



ArcelorMittal

Procedimento Anticorrupção

Breve descrição

A ArcelorMittal ("Empresa") é reconhecida pela honestidade e integridade de suas práticas administrativas e de suas operações comerciais e deseja manter esse reconhecimento. Portanto, é vital para o Grupo ArcelorMittal combater e prevenir a corrupção em todas as suas formas. É política da ArcelorMittal, de suas subsidiárias e afiliadas cumprir todas as leis anticorrupção e convenções internacionais aplicáveis em todos os locais em que atuamos, conforme mencionado em nosso Código de Conduta.

Escopo

Este Procedimento se aplica a todos os empregados envolvidos no trato com terceiros, incluindo empregados permanentes e temporários, e, conforme regulamentos locais, as subsidiárias, incluindo filiais e escritórios de representação, a menos que exigências legais ou considerações de proporcionalidade determinem o contrário. É responsabilidade de cada gerente garantir que este Procedimento, nos casos em que for relevante, seja conhecido e cumprido dentro de sua respectiva área de responsabilidade.



1. Finalidade

A ArcelorMittal é reconhecida pela honestidade e integridade de suas práticas administrativas e de suas operações comerciais e deseja manter este reconhecimento. Portanto, é vital, para o Grupo ArcelorMittal, combater e prevenir a corrupção em todas as suas formas. É política da ArcelorMittal e de suas subsidiárias e afiliadas cumprir todas as leis anticorrupção e as convenções internacionais aplicáveis em todos os locais em que atuamos¹, conforme previsto em nosso Código de Conduta.

2. Escopo

Este Procedimento aplica-se a todos os empregados envolvidos no trato com terceiros, incluindo empregados permanentes temporários, e, conforme regulamentos locais, as subsidiárias, incluindo filiais e escritórios de representação, a menos que exigências legais ou considerações de proporcionalidade determinem o contrário. É responsabilidade de cada gerente garantir que este Procedimento, nos casos em que for relevante, seja conhecido e cumprido dentro da sua respectiva área de responsabilidade.

Definição de suborno e corrupção

Definição geral

Corrupção é definida como abuso do poder que foi confiado a uma pessoa, para seu próprio ganho pessoal. A forma mais comum é o suborno, que consiste em dar ou receber dinheiro, presente ou outra vantagem como forma de induzi a prática de ato desonesto, ilegal ou de quebra de confiança a o curso dos negócios.

Pagamentos de facilitação

Pagamentos de facilitação é uma forma de suborno em que (i) a quantia envolvida é pequena e paga a um funcionário público de baixo escalão; e (ii) o pagamento é feito para garantir uma ação ou serviço ao qual um indivíduo ou empresa tem direito legal (por exemplo, processamento rotineiro de documentos públicos, como visto).

É política da ArcelorMittal abster-se de efetuar quaisquer pagamentos corruptos, inclusive pagamentos de facilitação. Os empregados da ArcelorMittal que forem solicitados a fazer pagamentos de facilitação devem relatar tais incidentes à Gerência Jurídica de Compliance.

Extorsão

A extorsão visa obter dinheiro ou outra forma de ganho privado por meio de ameaças ou uso da força. Exceto quando a vida, a saúde ou a segurança de um empregado é ameaçada, a extorsão não é uma desculpa para pagamento de suborno. Quando a ameaça visar o negócio, e não a saúde ou segurança pessoal do empregado, o pagamento será considerado um suborno. Um pagamento feito de boa-fé deve ser imediatamente informado à Gerência Jurídica de Compliance.

Solicitação e outros incidentes

Solicitar suborno é o ato de pedir ou atrair alguém a cometer suborno. Qualquer solicitação de suborno ou de qualquer outra coisa de valor por parte de um funcionário público ou de uma pessoa privada, bem como qualquer outro incidente ou tentativa de corrupção, deve ser comunicada imediatamente à Gerência Jurídica de Compliance.

3. Princípios e objetivos

O objetivo deste Procedimento é evitar o suborno e a corrupção ou o uso da infraestrutura da ArcelorMittal para fins corruptos. Ele garante os padrões gerais definidos e aplicados a nível de Grupo, aos quais as unidades de negócios devem alinhar seus procedimentos e políticas locais, bem como garante que controles sejam implementados, que o monitoramento e testes regulares sejam conduzidos e que seja realizado o devido reporte.

4. Glossário

Despesas: fornecimento ou reembolso, pela Empresa, de viagens, hospedagem e outras despesas incorridas por um cliente em potencial, cliente ou parceiro de negócios.

Presentes: qualquer coisa de valor, incluindo (mas não se limitando a) empréstimos, termos favoráveis ou descontos em qualquer produto ou serviço, serviços, prêmios, transporte, uso de veículo de outra empresa, uso de instalações de férias, ações ou outros títulos, participação em ofertas de ações, melhorias na casa, vale presente.

Funcionário público: pessoa legalmente eleita ou nomeada para um cargo e que exerce funções governamentais. Por exemplo:

- um empregado ou funcionário de um governo ou de um departamento, agência ou entidade estatal, ou qualquer pessoa que atue oficialmente para ou em nome de tal governo;
- um empregado ou funcionário de uma «organização pública internacional» ou qualquer pessoa que atue oficialmente para ou em nome de tal organização pública internacional;
- um empregado de uma empresa ou outra entidade comercial na qual um órgão governamental detenha participação acionária e/ou sobre a qual esse órgão governamental possa, direta ou indiretamente, exercer uma influência dominante;
- um partido político, um membro de um partido político ou um candidato a um cargo político;
- pessoas conhecidas ou suspeitas de serem parentes de funcionários públicos ou empresas que são controladas por parentes de funcionários públicos, para evitar que essas pessoas sirvam de canal para pagamento ilegal a funcionário público.

Hospitalidade ou entretenimento: inclui refeições, recepções, ingressos para eventos de entretenimento, sociais ou esportivos. A hospitalidade exige que o anfitrião esteja presente; caso contrário, a despesa é considerada um presente.

Pessoas politicamente expostas: indivíduos que desempenham um papel político de alto nível ou a quem foi confiada uma função pública de destaque².

Atos de corrupção entre particulares: atos que não envolvem funcionários públicos, mas constituem um delito criminal em muitos países e são estritamente proibidos pelo Código de Conduta da ArcelorMittal.

5. Situações de corrupção e controles em vigor

As subseções a seguir descrevem as principais situações em que podem ocorrer corrupção e os controles adotados pelo Grupo para mitigar e gerenciar os respectivos riscos. Os empregados devem consultar os procedimentos específicos – corporativos e locais – que estabelecem regras e fornecem orientações detalhadas sobre os processos descritos.

¹ Nota da Tradução Brasileira: Dentre estas legislações, mencionados expressamente a Lei Anticorrupção Brasileira – Lei nº 12.846/2013 –, bem como os decretos que a regulamentam.

