



Código de Ética e Princípios de Negócios



Garantindo o desempenho com integridade

Sumário

Declaração do Presidente do Conselho de Administração e do Chefe Executivo	4
Nossos Valores	5
Princípios Básicos	6-7
Administração do Código	8-9
Cumprimento das Leis, Regulamentos e Normas	9-10
Segurança	10-11
Nossa Gente	12-13
Meio Ambiente e Comunidades	14
Fraude e Corrupção	15
Conflitos de Interesses	16-17
Presentes, Cortesias e Patrocínios	17-18
Relações com Parceiros de Negócios e Terceiros	18-19
Atividades, Empregos e Cargos Executivos Externos	19
Uso de Ativos da Empresa e Delegação de Autoridade	20
Uso indevido de informações privilegiadas	20-21
Comunicados e Declarações	21
Concorrência Leal	22
Arquivos e Registros da Empresa	22
Privacidade e Confidencialidade	23
Alterações e Cancelamentos	23
Violações e Ações Corretivas	23

Declaração do Presidente do Conselho de Administração e do Chefe Executivo

Enquanto nos empenhamos consistentemente em gerar retornos financeiros competitivos para nossos acionistas e em criar valor para todos aqueles com algum tipo de interesse na empresa, reconhecemos a importância de agir com ética em todas as ocasiões e de assegurar que nossas práticas de negócio estão em conformidade com as mais altas normas de integridade e com os valores da nossa empresa. É necessário que estejamos todos comprometidos com a integridade para proteger e apoiar nossos empregados, bem como aumentar a credibilidade de nossas práticas empresariais e salvaguardar nossa reputação.

Com isso, adotamos um Código de Ética e Princípios de Negócios da Empresa (“o Código”) para promover uma cultura de desempenho que esteja em conformidade com os mais elevados preceitos éticos e legais, elemento-chave na busca da boa governança corporativa. Os artigos deste código estão alinhados com os valores da empresa e visam ser uma fonte de direção e orientação para nossas ações e decisões internas e para nossas interações com os públicos que têm interesses na empresa e com o público em geral. O Código é uma declaração pública de como conduzimos nossos negócios e esclarece a expectativa que temos de nós mesmos. Ele nos responsabiliza por nossa conduta empresarial.

Não é objetivo do Código substituir as políticas vigentes, mas fornecer um modelo e definir os requisitos para a implementação de nossas políticas e diretrizes corporativas. Ele é um recurso que nos ajuda a alinhar nossa conduta e nossas práticas comerciais com nossos valores. Um fator fundamental que temos de ter em mente é que nosso crescimento contínuo e sucesso dependerão sempre de fazermos as coisas certas e de assumirmos a responsabilidade por nossas ações em todas as ocasiões, fazer as escolhas corretas e encorajar os indivíduos, organizações, comunidades e empresas com os quais interagimos em nossos negócios a aderir às nossas normas e princípios. Nossa empresa está continuamente sob o olhar do público, e muitos observam se realizamos nossas atividades com responsabilidade.

Os artigos deste Código se aplicam a todos os diretores, empregados (de tempo integral ou parcial) da AngloGold Ashanti, de todas as suas subsidiárias, operações em regime de *joint venture* sob nossa administração, organizações de serviços, representantes e, na medida do possível, a todos os nossos parceiros de negócios e parceiros sociais. Cada um de nós tem a responsabilidade de examinar, entender e cumprir as normas contidas neste código, de construir relações internas e externas baseadas em integridade e respeito, e de evitar atividades que podem manchar a reputação da empresa. É seu dever notificar a empresa de todos os casos nos quais você acredita haver algum tipo de violação, ou possibilidade de violação das normas e princípios, ao invés de destruir, alterar, esconder, falsificar ou adulterar qualquer evidência ou registro de violação. Deve também cooperar honestamente com revisões, auditorias e investigações relacionadas.

Agradecemos seu apoio contínuo e adesão às normas e ética da AngloGold Ashanti, e por assumir o compromisso de viver nossos valores.

Nossos Valores

As pessoas são nosso negócio... Nosso negócio são as pessoas.



1. Segurança é nosso primeiro valor.

Colocamos as pessoas em primeiro lugar e, por isso, práticas e sistemas de trabalho seguros são nossa mais alta prioridade. É nossa responsabilidade buscar meios inovadores de prevenir acidentes e doenças em nosso ambiente de trabalho, e assegurar que os locais onde trabalhamos estejam protegidos contra acidentes e doenças ocupacionais. Vivemos cada dia um para o outro, e usamos nosso compromisso coletivo, talentos, recursos e sistemas para cumprir nosso mais importante compromisso: cuidar um do outro.



2. Tratamos uns aos outros com dignidade e respeito.

Acreditamos que as pessoas que são tratadas com respeito e a quem são confiadas responsabilidades respondem dando o melhor de si. Somos honestos com nós mesmos e com as outras pessoas, e mantemos relações éticas com todos os nossos parceiros de negócios e parceiros sociais. Procuramos preservar a autoestima das pessoas em todas as nossas interações, respeitando-as pelo que são e pela contribuição singular que cada empregado traz consigo para o sucesso da empresa.



3. Valorizamos a diversidade.

Nossa meta é ser uma empresa líder global, com as pessoas certas nos cargos certos. Promovemos a inclusão e o trabalho em equipe, e colhemos os benefícios da rica diversidade de culturas, ideias, experiências e habilidades que cada empregado traz para a empresa.



4. Somos responsáveis por nossas ações e cumprimos nossos compromissos.

Concentramos nossos esforços em produzir resultados e por isso cumprimos o que prometemos. Aceitamos responsabilidades e reconhecemos que temos que responder por nosso trabalho, nosso comportamento, nossa ética e nossas ações. Nosso objetivo é produzir resultados com alto desempenho e cumprir nossos compromissos assumidos com nossos colegas de trabalho, nossos parceiros de negócios e parceiros sociais e nossos investidores.



5. As comunidades e sociedades onde a AngloGold Ashanti mantém suas operações devem se tornar melhores em função da presença da empresa.

Respeitamos e promovemos os direitos humanos fundamentais nos locais onde atuamos. Contribuímos para a criação de parcerias produtivas, respeitosas e mutuamente benéficas nas comunidades onde mantemos operações. Nosso objetivo é deixar um legado de valor permanente para essas comunidades.



6. Respeitamos o meio ambiente.

Assumimos o compromisso de aprimorar continuamente nossos processos a fim de minimizar a poluição, a produção de resíduos, melhorar a eficiência do uso de carbono e usar com eficiência os recursos naturais. Desenvolveremos soluções que minimizem os riscos ao meio ambiente e ao clima.

Princípios Básicos

Nosso Código e Nossa Ética

A conduta legal e ética é o sustentáculo dos valores da empresa. Nosso Código de Ética e Princípios de Negócios é fundamental para nossa cultura de desempenho com integridade moral. Os artigos do Código refletem os valores da empresa e reafirmam nosso compromisso com os melhores padrões de integridade moral e de ética na condução de nossos negócios. Ainda mais importante, o código define as expectativas da empresa em relação a nossos diretores e empregados (seja de tempo integral ou parcial), a todas as empresa do grupo AngloGold Ashanti, inclusive organizações de serviços, operações em regime de *joint venture* sob nossa administração, representantes e, na medida em que for razoável e prático, a nossos parceiros de negócios e parceiros sociais, agentes e consultores. O Código é um elemento fundamental para a governança da empresa, o gerenciamento de riscos, e os programas de conformidade e de ética.

Para nós, é importante como cumprimos nossos compromissos e como obtemos os resultados. Nosso Código visa manter uma cultura de integridade e definir as normas de conduta responsável com as quais devemos estar em conformidade em nossa vida diária. É essencial que todos nós entendamos e abracemos essas normas.

Na AngloGold Ashanti, consideramos que nossos valores são o ponto de partida para o desenvolvimento de relações baseadas em confiança mútua, bem como o meio que utilizamos para nos apoiar mutuamente e juntos contribuir para o sucesso da empresa. É nossa responsabilidade viver esses valores, apoiando os princípios que norteiam nossa forma de trabalhar: integridade moral, confiança, responsabilidade, *accountability*, justiça e transparência. Esses princípios são necessários para a manutenção e o aprimoramento de nossa cultura ética, em que uma elevada conduta ética é uma exigência de desempenho para todos os empregados. Com nossas ações e decisões fortalecidas por esses princípios, continuaremos a ganhar a confiança necessária para nosso contínuo sucesso e crescimento.

O Código não abrange todas as situações. Ele contém normas, fornece orientação e define princípios que devem guiar nossa conduta interna e nossas interações com parceiros de negócios e outras partes, com a comunidade onde mantemos nossas operações e atividades e com o público. O Código contém um resumo de importantes políticas e procedimentos da empresa, chama a atenção para considerações éticas fundamentais, identifica condutas proibidas e tem por objetivo construir uma cultura de máximo desempenho com integridade moral. É impossível para o Código vislumbrar e abranger todas as situações e ocorrências possíveis; portanto, os empregados devem ter o Código como guia e referência para vivermos nossos valores.

