

Código de Ética



VIGOR

Índice

I. NOSSO CÓDIGO DE ÉTICA

1. Abrangência.....	7
2. Suas responsabilidades.....	7
3. Nossa Cultura: A base de tudo.....	7

II. NOSSA CONDUTA

1. Direitos Humanos.....	12
2. Modelo de Igualdade.....	12
3. Não Discriminação.....	12
4. Nós tratamos com respeito.....	13
5. Meritocracia.....	13
6. Violência no trabalho.....	13
7. Assédio.....	14
8. Abuso.....	14
9. Conflito de interesses.....	15
10. Promoção de um Ambiente organizacional favorável e prevenção de riscos psicossociais.....	16
11. Saúde e segurança ocupacional.....	17
12. Consumo de álcool e substâncias proibidas.....	17
13. Meio ambiente.....	18
14. Comunidade.....	18

III. NOSSOS RELACIONAMENTOS

1. Relações com clientes.....	20
2. Com Terceiros.....	20
3. Com a concorrência.....	21
4. Com autoridades públicas.....	23
5. Comércio exterior.....	24

IV. NOSSOS RECURSOS

1. Gestão da informação.....	26
2. Redes sociais.....	26
3. Nossos bens.....	27
4. Sistemas de computação.....	28
5. Ferramentas de trabalho.....	28
6. Viagens.....	29
7. Propriedade intelectual.....	29
8. Contratos.....	29

V. COMUNICAÇÃO E MARKETING

1. Critérios de comunicação, publicidade e marketing.....	31
2. Nossas marcas.....	31

VI. ANTICORRUPÇÃO E PRIVACIDADE DE DADOS

1. Boas decisões.....	33
2. Corrupção.....	34
3. Lavagem de dinheiro.....	35
4. Fraude.....	35
5. Presentes.....	35
6. Doações Políticas.....	36
7. Doações Beneficentes.....	36
8. Patrocínios.....	36
9. Registros Contábeis.....	36
10. Fusões e Aquisições.....	37
11. Privacidade de dados.....	37

VII. GESTÃO E VIOLAÇÕES AO CÓDIGO 25

1. Treinamentos.....	39
2. Canal de Denúncia.....	39
3. Caixa de Correio.....	40
4. Comitê de Ética.....	41
5. Descumprimento e consequências.....	41
6. Carta de Adesão.....	41

ANEXO I CARTA DE ADESÃO AO CÓDIGO DE ÉTICA.....	42
---	----

MENSAGEM DO DIRETOR PRESIDENTE DO GRUPO LALA

Em suas mãos, está um dos documentos mais valiosos do Grupo Lala: nosso Código de Ética. Trata-se de um regulamento que dá a certeza, segurança e tranquilidade para guiar nosso comportamento e a tomada de decisões como membros do Grupo Lala.

O enfoque ético deste Código de Ética nos ajuda a orientar o que fazemos, permite-nos alinhar nosso desempenho e garantir a qualidade dos processos de trabalho, produtos e serviços que entregamos. Além disso, é um catalisador do ambiente de trabalho que desejamos, nos fortalece como Companhia exemplar e dá sustento à reputação da empresa.

Aplicável a todas as pessoas que atuam para a Vigor, direta ou indiretamente, o Código de Ética é um recurso que nos ajuda a agir de maneira consistente com os nossos valores, apoiando a realização dos objetivos que estabelecemos, ao mesmo tempo em que nos ajuda a evitar riscos e comportamentos indesejados. Este documento é um reflexo do que somos e do que pensamos, apoiado pelos valores que regem e orientam nosso comportamento.

O que aqui se lê e se assume é a expressão do nosso compromisso com cada um dos nossos grupos de interesse e a sociedade em geral. É também uma referência para favorecer a transparência das nossas atividades em um contexto de governança corporativa e nossa adesão aos princípios fundamentais da responsabilidade social empresarial e o desenvolvimento sustentável.

Por isso é tão importante convidá-los a ler este documento com atenção, refletindo sobre seu conteúdo e o colocando em prática em sua vida profissional. Se você tem alguma dúvida, pode expô-la através dos canais criados para atendê-lo.

Faremos do Código de Ética nosso guia essencial de comportamento no Grupo Lala.

Arquímedes Celis Ordaz
Diretor Presidente do Grupo Lala

MENSAGEM DO DIRETOR PRESIDENTE DA VIGOR

Vivemos em um mundo em constante mudança. Por isso, repensar como nos relacionamos com esse mundo e com a sociedade é fundamental para garantir a continuidade e a evolução sustentável de uma companhia.

Dentro desse contexto, a Vigor está atualizando seu Código de Ética de acordo com os princípios e valores da Vigor. A Vigor é uma empresa do Grupo Lala e a atualização do Código de Ética está em linha com essa nova realidade.

O Código de Ética é o reflexo de uma crença que já nasceu com a Vigor e que consagra muitas décadas de ética e integridade, sendo aplicável a todos os nossos colaboradores e também para os mais variados tipos de Terceiros que se relacionam com a Vigor. O Código de Ética funciona como um guia para direcionar a relação da Vigor com seus Colaboradores, Administradores e aqueles que representam a Vigor.

O Código de Ética reforça a postura única da Vigor e deve ser utilizado como um documento de consulta para cada um de nossos Colaboradores, pois indica claramente as diretrizes que acreditamos serem as mais adequadas a serem seguidas.

A integridade e a ética estão na conduta de cada um de nós e se baseiam na liberdade e na responsabilidade das pessoas, individualmente e entre si.