² Nota da Tradução Brasileira: Conforme definido pelo Banco Central do Brasil (BACEN), é considerado "Pessoa Politicamente Exposta" aquele indivíduo que desempenha ou desempenhou, nos últimos 5 anos, cargo, emprego ou função pública relevante, assim como seus parentes de segundo grau.

5.1. Interações com terceiros

A corrupção na gestão de terceiros pode ocorrer no contexto das relações com parceiros comerciais (por exemplo, clientes, fornecedores, consultores, etc.) e outros terceiros (incluindo subsidiárias e joint-ventures, empresas de mídia e comunicação, beneficiários de patrocínios e doações, seguradoras, etc.).

É proibido (i) fazer quaisquer pagamentos corruptos por meio de intermediários; e (ii) fazer um pagamento a um terceiro sabendo que todo ou parte do pagamento irá, direta ou indiretamente, para um funcionário público. O termo «sabendo» inclui a desconsideração consciente e a ignorância deliberada.

A ArcelorMittal, antes de se envolver com parceiros de negócios e outros terceiros, realiza uma *due diligence*, com o objetivo de avaliar o risco de corrupção. Consulte o Procedimento de *Due Diligence* para obter orientação detalhada sobre como conduzir uma *due diligence* apropriada.

Para maiores detalhes sobre como evitar a corrupção nos processos de suprimentos, consulte o Anexo I, que esclarece os princípios que se aplicam aos processos de concorrência.

Para mais informações sobre a identificação e prevenção de suborno em atividades de vendas, consulte o Anexo II.

5.2. Lidando com funcionários públicos

A ArcelorMittal pode lidar com funcionários públicos em três ocasiões distintas: (i) em interações gerais, (ii) no contexto de contribuições políticas e (iii) ao se envolver em atividades comerciais com funcionários públicos e/ou pessoas politicamente expostas (PEPs).

5.2.1. Interações com funcionários públicos

A corrupção durante as interações com funcionários públicos ocorre, por exemplo, durante a prestação de contas à administração pública, relações institucionais e atividades de lobby, inspeções, obtenção de licenças e autorizações.

As tipologias relevantes de interações com funcionários públicos foram classificadas como intensivas (alto risco), moderadas (médio risco) e leves (baixo risco), com base em seu risco subjacente. Consulte o Anexo III para maiores detalhes sobre como os diferentes tipos de interações são categorizados pelo Grupo. Dependendo do nível de risco da interação, recomenda-se a implementação dos seguintes controles:

Autorização prévia de funções e responsabilidades: Autorização prévia das pessoas que podem interagir com funcionários públicos, considerando as interações intensivas (alto risco) e moderadas (médio risco) com funcionários públicos. Um registro de todos os empregados da ArcelorMittal que tenham recebido tal autorização prévia deve estar em vigor no nível da unidade de negócios.

Revisões e aprovações adequadas: Devem existir revisões adequadas para garantir a veracidade, a precisão e a atualização de todas as comunicações dirigidas a funcionários públicos. Devem ser estabelecidas linhas de aprovação adequadas para todas as transações que envolvam funcionários públicos. Além disso, mais de uma pessoa deve participar de inspeções e interações com funcionários públicos.

Rastreabilidade e relatórios de processos: Todas as interações intensivas (alto risco) e moderadas (médio risco) com funcionários públicos devem ser registradas. Toda a documentação de interações com funcionários públicos deve ser escrita e armazenada (incluindo revisões, aprovações, documentação de inspeções, pagamentos etc.).

5.2.2. Contribuições políticas

A ArcelorMittal não se envolve em política e, portanto, as contribuições políticas são excepcionais e exigem aprovações de alto nível. Além disso, as contribuições políticas podem ser interpretadas como um suborno e, portanto, só podem ser feitas de acordo com a legislação aplicável e com os requisitos de divulgação pública. Tais contribuições estão sujeitas à aprovação prévia por escrito da Gerência Jurídica de Compliance, Compliance Officer e Diretor da Unidade de Negócio.

Todas as contribuições devem ser incluídas em um Registro de Contribuições Políticas, de acordo com as instruções da ArcelorMittal relativas à transparência e ao monitoramento de contribuições políticas. Se uma contribuição estiver for realizada, as regras sobre conflitos de interesse do Código de Conduta devem ser observadas. Qualquer pessoa que tenha uma afiliação com o político beneficiado ou partido político deve se abster de qualquer envolvimento no processo de tomada de decisão³.

5.2.3. Envolvimento em atividades comerciais com funcionários públicos e PEPs

Ao se envolver em atividades comerciais com funcionários públicos e/ou PEPs, deve ser realizada uma *due diligence* abrangente sobre todas as partes interessadas envolvidas. Consulte a seção «Interações com terceiros» (acima) e o Procedimento de *Due Diligence* para obter mais detalhes.

5.3. Integração e gerenciamento de empregados

Pode ocorrer atos de corrupção durante os processos de integração e gerenciamento de empregados, como, por exemplo, no processo de contratação, no gerenciamento dos níveis salariais, na progressão de carreira, na atribuição de benefícios e nas transferências e mudanças internas.

Conforme estipulado na *Resourcing Policy* e no *Vetting Procedure*, a integridade dos empregados da ArcelorMittal deve ser preservada.

Para maiores detalhes sobre os princípios que se aplicam ao processo de contratação, integração e gerenciamento de empregados, consulte o Anexo IV.

5.4. Recebimento e oferta de presentes, entretenimento e hospitalidade

A troca de presentes e entretenimento pode construir boas relações comerciais, mas alguns presentes e entretenimento podem criar influência imprópria (ou a aparência de influência imprópria). Alguns podem até mesmo ser vistos como subornos, que mancham a reputação da ArcelorMittal de negociação justa, ou infringem a lei. Os segmentos e as unidades de negócios têm permissão para adotar procedimentos mais rigorosos sempre que considerados apropriados, com base em uma avaliação de risco.

Para orientações sobre as alçadas de aprovação para o recebimento e oferta de presentes e entretenimento entre empresas privadas, consulte o Anexo V.

Para orientações sobre as alçadas de aprovação para presentes e entretenimento oferecidos a funcionários públicos, consulte o Anexo VI.

Em geral, o recebimento de presentes e entretenimento de terceiros deve ser declarado por meio da Ferramenta de Declaração de Conflitos de Interesse. Consulte o Procedimento para Conflitos de Interesses para maiores orientações sobre como declará-los.

³ Nota da Tradução Brasileira: No Brasil, em razão de legislação local, as pessoas jurídicas são proibidas de realizar qualquer contribuição a partidos políticos e/ou candidatos a cargos políticos. A ArcelorMittal Brasil declara que não realiza estas contribuições.

