

1. Objetivo

Este código de conduta tem por objetivo, estabelecer padrões de conduta ética dos empregados em todos os seus níveis e reforçar a postura ética da VMA frente aos diferentes públicos, sejam eles internos ou externos.

As condutas preestabelecidas devem orientar as pessoas no dia a dia da empresa, devendo assim, ser observadas e praticadas evidenciando o compromisso de todos com a VMA.

2. Aplicação

Este código de conduta aplica-se aos trabalhadores da VMA em todos os seus níveis, e deve ser seguido pelos provedores externos, parceiros comerciais e pessoas agindo em nome da empresa.

O comprometimento das partes interessadas com as diretrizes contidas neste documento, é evidenciado no formulário F3-PG-VMA-RH-01 Lista de Presença e/ ou F1-PG-VMA-RH-03 Contrato de Confidencialidade e Imparcialidade e/ ou cláusula em contrato.

3. Documentos Complementares

Não Aplicável

4. Introdução

O código de conduta da VMA pressupõe, no âmbito do trabalho, um comportamento que seja coerente com os padrões morais desejados visando à integridade operacional, a transparência, a imparcialidade, o julgamento, o profissionalismo, o conflito de interesses, a confiança, a conformidade com a lei, o respeito aos direitos humanos, bem como, o respeito às normas e regras preestabelecidas.

É imprescindível que todos conheçam amplamente suas responsabilidades na adoção do adequado comportamento, conforme padrões preestabelecidos pela Empresa.

5. Princípios Gerais

Uma empresa com vistas a se consolidar e desenvolver, crescendo sustentavelmente, deve se orientar por princípios morais os quais sejam compartilhados por todos.

As ações da VMA e de seus profissionais devem ser pautadas pela integridade, confiança, lealdade, respeito e valorização do ser humano em sua individualidade, diversidade e privacidade. Assim, a VMA não comunga e, por conseguinte, não admite atitudes preconceituosas seja em relação à raça, religião, classe social, cor, idade, sexo, necessidades físicas especiais, orientação sexual ou qualquer outra peculiaridade.

A diretoria, demais lideranças e profissionais atuantes na VMA devem – necessariamente – ter como compromisso o zelo pelos princípios e pela imagem interna e externa da Empresa de modo abrangente, devendo, assim, manter postura adequada no âmbito do trabalho atuando em defesa de todas as partes interessadas: clientes internos e externos, sócios, provedores externos, empresa, comunidade e mercado.

A busca pelo desenvolvimento e crescimento sustentável da VMA, deve ser embasada pelos princípios preestabelecidos como norteadores de condutas pessoais, profissionais e empresariais, acreditando

que as ações da empresa são orientadas pelos mais elevados padrões morais e pelo respeito à legalidade.

6. Postura Pessoal e Profissional

6.1 Integridade Profissional, Confiança e Profissionalismo

Os profissionais atuantes na VMA, devem exercer suas atividades de modo a evidenciarem-se como pessoas honradas e de caráter íntegro, defendendo os interesses da empresa e mantendo sigilo sobre os negócios da empresa e de seus clientes.

As atitudes e comportamentos dos profissionais devem refletir sua integridade pessoal e profissional não colocando em risco a segurança financeira e patrimonial da empresa.

6.2 Transparência e Respeito aos Direitos Humanos

A VMA tem um compromisso com o pleno respeito aos Direitos Humanos e a promoção deles em todas as suas atividades, prezando as necessidades de todos, para garantia da dignidade, saúde, valorização da diversidade e do exercício da cidadania. É comprometida a combater toda e qualquer tentativa de violação.

Os profissionais atuantes junto a VMA devem contribuir para o estabelecimento e manutenção do clima organizacional, emocional e motivacional lançando mão – para tanto – da cooperação mútua, do altruísmo (comportamento baseado no amor e respeito por si e pelo próximo). Assim, devem fazer uso do poder que lhes são delegados de modo não abusivo, estando orientados à consecução dos objetivos da empresa e, sob hipótese alguma, para a obtenção de vantagens pessoais à custa de colega de trabalho, criando um ambiente de colaboração efetiva.

As decisões dos superiores hierárquicos delegadas aos profissionais devem ser implementadas de modo responsável em conformidade com as políticas / diretrizes da empresa, incentivando e apoiando os subordinados em sua aplicação.