Acreditamos que, ao seguirmos as diretrizes deste Código de Ética, conseguiremos fortalecer ainda mais os valores da Vigor, sendo isso motivo de orgulho para cada um de nós.

Luis Gennari
Diretor Presidente da Vigor

I. NOSSO CÓDIGO DE ÉTICA



Neste Código de Ética (“Código”) estão refletidos os nossos valores e os aspectos essenciais da filosofia da nossa Companhia, tomando em conta os nossos Colaboradores, clientes, concorrentes, Terceiros, acionistas e pessoas da nossa esfera de influência com quem se tem relação.

Nosso Código nos ajuda a garantir o bom comportamento da Vigor e, portanto, deve ser um guia para orientar a nossa conduta diária, fora e dentro da Companhia.

Através de políticas específicas, publicadas e aprovadas, as condutas, procedimentos e desempenho do Colaborador da Vigor será regulado e guiado.

1. Abrangência

Este Código é de aplicação para os Administradores e Colaboradores da Vigor, sem exceção hierárquica e em todos os países onde a empresa atua, incluindo os Terceiros. Para fins desse Código, aplicam-se as seguintes definições:

- **Administradores:** membros do Conselho de Administração, CEO (ou Diretor Presidente) e membros da Diretoria (“Administradores”).
- **Colaboradores:** todos que possuem cargo, função, posição, ou relação empregatícia, comercial, profissional, contratual ou de confiança com a Vigor e empresas integrantes de seu grupo econômico, assim como estagiários e trainees (“Colaboradores”).
- **Terceiros:** fornecedores e prestadores de bens e serviços, representantes, agentes intermediários, procuradores, consultores técnicos, despachantes, colaboradores externos, distribuidores e/ou quaisquer outros terceiros que atuem em nome, benefício e/ou interesse da Vigor e empresas integrantes de seu grupo econômico (“Terceiros”).

2. Suas responsabilidades

- **Agir com ética, cumprir a lei, o Código, as políticas e procedimentos do Grupo Lala e da Vigor**

Você tem obrigação e responsabilidade pessoal de agir de maneira ética, cumprir a lei, o Código, as políticas e procedimentos do Grupo Lala e da Vigor a todo momento. Qualquer violação dessas políticas rompe a confiança com a Companhia e pode resultar em medidas disciplinares.

- **Conhecer e respeitar os códigos de nossos clientes e Terceiros**

Também é nossa responsabilidade entender e seguir as diretrizes dos nossos clientes, desde que não sejam contrárias ao nosso Código.

Exemplo 1: Pode haver restrições a presentes, entretenimento e segurança física que são mais restritivas do que as nossas, e ainda assim devemos cumpri-las.

Exemplo 2: Códigos de clientes que contradizem os nossos, incluindo requisitos que nós não podemos seguir (devido a práticas restritivas sobre como levamos a cabo nossas negociações) ou disposições que não se aplicam.

Para lidar com essas situações, devemos procurar cumprir com o Código de Ética da Vigor e comunicar seu gestor, Recursos Humanos, Gerência de Integridade ou Comitê de Ética para resolver o problema.

3. Nossa Cultura: A base de tudo

Para entender por que o Código é um guia fundamental que orienta nosso comportamento, é importante que você conheça nossa filosofia. Embora o Código defina como devemos nos comportar, são a nossa missão, visão e valores corporativos que nos orientam no dia a dia. Estes constituem as origens e o futuro da Vigor e nos permitem fornecer um ambiente de respeito, integridade, inovação e crescimento.

- **Missão**

Alimentar sua vida é nossa paixão.

- **Visão**

Ser a empresa preferida de laticínios na América.

- **Princípios e Valores**

Temos 10 princípios e valores que definem nossa atuação:

- **Atitude de dono:** Vivemos o negócio e entregamos resultado

Envolvemo-nos no negócio, utilizamos os bens da empresa com responsabilidade, protegemos a sua imagem e reputação.

- **Somos gente:** Somos o bem mais valioso de nossa organização

As pessoas são o que há de mais valioso em nossa organização, por isso apoiamos e respeitamos os direitos humanos, valorizamos a diversidade, fomentamos a responsabilidade pelo cuidado do meio ambiente e as motivamos a se envolver em atividades em prol das comunidades onde vivemos e trabalhamos.

- **Sonhamos grande:** Nos motiva a conquistar nossos objetivos

Atuamos com respeito de acordo com os valores e princípios da igualdade, diversidade, inclusão e não discriminação, com sentido de responsabilidade social.

- **Somos exemplo:** Influenciamos positivamente os demais

Influenciamos positivamente as pessoas: sendo líderes que as inspiram a fazer o correto e as encorajam a serem melhores.

- **Somos práticos:** Realizamos ações concretas, sendo ágeis e adaptáveis

Gerenciamos as relações da empresa com seus grupos de interesse, sempre cumprindo as legislações vigentes nos mercados em que atuamos, a fim de desenvolver relacionamentos duradouros e baseados nos princípios éticos deste Código.

- **Crescemos por meritocracia:** A excelência impulsiona o crescimento

A excelência e os resultados impulsionam nosso crescimento, por isso criamos um ambiente em que possamos crescer com base em nosso talento e um ambiente de trabalho justo, positivo e inclusivo.

- **Damos resultados:** Vencemos desafios ambiciosos para um futuro melhor

Realizamos ações concretas, sendo ágeis e adaptáveis para que as coisas aconteçam. Entregamos resultados para agregar valor à empresa e às comunidades onde operamos.