Contudo, alguns presentes podem ser aprovados diretamente pelo próprio empregado, se os limites e as condições descritas no Anexo V forem atendidos. Presentes e entretenimento oferecidos a terceiros por empregados da ArcelorMittal são controlados e aprovados por meio do sistema de despesas do Grupo.

Presentes

Presentes não devem ser dados sem a análise prévia da lei anticorrupção local e deste Procedimento. De fato, os presentes podem levantar questões éticas e de compliance anticorrupção, tanto no setor privado quanto no público. Entretanto, os empregados da ArcelorMittal devem ser especialmente cuidadosos ao oferecer presentes a funcionários públicos. Como a FCPA dos EUA e muitas outras leis anticorrupção – que têm um escopo internacional e se aplicam a atividades corruptas estrangeiras – proíbem a oferta de qualquer coisa de valor a funcionários públicos, é importante ter certeza de que os presentes ou entretenimento oferecidos a funcionários públicos não podem ser interpretados como suborno. Além disso, os funcionários públicos geralmente são proibidos por lei de aceitar presentes ou entretenimento.

Portanto, nenhum presente ou gratificação deve ser oferecido a funcionários públicos, com exceção de itens promocionais de pequeno valor, desde que isso não seja proibido pela legislação local e que não seja feito com um propósito corrupto. O Código de Conduta também proíbe a oferta de dinheiro, presentes ou favores fora do curso normal dos negócios a clientes atuais/potenciais, seus empregados/agentes ou qualquer pessoa com quem a ArcelorMittal e outras empresas do Grupo tenham uma relação contratual (mesmo que potencial).

Os empregados da ArcelorMittal também devem recusar presentes e gratificações de pessoas que negociam ou pretendem negociar com a ArcelorMittal, tais como fornecedores (potenciais), com exceção de itens promocionais de pequeno valor. A aceitação de presentes em dinheiro de qualquer pessoa é proibida e deve ser recusada.

Entretenimento e hospitalidade

Os entretenimentos e hospitalidades oferecidos ou recebidos por empregados da ArcelorMittal devem ser proporcionais e claramente destinados a facilitar as discussões de negócios. Como regra geral, o entretenimento na forma de refeições e bebidas é aceitável, desde que esteja de acordo com a legislação local, com a Política de SG&A do Grupo, não seja recorrente, na medida do possível, seja recíproco.

Considerando as regras mais restritivas que se aplicam no caso de funcionários públicos, a ArcelorMittal pode pagar ou reembolsar funcionários públicos por despesas razoáveis de viagem e hospedagem ou custos diretamente relacionados a:

- promoção, demonstração ou explicação dos produtos ou serviços da ArcelorMittal; ou
- solução de uma disputa ou de um possível desacordo; ou
- execução ou o cumprimento de um contrato entre uma empresa do Grupo ArcelorMittal e o governo que o funcionário público representa.

O pagamento ou reembolso de despesas de entretenimento e hospitalidade deve ser permitido pela legislação local e por qualquer outra legislação aplicável e está sujeito à aprovação prévia por escrito da Gerência Jurídica de Compliance, Compliance Officer e do Diretor da Unidade de Negócios.

Pagamentos em dinheiro ou diárias devem ser evitados e os reembolsos de despesas de hospitalidade devem ser pagos à entidade ou agência governamental e não diretamente ao funcionário público. Qualquer exceção a essa regra só pode ser feita com a autorização prévia por escrito da Gerência Jurídica de Compliance, Compliance Officer.

Os familiares de funcionários públicos não podem ser convidados para tais eventos. Se, mesmo assim, um membro da família acompanhar a pessoa em questão ao evento, a ArcelorMittal não pagará ou reembolsará quaisquer despesas desse membro da família.

5.5. Aprovação e reembolso de despesas de viagem

Todas as viagens devem ser de escala moderada e claramente destinadas a facilitar as discussões de negócios. Em todos os casos, a finalidade da despesa deve ser definida e aprovada com antecedência e o reembolso está sujeito à documentação comprobatória «de boa-fé».

5.6. Patrocínios e contribuições

A corrupção por meio de patrocínios e contribuições pode ocorrer no caso de contribuições políticas, contribuições para sindicatos e patrocínios e doações de responsabilidade corporativa.

Todos os patrocínios e contribuições mencionados acima estão sujeitos aos seguintes controles:

- Due Diligence adequada para garantir que eles cumpram integralmente as leis aplicáveis, especialmente as leis anticorrupção. Consulte o Procedimento de Due Diligence para obter detalhes sobre como conduzir uma due diligence adequada.
- Em princípio, nenhuma contribuição deve ser feita a indivíduos, mas apenas a organizações.
- Aprovação adequada, por escrito, de patrocínios e contribuições significativas pelo Diretor da Unidade, pela Gerência Jurídica de Compliance e Compliance Officer, bem como pelo líder de Responsabilidade Corporativa ou da Fundação local, se houver (sem prejuízo de regras locais mais rigorosas ou outras regras aplicáveis a contribuições e patrocínios que não sejam considerados significativos no sentido deste Procedimento).

Os empregados devem consultar o Anexo VII, que estabelece as diretrizes gerais sobre patrocínios e contribuições, as ações necessárias e as alçadas de aprovação⁴.

Patrocínios⁵

Os patrocínios precisam seguir os seguintes princípios:

- Início do processo somente após o envio formal de uma solicitação de patrocínio, contendo todos os detalhes sobre a iniciativa.
- Aprovação dos patrocínios somente dentro de limites predefinidos, após a análise da solicitação.
- Fornecimento de níveis adequados de revisão e aprovação para a solicitação.
- Transparência e rastreabilidade do processo e manutenção de registros dos principais documentos.

Contribuições políticas

Consulte a seção «Lidando com Funcionários Públicos» (acima).

⁴ Nota da Tradução Brasileira: Para além das disposições gerais estipuladas neste item e no Anexo VII, a ArcelorMittal Brasil possui uma Política de Doação e uma Política de Patrocínio, que estabelecem regras gerais e os procedimentos que deverão ser observados. Consulte ambos os documentos, antes de avaliar um patrocínio e/ou doação.

⁵ Nota Tradução Brasileira: Para maiores detalhes, consulte a Política de Patrocínios.

Contribuições para sindicatos

As contribuições para sindicatos ou para um membro do sindicato ou para qualquer entidade controlada por um sindicato estão sujeitas à legislação aplicável, às exigências de divulgação pública e aos seguintes princípios:

- As contribuições estão sujeitas à aprovação prévia por escrito do Departamento Jurídico e de Compliance Corporativo.
- As regras sobre Conflitos de Interesses contidas no Código de Conduta devem ser observadas. Isso significa que qualquer pessoa que tenha qualquer tipo de afiliação ao sindicato deve se abster de qualquer envolvimento no processo de tomada de decisão.
- É preciso ter atenção especial em países específicos e em circunstâncias específicas em que sindicatos, membros de sindicatos ou entidades controladas por um sindicato possam servir como canal para subornos a funcionários públicos e que, dependendo do contexto, as contribuições a sindicatos, membros de sindicatos ou entidades controladas por um sindicato possam, conseqüentemente, ser interpretadas como suborno.