O termo “empregados”, como usado no código, se refere a todos que devem seguir e aderir ao código. O termo “a empresa” se refere à AngloGold Ashanti Limited, como empresa controladora, bem como todas as empresas do grupo AngloGold Ashanti, organizações de serviço e operações em regime de *joint venture* sob nossa administração.

Nossos Compromissos

Assumimos o compromisso de conduzir nossos negócios e atividades de forma ética e responsável. Faremos isso com honestidade, integridade e em conformidade com nossos valores; adotamos a segurança como nosso primeiro valor e conseqüentemente realizamos nossos negócios e outras atividades de forma segura e responsável. Respeitamos as leis, regulamentos, códigos e normas da indústria aplicáveis às nossas atividades, demonstramos respeito pela dignidade humana, valorizamos a diversidade, criamos benefícios mútuos em todas as nossas relações comerciais e asseguramos a boa gestão ambiental. Gerenciamos nosso desempenho financeiro visando maximizar o valor de longo prazo para todos aqueles que têm interesse na empresa, cumprimos nossos compromissos e procuraremos gerar impactos sociais positivos.

Estamos comprometidos a operar como empresa cidadã em todos os países onde temos atividades, ancorada nos melhores padrões de ética empresarial. No que diz respeito às convenções e normas internacionais, a AngloGold Ashanti apoia a Declaração Universal dos Direitos Humanos e as Convenções dos Direitos Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho. A empresa é signatária da Iniciativa de Transparência nas Indústrias Extrativas (EITI) e dos Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos. Temos o compromisso de apoiar os 10 princípios da Iniciativa do Pacto Global das Nações Unidas. A empresa é membro do Conselho Internacional de Mineração e Metais (ICMM) e *stakeholder* organizacional da Iniciativa Global de Relatórios (GRI).

Nossas Responsabilidades

A integridade moral exige que cada um de nós assuma responsabilidade pessoal por sua conduta, e assegure que em nosso trabalho diário, nossas decisões, ações e relações com colegas de trabalho e com públicos externos com interesse na empresa sejam consistentes e guiadas pelos princípios e exigências estabelecidos pelo Código e por outras políticas e procedimentos da empresa. Todos nós entendemos e apoiamos os objetivos do Código, contribuimos para a manutenção de um ambiente de trabalho ético, não somente notificando violações reais, mas também evidência ou percepção de violação; colaboramos com as investigações de violações, além de procurar aconselhamento quando nos deparamos com situações difíceis ou quando temos dúvidas. A seleção e a contratação de parceiros de negócios e de outras empresas, além de consultores e agentes, devem ser feitas através de processo formal; além disso, também temos de explicar a eles nosso Código e nossos valores para termos a confiança de que eles poderão atender às nossas expectativas.

O cumprimento do Código e das outras políticas e procedimentos aplicáveis da empresa são obrigatórios. Por favor, consulte as Políticas na intranet da empresa ou entre em contato com seu gerente, ou com a Unidade de Compliance para obter mais detalhes sobre as políticas e procedimentos da empresa.

Perguntas e Preocupações

Se você tiver alguma dúvida sobre a melhor forma de agir em determinada situação, ou se você tiver alguma pergunta ou preocupação, recomendamos que você discuta o assunto com seu gerente ou superior. Você não sofrerá nenhuma consequência adversa por fazer perguntas ou expressar suas preocupações de boa fé. Se considerar que esse não é o melhor caminho, ou se você não se sentir à vontade para discutir essas questões diretamente com seu gerente ou superior, você poderá falar diretamente com o gerente da área, da operação ou da unidade,

ou com o gerente de Recursos Humanos, ou com o departamento Jurídico, ou entrar em contato com o grupo de Compliance no escritório corporativo de Joanesburgo, na África do Sul, através dos telefones: +27 (0) 11 637 6757/ +27 (0) 11 637 6530. Outra opção é enviar um e-mail à ethics@anglogoldashanti.com ou utilizar o canal confidencial de denúncias.

Diante de uma decisão difícil ou da necessidade de formar um juízo de valor, as perguntas relevantes que você deve fazer a si mesmo são:

- Está de acordo com a lei, é correto, honesto e justo?
- Está em conformidade com o espírito do Código, com os valores e outras políticas e normas da AngloGold Ashanti?
- Já pedi a opinião ou discuti o assunto com meu gerente ou outra pessoa apropriada?
- Essa questão causa embaraços e prejudica a empresa, a mim ou a minha família?
- Como a sociedade vai julgar essa questão se ela for veiculada pela mídia ou divulgada ao público?

É importante que as questões e preocupações levantadas quanto à propriedade de determinada ação ou decisão, em vista do Código, sejam resolvidas antes que tal ação ou decisão seja colocada em prática. As questões e preocupações levadas aos gerentes ou superiores que não forem resolvidas satisfatoriamente devem ser levadas aos líderes de departamento ou da operação. Ao resolverem questões e problemas, os gerentes ou superiores podem consultar e procurar a assistência de colegas apropriados e de outros departamentos ou unidades. Por exemplo, as questões relacionadas a assuntos contábeis e financeiros devem ser encaminhadas ao departamento Financeiro, enquanto as questões de cunho legal devem ser encaminhadas ao departamento Jurídico. As questões relacionadas com a aplicabilidade e a interpretação de qualquer artigo do Código devem ser encaminhadas à gerência executiva ou gerência sênior, ou ainda à unidade de Compliance do escritório corporativo.

P É possível fazer notificações, perguntas e expressar preocupações sem revelar minha identidade?

R Sim, você tem a liberdade de fazer notificações, perguntas e expressar preocupações sem revelar sua identidade. Entretanto, será proveitoso fornecer o máximo possível de detalhamento para garantir que a investigação será completa e que suas dúvidas e preocupações serão resolvidas de forma adequada.

P O Código substitui as políticas e normas existentes da Empresa?

R O objetivo do código não é substituir as políticas existentes. Ele define o contexto para nossas políticas e funciona como ferramenta para nos ajudar a lidar com as questões associadas com nossa forma de trabalhar. O Código toma realidade nossos valores e deve servir de fonte de inspiração e de informação para as decisões que temos de tomar em nossa vida diária.

Administração do Código

Os gerentes ou superiores têm a responsabilidade de assegurar que os empregados, consultores, agentes, empresas contratadas, parceiros de negócios e outras partes conheçam e cumpram este código. Também é responsabilidade dos gerentes ou superiores:

Vamos ser sensatos e éticos; fazer as coisas certas, da maneira correta e agir com integridade e honestidade em todas as ocasiões.

- Além dos programas e dos esforços corporativos, assegurar que todos os empregados tenham acesso ao Código e ajudá-los a entender os requisitos do Código e de outras políticas e procedimentos corporativos;
- Responder com presteza e seriedade às preocupações e questões dos empregados relacionadas com conduta nos negócios;
- Demonstrar comportamento exemplar, digno de ser seguido pelos outros empregados;
- Promover um ambiente de trabalho que encoraje a comunicação franca e aberta sobre questões de conduta no trabalho, que enfatize a importância de trabalhar em conformidade com as políticas e normas da empresa, e que evite colocar pressão nos empregados que os induza a desviar dessas políticas e normas.
- Estabelecer processos apropriados internos de notificação e de aprovação que contemplem as áreas de alto risco em termos de conduta nos negócios;
- Em colaboração com o departamento Jurídico e com a Unidade de Compliance, preparar orientação adicional para os empregados sobre como conduzir os negócios em determinados mercados ou países, que seja consistente com as normas e políticas estabelecidas neste Código e com outras políticas, normas e instruções normativas.
- Assegurar que o treinamento de conscientização é consistente com o Código e é elaborado de acordo com as necessidades da unidade de negócio ou departamento.
- Antes de firmar contratos com consultores, empresas contratadas, fornecedores, parceiros, etc., instituir procedimentos para avaliar se essas organizações são adequadas.
- Assegurar que os valores, normas e políticas delineados neste código são incorporados aos processos de gestão de desempenho, e que são periodicamente discutidos nas reuniões gerenciais e explicados nos treinamentos de integração e em processos similares; e
- Adotar medidas corretivas para discutir qualquer procedimento operacional que possa contribuir para a violação do Código.

Se você violar, suspeitar ou tomar conhecimento de uma possível violação do Código, de uma política, de uma lei ou regulamento, você deve prontamente notificar o fato, de forma confidencial, a seu gerente, ao departamento Jurídico ou ao gerente de Recursos Humanos. Você não deve confrontar diretamente a pessoa envolvida na violação. Seguindo esse processo, será possível manter confidencialidade e o assunto poderá ser investigado com imparcialidade. Se você não se sentir à vontade com umas das formas de notificação mencionadas anteriormente, você pode entrar em contato com a unidade de Compliance através dos telefones +27 (0) 11 637 6757 / +27 (0) 11 637 6530, ou enviar um e-mail a: ethics@anglogoldashanti.com. Você também pode usar esses telefones para discutir alguma questão ou preocupação, ou ainda solicitar orientação da unidade de Compliance do grupo.

