proibidas práticas como:

- Formação de cartéis;
- Combinação de preços, divisão de mercado, manipulação de licitações ou acordos para limitar a concorrência;
- Troca de informações sensíveis com concorrentes, como preços, custos, margens de lucro, estratégias comerciais ou dados de clientes;
- Qualquer outra conduta que restrinja ou prejudique a livre concorrência.

A participação em tais práticas pode gerar responsabilidade civil, administrativa e criminal, tanto para a empresa quanto para os colaboradores envolvidos.

Todos os colaboradores devem zelar para que suas ações e relacionamentos comerciais estejam em conformidade com as leis de defesa da concorrência.

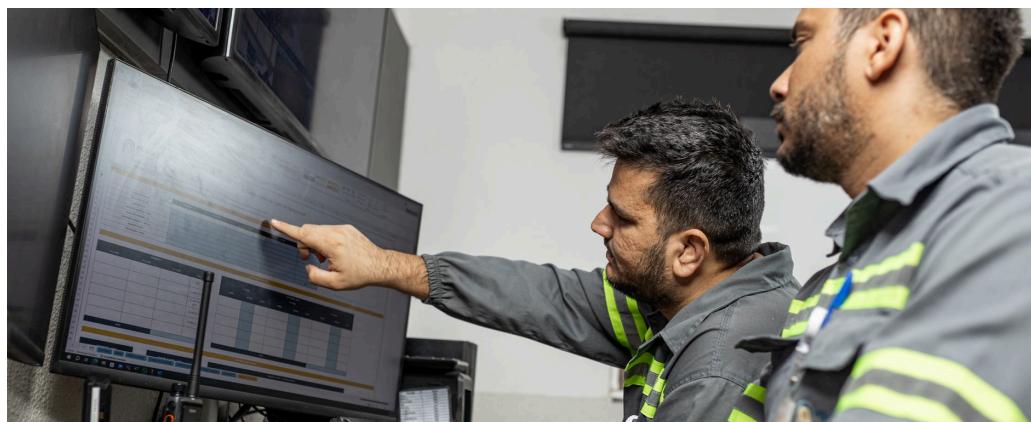
3.5

Auditórias e Fiscalizações

Todos os colaboradores devem cooperar integralmente com auditorias internas e externas, bem como com fiscalizações de órgãos reguladores ou autoridades públicas, fornecendo informações corretas, completas e tempestivas.

É expressamente proibido obstruir, dificultar ou omitir informações em auditorias ou fiscalizações oficiais. Tal conduta constitui falta grave e poderá gerar responsabilização disciplinar, civil e criminal.

As auditorias internas e externas observarão o sigilo das informações coletadas, respeitando a LGPD (Lei nº 13.709/2018) e demais normas aplicáveis.



Cuidar do que é Nosso e do que é dos Outros



4.1

LGPD e Proteção de Dados Pessoais

Cumprimos integralmente a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018) garantindo que os dados pessoais sejam tratados com base em fundamento legal, para finalidades legítimas e mediante medidas técnicas e organizacionais adequadas:

- Dados pessoais (informações que identificam ou possam identificar uma pessoa, como nome, CPF, endereço, dados de saúde, etc.) e dados pessoais sensíveis (como origem racial, convicções religiosas, opinião política, biometria, entre outros) devem ser tratados com segurança, finalidade legítima e respeito à privacidade.
- Incidentes de segurança que possam acarretar risco ou dano relevante serão avaliados e, quando necessário, comunicados à Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) e aos titulares, conforme art. 48 da LGPD.

4.2

Informações Corporativas Confidenciais

Informações estratégicas da empresa, como por exemplo, mas não se limitando a dados comerciais, contratuais, financeiras, tecnológicas ou operacionais, são de uso restrito e devem ser protegidas contra acesso, uso ou divulgação não autorizada. A obrigação de confidencialidade subsiste mesmo após o desligamento do colaborador ou término da relação contratual. A violação dessa obrigação poderá gerar responsabilização civil (arts. 186 e 927 do Código Civil), criminal (art. 195 da Lei 9.279/1996 – concorrência desleal) e disciplinar.

4.3

Uso dos Ativos e Recursos da Empresa

Os bens, equipamentos, sistemas e recursos da empresa devem ser utilizados exclusivamente para fins profissionais.

- É permitido uso pessoal apenas em caráter eventual, com autorização prévia e desde que não prejudique as operações.
- É obrigatório o uso apenas de softwares licenciados, sendo vedada a instalação ou utilização de programas não autorizados.
- O uso das ferramentas tecnológicas poderá ser monitorado, mediante ciência prévia dos colaboradores, em conformidade com a LGPD.

4.4

Segurança da Informação

Todos são responsáveis por proteger os ativos digitais e tecnológicos da empresa. Regras básicas incluem:

- Uso de senhas individuais, sigilosas e intransferíveis;
- Respeito ao nível de acesso restrito de cada colaborador;
- Proibição de cópias não autorizadas de arquivos, contratos, bases de dados ou programas;
- Não compartilhar credenciais de acesso (login, crachá, cartões, tokens);
- Utilização responsável de e-mails e redes internas, sem enviar conteúdos ilícitos, discriminatórios ou que possam comprometer a segurança;
- comunicar imediatamente incidentes de segurança (ex: perda de dispositivos, ataques cibernéticos, vazamento de dados);
- utilizar apenas redes seguras para acesso a sistemas corporativos.

A manipulação indevida de dados, o acesso não autorizado a sistemas e o vazamento de informações constituem falta grave e podem gerar responsabilidade civil e criminal.

4.4

Comunicação Responsável

Apenas pessoas autorizadas podem representar oficialmente a empresa em canais internos e externos.