Doações de responsabilidade corporativa⁶

Existe o risco de que os subornos assumam a forma de contribuições filantrópicas ou patrocínios. Por esse motivo, eles precisam seguir estes princípios:

- Certificar-se que o dinheiro pago a uma instituição, ou qualquer outra forma de apoio, não dependa de, nem é feito para ganhar, um negócio ou obter indevidamente outra vantagem comercial;
- A contribuição deverá ser direcionada, sempre, a uma instituição legítima e não a uma pessoa física;
- As contribuições estão sujeitas à due diligence prévia adequada (para maiores detalhes, consulte o "Procedimento de Due Diligence") e ao monitoramento e cumprimento subsequentes dos principais indicadores de desempenho;
- As contribuições são feitas somente para instituições devidamente registradas, conforme legislações locais;
- Realização de exame minucioso da própria organização e de seus gestores. Verifique, se possível, para quem a contribuição será destinada e para qual finalidade.
- É preciso tomar cuidado especial quando estiver negociando um contrato ou uma licença junto à uma autoridade governamental ou quando uma questão delicada em análise por uma autoridade governamental, pois as contribuições para uma instituição afiliada a um funcionário público poderão ser interpretadas como suborno.
- Caso um cliente ou funcionário público recomende ou indique uma organização, necessário realizar um exame mais detalhado. Nesses casos, a instituição pode ser um canal para pagamentos indevidos ao cliente ou funcionário público.
- Patrocínios, contribuições filantrópicas e outras contribuições de responsabilidade corporativa devem estar alinhados com a estratégia de Responsabilidade Corporativa do Grupo ArcelorMittal, e o Departamento de Responsabilidade Corporativa deve ser consultado antes da aprovação deste tipo de doação e patrocínio.
- Patrocínios e contribuições significativas, especialmente quando entidades governamentais ou funcionários públicos estiverem envolvidos, conforme definido nas políticas de Responsabilidade Corporativa da ArcelorMittal, estão sujeitas à aprovação prévia por escrito da Gerência Jurídica de Compliance.

5.7. Fusões e Aquisições (M&A)

Em todas as atividades de M&A, é necessário dar atenção especial ao suborno e à corrupção. Consulte a "Política de Compliance para M&As" para maiores detalhes sobre como mitigar e lidar com o risco de suborno e corrupção, por meio de due diligence, nas atividades de fusões e aquisições.

6. Requisitos financeiros e contábeis

A ArcelorMittal tem como obrigação legal ter e manter livros, registros e contas que, em detalhes razoáveis, reflitam de forma precisa e correta as transações e disposições dos ativos da ArcelorMittal. O uso de documentos e faturas falsas é proibido, assim como a realização de lançamentos contábeis inadequados, ambíguos ou fraudulentos e qualquer outro procedimento, técnica ou artifício contábil que possa ocultar ou disfarçar pagamentos ilegais.

A ArcelorMittal também tem a obrigação legal de criar e manter um sistema de controle contábil interno suficiente para fornecer garantias razoáveis. Os controles a seguir devem ser aplicados pelos empregados:

- São necessários níveis personalizados e adequados para a aprovação de pagamentos, refletindo o princípio da segregação de funções;
- É necessária uma documentação de apoio adequada para a aprovação de pagamentos;
- O uso de dinheiro é restrito; as exceções devem ser devidamente detalhadas;
- São definidas revisões para transações financeiras significativas;
- Os pagamentos são classificados e refletidos adequadamente nas contas;

Outros requisitos são estabelecidos nas políticas e procedimentos contábeis do Grupo ArcelorMittal.

7. Monitoramento e testes

O Compliance monitorará e testará os controles para gerenciar o risco de suborno e corrupção, conforme "Procedimento de Monitoramento e Teste de Compliance". Periodicamente, quando considerado apropriado pelo *Group Compliance*, controles específicos serão testados de forma independente pela *Compliance Network*.

Periodicamente, durante o processo de emissão dos Certificados de Compliance, os Segmentos devem certificar a sua conformidade com os padrões aqui estipulados e fornecer informações relevantes em relação às avaliações de risco, processos e controles.

8. Reporte

Qualquer preocupação que um empregado, executivo ou diretor da ArcelorMittal tenha sobre um possível caso de suborno ou corrupção deve ser relatada ao seu gestor direto (N+1) ou à sua gerência (N+2). Em caso de falta de resposta adequada, os encaminhamentos devem ser feitos por meio do Canal de Denúncias, de acordo com a Política de Denúncias.

⁶ Nota da Tradução Brasileira: Para maiores detalhes, consulte a Política de Doações.

9. Sanções anticorrupção e risco à reputação

Os casos de corrupção e suborno criam um risco considerável para a nossa reputação, levando a perdas financeiras, prejuízos duradouros ao crescimento, aumento das inspeções e, possivelmente, processos judiciais. Na maioria dos ordenamentos jurídicos, tanto pessoas jurídicas quanto pessoas físicas podem ser responsabilizadas por um delito criminal. A extensão exata da responsabilidade criminal dependerá da lei do país em questão.

De modo geral, a responsabilidade criminal implica multas e penas de prisão que podem ser severas. Por exemplo, nos termos da FCPA, as pessoas jurídicas estão sujeitas a uma multa de até US\$ 2 milhões por infração. Diretores, conselheiros, acionistas, empregados e representantes estão sujeitos a uma multa de até US\$ 250.000 por infração e pena de detenção de até cinco anos. Alternativamente, a multa poderá chegar a duas vezes o benefício que o réu buscou obter ao fazer o pagamento corrupto.

Além disso, as penalidades criminais para empresas como a ArcelorMittal, diante de acusação de violar as disposições da FCPA relativas a Livros e Registros Contábeis (ou seja, contabilidade - consulte «Requisitos Financeiros e Contábeis», acima), podem atingir US\$ 25 milhões e até duas vezes o benefício que a entidade buscou obter por meio da infração. As pessoas físicas condenadas por tal violação serão multadas em até US\$ 5 milhões ou à pena de detenção de até 20 anos. Além disso, é provável que seja imposto a restituição dos lucros associados a pagamentos indevidos, conforme estabelecido pela FCPA.

Pessoas jurídicas e pessoas físicas podem ser processadas por corrupção em seus países de domicílio, no país onde a corrupção ocorreu e em outros países, inclusive nos Estados Unidos. Há, ainda, o risco de extradição de pessoas físicas, dependendo do país onde as ações ocorreram. As multas impostas a pessoas físicas podem não ser pagas por seus empregadores.