Além disso, você também pode fazer um relato confidencial e anônimo, utilizando o canal que a empresa oferece para denúncias de violação (Procedimentos para Relatos Confidenciais); os detalhes podem ser encontrados no website da empresa. O objetivo do serviço de denúncias é fornecer aos acionistas, ao público, empregados, fornecedores, empresas contratadas e qualquer outra parte com interesse na empresa, um canal para notificar práticas em conflito com os valores e princípios empresariais da AngloGold Ashanti, má conduta financeira, conduta ilegal ou não ética, ou riscos para o público ou para o meio ambiente. Todos os relatos feitos através do serviço de denúncia de violações são tratados por uma organização independente, a "Tip-Offs Anonymous", que garante a confidencialidade e o anonimato de todas as denúncias. As informações são repassadas a uma auditoria interna ou à unidade de Compliance para investigação. Quando solicitado, a pessoa que fez a notificação receberá informações sobre a investigação. Existem muitas situações em que somos impedidos de dar continuidade a uma investigação se não recebermos informações adicionais da pessoa que fez a notificação ou de outras pessoas. Todos devem entender que a empresa não pode presumir que houve uma violação simplesmente porque um fato foi notificado. Cada relato será cuidadosamente investigado, com a ajuda e apoio do departamento de Auditoria Interna.

Todos os relatos devem ser feitos de boa fé, o que significa que somente devemos fazer uma denúncia quando acreditarmos razoavelmente que houve uma violação, e devemos fazer isso de forma responsável. Neste Código, o recurso de notificar uma

Garantindo o desempenho com integridade

violação não tem o objetivo de substituir os canais normais gerenciais de notificação e de comunicação. Antes de fazer uma notificação, recomendamos que você avalie se pode levar o assunto diretamente a seu gerente ou superior.

Se você notificar uma violação, uma suspeita de violação ou apresentar uma questão ou preocupação, de boa fé, usando os procedimentos acima, você não sofrerá qualquer retaliação por esse ato. Qualquer empregado que retaliar uma notificação de suspeita de violação, ou interferir na investigação de violação, estará sujeito a medidas disciplinares.

As contravenções ao Código podem produzir medidas disciplinares, inclusive a aplicação de medidas temporárias até a conclusão de uma investigação. A não notificação de uma violação do Código, ou a supressão de informações relativas a uma violação, ou não cooperação com uma investigação, serão tratadas no mesmo nível de violações reais ou tentativas de violação ao Código.

A diretoria da empresa pode, para fins de administração eficaz do Código, constituir uma comissão de Conformidade ou outra comissão com a responsabilidade de interpretar e aplicar os artigos do Código, inclusive para fins de avaliação, consultoria, elaboração de relatórios e criação de diretrizes para esclarecer os artigos do Código.

As seções seguintes do código tratam questões importantes para que possamos vivenciar nossos valores e garantir nosso desempenho com integridade:

Cumprimento das Leis, Regulamentos e Normas

É política da AngloGold Ashanti e responsabilidade de todo empregado cumprir as leis, regulamentos, normas e instruções normativas aplicáveis à nossa empresa e às nossas atividades em todos os países onde temos operações. Não devemos nos envolver em ações ilegais, ou fazer vistas grossas, nem instruir ou induzir outras pessoas a fazê-los, e nem obstruir os caminhos da justiça. O cumprimento de todas as leis, regulamentos, regras e normas é fundamental para o sucesso da AngloGold Ashanti e sua sustentabilidade ao longo dos anos. O não cumprimento pode colocar nossa empresa em risco de penalidades legais e financeiras, manchar a reputação da empresa, resultar em ações civis e criminais contra a empresa. O não cumprimento também pode colocar a empresa em risco de sofrer perda, limitação ou suspensão de licenças e autorizações legais, além de colocar em risco o valor e a posição de mercado da empresa.

É de suma importância que nos asseguremos de que nossas atividades e esforços sejam realizados em conformidade com o que rege a legislação, regulamentos, códigos e normas aplicáveis nas jurisdições onde realizamos nossos negócios, e que faremos isso com honestidade e integridade. O cumprimento das leis, regulamentos e normas aplicáveis garantirá nossos direitos de exploração mineral no presente e no futuro. Cada um de nós tem a responsabilidade pessoal de não se envolver em nenhum tipo de conduta ilegal ou inadequada enquanto desempenharmos nossas atividades de trabalho.

Não utilizaremos consultores externos ou outras pessoas que não trabalham na empresa para driblar a lei. Somente indivíduos qualificados e entidades com boa reputação e credibilidade devem ser contratados como consultores e agentes, e seus honorários e custos devem ser razoáveis, conforme os serviços que prestam. Não contrataremos entidades ou indivíduos que não estão dispostos a acatar os princípios e valores da empresa.

Também é importante como as pessoas percebem nossas ações; portanto, devemos evitar comportamentos que podem criar a impressão de conduta ilegal ou antiética. Quando em dúvida, procure seu gerente e/ou o departamento Jurídico, o gerente de Recursos Humanos, ou a Unidade de Compliance da empresa.

No caso de uma jurisdição não dispor de leis, regulamentos, normas e códigos, ou se estes forem inadequados, a empresa aplicará as normas que estão alinhadas com este Código e outras políticas, princípios e procedimentos aplicáveis da empresa, ou normas internacionais disponíveis. Na medida do que é possível e razoável, conduziremos nossas atividades com respeito e seremos sensíveis aos costumes, tradições e valores das comunidades que hospedam nossas operações.

Garantindo o desempenho com integridade

Divulgaremos consistentemente informações sobre a empresa e seu desempenho de forma completa, precisa, oportuna e de modo que possam ser conferidas. Isso será feito em linguagem facilmente compreensível tanto para os membros da organização, como para os agentes reguladores apropriados, nossos públicos de interesse e o público em geral, e em conformidade com a política de comunicação da empresa.

A empresa poderá fazer doações a partidos políticos nos países onde tem operações, de acordo com a política de Doações Políticas da empresa, mas sujeita à legislação de cada jurisdição. O objetivo desses donativos será promover a democracia multipartidária, a conscientização do público em termos de política, legislação e exercício do poder executivo, mas não de obter benefícios especiais para a empresa. As decisões quanto à distribuição de doações serão tomadas por meio de critérios transparentes e estarão sujeitas à aprovação do Conselho de Administração da empresa. Os donativos serão declarados em relatório anual. Em nenhuma circunstância, os ativos, instalações, dinheiro, nome, logomarca ou prédios da empresa serão utilizados, direta ou indiretamente, para apoiar ou promover um partido político, uma atividade política, um candidato político ou uma autoridade eleita, salvo se especificamente autorizado. Os donativos a instituições filantrópicas e pagamentos a agentes não serão usados como substitutivo de doações políticas, e nenhum empregado usará seu cargo na empresa para influenciar o pagamento de benefícios e contribuições para fins políticos. No caso de envolvimento político pessoal, devemos deixar claro que não representamos ou atuamos em nome da AngloGold Ashanti.

Se você tiver dúvidas, ou necessitar de assistência no que diz respeito à aplicação de qualquer artigo de lei, regulamento, regra ou norma, entre em contato com seu gerente ou com o departamento Jurídico.

P As leis e regulamentos são complexos, sujeitos a mudanças e diferem de um país para outro. Como devo agir no caso de incerteza quanto à legalidade de uma ação ou atividade proposta?

R Existem inúmeras leis, regulamentos e outros requisitos legais aplicáveis às nossas operações e atividades, nos diferentes países onde temos negócios. Temos de ter o cuidado de nos familiarizarmos com as leis, regulamentos, políticas e procedimentos que são aplicáveis à nossa atividade, bem como a cultura e as práticas de trabalho aplicáveis nas comunidades onde temos operações. Devemos ter em mente que essas leis e regulamentos não servem somente para impor restrições e sanções, elas também oferecem oportunidades e proteção. Se tiver dúvidas, lembre-se de procurar seu gerente, superior ou entre em contato com o departamento Jurídico para obter conselho e orientação.

Segurança

A Segurança é nosso primeiro valor. A segurança inclui tudo que fazemos para garantir o bem estar de nossos empregados, em termos de saúde, condições saudáveis e proteção contra riscos. É nossa responsabilidade buscar meios inovadores para garantir que os locais onde trabalhamos estejam protegidos contra acidentes e doenças ocupacionais. Vivemos cada dia um para o outro, e usamos nosso compromisso coletivo, talentos, recursos e sistemas para cumprir nosso mais importante compromisso: sermos cuidadosos.

“Quando cuidamos de nossa própria segurança e a de nossos colegas, podemos levantar a cabeça e afirmar com confiança que “As pessoas são nosso negócio... Nosso negócio são as pessoas”, e mostrar que temos em alta conta a vida e o bem-estar das pessoas”.

A responsabilização pela segurança é tanto individual quanto coletiva. É aceitável questionar um trabalho que recebemos se acreditarmos que ele pode ser inseguro. Também é aceitável interpelar e questionar qualquer pessoa que achamos que está trabalhando de maneira insegura ou que pode estar se expondo a riscos. Todos nós temos a responsabilidade individual de cumprir de maneira rigorosa e consistente as normas de saúde e segurança da empresa, inclusive procedimentos de emergência vigentes em cada local de trabalho, bem como os procedimentos de saúde e segurança associados com determinados tipos de trabalho. Além disso, cada um de nós tem a responsabilidade de ajudar nossos colegas de trabalho e visitantes a entender e cumprir esses procedimentos.