As relações humanas na VMA, seja dentro de cada departamento ou entre os departamentos, devem ser embasadas:

1. Pela moral e pelo mútuo respeito;
2. Pela gentileza, desejo e disponibilidade de cooperar e compartilhar;
3. Pela verdade, educação, generosidade e altruísmo;
4. Pelo coleguismo e pela imparcialidade;
5. Pela igualdade, respeito às diferenças e pelo bom senso;
6. Pelos valores humanos.

6.3 Conflitos de Interesse e Julgamento

Os profissionais atuantes na VMA, devem avaliar cautelosamente situações as quais podem caracterizar conflitos entre seus interesses e os interesses da empresa. Estando, também, atentos a condutas não aceitáveis sob a perspectiva da moral.

Quando, no exercício de suas atividades profissionais sejam chamados a intervir em processos de decisão os quais envolvam direta ou indiretamente organizações com as quais colaborem ou colaboraram ou, ainda, pessoas às quais estejam ou foram ligados por laços de parentesco ou afinidade, devem, obrigatoriamente, comunicar à liderança imediata a existência de tais ligações, que caracterizam conflitos de interesses.

Os profissionais atuantes na VMA, devem abster-se de exercer quaisquer funções fora da empresa, sempre que tais atividades coloquem em causa o cumprimento de seus deveres enquanto empregados, isso também vale para entidades, cujos objetivos possam colidir e / ou interferir com os objetivos da empresa.

6.4 Sigilo de Informações

Os profissionais atuantes na VMA, sem quaisquer exceções, estão submetidos à obrigatoriedade do sigilo e confidencialidade profissional, devendo assim, fazer uso de reserva e discrição em relação às informações e aos fatos inerentes, como: resultados financeiros, aquisições ou vendas, segredo comercial, investimentos e assuntos afins à empresa dos quais tenham conhecimento no exercício de suas atividades laborais.

A confidencialidade e privacidade das informações da empresa VMA, de clientes, provedores externos e parceiros de negócios, devem ser respeitadas. Em alguns casos, o uso dessas informações pode inclusive infringir leis e regulamentos nacionais e internacionais, principalmente se utilizadas para seu benefício financeiro ou outros benefícios pessoais.

Informações privilegiadas, são dados relevantes sobre uma empresa que normalmente não estão disponíveis ao público em geral, e devem ser tratadas com rigor e sigilo adequados.

Informações estratégicas ou confidenciais são aquelas não conhecidas pelo mercado e cuja divulgação, seja ela motivada para um ganho pessoal indevido, ou mesmo fora de contexto, como por exemplo em um comentário a um colega, poderá afetar as operações da empresa e por essa razão, devem também ser tratadas com o devido rigor.

6.5 Assédio

Assédio refere-se à conduta verbal ou física de humilhação, coação ou ameaça a empregados. Refere-se também à criação de um ambiente de trabalho hostil, que interfira no desempenho individual ou afete as condições de trabalho dos demais envolvidos.

Não toleramos qualquer forma de assédio, tais como sexual, moral ou de qualquer outra natureza, nem situações que configurem desrespeito, intimidação ou ameaça no relacionamento entre empregados, independentemente de seu nível hierárquico.

Assédio sexual: tipo de violência que se caracteriza por qualquer ação ou comportamento sexual que acontece sem o consentimento da outra pessoa. Esse tipo de assédio engloba uma série de comportamentos, que vão desde o contato físico até um comentário com conotação sexual.

Assédio moral: é a exposição do trabalhador, a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, que intencionalmente e frequentemente, fira a dignidade e a integridade, física ou psíquica, da pessoa ameaçando o seu emprego e/ou degradando o ambiente de trabalho.

6.6 Uso de Álcool, Drogas e Comercialização de Mercadorias e Conteúdo Inadequado

É proibido o exercício da função profissional sob influência de álcool, bem como seu consumo nas dependências da empresa. Dessa forma, o uso de álcool em comemorações deve ser realizado fora do ambiente de trabalho.

São proibidos também o uso e porte de drogas e a permanência no ambiente de trabalho em estado alterado pelo uso dessas substâncias, o que pode afetar a segurança e o desempenho tanto do empregado quanto de seus colegas de trabalho.

Armas de nenhuma espécie são permitidas nas dependências da empresa, salvo para profissionais expressamente autorizados para tal.