Responsabilidade civil e indenizações

Além da responsabilidade criminal, tanto as pessoas físicas quanto as pessoas jurídicas envolvidas em corrupção correm

o risco de serem processadas civilmente e responsabilizadas a indenizar outras pessoas físicas ou empresas que possam ter sofrido perdas como resultado do ato corrupto. Isso pode ocorrer quando, por exemplo, para recuperar os custos e os lucros não obtidos por conta de uma concorrência perdida, o participante perdedor de uma licitação mover uma ação contra o vencedor, a quem foi corruptamente adjudicado o contrato.

Suspensão ou exclusão

Além das sanções diretas pela prática de corrupção, as empresas envolvidas podem ser impedidas de realizar vendas a clientes ou organizações governamentais, ou podem ser impedidas de obter determinadas vantagens, inclusive contratos. A perda dessas oportunidades de vendas, em muitos casos, pode ter um impacto financeiro mais significativo sobre uma empresa do que as sanções diretas aplicáveis.

Sanções impostas pela ArcelorMittal

Com base neste Procedimento Anticorrupção, na legislação aplicável e nas políticas internas da ArcelorMittal, os casos de fraude ou suborno por parte de um empregado da ArcelorMittal são passíveis de punição e resultarão em sanções que podem incluir a suspensão ou rescisão do contrato de trabalho.

10. Orientação geral e contatos

Como este Procedimento Anticorrupção não cobre todas as eventualidades, os empregados da ArcelorMittal são incentivados a usar seu bom senso e aplicar o bom comum. Em caso de dúvida, entre em contato com a Gerência Jurídica de Compliance, com o Diretor da Unidade de Negócios ou com as pessoas mencionadas neste Procedimento.

Se a Gerência Jurídica de Compliance ou o Diretor da Unidade de Negócios necessitarem de orientação sobre este Procedimento Anticorrupção, eles poderão entrar em contato com:

- Gerente Geral Jurídico do Grupo ArcelorMittal,
- *Compliance Officer* do Grupo ArcelorMittal;
- Diretoria Jurídica e/ou *Compliance Officer* Regional.

Anexo I: Suprimentos

A corrupção durante o processo de seleção e de gerenciamento de fornecedores de bens e serviços (inclusive consultores) pode ocorrer quando há suborno para fins de:

- selecionar um fornecedor específico;
- renovar um contrato com um fornecedor;
- concordar em pagar preços inflacionados a um fornecedor ao renovar um contrato;
- falsificar a avaliação de conformidade/qualidade do bem ou serviço recebido;
- concordar em trabalhar com um subcontratado especificado pelo cliente para vencer um processo de licitação ("bid").

É importante que todas as decisões de suprimentos sejam tomadas com base no mérito e não por meio do exercício de influência indevida de funcionários públicos ou qualquer outro terceiro. Você nunca deve buscar informações privilegiadas não públicas.

Durante o processo de licitação ("bid"), existem normas rígidas sobre conflitos de interesse e interações e comunicações com empregados ou qualquer outra pessoa envolvida neste processo. Ainda, no decorrer do processo de licitação ("bid"), você não deve oferecer nenhum entretenimento, presente ou item semelhante a qualquer empregado ou outra pessoa envolvida neste processo. Você deve localizar e analisar as diretrizes e regulamentações relevantes de suprimentos e, se necessário, consultar o Gerente Geral Jurídico Local ou o Compliance Officer para evitar violações de tais diretrizes.

Em geral, os seguintes princípios devem ser aplicados:

- Recorrer a fornecedores de bens e serviços, inclusive consultores, que tenham sido submetidos a um processo de qualificação, que inclua uma avaliação de suborno e corrupção e uma avaliação da necessidade e legitimidade do fornecimento ou serviço a ser recebido;
- Formalização do processo de seleção de fornecedores, incluindo os critérios de seleção;
- Avaliar a conformidade/qualidade do fornecimento de bens e dos serviços prestados, de acordo com as especificações incluídas no pedido de compra;
- O pagamento acordado deverá ser justificável e proporcional ao fornecimento de bem/serviço prestado;
- Implementação do princípio de separação de funções, de modo que a pessoa que aprova a contratação seja diferente da pessoa que encaminha a solicitação de compra. Ainda, esta pessoa deve pertencer a uma função diferente daquela que gerencia o contrato ou aprova as respectivas medições;
- Quando apropriado e razoável, a escolha do fornecedor deverá ocorrer somente após um procedimento de licitação ("bid") aberto e transparente, que envolva, pelo menos, três participantes e que conte com a avaliação e aprovação de, pelo menos, duas pessoas.

Antes de escolher fornecedores e prestadores de serviços, estes devem ser avaliados, conforme disposto no Procedimento de *Due Diligence*.

Anexo II: Vendas

A corrupção no processo de vendas da ArcelorMittal poderá ocorrer, por exemplo, quando um suborno é oferecido a um cliente durante um processo de licitação ("bid").

As regras e prescrições relativas aos processos de licitação ("bid") são aplicáveis também no caso em que a ArcelorMittal participe enquanto potencial fornecedor.

Geralmente, os regulamentos de licitação ("bid") incluem regras específicas sobre o momento e o processo de obtenção de informações e documentos, e você deve garantir suas ações estejam em conformidade com essas regras. Você nunca deve buscar informações privilegiadas não públicas. Você deve seguir as mesmas diretrizes para os processos de licitação ("bid") de Suprimentos (consulte o Anexo I).

Anexo III: Categorização dos tipos de interação com funcionários públicos com base em seu risco subjacente

A ArcelorMittal categorizou os seguintes tipos de interações com funcionários públicos, com base no respectivo risco subjacente:

Interações intensivas (alto risco):

- Assuntos públicos – lobby, interações com governo federal, estadual e/ou local;
- Inspeções conduzidas por funcionários públicos;
- Litígios;
- Fusões, aquisições, alienações e outros investimentos;
- Oportunidades de negócios de alto valor (inclusive grandes investimentos financeiros que possam exigir aprovação de uma entidade governamental);
- Financiamento de infraestrutura em larga escala, em conjunto com projetos governamentais.

Interações moderadas (risco médio):

- Parcerias comerciais e joint ventures,
- Aprovações regulatórias (incluindo licenças e autorizações);
- Transações imobiliárias;
- Patrocínios e doações;
- Presentes e entretenimento;
- Oportunidades de emprego por indicação.

Interações leves (baixo risco):

- Obrigações legais para com a administração pública (por exemplo, relatórios);
- Envolvimento de terceiros,
- Licitações públicas.