- **Somos autênticos:** Vivemos com verdade e nos expressamos com transparência e honestidade

Nos comunicamos com transparência e falamos a verdade. Expressamos livremente o que somos e pelo que somos apaixonados.

- **Não tomamos atalhos:** Escolhemos o caminho certo e não o mais fácil

Escolhemos o caminho correto, não o mais fácil. Trabalhamos com disciplina e atuamos com integridade para atingir nossos objetivos, tomamos as decisões corretas de acordo com nossos valores e aderência às leis.

II. NOSSA CONDUTA



As pessoas são o que há de mais valioso em nossa Companhia, por isso buscamos e promovemos o seu bem-estar por meio do respeito aos direitos humanos, criamos um ambiente em que todos possamos crescer com base em seu talento, além de fomentar o cuidado com o meio ambiente e motivar o nosso pessoal a contribuir com as comunidades onde operamos.

1. Direitos Humanos

Nosso compromisso ético se inspira e se apega ao respeito aos Direitos Humanos reconhecidos na Carta Internacional dos Direitos Humanos, assim como aos princípios relativos ao trabalho decente estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho.

Na Vigor respeitamos a liberdade de associação sindical e o direito da negociação coletiva. Somos contra o trabalho infantil, assim como o trabalho forçado e sob coação. Comprometemo-nos com a eliminação de práticas discriminatórias no trabalho e respeitamos o livre exercício dos direitos políticos. As atividades políticas não deverão ser realizadas nas instalações e nem dentro do horário de trabalho.

2. Modelo de Igualdade

Acreditamos nos valores de igualdade, diversidade, inclusão e equidade de gênero. Para cumprir com isso, promovemos uma cultura de trabalho e trato digno, justo e equitativo entre todas as pessoas e níveis hierárquicos da Companhia.

Valorizamos e respeitamos a diversidade cultural que nossa atividade representa. Nos esforçamos para ter uma força de trabalho diversificada, inclusiva e, para isso, asseguramos que nossos processos de contratação, promoção e permanência contem com igualdade de oportunidades para todas as pessoas em geral de acordo com o princípio da não discriminação.

3. Não Discriminação

Em concordância com os princípios da Carta Internacional de Direitos Humanos, as leis aplicáveis e a natureza de nossas atividades, proibimos todo tipo de discriminação na Vigor.

Promovemos a solidariedade com as pessoas, sem distinção de seu nível econômico, educativo, local de origem, raça, sexo, gênero, orientação sexual, idade, gestação, condição incapacitante e/ou condição de saúde, com especial ênfase nas pessoas que tenham sido contaminadas por qualquer enfermidade contagiosa, assim como aqueles que tenham convivido ou convivam com algum familiar que foi ou está contaminado.

Os atos discriminatórios devem ser denunciados por meio do Canal de Denúncias para que os casos sejam avaliados e sancionados, conforme o que estabelece este Código.

4. Nós tratamos com respeito

A Vigor não tolera a conduta desrespeitosa nem o assédio de nenhum tipo. As condutas desrespeitosas e o assédio se apresentam de muitas formas: consistem em condutas que interferem com o desempenho de trabalho ou qualquer forma de tratar a outra pessoa, que possa criar um ambiente intimidador, hostil ou ofensivo.

5. Meritocracia

Na Vigor, a excelência e os resultados impulsionam nosso crescimento e reconhecemos a contribuição individual ao negócio. Criamos um ambiente em que todas as pessoas podem crescer com base no talento, compromisso e resultados.

A meritocracia é o reconhecimento derivado das ações e contribuições que impactam no cumprimento dos objetivos de cada pessoa dentro da Companhia.

Portanto, todas as decisões de talento e remuneração são baseadas no comportamento do indivíduo, seus resultados e as contribuições esperadas do cargo exercido. Em nossa busca por ser a Companhia preferida para trabalhar, garantimos que nossos processos de contratação, promoção e permanência tenham oportunidades iguais para todas as pessoas sob o princípio da não discriminação e promoção da meritocracia para manter um ambiente de trabalho justo, positivo e inclusivo.

O que esperamos de você: seu compromisso e disposição no aproveitamento dos diferentes meios, recursos e ferramentas de formação para que continue seu desenvolvimento pessoal e profissional.

6. Violência no trabalho

Entre as pessoas que têm vínculo trabalhista ou similar, a violência no trabalho se dá por atos, omissão ou abuso que fere a autoestima, saúde, integridade, liberdade e segurança da pessoa afetada, interferindo em seu desenvolvimento, atentando contra a igualdade e dignidade dentro do entorno organizacional e é originada por meio de atos de assédio ou maus-tratos contra as pessoas.

Estamos comprometidos com a promoção de um ambiente organizacional amigável e equitativo. Assim, os ambientes hostis gerados por violência no trabalho devem ser denunciados por meio do Canal de Denúncias. Dentro da violência no trabalho se incluem o abuso, o assédio e os maus tratos.

7. Assédio

Não toleramos práticas de assédio moral, sexual ou qualquer outro comportamento que possa ser considerado ofensivo, humilhante, desrespeitoso ou que constitua ameaça à vida ou à integridade física e moral.

Numa relação de subordinação organizacional, o assédio moral é o exercício do poder por meio de condutas verbais e/ou físicas que atentam contra a dignidade ou integridade da pessoa afetada. Já o assédio sexual ocorre quando o agressor se utiliza de palavras, gestos ou contato físico impróprio com conotação sexual com relação à pessoa afetada.