É proibida a comercialização e a permuta de mercadorias de interesse particular nas dependências da empresa, bem como a troca, o armazenamento ou a utilização de conteúdo obsceno, pornográfico, violento, discriminatório, racista ou difamatório que desrespeite qualquer indivíduo ou entidade.

7. À Sociedade

7.1 Trabalho Infantil

A VMA respeita e cumpri a legislação vigente que proíbe o trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de menor aprendiz, a partir dos quatorze anos. (Lei nº 10.097/ 2000). O trabalho do menor, se praticado conforme regulamentação, não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social ou em horários e locais que não permitam a frequência à escola. Desta forma, a VMA não admite qualquer forma de trabalho infantil na cadeia produtiva e, se reserva o direito de não contratar serviços ou ter relacionamento comercial com organizações, entidades ou instituições que adotem essa prática.

7.2 Trabalho Forçado, Escravo ou Análogo ao Escravo

A VMA não se envolve ou apoia qualquer prática de trabalho forçado, assim entendido, como o trabalho extraído de uma pessoa sob a ameaça de penalidade física, moral, psicológica ou aquele que é realizado como meio de pagamento de débito anterior ou por fim de sua própria e simples sobrevivência.

7.3 Igualdade de Oportunidades

A VMA não pratica a discriminação na contratação, na remuneração, no acesso a treinamento, na promoção, no encerramento de contrato ou aposentadoria, com base em raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, afiliação política, ou idade.

8. Segurança, Saúde e Meio Ambiente

Todas as informações relativas à segurança, saúde e meio ambiente, que possam ter impactos sobre os empregados diretos e indiretos da VMA, sobre as comunidades ou sobre o próprio meio ambiente, são tratadas de forma transparente. A empresa realizará continuamente treinamentos com os empregados, para que eles conheçam suas rotinas e se responsabilizem por elas.

O empregado, direto ou indireto, bem como os provedores externos devem, familiarizar-se com as políticas, procedimentos e práticas de segurança, saúde e meio ambiente e cumpri-los rigorosamente.

As empresas prestadoras de serviços contratadas pela VMA, devem cumprir todos os procedimentos de segurança, saúde e meio ambiente definidos em política específica para suas atividades. As empresas prestadoras de serviços à VMA, que operam dentro dos recintos da empresa, devem declarar conhecer e se comprometer a cumprir as normas de Segurança e Saúde no Trabalho, com a mesma intensidade demandada na VMA de seus empregados diretos.

9. Imparcialidade

9.1 Relações com Empregados e Representantes

Elaboração: Suelem Freitas	Aprovação: Flávia Germano	Rev: 05	Data revisão: 01/12/23	Data inicial: 08/01/19	Página: 4 de 10
--------------------------------------	-------------------------------------	-------------------	----------------------------------	----------------------------------	---------------------------

A VMA não admite que os profissionais (empregados e representantes) que com ela atuam, façam uso do cargo pelo qual respondem com vistas a solicitar favores e / ou impor tarefas e serviços pessoais a subordinados.

A VMA cumprirá suas obrigações legais e morais em relação aos profissionais, respeitando-os em sua individualidade e direitos. Em contrapartida, a VMA exigirá postura profissional responsável e leal, além do respeito e do cumprimento às normas estabelecidas por parte dos profissionais, propiciando, desse modo, o alcance dos objetivos e expectativas de ambas as partes.

A conduta moral aliada a um ótimo desempenho profissional será avaliada como pré-requisito para promoção horizontal ou vertical, bem como, para permanência dos profissionais no quadro funcional da empresa.

9.2 Relações com Público Externo

9.2.1 Relações com a Esfera Pública

A moral deverá permear as relações com a esfera pública, devendo todas as transações pertinentes ao trabalho serem transparentes, rejeitando-se, obrigatoriamente, oportunidades impróprias.

9.2.2 Relações com Provedores Externos

As relações entre a empresa e provedores externos, deverão ser pautadas pelo respeito e observância às obrigações contratuais de ambas as partes, tais como: prazos, especificações de produtos e / ou serviços, procedimentos, entre outras.

A escolha e contratação de provedores externos, deverão ser embasadas por critérios técnicos, profissionais e morais, considerando as reais necessidades da empresa, devendo ser conduzidas por meio de processo preestabelecido garantindo a todos os interessados, condições igualitárias de competição.