Antes de iniciar interações com funcionários públicos, o risco da situação específica deve ser avaliado e alocado em uma das categorias acima. Se a interação específica com um funcionário público não puder ser alocada nestas categorias, os seguintes critérios podem ser utilizados para avaliar o risco subjacente (não exaustivo):

- País considerado de alto risco de corrupção, de acordo com o Índice de Percepção da Corrupção (“CPI”),
- Setor industrial considerado de alto risco de corrupção, com base em critérios objetivos (incluindo requisitos de licenciamento e supervisão regulatória, movimentação de valores, etc.),
- Jurisdição local é conhecida por ter altos níveis de sigilo bancário e por apresentar um alto risco de facilitar fluxos financeiros ilícitos,
- Jurisdição local incentiva ou exige que as organizações contratem agentes locais para realizar negócios com o governo,
- Interação que envolvam a transferência de dinheiro em valor excessivamente alto,
- Interação que requer um alto volume de interações entre as mesmas pessoas.

Anexo IV: Contratação, integração e gestão de empregados

Dado o risco de suborno durante o processo de contratação, os seguintes princípios devem ser aplicados:

- A área contratante deverá formalizar a necessidade de contratação e a solicitação deve incluir os detalhes da função a ser recrutada;
- Publicar a oferta de emprego e utilizar diferentes canais de recrutamento;
- Predefinir os critérios de seleção a serem observados durante o processo de contratação;
- O processo de seleção e decisão deve ser realizado por mais de duas pessoas;
- O empregado a ser recrutado deve estar entre os candidatos selecionados;
- Formalizar o vínculo empregatício por meio de um contrato escrito, com cláusulas anticorrupção predefinidas;
- Fornecer, ao empregado, documentação anticorrupção (por exemplo, Código de Conduta), e reforçar a postura contra suborno e corrupção;
- Implementar o princípio de separação de funções, de modo que a pessoa que aprova a contratação seja diferente da pessoa que solicita a contratação;
- Transparência e rastreabilidade do processo e manutenção de registros das principais documentações (incluindo solicitação de divulgação de conflito de interesses).

Os princípios a seguir devem ser aplicados durante a integração e no processo de gestão de um empregado:

- Somente indique um empregado para um cargo-chave se a integridade desse empregado estiver documentada ou não tiver sido questionada;
- Todos os conflitos de interesses, reais ou potenciais, que os empregados possam ter devem ser devidamente registrados conforme o Procedimento para Conflitos de Interesses;
- A contratação de um funcionário público, ex-funcionário público ou parente de um funcionário público pode ser vista como um favor ou vantagem potencialmente caracterizada como suborno e/ou pode criar um conflito de interesses. Tal conflito pode prejudicar a tomada de decisão de um indivíduo ou comprometer a reputação do indivíduo e da ArcelorMittal. Para garantir que os conflitos de interesses possam ser mitigados, eles devem ser identificados em um estágio inicial do processo de recrutamento;
- Quando um novo empregado for contratado, o Vetting Procedure da ArcelorMittal deve ser observado e os treinamentos obrigatórios de Compliance devem ser realizados;
- Deve-se prestar atenção adicional e oferecer treinamento anticorrupção aos empregados potencialmente expostos a um alto risco de suborno/corrupção (por exemplo, quem, a depender da natureza do trabalho, deve interagir regularmente com funcionários públicos, etc.);
- Em caso de violação do Procedimento Anticorrupção por um empregado, devem ser tomadas medidas disciplinares apropriadas e proporcionais (até e inclusive a rescisão do contrato de trabalho). Nenhum empregado sofrerá qualquer consequência adversa por se recusar a pagar subornos, mesmo que isso possa resultar na perda de negócios para a ArcelorMittal ou no não aproveitamento de uma vantagem comercial;
- A transparência e a rastreabilidade devem ser garantidas em todos os processos de gestão de níveis salariais, progressão de carreira, atribuição de benefícios, decisões sobre transferências e mudanças.

Anexo V: Orientação sobre as alçadas de aprovação para presentes e entretenimento oferecidos a empregados da ArcelorMittal e a empregados de outras empresas privadas

Presentes e entretenimento se enquadram em três categorias:

- Aqueles que normalmente são aceitáveis e que você mesmo pode aprovar;
- Aqueles que nunca são aceitáveis; e
- Aqueles que podem ser aceitáveis, mas exigem aprovação.

Em caso de dúvidas sobre as alçadas, as ações a serem tomadas ou outras questões, elas devem ser direcionadas ao Compliance Officer responsável ou ao Departamento Jurídico.

1. Normalmente aceitável

Alguns presentes e entretenimento são modestos o suficiente para não requerem aprovação prévia. Sujeito à aplicação de um «teste de autoaprovação» (veja abaixo), os seguintes itens, geralmente, são aceitáveis sem aprovação prévia, seja para recebimento ou oferta:

- **Refeições:** refeições modestas e ocasionais com pessoas com quem realizamos negócios.
 - o Em qualquer caso, refeições com valor acima de US\$ 200 por pessoa (ou qualquer limite local inferior) não serão consideradas «refeições modestas»;
 - o Nas refeições devem ser presentes a pessoa ou pelos representantes da pessoa que as ofereceram. Caso contrário, elas serão consideradas um presente e deverão ser aplicadas as regras desse procedimento que regem o recebimento/oferta de presentes.
- **Entretenimento:** convites ocasionais para eventos esportivos, teatrais e outros eventos culturais comuns, em que a pessoa que está oferecendo o ingresso também planeja comparecer ao evento.
 - o Quando a pessoa não comparecer ao evento, o entretenimento será considerado um presente e deverão ser aplicadas as regras desse procedimento que regem o recebimento/oferta de presentes.
 - o De toda forma, o entretenimento de valor superior a US\$ 250 (ou qualquer limite local inferior) não se enquadrará nessa categoria e precisará de aprovação prévia.
- **Presentes:** itens promocionais de baixo valor, tais como canetas, calendários ou outros itens pequenos que normalmente possuem a logomarca da ArcelorMittal ou da empresa que o oferece.
 - o De qualquer forma, qualquer presente de valor superior a US\$ 125 não será considerado um item promocional de baixo valor.