Garantindo o desempenho com integridade

Os perigos e riscos precisam ser entendidos e controlados. Acreditamos que diversas lesões ocupacionais e outros riscos à saúde podem ser prevenidos. É nosso dever garantir que temos os sistemas, o conhecimento e os processos corretos que nos capacitam a identificar os perigos e riscos presentes em nosso trabalho.

Na esfera da segurança, bem como em diversas outras esferas, tratamos a todos na organização com dignidade e respeito. Encorajamos todas as pessoas, em todos os níveis da organização, inclusive nossos fornecedores, empresas contratadas, visitantes e a comunidade, a notificar riscos e incidentes potenciais. Damos atenção a todas as contribuições e tomamos decisões baseadas em fatos. Nos casos incertos, reservamos tempo para pesquisar e entender a situação antes de agir; entretanto, primeiramente nos asseguramos de que ao fazer isso não estaremos expondo desnecessariamente nossos empregados ao perigo.

Garantimos que os recursos para cumprir os objetivos da segurança estão disponíveis. Fornecemos o conhecimento, a organização, as ferramentas, os sistemas, os recursos e o treinamento necessários para que cumpramos nossos objetivos de segurança. Reconhecemos que os empregados têm a responsabilidade, individual e coletiva, de assegurar que todos usarão os equipamentos e ferramentas corretos, da maneira correta, em cada tarefa executada.

Nosso compromisso com a segurança é incansável. Temos um objetivo claro de desenvolver liderança em segurança, o que confirma o valor que atribuímos à vida e à segurança das pessoas. Estabelecemos os melhores padrões, que são guiados pelo exemplo, e asseguramos sua discussão por meio do envolvimento e da contribuição de toda a organização, empresas contratadas, visitantes, fornecedores e a comunidade.

A segurança exige avaliação, revisão e aprimoramento contínuos. Melhoraremos nosso desempenho por meio de aprendizagem, cooperação e aplicação do conhecimento. Por isso, monitoramos e aperfeiçoamos nossos sistemas, processos e desempenho. Refinamos e aperfeiçoamos continuamente nossos sistemas de segurança.

Não é permitido aos empregados vir para o trabalho, ou promover os negócios da empresa, sob o efeito de álcool e de drogas ilícitas. Não será tolerado o uso, a posse, a distribuição, a venda e a compra de bebidas alcoólicas e de drogas ilegais, inclusive de substâncias químicas controladas, no local de trabalho.

É permitido aos empregados consumir bebidas alcoólicas, dentro dos limites legais, se isso for permitido pela legislação local e se autorizado pela gerência da empresa, em eventos patrocinados pela empresa, em eventos oficiais ou em negociações realizadas fora da empresa onde bebidas alcoólicas são servidas. Nessas ocasiões, recomenda-se aos empregados que usem bom discernimento no sentido de não deixar que o uso de bebida alcoólica prejudique seu desempenho e nem crie um ambiente inseguro de trabalho. Os empregados que, sob o efeito do álcool, apresentarem comportamento inadequado em eventos patrocinados pela empresa, em eventos oficiais ou enquanto conduzem os negócios da empresa, serão alvo de medidas disciplinares. Essa proibição e restrição não tem por objetivo cancelar ou alterar outras políticas e regulamentos mais rigorosos porventura existentes nas operações e locais de trabalho com respeito ao uso de bebidas alcoólicas, drogas ilícitas e substâncias químicas controladas, mas de complementar tais políticas e regulamentos.

A posse de armas de qualquer tipo, no local de trabalho, é proibida, exceto se autorizada.

P O que exatamente significa a expressão “Segurança é nosso primeiro valor”?

R Significa que a segurança do trabalho, a saúde e a proteção contra incertezas e riscos é nossa primeira e mais importante consideração em todas nossas atividades. As considerações de segurança têm precedência sobre nossas metas de negócio porque “As pessoas são o nosso negócio”. Colocamos as pessoas em primeiro lugar, e por isso, práticas e sistemas de trabalho seguros são nossa mais alta prioridade. Por todos esses motivos, temos cada um de nós a responsabilidade contínua de garantir que realizamos nossas tarefas com segurança, que estamos conscientes e que observamos as precauções de segurança e de saúde em nosso local de trabalho, e também que evitamos expor nossos colegas, as comunidades onde atuamos e o meio ambiente a riscos.

Nossa Gente

Nossas práticas de trabalho estão alinhadas com nossa filosofia “As pessoas são nosso negócio ... Nosso negócio são as pessoas”. Colocamos as pessoas em primeiro lugar, e por isso, práticas e sistemas de trabalho seguros são nossa prioridade máxima. As pessoas certas são designadas a cargos certos, no momento certo.

Tratamos a todos com dignidade e respeito. Procuramos preservar a dignidade e a autoestima de cada pessoa. As decisões que afetam os empregados são tomadas unicamente com base em fatores organizacionais. Temos de estar conscientes que nossa conduta fora do trabalho pode ser associada à empresa e afetar a reputação dela. É, portanto, necessário que nosso comportamento seja amigável, colaborador, respeitoso, responsável e que tratemos com boas maneiras nossos colegas e outras pessoas dentro e fora do trabalho, sempre usando bom discernimento.

É importante que nossos locais de trabalho estejam livres de todas as formas de assédio, inclusive ameaças feitas por telefone e e-mail, humilhação e tormento físico e psicológico (*bullying*). São proibidas todas as formas de intimidação, tratamento abusivo, todo tipo e grau de ameaça ou ato de violência, linguagem e gestos obscenos, distribuição de materiais, fotografias e caricaturas com o objetivo de insultar e ofender a dignidade das pessoas.

Ofereceremos:

- Oportunidade para que cada empregado trabalhe em um nível consistente com sua capacitação atual e interesses;
- Oportunidade de progresso na organização a todos os empregados, à medida que amadureçam seu nível de capacitação;
- Tratamento imparcial e justo a todos, inclusive remuneração justa, com base em diferenciações imparciais de nível de trabalho e reconhecimento por mérito identificado em avaliação de efetividade pessoal.
- Liderança gerencial, interação entre gerentes e subordinados, avaliação de efetividade pessoal, *feedback*, reconhecimento e treinamento orientado.
- Clara articulação de *accountability* e autoridade para promover a credibilidade e confiança nas relações de trabalho; e
- Oportunidade para todos, individualmente ou através de representantes, contribuírem para o desenvolvimento das políticas da empresa.

Assumimos o compromisso de defender as Convenções dos Direitos Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho. Nós, por conseguinte, promoveremos a implementação de práticas justas de emprego, proibindo o trabalho forçado e o trabalho de crianças.

Nosso objetivo é ser uma empresa focada nas pessoas. Colocamos as pessoas em primeiro lugar, e por isso, práticas e sistemas de trabalho seguros são nossa prioridade máxima. Assumimos o compromisso de oferecer oportunidades iguais no que diz respeito a seleção, recrutamento, promoções, transferências, remuneração, treinamento e disponibilidade de recursos. Valorizamos a diversidade e tratamos uns aos outros com dignidade e respeito. A empresa proíbe todas as formas de discriminação.

Garantindo o desempenho com integridade

Como forma de apoio ao foco da empresa nas pessoas, que considera que elas são as verdadeiras catalisadoras e impulsionadoras da mudança e do sucesso organizacional, a empresa lançou o “Projeto **One**”, um modelo abrangente sob o qual o Sistema para Pessoas (SP) foi desenvolvido, com o objetivo de promover relações de trabalho eficazes, baseadas em confiança e em uma cultura sustentável de *accountability* em todos os níveis da organização. O SP é um componente fundamental da Estrutura Gerencial da empresa. Isso significa, afinal, criar e manter valor. A Estrutura Gerencial define a arquitetura que reúne pessoas e sistemas com o objetivo de fazer o trabalho certo, no prazo certo e da maneira correta.

Valorizamos a diversidade e promoveremos o desenvolvimento de uma força de trabalho que reflita nossa posição global e a diversidade local em cada país onde temos atividades. Com relação a recrutamento, treinamento, promoções, condições de trabalho e estabilidade no trabalho, não faremos discriminações de sexo, nacionalidade, deficiência física, credo, afiliação política, afiliação sindical ou qualquer outro tipo de discriminação que não promova a inclusão, o trabalho em equipe e o respeito.

Como empresa internacional, enfrentamos diferentes desafios, em diferentes países; por exemplo, com relação a oferecer oportunidades a cidadãos que podem não ter desfrutado de oportunidades iguais a das outras pessoas no passado. Nesses casos, a empresa tem o compromisso de discutir os desafios de transformação de forma apropriada às circunstâncias locais dos países onde mantemos nossas operações e, desse modo, procuraremos aproveitar os benefícios da rica diversidade de culturas, ideias, experiências e habilidades que cada empregado traz para a empresa.

Procuraremos entender as diferentes dinâmicas culturais das comunidades que nos hospedam e adaptar nossas práticas de trabalho de forma a harmonizar essas diferenças, nos casos em que isso for razoável e compatível com os princípios delineados neste Código e nos valores da empresa.