O assédio moral ou sexual pode ser psicológico e ocorrer ou não no âmbito de trabalho e se agrava por meio da discriminação, ou seja, quando estes comportamentos dificultam, restringem, impedem, prejudicam ou anulam as oportunidades de contratação, promoção e/ou permanência da pessoa afetada, ou ainda, é gerado um ambiente de trabalho hostil na área ou local de trabalho.

O assédio moral e/ou sexual é reprovado pela Vigor e deve ser denunciado. A denúncia será tratada com absoluta confidencialidade e de acordo com os nossos mecanismos de atendimento.

Aqueles que gerenciam pessoas têm a responsabilidade de apoiá-las e comprometer-se com seu desenvolvimento no marco dos objetivos da empresa.

8. Abuso

O abuso é uma forma de violência na qual, existindo ou não uma subordinação organizacional, há um exercício abusivo e intimatório que gera um estado de desamparo e risco para a pessoa afetada, independentemente de que se realize em um ou vários eventos.

O assédio pode ser psicológico, ocupacional ou sexual e se manifesta em comportamentos ou ações de intimidação sistemática e persistente que criam um ambiente de trabalho hostil, de marginalização ou humilhação para a pessoa que é objeto desta prática.

Temos o compromisso de dar e receber tratamento respeitoso entre colegas e proibimos condutas de abuso na Companhia. O abuso é reprovado pela Vigor e deve ser denunciado, seja por Colaboradores ou Terceiros.

O abuso/assédio sexual implica em uma conduta não desejada de natureza sexual e inclui, entre outros, os seguintes exemplos:

- Enviar, receber ou exibir imagens ou outros materiais indecentes, obscenos e/ou sexualmente sugestivos
- Comentários sexualmente sugestivos, obscenos ou indecentes (dirigidos a uma pessoa em particular ou de forma mais geral)
- Solicitações indesejadas repetidas para se reunir socialmente.
- Demonstrações de afeto não desejadas
- Atenção indesejada repetida, como ligações, texto ou mensagens para uma pessoa sem um motivo profissional para o contato.
- Contato físico indesejado de natureza sexual
- Quando uma pessoa, em posição de poder, faz insinuações sexuais indesejadas ou dá a entender que as decisões de emprego podem ser afetadas pela aceitação ou rejeição de tais avanços sexuais

O que esperamos de você: esperamos que todas as nossas pessoas, independentemente de sua função ou categoria profissional, tratem uns aos outros e às pessoas com quem interagem em situações relacionadas ao trabalho (seja pessoalmente ou remotamente) com respeito e cortesia profissional. Isto inclui o pessoal da nossa clientela, Terceiros, assessorias, consultorias e o pessoal de hotéis, restaurantes e companhias aéreas.

9. Conflito de interesses

Sempre atuamos nos melhores interesses da Vigor.

Evite situações de conflito de interesses que possam influenciar em seu desempenho profissional e afetar os interesses da Vigor.

Existe um conflito de interesses quando uma situação pessoal, familiar, amizade, ou qualquer outro tipo de circunstância externa ou interna possa afetar sua objetividade profissional e sua atuação no melhor interesse da Companhia.

Exemplos de situações de conflito de interesse podem ocorrer ao realizar consultorias, negociações externas ou executar funções de trabalho independentes com clientes, Terceiros ou concorrentes.

Nunca devemos estar em uma situação na qual podemos contratar, supervisionar ou requerer algum serviço ou fornecimento por parte de um familiar próximo ou de empresas que se tenha participação societária. Também é proibido manter relações amorosas que impliquem um conflito de interesse no ambiente de trabalho.

Para evitar que se apresente conflito de interesses, a Vigor não nos permite trabalhar com familiares diretos interagindo em algum processo de vínculo estratégico ou funcional que coloque em risco os interesses da empresa. Para evitar que se apresente um conflito de interesses na contratação de Colaboradores, favor consultar a Política de Conflito de Interesses.

Devem ser reportadas as situações em que recebamos pressões de terceiros com maior posição, autoridade ou influência na Companhia.

Todos os Administradores e Colaboradores devem preencher Formulário de Conflito de Interesses, cuja divulgação e análise das informações são realizadas pela Gerência de Compliance.

Nosso negócio cresce a partir de relações baseadas na confiança. Os conflitos de interesse criam um risco e fazem com que a confiança possa desaparecer, portanto, não evitar ou informar adequadamente com um conflito pessoal pode ter consequências sérias para os Colaboradores e para a Vigor.

Comunique conflitos de interesses pessoais, obtenha as autorizações necessárias e cumpra as restrições

Entendemos que às vezes esse tipo de conflito surge durante o curso normal das atividades. Quando houver conflito de interesses, o mais importante é que você comunique o mais rápido possível, que obtenha as autorizações necessárias e cumpra com as restrições. Em geral, esses conflitos são fáceis de resolver se comunicados com a antecedência adequada.

10. Promoção de um Ambiente organizacional favorável e prevenção de riscos psicossociais

Por meio do nosso Código, políticas e procedimentos, realizamos ações voltadas à prevenção dos riscos psicossociais e da violência no trabalho. Para tanto, estabelecemos mecanismos para a promoção de um ambiente saudável em todos os centros de trabalho, observando e cuidando dos fatores que podem causar transtornos de ansiedade, ciclos sono-vigília, estresse severo e outros derivados da natureza das funções de trabalho.

Buscamos harmonia entre a vida pessoal, familiar e de trabalho.

11. Saúde e segurança ocupacional

Temos o compromisso de contribuir com a saúde e a segurança dos nossos Colaboradores por ser base de seu bem-estar.