Teste de autoaprovação

Além da observância dos princípios acima, as seguintes perguntas devem ser feitas para determinar se um presente ou entretenimento é apropriado:

- **Intenção** – a intenção é apenas construir uma relação comercial ou oferecer uma cortesia normal, ou é influenciar a objetividade do destinatário na tomada de uma decisão comercial?
 - o Em casos de presentes: a intenção do ofertante é essencialmente promover seus produtos ou serviços?
 - o Em caso de entretenimento: Trata-se de uma exposição comercial, uma conferência para promover produtos ou uma visita à fábrica? Caso contrário, há algum outro componente comercial no entretenimento? A pessoa que está oferecendo o entretenimento participará do evento?
- **Legalidade** – você tem certeza de que o presente ou entretenimento é legal segundo as leis anticorrupção locais e internacionais? Um número significativo de leis anticorrupção proíbe não só a corrupção de funcionários públicos, mas também a corrupção entre partes privadas. No entanto, a boa-fé (consulte «Intenção» acima) e despesas comerciais promocionais visando à melhoria da imagem de uma empresa, para melhor apresentar produtos ou serviços ou estabelecer relações cordiais, são, segundo padrões internacionais, geralmente consideradas legalmente aceitáveis, desde que sejam razoáveis, proporcionais e alinhadas com os outros critérios definidos neste teste. Qualquer presente, refeição ou entretenimento ilegal é obviamente inaceitável por si só.
- **Materialidade e frequência** – o presente ou o entretenimento é modesto e pouco frequente ou pode colocar, ou parecer colocar, o destinatário sob uma obrigação de retribuição? Por exemplo, oferecer a, ou receber de, uma mesma pessoa mais de dois presentes por ano pode não ser aceitável de forma geral e será necessário solicitar uma aprovação prévia.
- **Proporcionalidade** – o presente ou entretenimento está alinhado com o cargo do destinatário em sua empresa?
- **Conformidade com as políticas do Código de Conduta e outras políticas de Compliance às quais a outra pessoa está sujeita** – o recebimento de presente ou entretenimento é permitido pela organização do destinatário? Em caso de dúvida, deve-se solicitar uma confirmação por escrito da outra pessoa.
- **Transparência** – você se sentiria constrangido se seu gerente, colegas de trabalho ou alguém de fora da ArcelorMittal ficasse sabendo? Se sim, provavelmente há algo de errado.
- **Sem Duplos Padrões** – devemos oferecer apenas o que nos sentiríamos à vontade para aceitar (e vice-versa).

2. Sempre inaceitável

Presentes e entretenimento que nunca são permitidos por motivos éticos e legais e que não podem ser aprovados por ninguém, sejam eles ofertados ou recebidos:

- Presentes que vão além de itens promocionais de baixo valor ou entretenimento envolvendo partes engajadas em uma concorrência ou em um processo de licitação;
- Qualquer presente em dinheiro ou equivalente em dinheiro (como vale presente, vouchers, empréstimos, ações, opção de compra e venda de ações);
- Qualquer presente ou entretenimento considerado indecente, de natureza sexual ou que possa afetar de maneira adversa a reputação da ArcelorMittal;
- Qualquer presente ou entretenimento ilegal segundo as leis anticorrupção aplicáveis, ou que não esteja alinhado com as políticas de compliance da outra pessoa.

3. Pode ser aceitável sob certas condições, quando aprovado

Para qualquer presente/entretenimento que não se enquadre nas outras categorias, ele só será permitido se as seguintes condições forem atendidas:

- **Presentes** cujo valor é superior a US\$ 125 (ou qualquer limite local inferior definido pela Unidade de Negócio e sujeito à aprovação do Departamento Jurídico e de Compliance Corporativo):
 - o Quando oferecido: apenas se previamente aprovado pelo processo de declaração de Conflitos de Interesses.
 - o Quando recebidas: em princípio, devem ser recusadas.
 - o No entanto, se o destinatário acreditar que a recusa possa ser interpretadas como ofensiva pelo ofertante, ele deve (i) obter a aprovação do Compliance Officer local e do VP de sua linha gerencial (ou, se o destinatário for um VP ou superior, de seu gerente de linha) e (ii) encaminhar uma declaração de conflito de interesse, por meio do sistema padrão da Empresa; e (iii) o presente deve permanecer no escritório (e passará a ser propriedade da ArcelorMittal) ou ser doado a uma instituição escolhida pela ArcelorMittal.
- **Refeições** que possam custar mais de US\$ 200 por pessoa (ou qualquer limite local inferior definido pela Unidade de Negócio e sujeito à aprovação do Departamento Jurídico e de Compliance Corporativo) precisam ser aprovadas a posteriori por meio do relatório de despesas regularmente utilizado, de acordo com os procedimentos aplicáveis. Espera-se que refeições neste valor continuem sendo excepcionais e alinhadas com a política de SG&A do Grupo e com qualquer outro procedimento aplicável a nível de segmento e/ou Unidade de Negócio. Os gerentes responsáveis pela aprovação de relatórios de despesas devem dar instruções claras aos empregados, de modo a evitar refeições inapropriadas e extravagantes.
- **Entretenimento** (exceto refeições) e/ou **viagem** e/ou **pernoite** que exceda (i) US\$ 250,00 ou (ii) qualquer limite local inferior definido pela Unidade de Negócio e sujeito à aprovação do Departamento Jurídico e de Compliance Corporativo:
 - o Quando oferecido: aprovado a posteriori por meio do relatório de despesas regular, de acordo com os procedimentos aplicáveis;
 - o Quando recebido: somente quando a pessoa que faz o convite também planeja participar do evento e se devidamente aprovado por meio do processo de declaração de Conflitos de Interesses.

Anexo VI: Orientação sobre as alçadas de aprovação para presentes e entretenimento oferecidos a funcionários públicos

Em razão do risco de ofertar presentes a funcionários públicos, as seguintes regras devem ser observadas:

- Não se deve oferecer nada a membros da família de funcionários públicos; em caráter excepcional, se for considerado adequado às circunstâncias, a oferta pode ser estendida ao cônjuge de um funcionário público;
- Nunca devemos oferecer entretenimento extravagante;
- O entretenimento (e o pagamento de custos de viagem e acomodação) nunca deve ser oferecido por si só: despesas razoáveis incorridas para visitas e inspeções da planta ou conferências organizadas para promover produtos são normalmente permitidas.
- A viagem deve corresponder a vista: se o motivo da visita for uma inspeção da planta ou uma reunião de negócios, uma inspeção da planta ou uma reunião de negócios deve verdadeiramente acontecer e o funcionário não deve fazer turismo ao invés dos compromissos oficiais.
- Pagamentos em dinheiro e ajudas de custo para cobrir despesas diárias não devem ser oferecidos aos funcionários públicos: os fornecedores (por exemplo, restaurante) devem ser pagos diretamente pela ArcelorMittal.

Quando possível, o convite deve ser endereçado à agência/entidade e deve ser solicitado que a agência/entidade envie um representante de sua escolha.

Presentes e entretenimento oferecidos a funcionários públicos devem ser tratados com mais atenção e, mais uma vez, se enquadram em três categorias:

- Aqueles que geralmente são aceitáveis e que você mesmo pode aprovar;
- Aqueles que nunca são aceitáveis; e
- Aqueles que podem ser aceitáveis, mas exigem aprovação.

Em caso de dúvida, acione o Gerente Geral Jurídico ou o Compliance Officer do Grupo ArcelorMittal.