Em respeito às circunstâncias locais, continuaremos a trabalhar com os públicos de interesse para garantir que essas acomodações de diferenças cumpram as normas mínimas da empresa.

Assumimos o compromisso de assegurar aos empregados assistência médica, a um custo razoável e, quando possível, estendê-la às suas famílias.

Assumimos o compromisso de responder com assistência e apoio a quaisquer riscos à Segurança e à saúde que ameacem nossos empregados e as comunidades que hospedam nossas operações.

P A empresa está recrutando engenheiros recém-formados para preencher vagas locais e no exterior. Um dos candidatos classificados vem de uma comunidade que a mídia descreve como violenta na solução de seus problemas comunitários. Esse empregado potencial deve ser rejeitado com base na reputação de sua comunidade, visto que há um temor de que ele represente um fator de risco?

R A base para a decisão de empregar o candidato tem de ser seu mérito e aptidão para o cargo, em vez de considerar sua comunidade de origem e fatores não relacionados ao trabalho.

Meio Ambiente e Comunidades

Respeitamos o meio ambiente e reconhecemos nossa obrigação de executar nossas atividades usando meios que promovam ambientes limpos, seguros e saudáveis. Assumimos o compromisso de aprimorar continuamente nossos processos a fim de minimizar a poluição, a produção de resíduos, melhorar a eficiência do uso de carbono e usar com eficiência os recursos naturais. Desenvolveremos soluções inovadoras que minimizem os riscos ao meio ambiente e ao clima.

As comunidades e regiões onde a AngloGold Ashanti mantém suas operações serão beneficiadas pela presença da empresa.

Para tornar realidade esses valores, nós:

- Cumpriremos as leis, regulamentos e outros requisitos aplicáveis às nossas operações;
- Durante todo o ciclo de vida de nossas operações, emitiremos comunicados, discutiremos nossas atividades e divulgaremos relatórios para o público;
- Gerenciaremos com eficiência e segurança os recursos sob nossa responsabilidade, e respeitaremos os valores, tradições e culturas das comunidades locais e nativas onde mantemos nossas operações;
- Contribuiremos para a proteção da biodiversidade em nossas áreas de operação;
- Trabalharemos para prevenir a poluição e minimizar os resíduos decorrentes de nossas atividades.
- Minimizaremos nossa pegada ecológica de gás de efeito estufa e os riscos que podem contribuir para mudanças climáticas;
- Adquiriremos terras e as usaremos de forma que promova o mais amplo consenso possível entre os públicos de interesse.
- Na medida em que for viável, evitaremos reassentamentos, e também minimizaremos os impactos adversos ambientais, sociais, culturais e econômicos por estes causados;
- Desenvolveremos atividades em parceria com as comunidades onde mantemos nossas operações visando contribuir para seu futuro sustentável;
- Garantiremos recursos financeiros para cumprir nossas obrigações por ocasião do encerramento de nossas operações;
- Criaremos, manteremos, e continuamente aperfeiçoaremos e auditaremos nossos sistemas de gestão com o objetivo de identificar, monitorar e controlar os aspectos ambientais e comunitários de nossas atividades; e
- Desenvolveremos meios de garantir que nossos empregados e empresas contratadas serão informados desta política e conscientizados de suas responsabilidades relevantes.

Os compromissos da empresa associados a aspectos ambientais e comunitários são definidos em diversas normas, que podem ser consultadas na intranet da empresa.

Nossa licença social de operação e a sustentabilidade de longo prazo de nossa empresa estão diretamente vinculadas à excelência com que aproveitamos as oportunidades e gerenciamos os riscos ambientais, sociais e econômicos.

P Tenho observado que uma empresa contratada pela AngloGold Ashanti para um projeto de construção de uma rodovia está descartando óleo sujo em um espaço fora da área de concessão de lavra, mas próxima de uma escola construída pela empresa para a comunidade vizinha. Devo notificar esse fato às gerências de Meio Ambiente e Comunicação e Comunidades?

R Você deve notificar esse fato imediatamente a seu gerente e também às áreas de Meio Ambiente e Comunicação e Comunidades para que as medidas corretivas necessárias sejam adotadas. A manipulação, transporte e descarte de resíduos devem sempre ser feitos de forma responsável e amigável para com o meio ambiente e a sociedade.

Fraude e Corrupção

A AngloGold Ashanti proíbe e tomará medidas firmes contra todas as formas de fraude e corrupção, inclusive suborno e extorsão. Até mesmo a aparência de fraude, suborno e corrupção, devem ser evitadas. Em qualquer sociedade ou organização, a fraude, a corrupção e o suborno, além de serem ilegais, são também antiéticos e inimigos do bem. A fraude inclui todas as formas de logro, falsificação, apropriação indevida, alteração de documentos e de registros, elaboração e uso de informações e relatórios fictícios e fraudulentos, apresentação de comprovantes de despesa falsos e deliberadamente o ato de abster-se de notificar ações fraudulentas. Suborno é a promessa, oferta, doação ou recebimento de qualquer benefício ou coisa de valor, inclusive dinheiro, presentes, entretenimento, ou outras vantagens ou gratificações, cujo objetivo é influenciar uma decisão comercial ou obter irregularmente uma vantagem no negócio.

A fraude e a corrupção são prejudiciais tanto à AngloGold Ashanti quanto ao empregado. Elas são ilegais e antiéticas e podem resultar em consequências graves para a empresa e para o empregado. Não ofereça e nem dê presentes, nem faça ou ofereça qualquer tipo de pagamento a representante do governo ou outra pessoa com o objetivo de obter uma vantagem irregular. Não facilite a corrupção usando terceiros ou agentes.

A corrupção envolve o uso indevido de autoridade delegada ou poder para benefício pessoal ou de terceiros. Ela inclui oferecer, dar ou receber pagamento de qualquer valor com o objetivo de obter ou manter um negócio, obter vantagem desleal sobre outros concorrentes, influenciar de forma ilegal ou imprópria uma decisão ou o exercício de autoridade, assegurar tratamento especial ou fazer algum tipo de negociação irregular. As formas de corrupção incluem nepotismo, favoritismo, conflito de interesses e abuso de autoridade. Certas leis, como a Lei contra Práticas de Corrupção no Exterior dos EUA, a Lei Antissuborno do Reino Unido e a Lei de Prevenção e Combate de Práticas Corruptas da África do Sul, têm alcance fora do país e proíbem a corrupção de representantes do governo, outros cidadãos, bem como de estrangeiros residentes e pessoas jurídicas estabelecidas nesses países. O termo “representante de governo” inclui funcionários públicos, funcionários de organizações governamentais, empregados de entidades e empresas controladas pelo governo, de organizações internacionais públicas, de partidos políticos, políticos e candidatos a cargos públicos. A violação das leis por meio de fraude ou corrupção pode ter consequências graves tanto para a empresa quanto para o empregado, desde multas, penalidades, restrições, até perda de licenças e prisão.

Os empregados são proibidos de fornecer, oferecer ou prometer qualquer forma de pagamento, inclusive presentes e formas de entretenimento, direta ou indiretamente, a qualquer pessoa, a funcionários públicos, ou a seus representantes ou agentes, com o objetivo de influenciar uma ação ou decisão oficial, obter vantagens, assegurar ou manter negócios, influenciar qualquer decisão ou regulamento oficial aplicável à empresa, influenciar a promulgação, alteração e vigência de leis e regulamentos, ou assegurar qualquer tipo de tratamento especial. Em nenhuma circunstância, os sistemas, instalações, recursos e redes da empresa serão usados para fins ilícitos, inclusive para facilitar formas de corrupção ou lavagem de dinheiro. O pagamento de honorários e taxas a consultores e agentes, por serviços prestados, deve somente ser feito ou remetido a terceiros mediante autorização por escrito do consultor ou agente a quem é devido o pagamento, e somente se esse pagamento não violar alguma lei, regulamento ou política da empresa. Os casos de extorsão devem ser notificados o mais rapidamente possível a seu gerente para que ele tome as medidas administrativas cabíveis, ou encaminhe o caso às autoridades, dependendo das circunstâncias. São proibidos o uso ilícito de informações financeiras ou de informações privilegiadas, a omissão e a adulteração de fatos e de valores, a manipulação de dados contábeis, financeiros, de pessoal, de registros e planos ambientais e operacionais.

P Uma empresa de perfuração contratada para um novo projeto de exploração me prometeu certo número de ações na empresa de perfuração se eu garantir que todas as faturas apresentadas de trabalho realizado sejam pagas em até 30 dias, contados a partir da data de apresentação, ou conforme estipulado no contrato de perfuração. A aceitação dessas ações pode constituir um ato ilícito?

R A aceitação de ações oferecidas nessas circunstâncias constituiria uma “propina”. Uma “propina” é uma soma em dinheiro ou algum valor pago ou oferecido como compensação pelo recebimento ou promoção de um negócio, ou para assegurar uma vantagem comercial ou um favor. Estamos proibidos de oferecer, receber ou pagar propinas e subornos, ou de nos envolver em qualquer atividade corrupta. Temos de evitar até mesmo a aparência de suborno, propina ou corrupção enquanto desempenhamos nossas funções, executamos nossas tarefas e promovemos os negócios da empresa.