Não deverá ser realizado negócios com provedores externos e organizações de reputação duvidosa.

A empresa sempre age de forma íntegra e transparente, valorizando a confiança das partes envolvidas. Dessa forma, é inadmissível qualquer oferta ou pagamento, de qualquer tipo ou espécie, de propinas ou suborno a quem quer que seja, estando as partes sujeitas às punições cabíveis.

Os pagamentos errôneos efetuados aos empregados, fornecedores, unidades, parceiros e distribuidores, deverão ser corrigidos imediatamente ao serem identificados, mantendo o sigilo imposto pela LGPD. O pagamento ou recebimento de qualquer espécie de propina ou suborno é vedado tanto dentro quanto fora do Brasil.

9.2.3 Relações com concorrentes

A contratação de profissionais atuantes junto aos concorrentes, deverá ser pautada por procedimento aceito pelo mercado, nunca lançando mão de captação ilícita e oportunista de informações privilegiadas de concorrentes visando ao seu enfraquecimento ou destruição.

A VMA preza pela concorrência leal a qual pauta suas relações e transações mercadológicas.

Dentro das dependências da empresa e por seus profissionais de modo amplo, não podem ser tecidos comentários os quais possam afetar a imagem dos concorrentes e / ou contribuir com a divulgação de boatos sobre eles.

A VMA não admite a prática de qualquer ato relacionado à corrupção. A empresa preza pela meritocracia e pela concorrência justa nos mercados.

Dentro das dependências da empresa e por seus profissionais, não poderão ser fornecidas informações de propriedade da VMA aos seus concorrentes.

9.2.4 Brindes, Entretenimento e Hospitalidade

Os profissionais atuantes na VMA, não devem aceitar de provedores externos, presentes que categorizem tentativa de favorecimento. A mesma conduta deverá ser adotada com outras organizações das quais a VMA é cliente.

O recebimento de brindes, hospitalidade ou entretenimento, ainda que possa ser uma maneira legítima de construção de bons relacionamentos comerciais, é uma prática proibida, exceto ao que se refere a brindes institucionais de valor insignificante, como canetas, cadernos e semelhantes.

São considerados brindes institucionais, aqueles que exibem logotipos da empresa. No caso de recebimento de brindes que excedam as características acima descritas, deve-se devolver a cortesia. Convites para participar de cursos nacionais e internacionais, somente poderão ser aceitos mediante a aprovação formal do gestor/diretor, que tem a responsabilidade de avaliar a existência de um possível conflito de interesses.

É importante que nunca sejam usados para influenciar as tomadas de decisões e, caso sejam aceitos, é exigido o maior rigor para não parecer aos outros que tenha havido influência indevida.

9.2.5 Imagem e Reputação

A construção e o fortalecimento da imagem e reputação da VMA, se dão por meio de diálogo e comportamento para com os públicos com os quais se relacionam. Para tanto, o agir, dentro e fora da empresa, deve estar sempre em consonância com os princípios e os valores da VMA.

Com relação ao uso das mídias sociais, a participação nas redes deve sempre respeitar as crenças e os valores da VMA. Assim, é permitido que o nome da empresa seja vinculado a postagens pessoais, como no LinkedIn, Instagram e outros, desde que isso não venha comprometer a nossa imagem e reputação, e que as postagens não estejam vinculadas a condutas repudiadas pela empresa ou contenham qualquer conteúdo inadequado para com os seus valores.

9.2.6 Conduta externa

Quando em circunstâncias de suas atividades, profissionais junto à VMA, ou mesmo em situações de sua vida privada, nas quais a identificação do nome ou da marca da VMA esteja evidenciado, o empregado próprio ou terceiro, administrador, representante ou provedor externo deve ser criterioso com sua conduta, agindo com prudência e zelo, de maneira a não expor a risco a VMA, sua marca, reputação e nem a própria carreira.

Quer em ambiente interno ou externo, como a participação em treinamentos ou em eventos, utilizando o carro da empresa, ou mesmo, em ambientes virtuais, como nas redes sociais, ou ainda em qualquer outra situação que permita a identificação do nome ou da marca da empresa, a conduta de todos os públicos abrangidos por este código deve ser coerente com as diretrizes descritas neste documento, e com os valores da VMA, contribuindo assim, para a construção e para o reconhecimento da boa imagem da empresa.