Garantimos que os seguintes objetivos sejam cumpridos:

- Proporcionar e manter os lugares de trabalho seguros e saudáveis.
- Desenvolver a conscientização de segurança entre os Colaboradores.
- Promover um estilo de vida saudável para todas as pessoas que fazem parte da Companhia.
- Garantir um entorno organizacional favorável, cuidando dos possíveis fatores de risco psicossocial que surgem das nossas operações.

Temos como prioridade o bem-estar dos nossos Colaboradores. Portanto, devemos cumprir com as normas internas de saúde e segurança que estabelecemos nos locais e áreas de trabalho. É de responsabilidade de cada pessoa cumprir rigorosamente com os procedimentos internos que nos foram designados no desempenho de nossas atividades.

Seu bem-estar dentro da Vigor é uma corresponsabilidade.

Na Vigor a nossa prioridade é você. Portanto, além de cumprir os requisitos das leis e regulamentos aplicáveis ao bem-estar dos nossos Colaboradores, temos o compromisso de desenvolver, promover e fornecer ferramentas, meios e soluções que promovam um estilo de vida saudável. Contamos com políticas, estratégias, projetos, normas, iniciativas e benefícios para isso, porém, é responsabilidade de cada um fazer uso desses espaços e meios para melhorar as condições de vida e saúde.

É seu dever e compromisso encontrar o estilo de vida que lhe permita conciliar trabalho, vida pessoal e familiar.

12. Consumo de álcool e substâncias proibidas

Buscamos serenidade e um bom comportamento no espaço e ambiente de trabalho, por isso não toleramos nenhum indício de embriaguez e/ou trabalho sob efeito de drogas ou substâncias proibidas por qualquer membro de nossa Companhia. Notificaremos as situações nas quais sejamos conscientes que exista consumo, venda, distribuição ou posse de álcool e/ou substâncias proibidas por parte de Colaboradores e pessoas que colaboram dentro do nosso lugar de trabalho.

O que esperamos de você como líder? Os que lideram desempenham uma função importante, pois estabelecem as diretrizes desde o topo da hierarquia organizacional e garantem a manutenção de um ambiente de trabalho de respeito, ética e igualdade. Assegurando o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. Eles também têm a responsabilidade de agir quando observarem ou tomarem conhecimento de uma conduta inapropriada, desrespeitosa ou retaliatória, e de incentivar suas equipes a fazer o mesmo.

13. Meio ambiente

Fomentamos o respeito ao meio ambiente e buscamos incorporar práticas ambientais em nossa estratégia de negócios e operações.

Somos eficientes com os recursos hídricos e energéticos, reduzimos nossas emissões de carbono e nos esforçamos para minimizar os impactos ambientais negativos.

Demonstramos nosso compromisso com o meio ambiente por meio de avaliações e certificações em questões ambientais, ao mesmo tempo em que cumprimos todas as leis e regulamentações ambientais correspondentes.

14. Comunidade

Por meio de nossas iniciativas sociais diversificadas apoiamos Colaboradores que optam por oferecer seu tempo e habilidades de maneira voluntária para agir em benefício de outras pessoas, comunidades e da sociedade em geral.

Ajudamos nosso pessoal a maximizar o impacto de suas contribuições pessoais, proporcionando-lhes canais convenientes para oferecer seu tempo e serviços.

Abordamos diretamente a escassez de recursos com especial destaque para as crianças, doando produtos lácteos que permitem alimentar crianças em situação de vulnerabilidade.

III. NOSSOS RELACIONAMENTOS



Realizamos ações concretas de forma ágil e adaptável. Trabalhamos com nossos clientes, Terceiros, concorrentes, autoridades públicas e comércio exterior, desenvolvendo e mantendo relações duradouras, com base em princípios de integridade, independência, transparência e confiança, estabelecendo objetivos claros e planos efetivos.

1. Relações com clientes

Ao interagir direta ou indiretamente com clientes devemos oferecer um tratamento digno, cordial, equitativo e honesto, proporcionando os produtos e serviços que lhes competem, com a mais alta qualidade e oportunidade à sua disposição, aderindo em todos os momentos às políticas e procedimentos internos da Vigor.

Qualquer ato desonesto ou fraudulento contra nós e nossos clientes será motivo de sanções de acordo com este Código e demais políticas e procedimentos da Vigor.

Esteja ciente dos potenciais limites ao alcance de nosso negócio. Busque as informações e autorizações adequadas antes de se comprometer com qualquer responsabilidade, pois só podemos assumir compromissos que podemos cumprir contratualmente.

Identifique possíveis conflitos de interesse com clientes e resolva-os ou gerencie-os (consultando suas dúvidas com a Gerência de Integridade) antes de assumir compromissos.

2. Com Terceiros

Todos os responsáveis pela negociação de aquisição de bens e serviços requeridos pela Vigor devem oferecer e exigir dos Terceiros um tratamento equitativo e honesto em cada transação, sempre buscando as melhores opções.

Devemos proporcionar um tratamento justo aos Terceiros, gerando oportunidades entre eles, a fim de incentivar a concorrência honesta.

Devemos nos abster de comentar com pessoas alheias à Vigor, incluindo outros Terceiros, as vantagens competitivas, problemas ou fraquezas observadas em qualquer um dos nossos Terceiros.

Quem já contratou ou trabalhou na Vigor, deve divulgar este relacionamento na carta de divulgação deste Código. O mesmo deve ser feito pelos Terceiros que mantenham relação de parentesco direto ou conflito de interesses com pessoal da área de compras da empresa.