Conflitos de Interesses

A empresa espera que todos os seus empregados cumpram seus deveres de forma honesta, justa, transparente e ajam segundo os melhores interesses da empresa em todas as situações, evitando interesses, atividades, investimentos, relações e influências que possam comprometer sua objetividade, eficácia e a execução fiel de seus deveres. Todo empregado deve preencher uma Declaração de Conflito de Interesses quando admitido e, em seguida, fazê-lo anualmente, e também sempre que surgir um conflito real ou potencial em nossas circunstâncias individuais.

Todo empregado tem a responsabilidade de evitar conflitos de interesses. Essa responsabilidade é permanente. Se tiver dúvidas, procure orientação sobre a melhor forma de agir em determinada situação, e notifique prontamente qualquer suspeita de conflito de interesses. A não observação dessa recomendação pode ter implicações graves para você e para a empresa.

Os conflitos de interesse são geralmente criados nas seguintes situações:

- Atuar, sem autorização prévia, como diretor de um concorrente ou de uma entidade que tem relações comerciais com a empresa, manter emprego externo, como de consultor ou assessor de um concorrente, fornecedor ou empresa contratada, ou participar de atividades externas que entrem em conflito com seus deveres e confiabilidade do cargo que ocupa na empresa.
- Usar indevidamente sua posição na empresa, oportunidades de negócios corporativos, informações confidenciais ou informações de propriedade para benefício pessoal, ou para beneficiar parentes ou terceiros;
- Pedir e aceitar presentes caros, dinheiro, favores e patrocínios para benefício pessoal ou de terceiros;
- Ter participação financeira pessoal, interesse com participação nos lucros em um concorrente ou em uma empresa que tem relações ou deseja fazer negócios com a AngloGold Ashanti. Com a respeito a empresas listadas em bolsa de valores, a posse inferior a 5%, de valores mobiliários nessas empresas é aceitável, e não está em desacordo com a política da empresa de conflitos de interesses.
- Estar envolvido, direta ou indiretamente, na contratação, administração ou supervisão de entidades comerciais, nas quais você tem um interesse financeiro, ou que são controladas por parentes próximos, ou que empregam parentes próximos em posições de alta gerência.
- Conceder, sem divulgação, um contrato a um membro de sua família ou a uma empresa controlada por colega ou parceiro próximo, empregar ou influenciar a contratação de membros de sua família ou de amigos próximos, trabalhar diretamente na mesma linha hierárquica com um parente próximo, ou alguém com quem você mantém laços estreitos, ou qualquer pessoa que possa enfraquecer os controles internos da empresa;
- Usar indevidamente recursos financeiros, propriedades e oportunidades de negócio da empresa para ganhos pessoais ou para fins contrários aos interesses comerciais da empresa; e
- Solicitar e obter empréstimos ou garantias de dívidas, para benefício próprio ou de parentes próximos ou colegas que trabalham em organizações que têm negócios com a empresa.

Você tem de notificar seu gerente ou superior, e prontamente apresentar uma declaração sempre que se envolver em uma situação de conflito de interesses. Se surgir um conflito real, ou potencial, você terá de se abster de discutir, negociar, decidir ou gerenciar um contrato ou uma atividade associada ao interesse em conflito, e também se abster de influenciar outras pessoas, direta ou indiretamente, em relação ao interesse em questão.

Os conflitos de interesses têm implicações para o empregado e para a empresa. As implicações pessoais incluem medidas disciplinares e perda de credibilidade. As implicações para a empresa vão desde sanções financeiras e multas, litígios, investigações de órgãos reguladores, até danos à reputação da empresa.

Se você vier a saber ou suspeitar da existência de conflito de interesses (real, potencial ou percebido), você tem de notificá-lo a seu gerente ou superior, ou entrar em contato com a Unidade de Compliance da empresa ou seu canal para denúncia de violações.

Você pode obter detalhes completos sobre a política de conflito de interesses da empresa e diretrizes na intranet da empresa.

P Sou gerente no departamento de Recursos Humanos, com responsabilidades de recrutamento. Um dos candidatos que considero estar bem qualificado para um cargo anunciado é meu parente próximo. O que devo fazer?

R Você deve informar seu gerente sobre seu parentesco com o candidato, não participar de sua entrevista, não influenciar seus colegas para que não o favoreçam, e também evitar participar da decisão se esse candidato é adequado para o cargo.

Presentes, Cortesias e Patrocínios

A oferta de presentes, cortesias ou outros favores aos empregados pode gerar conflitos de interesses, pois pode ser percebida como uma tentativa de influenciar a decisão desses empregados em transações comerciais, como a concessão de ordens de compra e de contratos. Presentes, cortesias e patrocínios podem ser dados e recebidos, exceto quando contrários às leis e/ou regulamentos aplicáveis, mas devem estar em conformidade com a política da empresa sobre Ofertas, Hospitalidade e Patrocínios. A oferta ou o recebimento de presentes, cortesias e patrocínios não deve estar camuflada por intenções que visem influenciar de forma ilegal ou indevida uma transação, decisão ou atividade. O comitê executivo corporativo da empresa determinará periodicamente um limite aplicável a toda a empresa que orientará o recebimento de presentes de partes externas durante cada ano. O valor de qualquer presente, cortesia ou patrocínio recebido, ou o valor cumulativo de presentes, cortesias e patrocínios recebidos de terceiros, que exceder o limite fixado, deverá ser declarado.

A oferta e a aceitação frequentes de presentes, cortesias e patrocínios vindos de uma mesma pessoa ou empresa, mesmo que sejam de valor nominal, devem ser vistas com cautela, pois podem ser percebidas como influência incorreta.

Não se considera contrário a este código e nem à Política de Ofertas, Hospitalidade e Patrocínios o recebimento de presentes e favores não solicitados, conforme os descritos abaixo, desde que eles sejam legais e que não tenham intenções ocultas de influenciar de forma ilegal ou indevida uma transação, decisão, atividade, ou obter tratamento privilegiado:

- Material publicitário ou promocional de valor comercial ou nominal limitado, como camisetas, canecos e calendários;
- Cortesias comerciais ocasionais, como almoços, coquetéis ou jantares;
- Cortesias ocasionais, como ingressos para eventos esportivos locais ou teatros, desde que a acomodação e o transporte sejam pagos pela pessoa que recebe a cortesia;
- Presentes apropriados e usuais, não considerados dispendiosos, que estejam em conformidade com as práticas comerciais eticamente aceitas; e
- Presentes que, se submetidos à investigação, não causarão embaraço para a empresa, ao empregado ou ao doador.

As formas inaceitáveis de presentes e de cortesias incluem (mas não se limitam a) dinheiro, formas equivalentes a dinheiro (cartões e vales que podem ser trocados por produtos, etc), descontos sobre produtos e serviços que não estão disponíveis a todos os empregados da unidade ou do departamento, presentes cujo valor monetário é superior ao limite estipulado, hospedagem, passagens aéreas e outras formas de transporte.

Não devemos aceitar favores pessoais, ou tratamento preferencial, quando estes são oferecidos em virtude de nosso emprego ou posição na empresa. Não devemos solicitar, e ser cuidadosos ao aceitar, presentes, entretenimento e cortesias oferecidos por parceiros comerciais e outras empresas e entidades com as quais a empresa negocia, ou planeja negociar, tem transações e contratos. Isso poderia deixar transparecer que a empresa assume uma obrigação.

A empresa permite que seus empregados convidados para falar em público como palestrantes, ou que atuem em organizações ou instituições profissionais, aceitem a oferta do patrocinador de pagar custos razoáveis de hospedagem e de transporte, contanto que esse tipo de oferta seja prática rotineira do patrocinador e que a oferta seja divulgada e aprovada.



O oferecimento e o recebimento de presentes, cortesias e patrocínios, conforme delineados neste código e em conformidade com a política da empresa, não tornam automaticamente aceitável receber ou oferecer presentes, cortesias e patrocínios se isso estiver em conflito com leis ou regulamentos locais aplicáveis. Mais detalhes sobre a política da empresa de Ofertas, Hospitalidade e Patrocínios podem ser obtidos na intranet da empresa.

- P** Trabalho no departamento de Suprimentos. Um fornecedor da empresa me ofereceu um grande desconto sobre o preço de venda de certos produtos pessoais por ele comercializados. Esse tipo de oferta é aceitável?
- R** Se a oferta não estiver disponível para todos os outros empregados da AngloGold Ashanti na localidade/ operação/ região/ local de trabalho, na mesma ocasião e nas mesmas condições, ela não deve ser aceita.

Relações com Parceiros de Negócios e Terceiros

A AngloGold Ashanti tem o compromisso de criar relações estáveis mutuamente benéficas e éticas com nossos parceiros de negócios e outras empresas. Trabalharemos para que as empresas com as quais temos negócios também apliquem nossos princípios. A disposição desses parceiros em aceitar os valores e princípios de negócio da empresa será um fator importante em nossa decisão de criar ou manter essas relações. Não negociaremos e nem faremos transações comerciais com entidades e indivíduos que possam estar envolvidos ou associados com atividades ilegais, como terrorismo, lavagem de dinheiro e tráfico de drogas.