10. Compliance e Anticorrupção

Para fins de entendimento e de cumprimento do item compliance e anticorrupção inseridas no presente Código de Conduta, as partes acordam com as seguintes definições: "Compliance" significa "cumprir" / "estar de acordo". Ou seja, aquele que adere e cumpre as regras estabelecidas pelo poder público, cliente e fornecedores.

O Compliance corporativo ou empresarial é o conjunto de estruturas, regras e procedimentos implementados nas empresas com o objetivo de assegurar a conformidade do seu funcionamento à legislação, às suas normas internas e aos padrões éticos de atuação necessários interna e externamente no campo empresarial.

Leis Anticorrupção significam quaisquer leis aplicáveis contra o suborno e anticorrupção, estrangeiras ou nacionais, juntamente com suas regras e regulamentos de implementação, conforme alteradas de tempos em tempos

A VMA conduz suas atividades de acordo com as legislações nacionais e estrangeiras aplicáveis ao combate à Lavagem de Dinheiro e condena toda e qualquer forma de Corrupção, direta ou indireta, seja nas suas relações públicas ou nas suas relações privadas.

A VMA se obriga a cumprir rigorosamente com todos os regulamentos e leis em vigor aplicáveis a si e suas atividades, em especial a Lei Anticorrupção Brasileira (Lei nº 12.846/13) e a Lei sobre Lavagem de Dinheiro (Lei nº 9.613/98) e não tolera qualquer tipo de prática relacionada à corrupção (definida como oferecer, solicitar ou receber dinheiro para obter vantagem indevida), por parte de seus empregados, fornecedores ou qualquer pessoa ou instituição que represente ou atue em seu nome.

É vedado aos empregados praticar qualquer dos atos lesivos contra a administração pública nacional ou estrangeira descritos na Lei Anticorrupção ou em qualquer outra legislação aplicável.

Adicionalmente, em qualquer negociação os empregados devem dispensar especial atenção a eventuais sinais de alerta que possam levantar suspeitas de que vantagem ou pagamentos indevidos possam estar ocorrendo. Os sinais de alerta não constituem provas de corrupção, nem desqualificam automaticamente empregados e terceiros, mas devem ser apurados até que haja segurança de que não indicam uma real infração às leis anticorrupção e a este Código.

Caso algum empregado suspeite ou tenha conhecimento da ocorrência de práticas de corrupção por parte de outro membro da equipe, bem como de fornecedores e clientes, deve comunicar tal fato junto ao canal de comunicação da empresa.

O não cumprimento ou indícios de não cumprimento das obrigações descritas nesta Cláusula Anticorrupção serão considerados uma infração grave ao Contrato de Trabalho e conferirá o direito de rescindi-lo, imediatamente e independentemente de qualquer notificação prévia, sem a incidência de qualquer ônus, direito indenizatório ou penalidade eventualmente aplicável à VMA.

11. Uso dos Recursos da Empresa

11.1 Patrimônio da Empresa

Os bens, equipamentos e instalações da empresa, se destinam exclusivamente ao uso em suas operações e não podem ser utilizados para fins particulares, salvo em situações específicas definidas pela empresa.

São incluídas também todas as formas de propriedades físicas e intangíveis, tais como: instalações, inventário, tecnologia da informação (TI) e propriedade intelectual, bem como dados e informações da empresa.

É obrigação de cada um proteger os bens da empresa e usá-los para as finalidades previstas.

11.2 Segurança da Informação

A segurança das informações deve ser tratada com zelo. O uso inadequado dos sistemas de TI é vedado e pode nos expor a uma série de riscos, incluindo ataques de vírus e violações da segurança da informação.

É proibida a utilização de *softwares* (programas de interface nos aparelhos eletrônicos) ou *hardwares* (equipamentos físicos eletrônicos) piratas. Usuários em geral não devem ter expectativa de privacidade na utilização desses sistemas e recursos.

Os sistemas eletrônicos e os recursos de informática estão à disposição dos empregados para o bom desempenho de suas funções.

11.3 LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) abrange uma série de princípios, direitos e deveres visando regular o tratamento de dados pessoais. Em vigor a partir de agosto de 2020 passa a exigir o desenvolvimento e adequação da cultura da segurança e proteção de dados. Em 2020 a VMA implementou a LGPD adequando-se a lei 13.709/2018, na qual realizaram-se atividades juntamente com líderes das equipes levantando os riscos, realizando a conscientização e melhorando processos voltados aos dados pessoais tratados pela área.