A contratação de Terceiros deve obedecer ao disposto na “Política de Contratação e Monitoramento de Terceiros” da Vigor.

Devemos garantir que se proporcione aos Terceiros uma cópia deste Código para que tenham conhecimento pleno da obrigação de cumpri-lo na execução de qualquer trabalho em nosso nome.

3. Com a concorrência

Na Vigor competimos justa e honestamente, usando os meios adequados para melhorar nossa posição competitiva cumprindo com todas as leis e regulamentos existentes nos mercados nos quais participamos.

Seguindo os princípios de livre mercado, não acordamos com nenhuma empresa do setor a alocação de preços, quotas de mercados ou alguma outra atividade similar que possa alterar, artificialmente, qualquer condição concorrencial atual ou futura.

Sempre respeitamos as empresas concorrentes, de modo que não fazemos comparações falsas ou enganosas relacionadas a produtos ou serviços equivalentes que são oferecidos por eles.

Temos o compromisso de ser pessoas respeitadas, não desvalorizar, nem usar termos depreciativos ao fazermos referência à concorrência.

Sempre que seja necessário, os comentários serão feitos a partir da objetividade e justiça que nos caracteriza. Aqueles de nós que tenham contato com a concorrência não podem divulgar temas confidenciais e devem cuidar para que as informações trocadas estejam dentro dos limites estabelecidos pelas legislações locais de defesa da concorrência.

A Vigor atua no mercado por seus próprios méritos.

Não participe de condutas que possam dar a impressão de concorrência desleal. Não estabeleça alianças com concorrentes para aumentos de preços ou combinações relacionadas a margens de lucro. Essas práticas são conhecidas como condutas anticoncorrenciais, ou conluíus, e violam as leis de defesa da concorrência.

Não combine com concorrentes a divisão de mercados / regiões geográficas ou estratégias de preços. Essas práticas são conhecidas como acordos de alocação de mercado e também violam as leis de defesa da concorrência.

Se um concorrente se aproximar de você para propor qualquer coisa que seja ilegal, deixe claro que não aceitaremos nada e não temos interesse em conhecer suas informações confidenciais. Encerre o contato com essa pessoa imediatamente e entre em contato com a Gerência de Integridade o mais rápido possível.

Não utilizamos indevidamente as informações confidenciais de nossos concorrentes, parceiros de negócios, clientes, Terceiros ou empregadores anteriores.

Não compartilhe informações confidenciais da Vigor com concorrentes e vice versa. Embora a Vigor promova a colaboração, devemos exercê-la dentro dos limites legais estabelecidos. Ao ingressar na Vigor, não traga com você documentos de empregadores anteriores, nem compartilhe informações confidenciais dessas empresas. Não peça aos funcionários que compartilhem informações confidenciais de suas empresas anteriores.

DEFINIÇÃO - INFORMAÇÃO CONFIDENCIAL

É qualquer informação ou material que normalmente não está disponível ao público e que está relacionado aos negócios da empresa, atividades de pesquisa e desenvolvimento, investigações, estratégias de mercado, clientes, parceiros de negócios ou informações pessoais de colaboradores, e pode incluir:

- Alocação de preços ou margens-alvo
- Custo de entrega, de produção ou outros custos
- Planos estratégicos e novos projetos
- Termos e condições dos contratos
- Programas de pesquisa e desenvolvimento
- Salários e benefícios
- Informações financeiras, contábeis e jurídicas
- Segredos comerciais e industriais
- Informações de parceiros e associados
- Informações sobre o produto e processos, incluindo conceitos, desenhos, ingredientes, técnicas analíticas, equipes, equipamentos, entre outros
- Planos de negócios, de mercado e de comercialização de produtos
- Lista de clientes e Terceiros
- Listas e dados da equipe
- Projeções
- Estratégias sindicais

4. Com autoridades públicas

Devemos cumprir nossas obrigações para com as autoridades competentes, obedecendo o pleno exercício dos seus poderes, em defesa dos interesses legítimos da nossa empresa, aderindo estritamente às leis, normas e regulamentos aplicáveis e vigentes em cada país.

Aqueles de nós que interagem com as autoridades públicas devem oferecer um tratamento gentil e respeitoso, sempre buscando a transparência e honestidade.

Todas as transações, trâmites e relacionamentos que são realizados em nome da Vigor, com escritórios, membros do governo ou funcionários públicos, serão levados realizados em concordância com a legislação aplicável e com as melhores práticas de negócios, sempre com envolvimento da área de Relações Institucionais e da Gerência de Integridade.

Nunca devemos oferecer ou aceitar dinheiro, nem qualquer outro artigo de valor para induzir ou recompensar um tratamento favorável para a Vigor ou para nossa pessoa.

É terminantemente proibido qualquer tipo de oferta, entrega, promessa ou autorização de pagamento, vantagem indevida (em dinheiro ou qualquer coisa de valor) ou doação de qualquer forma a agentes públicos ou representantes de instituições, órgãos, associações e fundações, com o objetivo de induzir o beneficiário a realizar ou deixar de realizar qualquer ação em violação à sua obrigação legal.

As interações com agentes públicos e autoridades governamentais devem observar as regras previstas na Política de Interações com Agentes Públicos da Vigor.

5. Comércio exterior

Cumprimos todas as normas de comércio internacional aplicáveis. Aproveitamos todas as oportunidades de negócios e facilidades das diferentes entidades internacionais para garantir o cumprimento das normas de comércio exterior.