A busca de interesses particulares e pessoais por parte dos empregados não pode influenciar negativamente sobre o dever de agir de boa fé, em todas as ocasiões, no melhor interesse da empresa. Temos de ser prudentes quanto a aceitar empregos ou cargos executivos externos.

A AngloGold Ashanti acredita que as relações duradouras são baseadas em confiança, e é vital que sejam mutuamente benéficas para seu sucesso duradouro. Temos o compromisso de criar e manter condições mutuamente vantajosas em todas nossas relações de negócio.

Reconhecemos a possibilidade de ocorrer conflitos de interesse nas relações que mantemos com nossos parceiros de negócios e com outras empresas. Os empregados devem assegurar sua independência em relação a qualquer entidade comercial que tenha relação contratual com a AngloGold Ashanti, ou que forneça produtos ou serviços à empresa, se essa relação puder influenciar, ou ter a aparência de influenciar, as decisões do empregado enquanto desempenha seus deveres. Especificamente, os empregados não poderão atuar como diretores, ou trabalhar de alguma forma como empregados, consultores ou assessores, para concorrentes da AngloGold Ashanti, parceiros de *joint venture*, empresas afiliadas, ou prováveis afiliadas, de parceiros comerciais da AngloGold Ashanti. Os parceiros comerciais e outras empresas, como todas as outras partes, serão tratados com honestidade, respeito e dignidade. Os direitos desses parceiros relativos a segredos comerciais, licenças de *software*, informações confidenciais e de propriedade e direitos autorais serão reconhecidos e respeitados.

Os empregados são proibidos de investir ou adquirir participação acionária, ou instrumentos vinculados à participação acionária, interesses financeiros, participação de lucros, direta ou indiretamente, em entidades envolvidas na exploração, arrendamento, *joint ventures* (incorporadas ou não incorporadas) ou em transações comerciais similares com a AngloGold Ashanti.



Se um empregado é portador de um interesse, semelhante aos descritos acima, em alguma entidade ou empreendimento, ou o adquiriu direta ou indiretamente, seja (a) antes da data inicial de vigência deste código, ou (b) antes de haver qualquer envolvimento da AngloGold Ashanti com tal entidade ou empreendimento, esse interesse adquirido anteriormente deve ser informado por escrito ao gerente de linha responsável e ao Vice Presidente Executivo responsável. O Vice Presidente Executivo responsável deverá então considerar todos os fatores relevantes, inclusive discuti-los com a comissão executiva corporativa, tomar uma decisão e em seguida orientar o empregado sobre como esse interesse será tratado doravante. Enquanto o empregado tiver esse interesse, ele será excluído de todas as negociações, decisões e compromissos financeiros associados com a entidade ou empreendimento em questão.

P Um amigo muito próximo tem o controle societário de uma entidade que participa de licitações da AngloGold Ashanti. Qual deve ser minha atitude em relação às transações comerciais desse amigo próximo com a AngloGold Ashanti?

R Você deve abster-se de discutir com seu amigo qualquer assunto envolvendo as negociações que ele realiza com a AngloGold Ashanti, não divulgar quaisquer informações sobre as propostas apresentadas por outros licitantes concorrentes e evitar participar de qualquer processo decisório que envolva as transações de seu amigo com a AngloGold Ashanti. Qualquer ação contrária carecerá de integridade, violará a política de conflito de interesses da empresa, constituirá quebra de sigilo, além de ser injusta e prejudicial à reputação da AngloGold Ashanti.

Atividades, Empregos e Cargos Executivos Externos

A empresa reconhece o direito dos empregados de promover seus interesses e atividades de sua escolha fora da relação de trabalho com a empresa.

Entretanto, enquanto promovemos nossos interesses externos, devemos evitar adquirir participação societária em qualquer atividade que possa criar, ou dar a aparência de criar:

- Uma demanda excessiva do tempo, atenção e energia do empregado, que poderia ter impacto negativo nos interesses da AngloGold Ashanti; ou
- Conflitos de interesses, obrigações ou distração que possam interferir, ou aparentar interferir, no exercício independente de julgar quais são os melhores interesses da AngloGold Ashanti.

Se você participa, ou foi convidado a participar, de uma diretoria externa, você deve se certificar de que cumpre a política da empresa que define a participação de empregados em diretorias externas, disponível na intranet da empresa. Se você tem um emprego externo, inclusive como consultor ou empreiteiro independente, esse emprego deve ser informado ao gerente de linha, que lhe orientará sobre a continuidade e como será tratado esse vínculo externo de trabalho.

P Um fornecedor de serviços à AngloGold Ashanti convidou-me a trabalhar como diretor não executivo de sua empresa em virtude de meu conhecimento especializado. Meu trabalho na AngloGold Ashanti não envolve qualquer tipo de contato com esse fornecedor de serviços. Devo aceitar esse cargo de diretoria?

R Não, você não deve aceitá-lo. Aceitar esse cargo criaria a percepção que a objetividade e a independência da AngloGold Ashanti nas transações contratuais com esse fornecedor de serviços estariam comprometidas.



Uso de Ativos da empresa e Delegação de Autoridade

Cada um de nós tem a responsabilidade de proteger e garantir que os ativos e recursos financeiros da empresa serão usados eficientemente, no melhor interesse da empresa, e somente para fins legítimos da empresa. As oportunidades de negócio da empresa não devem ser usadas indevidamente, desviadas ou apropriadas ilegalmente para proveito próprio ou de terceiros. Temos de estar atentos às situações de perda, roubo, apropriação ilícita, uso indevido, aplicação incorreta, dano e desperdício dos recursos da empresa. As despesas devem ter bons motivos, ser aprovadas, e somente feitas no melhor interesse da empresa. Temos de usar bom discernimento e garantir que a empresa receberá um valor apropriado em contrapartida por todos os gastos incorridos.

Em nenhuma circunstância, os ativos, recursos, conhecimento, sistemas, tecnologia, computadores, *software*, procedimentos e redes da empresa, ou o cargo ou o status de um empregado na empresa, poderão ser usados para fins ilícitos, não autorizados, impróprios, ou para benefício de terceiros.

Os ativos, recursos e sistemas, inclusive dados, *software* e licenças da AngloGold Ashanti devem ser usados com responsabilidade para promover os negócios da empresa. O uso de computadores, aparelhos eletrônicos, internet e e-mail está sujeito a restrições que precisam ser respeitadas por todos os empregados em todas as ocasiões. Os ativos, sistemas e recursos de comunicação da empresa não serão usados para visualizar, enviar, trocar ou distribuir informações, inclusive fotografias que possam ser consideradas ofensivas, depreciativas e ilegais ou usadas para assédio.

A empresa mantém uma política de delegação de autoridade que define responsabilidades e especifica limites de aprovação para contratos, transações e compromissos que a empresa assume em diferentes ocasiões. Essa política é vital para os nossos sistemas de controle interno. É necessário que nos familiarizemos com os requisitos dessa política para garantir que somente assumiremos compromissos e obrigações em nome da empresa até os limites da autoridade que nos foi delegada. Mais detalhes sobre a política da empresa de delegação de autoridade podem ser obtidos na intranet da empresa.

Se tomarmos conhecimento de alguma evidência de que os ativos ou recursos financeiros da empresa estão sendo usados, ou podem ter sido usados, de maneira fraudulenta, ilegal ou imprópria, ou que a autoridade de assumir compromissos em nome da empresa foi utilizada indevidamente, nós devemos, imediata e confidencialmente, informar o fato à empresa, conforme estabelecido na seção sobre administração deste Código.

Uso indevido de informações privilegiadas

A prática conhecida nos meios financeiros como *insider trading* envolve o uso indevido ou a divulgação a terceiros de informações privilegiadas, com o objetivo de obter lucros pessoais ou de evitar perdas, especialmente no caso de valores negociados em bolsa. Muitas leis e regulamentos proíbem a prática de *insider trading*, e uma violação pode resultar em sanções criminais, inclusive multas e, em certos casos, prisão.

A AngloGold Ashanti respeita o direito de todos os seus empregados de decidir sobre os investimentos pessoais que julgam mais convenientes, contanto que essas decisões não violem a legislação aplicável, as restrições à prática de “insider trading” e outras políticas da Empresa.

Os empregados devem abster-se de negociar valores mobiliários da AngloGold Ashanti e de outras empresas sobre as quais possuem material ou informações privilegiadas. Os empregados também devem evitar divulgar informações internas, não públicas, inclusive a parentes e a amigos próximos. A divulgação interna de informações privilegiadas, confidenciais e não públicas deve ser limitada e somente ser feita em caráter confidencial aos empregados que lidam com essas informações.



Exige-se dos empregados envolvidos em atividades de investimento a favor da empresa e aqueles que, pela natureza de suas atividades e cargos, tomam conhecimento de informações privilegiadas, sensíveis a preço, relativas à empresa, que se abstenham de negociar com ações da empresa durante determinados períodos de restrição, que serão comunicados nas ocasiões apropriadas.