1. Normalmente aceitável

Sujeito à aplicação de um «teste de autoaprovação» (veja abaixo), os itens a seguir são geralmente aceitáveis sem a necessidade de aprovação prévia:

- **Refeições com um funcionário público:** refeições modestas e ocasionais.
 - o Em qualquer caso, refeições com valor superior a US\$ 200 por pessoa (ou qualquer limite local inferior definido pela Unidade de Negócio e sujeito à aprovação do Departamento Jurídico e de Compliance Corporativo) não serão consideradas «refeições modestas».
 - o A pessoa (ou representantes da pessoa) que oferece a refeição deve participar dela. Caso contrário, ela será considerada como presentes e deverão ser aplicadas as regras deste Procedimento que regem o recebimento de presentes.
- **Presentes oferecidos a um funcionário público:** itens promocionais de baixo valor, como canetas, calendários ou outros itens menores que normalmente têm a logomarca da ArcelorMittal.
 - o De qualquer forma, qualquer presente de valor superior a US\$ 125 não será considerado um item promocional de baixo valor.

Teste de autoaprovação

Além da observância dos princípios acima, as seguintes perguntas devem ser feitas para determinar se é apropriado oferecer um presente ou entretenimento a um funcionário público:

- **Intenção** – a intenção é apenas construir uma relação comercial ou oferecer uma cortesia normal, ou é influenciar a objetividade do destinatário ao tomar uma decisão comercial (por exemplo, um contrato) ou obter uma vantagem comercial (por exemplo, uma licença, um benefício fiscal, liberação alfandegária etc.)?
- **Legalidade** – você tem certeza de que o presente ou a refeição é legal segundo as leis anticorrupção locais e internacionais? Em princípio, não deve haver nenhum impedimento legal no que tange as normas internacionais se não houver intenção de corrupção (consulte «Intenção» acima) e se o presente ou a refeição for razoável e proporcional – o que deve ser o caso de refeições modestas e presentes de baixo valor com o logomarca da ArcelorMittal (consulte «Materialidade e frequência» e «Proporcionalidade»). Em caso de dúvida, encaminhe ao Gerente Geral Jurídico ou o Compliance Officer do Grupo ArcelorMittal. Qualquer presente ou refeição ilegal é obviamente inaceitável por si só.
- **Materialidade e frequência** – o presente ou entretenimento é modesto e pouco frequente, ou pode colocar o destinatário sob uma obrigação de retribuição? Por exemplo, oferecer a mesma pessoa mais de 3 itens promocionais por ano, em princípio, não seria considerado aceitável. Em caso de dúvida, entre em contato com o Gerente Geral Jurídico ou o Compliance Officer do Grupo ArcelorMittal.
- **Proporcionalidade** – o presente ou entretenimento está alinhado com a posição do destinatário em sua agência ou entidade?
- **Conformidade com o Código de Conduta e outras políticas de Compliance às quais o funcionário público está sujeito** – o recebimento de presentes ou entretenimento é permitido pelos regulamentos internos que podem ser aplicados ao órgão governamental ou à entidade estatal ou controlada pelo Estado? Em caso de dúvida, deve-se solicitar uma confirmação por escrito do funcionário público;
- **Transparência** – você se sentiria constrangido se seu gerente, colegas de trabalho ou alguém fora da ArcelorMittal ficasse sabendo? Se sim, provavelmente há algo errado.
- **Sem duplos padrões** – devemos oferecer apenas o que nos sentiríamos à vontade para aceitar (e vice-versa).

2. Sempre inaceitável

Presentes e entretenimento que nunca são permitidos por razões éticas e legais e que não podem ser aprovados por ninguém, sejam eles ofertados ou recebidos:

- Presentes ou entretenimento para/de funcionários públicos (i) envolvidos em uma licitação ou processo de concorrência ou (ii) envolvidos em um processo de licenciamento,
- Qualquer presente em dinheiro ou equivalente em dinheiro (como vale-presente, vouchers, empréstimos, ações, opções de compra e venda de ações),
- Qualquer presente ou entretenimento considerado indecente, de natureza sexual ou que possa afetar de maneira adversa a reputação da ArcelorMittal,
- Qualquer presente ou entretenimento considerado ilegal pelas leis anticorrupção aplicáveis ou que não esteja alinhado com as normas éticas e regras de conduta direcionadas ao funcionário público.

3. Pode ser aceitável sob certas condições quando aprovado

Qualquer presente/entretenimento que não se encaixe nas outras categorias, somente será permitido se as seguintes condições forem atendidas:

- **Refeições com um funcionário público** cujo valor exceda US\$ 200 por pessoa (ou qualquer limite local inferior definido pela Unidade de Negócio e sujeito à aprovação do Departamento Jurídico e de Compliance Corporativo) precisam ser aprovadas a posteriori por meio do relatório de despesas regularmente utilizado, de acordo com os procedimentos aplicáveis. Espera-se que refeições desse valor continuem sendo excepcionais e alinhadas com a política de SG&A do Grupo ArcelorMittal e com os demais procedimentos aplicáveis a nível de segmento e unidades de negócio. O gerente responsável por aprovar relatórios de despesas deve dar instruções claras a seus empregados para evitar que refeições inapropriadas e extravagantes sejam oferecidas.
- **Entretenimento** (que não seja refeições) e/ou viagem e/ou pernoite oferecidos a um funcionário público: aprovado a posteriori por meio do relatório de despesas regularmente utilizado, conforme procedimentos aplicáveis.

Anexo VII: Alçadas e definições para contribuições e patrocínios

São considerados contribuições ou patrocínios significativos:

- Quaisquer contribuições ou patrocínios de montante igual ou superior a US\$ 25.000 ou contribuições de montante inferior que façam parte de um projeto cujo montante total é igual ou superior a US\$ 25.000.
- Contribuições de montante igual ou superior a US\$ 10.000 ou contribuições de montante inferior que façam parte de um projeto de montante total igual ou superior a US\$ 10.000, quando envolverem ou beneficiarem entidades governamentais e/ou funcionários públicos, especialmente quando essas contribuições e patrocínios:
 - o Forem solicitadas ou recomendadas por entidades governamentais ou funcionários públicos; ou
 - o Devem ser feitas a entidades governamentais ou funcionários públicos.

São consideradas contribuições filantrópicas:

- Qualquer item de valor fornecido a indivíduos ou organizações que apoiam atividades beneficentes.

São consideradas contribuições para Investimento Comunitário e Responsabilidade Corporativa:

- Contribuições que não se qualificam como beneficentes e são feitas em referência à estratégia de sustentabilidade da ArcelorMittal ou que são feitas para promover causas sociais, ambientais ou éticas (por exemplo, iniciativas de saúde, segurança rodoviária, iniciativas anticorrupção, remediação ambiental etc.).

São considerados outros patrocínios:

- Qualquer outra contribuição que não se enquadre nas categorias acima e por meio da qual uma organização ou pessoa estaria recebendo apoio (financeiro) em troca de contrapartidas (por exemplo, patrocínio de um clube de futebol).