Todos têm direito ao controle sobre seus próprios dados pessoais e o respeito à privacidade e à transparência no tratamento de dados pessoais são prioridades para a VMA. Pedimos que respeite a privacidade e o uso adequado dos dados pessoais a que tenha acesso, bem como utilize os dados pessoais sempre nos estritos limites necessários para desempenho do trabalho conforme as instruções recebidas e com o consentimento obtido do titular dos dados. É vedada a divulgação, compartilhamento ou tratamento indevido de dados pessoais. Siga sempre o Procedimento Interno de Proteção de Dados.

A VMA está de acordo com as Leis de Proteção de Dados Pessoais e preza pelos princípios e tratamentos adequados às finalidades e necessidades. Sistema de Gestão Qualidade, transparecendo esta cultura aos seus empregados, clientes, fornecedores, unidades e parceiros.

11.4 Propriedade Intelectual e Confidencialidade

A propriedade intelectual é um ativo estratégico para a VMA. Entende-se por propriedade intelectual marcas, patentes, desenhos industriais, nomes de domínio, direitos autorais, inovações, aperfeiçoamentos, processos ou produtos, projetos ou modelos, informações financeiras, comerciais ou de mercado, ideias, conhecimento ou qualquer outra atividade de cunho não material desenvolvida na empresa ou por contratação dela, entre outros itens que beneficiariam um concorrente se fossem de seu conhecimento.

O resultado do trabalho de natureza intelectual e de informações estratégicas gerados na empresa é de propriedade exclusiva da VMA.

É responsabilidade de todos tratar de forma confidencial as informações sobre a propriedade intelectual a que se tenha acesso em decorrência de seu trabalho, utilizando-as de forma cuidadosa.

12. Violações ao Código e Gestão de Consequências

A existência de normas, políticas e regras é condição essencial para uma empresa de sucesso. Cabe à liderança incentivar suas equipes a estarem sempre em conformidade com elas e agirem segundo os padrões éticos de conduta da organização, além de garantir que sejam seguidos para o funcionamento harmônico e eficiente da organização.

Violações ao Código de Conduta, são ofensas sérias que podem resultar em ação disciplinar, repreensão, suspensão, demissão ou ação civil, por parte da Empresa. Além disso, as violações deste Código, que também sejam violações da lei, podem resultar em multas, penalidade, processos criminais ou outras medidas legais.

São consideradas condutas que violam o código e que, portanto, devem ser reportadas:

- a) Descumprir as regras estabelecidas neste documento, assim como em outras políticas e normas da empresa, bem como violar as leis vigentes aplicáveis aos negócios da VMA, nos locais em que ela atua;
- b) Omitir-se perante transgressões às leis, à ética, à moral e às premissas estabelecidas no código, não tomando as ações cabíveis quando da ciência ou suspeita das irregularidades, ou ainda não reportando a situação às instâncias e canais cabíveis;
- c) Utilizar das áreas da empresa com má-fé, reportando inverdades na tentativa de prejudicar terceiros;
- d) Manipular ou fraudar informações a fim de ocultar transgressões às leis, à ética, à moral e às premissas estabelecidas no código das quais se tenha ciência;
- e) Retaliar aqueles que tenham reportado de boa-fé, seja ao Setor de Pessoal /ou Recursos Humanos ou outras áreas da VMA, condutas desalinhadas com o código, os valores empresa, suas políticas e normas internas e com as leis vigentes.

12.1 Medidas Disciplinares

Descumprimentos de normas e regras da VMA, sejam eles cometidos por seus empregados diretos ou indiretos, administradores, representantes ou provedores externos, terão consequências disciplinares. Reincidências, incluindo o descumprimento de plano de ação traçado por processos de auditoria, após a devida orientação, também são sujeitas a medidas disciplinares. São punições possíveis:

- a) Advertência por escrito (F2-PG-VMA-RH-02 Advertência);
- b) Suspensão (F3-PG-VMA-RH-02 Suspensão);
- c) Demissão com justa causa;
- d) Notificação até rescisão contratual para pessoas jurídicas.