Os controles de comércio internacional são leis que regem a transferência transnacional de produtos, tecnologia e serviços. Essas leis incluem medidas legais que restringem onde e com quem podemos fazer negócios, além de estabelecer controles de exportação e importação. São leis que impõem requisitos legais especiais, como licenças governamentais para transferências internacionais.

Devemos aderir ao estrito cumprimento de todas as leis, normas e regulamentos que regem nossas operações no exterior. Como os controles de comércio internacional podem mudar ao longo do tempo, somos responsáveis por entender as políticas aplicáveis e trabalhar com as áreas jurídica e de comércio exterior para garantir que sejam respeitadas.

Tanto a equipe de gestão quanto os Colaboradores em geral, devem aderir aos processos, procedimentos e controles implementados pela Vigor para a exportação dos nossos produtos, a fim de realizar todas as nossas transações de forma legítima, transparente e em conformidade com as leis nacionais e estrangeiras.

IV. NOSSOS RECURSOS



1. Gestão da informação

Todas as informações que geramos e desenvolvemos como resultado das nossas atividades são propriedade da Vigor, sendo, portanto, privadas e confidenciais. Toda informação deve ser utilizada unicamente para fins internos e em conformidade com as políticas e procedimentos estabelecidos.

Está proibido distorcer os registros e/ou informações contábeis e/ou falsificar operações, seja para simular o cumprimento de metas, objetivos, ou para obter algum benefício pessoal. As informações e os registros serão apresentados sempre de maneira exata, oportuna, confiável, sempre de acordo com os procedimentos estabelecidos e as exigências legais e/ou fiscais.

Quem tiver acesso a informações confidenciais, deve cumprir com os requisitos e obrigações descritos na Política de Segurança da Informação.

Não devemos divulgar informações confidenciais a pessoas externas à nossa Companhia, incluindo clientes, Terceiros, concorrentes, representantes da imprensa, nem a outras pessoas da empresa cujas responsabilidades não requerem estas informações.

Da mesma forma, devemos gerenciar a informação da nossa clientela de forma transparente e reservada, seguindo com nossas políticas de confidencialidade e informações pessoais.

Apenas a porta-voz oficial, aqueles designados pela Direção Geral ou pela Presidência, têm autorização para dar declarações ou realizar entrevistas com os meios de comunicação em massa.

Não devemos discutir informações confidenciais da Vigor em lugares públicos, eventos pessoais ou outros lugares onde essa confidencialidade pode estar em risco.

2. Redes sociais

O diálogo online nos ajuda a promover nossas capacidades, formar relacionamentos mais fortes e melhorar nossa reputação.

O uso das redes sociais institucionais deve ser feito conforme os critérios estabelecidos neste Código, pois elas são uma ferramenta de comunicação com os nossos grupos de interesse. Portanto, seu uso deve proteger e fomentar a nossa boa reputação, de nossas marcas e do pessoal que colabora conosco.

É proibido compartilhar informação confidencial ou sensível da Vigor, de seus trabalhadores ou de partes relacionadas, que estejam em poder da empresa.

Toda informação publicada, ainda que em uma conta de redes sociais pessoal, que faça acusações difamatórias, divulgue informação falsa, injúrias, ameaças ou insultos à Vigor, seus Colaboradores e marcas, poderá ensejar sanções ao seu titular.

Todas as pessoas que fazem parte da Vigor a representam, por isso devemos seguir os princípios éticos e valores estabelecidos neste Código.

É proibido usar a imagem institucional da Vigor para fins políticos ou para obter lucro e ganho pessoal, seja diretamente ou por meio de outras pessoas. Portanto, devemos fazer uso correto da imagem institucional e não devemos publicar nenhum tipo de informação comercial, confidencial ou toda aquela que possa causar danos a reputação da Vigor, suas marcas e Colaboradores, ou que represente conflito de interesses para a Vigor.

Utilizamos nosso melhor juízo publicando de forma construtiva em mídias sociais internas ou externas, contribuindo para comunidades online (incluindo mídia social, blogs, podcasts e mundos virtuais), o que nos permite demonstrar a natureza inovadora e colaborativa da Vigor.

3. Nossos bens

É proibido usar o nome, logo e demais propriedades de marca pertencentes a Vigor, para atividades de benefício pessoal.

Os nossos ativos, como móveis, imóveis, equipamentos, ferramentas e veículos, entre outros, devem ser utilizados de forma responsável e de acordo com as políticas estabelecidas, e não para benefício pessoal. A venda, aluguel ou doação dos nossos ativos só pode ser realizada por pessoal autorizado.

Caso testemunhe alguma situação na qual os bens e/ou ativos da empresa tenham sido subtraídos, destruídos ou objeto de uso indevido, sem as autorizações necessárias, comunique usando os Canais de Denúncias disponíveis.

4. Sistemas de computação

É indispensável que o hardware, software, assim como o acesso, processamento e armazenamento dos dados sejam adequadamente guardados e utilizados exclusivamente para os objetivos da Vigor.

Os recursos controlados mediante chave e senha são de uso pessoal e intransferível, pelo que é expressamente proibido emprestar ou transferir qualquer chave ou senha de acesso aos sistemas utilizados pela Vigor.

O desenvolvimento interno de sistemas e programas de computação por parte dos Colaboradores, seja para a implementação ou a execução das atividades da empresa, são propriedade da Vigor.

Somos contra o uso malicioso de informação, assim como da pirataria. Portanto, casos de furto de informação digital, cópia ilegal de software ou uso de licenças de propriedade da Vigor serão encaminhados para as autoridades competentes.