Mais detalhes sobre a política da empresa relacionada à divulgação de informações privilegiadas (*insider trading*) podem ser obtidos na intranet da empresa.

P Ouvi dizer que a AngloGold Ashanti planeja adquirir novas jazidas de grande potencial. Acredito que o preço da ação da Empresa provavelmente vai subir assim que as aquisições planejadas forem anunciadas. Posso tomar a decisão de comprar mais ações e aconselhar meus parentes a fazer o mesmo antes de um provável anúncio?

R Não. Ainda que a notícia ouvida não passe de um boato, você não tem permissão para comprar, vender ou influenciar outras pessoas a comprar ou vender ações da AngloGold Ashanti, ou das empresas a serem adquiridas, até que um anúncio seja divulgado ao público. Do contrário, você será considerado alguém com acesso a informações privilegiadas e, portanto, com conhecimento de informações sigilosas e não públicas da AngloGold Ashanti.

Comunicados e Declarações

A empresa pode, de tempos em tempos, expressar suas opiniões ao público, mídia, grupos de investidores e analistas do mercado financeiro sobre determinados assuntos, fazer apresentações e participar de conferências e reuniões com investidores e outras partes interessadas. Todos esses comunicados e declarações devem estar alinhados com a política da empresa que trata da divulgação de comunicados e declarações, disponível na intranet da empresa.

Temos de evitar falar ou escrever em nome da empresa, salvo se tivermos autorização para isso. Exceto se devidamente autorizados, não devemos agir como porta-vozes da empresa, responder perguntas, emitir opiniões ou especular sobre o preço da ação da empresa, sua situação financeira, a remuneração de seus executivos, litígios em que a empresa possa estar envolvida, informações sigilosas e não públicas, planos de negócios e estratégias. As indagações e perguntas de analistas, investidores, gerentes de fundos de investimento e da mídia, ou informações enganosas e tendenciosas sobre a empresa que porventura circulem no domínio público, inclusive na internet, devem ser encaminhadas aos setores de relações com os investidores, assuntos corporativos, Comunicação, secretaria da empresa ou porta-vozes autorizados da empresa.

P Trabalho no departamento de assuntos comunitários. Posso responder a informações enganosas que circulam na internet sobre as atividades comunitárias e planos da empresa em determinada localidade sobre a qual conheço bem?

R Não. Você deve encaminhar o assunto aos departamentos de assuntos corporativos ou Comunicação, com todas as informações e documentos pertinentes.



Concorrência Leal

A empresa assume o compromisso e apoia o princípio de concorrência leal. Muitos países dispõem de leis sobre conduta anticompetitiva que proíbem certas práticas consideradas prejudiciais à concorrência livre e leal. Também conhecidas como leis antitruste, essas leis regulamentam e, em alguns casos, proíbem práticas e condutas como fixação de preço, contratos exclusivos, combinações entre fornecedores e clientes, divisão de mercado, fusões, aquisições e alienação. As leis e as regulamentações sobre práticas anticompetitivas diferem entre um país e outro e podem ser complexas.

Optamos pela concorrência leal e não nos envolvemos em práticas anticompetitivas. Tratamos nossos concorrentes com lealdade e em conformidade com os requisitos legais e com nossos valores.

Discutir com concorrentes os negócios da AngloGold Ashanti caracteriza violação das leis que proíbem as práticas anticompetitivas. Temos de evitar discutir com nossos concorrentes assuntos relacionados com produção, vendas, lucros, investimentos, fornecedores e propostas de fusão e aquisição quando essas informações não foram divulgadas ao público. Não usaremos informações confidenciais ou de propriedade de nossos concorrentes ou de outras empresas sem autorização, ou métodos impróprios para obter informações confidenciais sobre nossos concorrentes; nem deturparemos fatos para gerar ou alterar informações, ou induzir fornecedores e outras organizações comerciais a quebrar ou rescindir seus contratos com nossos concorrentes. Devemos notificar à gerência qualquer recebimento ou uso involuntário de informações confidenciais sobre nossos concorrentes. Salvo as relações comerciais normais, também devemos evitar relações com nossos concorrentes que possam dar a aparência de conluio ou ato ilícito.

Violações das leis das práticas anticompetitivas podem resultar em sanções, inclusive multas, penalidades e imposição de restrições aos negócios da empresa. As violações também podem ter efeito danoso sobre a reputação da empresa.

Para orientação e conselho sobre assuntos relacionados com concorrências, entre em contato com o departamento Jurídico ou com o departamento de fusões e aquisições.

P Posso ter reuniões informais com representantes de nossos concorrentes?

R Não. Lembre-se de que os contatos com concorrentes têm de ser rigorosamente formais, restritos ao público e sobre assuntos e tópicos não estratégicos ou não sensíveis. Insista que essas reuniões formais sejam transcritas em atas.

Arquivos e Registros da Empresa

Para que a AngloGold Ashanti cumpra com suas obrigações legais e financeiras e gerencie adequadamente seus negócios, são necessários registros exatos e confiáveis de diversos tipos.

Nossos livros contábeis e registros financeiros devem refletir todas as transações da empresa de forma exata e nas datas corretas.

Não são permitidas receitas, despesas, ativos ou passivos ocultos ou não declarados; além disso, espera-se que os empregados responsáveis pelas funções de contabilidade e registro financeiro sejam diligentes na aplicação das práticas corretas.

Para mais informações sobre arquivamento e registro de documentos, consulte a política de arquivamento de documentos da empresa, disponível na intranet da empresa. Você também pode entrar em contato com a unidade de gerenciamento de documentos do departamento de Sistemas de Conhecimento e Informações, no escritório corporativo.



Privacidade e Confidencialidade

No curso regular de seus negócios, a AngloGold Ashanti acumula uma quantidade considerável de informações sobre as quais os seguintes princípios terão de ser observados.

Todos nós temos a responsabilidade de proteger as informações confidenciais e de propriedade relacionadas com as operações e atividades da empresa. Não podemos consentir ou permitir a divulgação não autorizada dessas informações.

Coleta e Proteção das Informações

Somente as informações necessárias para os negócios da empresa devem ser coletadas, usadas e arquivadas. No caso de informações pessoais, sempre que possível, elas devem ser obtidas diretamente da pessoa em questão. Temos a responsabilidade de proteger as informações de propriedade da empresa e as informações de parceiros de negócios atuais e potenciais. Temos de manter a confidencialidade das informações que nos foram confiadas, exceto quando sua divulgação é autorizada pela gerência ou exigida por leis e regulamentos. As informações de propriedade são um valioso ativo da empresa e inclui propriedade intelectual, planos de negócios estratégicos, estratégias mercadológicas, planos de desenvolvimento de engenharia, aquisições e vendas, processos e métodos operacionais e informações sobre os empregados. A obrigação de preservar as informações de propriedade e de não divulgar informações confidenciais continua, mesmo depois da rescisão do contrato de trabalho do empregado, salvo quando a informação passa para o domínio público.

As informações devem ser conservadas somente pelo tempo necessário, ou conforme exigido pela legislação, e também devem ser mantidas em segurança e protegidas.

Acesso às Informações

Informações com respeito a produtos, planos ou negociações confidenciais da AngloGold Ashanti, ou informações pessoais dos empregados, inclusive salários, não podem ser divulgadas por nenhum empregado, exceto e até que a autorização para divulgação seja obtida.

Alterações e Cancelamentos

O Código será revisado periodicamente e alterado mediante autorização do Conselho de Administração. O cancelamento ou a suspensão de qualquer artigo deste Código somente será efetivado pelo Conselho de Administração, pelo Comitê de Auditoria e Governança Corporativa do Conselho, por um diretor executivo ou pelo comitê executivo corporativo.

Violações e Ações Corretivas

A gerência executiva e a gerência sênior terão a autoridade de decidir e tomar medidas disciplinares nos casos de violações do Código e de conduta imprópria, nos termos do Código, envolvendo a demissão, encerramento de designação, repreensões, perda de cargo ou função, rebaixamento hierárquico, congelamento de promoção, não concessão de prêmios ou benefícios vinculados a desempenho, além de litígio, ação penal, inclusive penalidades até o limite de US\$500.000,00. As decisões e ações relacionadas com violações do Código que resultarem em penalidades regulamentares, legais e financeiras, danos à reputação, ou qualquer impacto adverso sobre a continuidade dos negócios (por exemplo, fechamento ou suspensão de uma operação ou de uma instalação, cancelamento, rescisão, suspensão ou restrição de licença), litígio real ou potencial ou ação penal devem ter sua decisão final deliberada pelo Conselho de Administração, ou pelo Comitê de Auditoria e Governança Corporativa do Conselho, ou, dependendo do caso, pelo comitê executivo corporativo ou pelos diretores executivos, contanto que tenham autoridade delegada para essas decisões e ações. Todas as violações do Código serão notificadas ao Conselho por meio Comitê de Auditoria e Governança Corporativa.

AngloGold Ashanti Limited

Fone: + 27 (0) 11 637 6000

Endereço:

76 Jeppe Street
Newtown
Johannesburg
South Africa
2001

Endereço Postal:

PO Box 62117
Marshalltown
South Africa
2107

www.AngloGoldAshanti.com