A aplicação de medidas disciplinares, deve ser feita quando possível, logo em seguida à falta cometida. Admite-se um período maior para a aplicação de penalidade, quando a falta requerer apuração de fatos e das devidas responsabilidades.

As sanções devem ser justas, razoáveis, proporcionais à falta cometida e serão definidas e aplicadas pelo Líder Imediato, ou quando este entender que é no melhor interesse da Empresa, em conjunto com a diretoria, em qualquer caso, garantido ao Empregado amplo direito de defesa.

13. Conformidade com a Lei

A VMA pauta-se pela observância às leis brasileiras, normas (internas ou externas), regulamentações e compromissos assumidos, prestando às autoridades e fiscalização toda a colaboração ao seu alcance, atendendo sempre às solicitações que lhe forem dirigidas por entidades reguladoras.

Poderão ser aplicadas, entre outras, penas de advertência, suspensão, desligamento ou demissão por justa causa, se aplicável, nos termos da legislação vigente no País à época do fato, sem prejuízo do

direito da Empresa de pleitear indenização pelos eventuais prejuízos suportados, perdas e danos e/ou lucros cessantes, por meio das medidas legais cabíveis.

14. Canal de Comunicação

A VMA, ao estabelecer o código de conduta, propicia a avaliação de situações as quais podem dar origem a problemas diversos na organização. Considerando que o código de conduta, não prevê todos os problemas possíveis, nem responde a todas as possíveis questões que podem surgir, o setor de Pessoal/ ou Recursos Humanos, se coloca disponível para todos os esclarecimentos.

O profissional que se sentir ou se encontrar em situações que possam caracterizar conflitos de interesses, ou aquele que suspeitar conhecer fatos que possam prejudicar a empresa, que contrariem ou possam vir a contrariar o referido código de conduta, deve comunicar ao setor de Pessoal/Recursos Humanos, buscando preservar a VMA, se preservar e preservar as demais partes interessadas no negócio, reforçando os princípios morais estabelecidos como diretrizes pela empresa.

A VMA disponibiliza em seu site um Canal de Denúncia confidencial, que pode ser utilizado por empregados, clientes, usuários, parceiros, fornecedores e outros públicos em geral, que tenham informações que possam auxiliar no combate e controle ao antissuborno, anticorrupção, aos direitos humanos, à imparcialidade, à discriminação, ao assédio, aos desvios de conduta, a LGPD e outras práticas criminosas.

15. Considerações Finais

O Código de Conduta da VMA, evidencia diretrizes as quais devem ser, diariamente, observadas nas ações profissionais que permeiam a empresa, com vistas a atingir padrões morais elevados no exercício cotidiano do trabalho refletindo sua identidade e os compromissos assumidos no mercado em que atua.

16. Histórico das Revisões

Revisão	Data	Descrição	Necessário Treinamento?
00	08/01/19	Emissão inicial. Adequação do Código de Conduta na estrutura de documentação do SGQ. Mudança do formulário F21-PG-VMA-RH-01 Código de Conduta para procedimento PG-VMA-RH-03 Código de Conduta.	<input checked="" type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
01	06/05/19	Item 2 Inclusão do formulário F1-PG-VMA-RH-03 Contrato de Confidencialidade.	<input type="checkbox"/> Sim <input checked="" type="checkbox"/> Não
02	19/06/19	Exclusão do formulário F1-PG-VMA-RH-02 Registro de Ocorrência de Irregularidade do item 3. Documentos Complementares e 9.2 Medidas Disciplinares.	<input type="checkbox"/> Sim <input checked="" type="checkbox"/> Não
03	21/10/21	Exclusão do título "Condutas de Violação ao Código" no item 9.1; Inclusão do item 7.À sociedade; Inclusão da "Imparcialidade" no nome do formulário F1-PG-VMA-RH-03.	<input type="checkbox"/> Sim <input checked="" type="checkbox"/> Não
04	08/08/23	Inclusão de conteúdo nos itens: 6.2 Transparência e Respeito aos Direitos Humanos, 6.5 Assédio e 9.2.2 Relações com provedores externos; Inclusão dos itens: 10 Compliance e Anticorrupção, 11 LGPD e 14 Canal de Comunicação.	<input type="checkbox"/> Sim <input checked="" type="checkbox"/> Não
05	01/12/23	Inclusão de conteúdo nos itens 14. Canal de comunicação	<input checked="" type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não