Redes sociais devem ser usadas com bom senso, sem comprometer a imagem da empresa ou expor informações internas.

4.6

Responsabilidade Social e Comunidades

Assumimos o compromisso de contribuir para o desenvolvimento sustentável das comunidades onde atuamos. Isso inclui o incentivo ao voluntariado corporativo, a participação em projetos sociais, culturais, educacionais e ambientais, e o apoio a iniciativas que gerem impacto positivo para a sociedade.



Princípios das nossas ações sociais:

- Estímulo ao voluntariado entre colaboradores, por meio de campanhas, arrecadações e projetos coletivos;
- Apoio a iniciativas de educação, qualificação profissional, saúde, cultura, esporte, preservação ambiental e inclusão social;
- Respeito às prioridades locais e diálogo transparente com lideranças comunitárias e sociais.

Doações e Patrocínios

- Toda doação ou patrocínio deve ser transparente, documentada, autorizada previamente pela diretoria e registrada de acordo com os procedimentos internos e leis de incentivo vigentes.
- É proibido realizar doações, patrocínios ou apoios com fins políticos ou partidários em nome da empresa, conforme art. 24 da Lei nº 9.504/1997 (Lei Eleitoral);
- Não é permitido vincular doações ou patrocínios a vantagens comerciais, contrapartidas indevidas ou favorecimento de qualquer natureza;
- As iniciativas devem ser coerentes com nossos valores e princípios, e sempre livres de conflitos de interesse.

Responsabilidade pelos Atos

Cumprir este Código de Ética é obrigação de todos. Qualquer violação será analisada de forma imparcial, proporcional e transparente, considerando a gravidade do ato, a intenção do envolvido e os impactos gerados para a empresa e para terceiros.

Sanções disciplinares

As violações ao Código podem resultar em sanções internas, aplicadas de acordo com a legislação trabalhista e regulamentos internos, incluindo:

- Advertência verbal ou escrita;
- Suspensão;
- Desligamento por justa causa, conforme art. 482 da CLT.

Responsabilidade civil e criminal

Em casos graves, como fraude, corrupção, assédio, discriminação, vazamento de informações sigilosas ou danos intencionais ao patrimônio, o infrator também poderá responder civil e criminalmente, além das medidas disciplinares internas.



Responsabilidade civil e criminal

Em casos graves, como fraude, corrupção, assédio, discriminação, vazamento de informações sigilosas ou danos intencionais ao patrimônio, o infrator também poderá responder civil e criminalmente, além das medidas disciplinares internas.

Omissão e comunicação de irregularidades

- O descumprimento do dever de comunicar situações irregulares ou violações poderá ser considerado um agravante.
- Denúncias falsas feitas de forma dolosa, com a intenção de prejudicar terceiros, também serão tratadas como falta grave e poderão gerar consequências legais, inclusive por denuncia caluniosa, nos termos do art. 339 do Código Penal.

Treinamentos obrigatórios

Todos os colaboradores devem participar de treinamentos periódicos em ética, compliance e integridade. A adesão e a conclusão dos treinamentos são obrigatórias e monitoradas pela empresa, como forma de garantir que as diretrizes deste Código sejam conhecidas e praticadas por todos.

6

Canal de Denúncias

Um Espaço Seguro para Falar

O Canal de Denúncias integra o Programa de Integridade da empresa, em conformidade com a Lei nº 12.846/2013 e o Decreto nº 8.420/2015 e está disponível não apenas para colaboradores, mas também para terceiros (clientes, fornecedores, parceiros e demais públicos que se relacionem com a empresa).

As denúncias podem ser feitas de forma anônima e confidencial, sendo garantida total proteção ao denunciante. O Canal de Denúncias é operado por empresa independente e são garantidos:

- anonimato do denunciante;
- confidencialidade das informações;
- proibição de retaliação contra denunciantes de boa-fé ou testemunhas que colaborarem com investigações.
-

Estão sujeitos a denúncia: assédio, discriminação, fraude, corrupção, riscos à segurança, além de qualquer outra situação que viole este Código de Ética ou a legislação vigente.

Denúncias falsas feitas de forma dolosa, com a intenção de prejudicar terceiros ou a empresa, poderão resultar em sanções disciplinares e medidas legais.

Site: <https://canal.ouvidordigital.com.br/pagold>

Telefone: 0800 591 2213 código 709

7

Disposições Finais

Este Código de Ética deve ser conhecido, compreendido e praticado por todos os colaboradores, independentemente do cargo, função ou local de atuação. Seu cumprimento é essencial para a construção de um ambiente de trabalho íntegro, respeitoso e seguro.

A empresa se compromete a:

- Disponibilizar este Código em formato acessível, atualizado e de fácil consulta;
- Promover treinamentos periódicos sobre ética e compliance;
- Revisar o documento regularmente, de forma a alinhá-lo às mudanças legais, sociais e organizacionais.

Compromisso Coletivo

É dever de cada pessoa zelar pelo cumprimento deste Código e agir de forma coerente com os princípios aqui estabelecidos. Todos são responsáveis por manter viva a cultura ética e contribuir para que o ambiente de trabalho e as relações externas reflitam os valores de integridade, respeito e responsabilidade.



Construindo o futuro da
mineração subterrânea
em veios estreitos.

CÓDIGO DE ÉTICA

P.A. GOLD MINERAÇÃO E METALURGIA S.A

ENDEREÇO:
Av. Brasil km 14, zona rural,
Peixoto de Azevedo - MT
Brasil

SITE:
pagold.com.br

E-MAIL:
faleconosco@pagold.com.br