Protegemos de maneira vigorosa nossos bens, tangíveis e intangíveis. Os bens intangíveis (nossa marca, reputação, propriedade intelectual e informações confidenciais) merecem ser protegidos com o mesmo cuidado que nossos equipamentos e computadores.

5. Ferramentas de trabalho

É preciso evitar o uso de bens da Vigor, tais como equipamentos de informática, programas, ferramentas de trabalho, materiais e instalações de escritório, para outras atividades que não tenham relação com nossas funções. É nossa obrigação cuidar, evitar o maltrato e desperdício de tais bens.

Da mesma forma, devemos relatar usos inapropriados das ferramentas de trabalho ou o seu desgaste, para o pessoal responsável.

6. Viagens

Esperamos que nossos Colaboradores tratem os nossos recursos com zelo e responsabilidade, portanto, que administrem os gastos de viagem de maneira consciente e eficiente, sempre em conformidade com as políticas em Vigor.

Antes de tomar a decisão de viajar, é recomendável identificar o valor que será gasto com a possível viagem, visando avaliar se é necessário realizar tal gasto e qual será o benefício quantitativo e qualitativo que receberemos em retorno.

7. Propriedade intelectual

Protegemos a propriedade intelectual da Vigor, incluindo seus recursos, produtos e conhecimento.

A propriedade intelectual da Vigor representa uma vantagem competitiva nos mercados onde a Companhia atua. Nossa propriedade intelectual permite que nossos clientes, Terceiros, Colaboradores e consumidores vejam o investimento significativo que fazemos para criar o valor único que oferecemos. Você deve proteger, reter e fazer uso dos direitos de propriedade intelectual da Vigor durante qualquer negociação e/ou compromisso.

Alinhe todas as propostas, documentos e outros materiais confidenciais da Vigor de acordo com nossos critérios. Compartilhe essas informações apenas com as pessoas que necessitam conhecê-las e, se for o caso, somente após a confirmação da existência de um contrato de confidencialidade ou meio que garanta sua proteção.

8. Contratos

Na contratação de bens ou serviços, você deve seguir o que dispõe a Política de Compras, a Política de Contratação e Monitoramento de Terceiros e demais políticas aplicáveis, desde a avaliação dos Terceiros até a formalização em contrato. Em nenhuma hipótese você deve negociar e assinar qualquer documento em nome da Vigor, se o documento em questão não foi revisado pelo Departamento Jurídico e/ou pela Gerência de Integridade, quando aplicável.

V. COMUNICAÇÃO E MARKETING



Vivemos com naturalidade e nos expressamos com transparência e honestidade. Somos apaixonados pelo que fazemos, expressamos livremente o que somos atuando com respeito e transparência, fomentando uma comunicação clara e direta para atingir nossos objetivos.

1. Critérios de comunicação, publicidade e marketing

A comunicação institucional, publicitária e de marketing da Vigor deve ser:

- Legal, honesta e verdadeira conforme os princípios de concorrência justa e das boas práticas de negócios. Preparada com o devido sentido de responsabilidade social e baseada em princípios de honestidade e transparência. Comprovável e livre de elementos que possam induzir a uma interpretação errônea das características de nossos produtos, serviços e desempenho em geral.
- Baseada em valores morais, evitando aspectos antiéticos que violem a integridade e dignidade humana, ou que faça uso de símbolos culturalmente ofensivos que possam ocasionar desconforto às pessoas de acordo com nossos valores e nossa conduta descritos neste Código.

2. Nossas Marcas

Administramos todas as relações com a mídia, eventos e atividades dos analistas da indústria de maneira centralizada e não por meio de iniciativas individuais de pessoas ou equipes de trabalho.

Asseguramos o poder de nossa marca e coordenamos as comunicações corporativas de maneira apropriada. Nossa conduta individual e nossas decisões comerciais promovem nossa marca, como recursos valiosos que nos diferenciam da concorrência. Nesse sentido, temos o privilégio e a responsabilidade de contribuir e promover o bom uso da nossa marca.

Todas as atividades de relações com analistas da indústria e meios de comunicação devem ser coordenadas por meio das áreas de Comunicação e Marketing para garantir que as comunicações da Vigor sejam consistentes, reflitam a postura corporativa e estejam alinhadas com as leis aplicáveis.

VI. ANTICORRUPÇÃO E PRIVACIDADE DE DADOS



Na Vigor escolhemos o caminho correto, não o mais fácil. Trabalhamos com disciplina e agimos com ética para alcançar nossas metas. Tomamos as decisões corretas de acordo com nossos valores, políticas, procedimentos, Código e leis, construindo um ambiente de respeito e ético.

1. Boas decisões

Nem todos os problemas que surgem possuem uma maneira simples de solução. Em situações difíceis, use o bom senso e envolva outras pessoas para tomarem juntos uma decisão melhor

- Você não tem certeza sobre uma conduta ou decisão? Pergunte a si mesmo as seguintes questões:
- Obrigações segundo a lei: É possível que a conduta ou decisão vá contra as disposições da lei?
- Obrigações para Vigor: A conduta ou decisão pode violar nossa missão, visão, valores, Código de Ética ou qualquer uma de nossas políticas?
- Obrigações frente as pessoas: A conduta ou decisão poderia violar uma obrigação comercial (por exemplo: contratos, políticas ou códigos nossos e de nossos clientes)?
- Causar dano: A conduta ou decisão poderia afetar alguém, nossa reputação individual, a marca, o desempenho financeiro ou as relações comerciais da empresa?

Se a resposta for “sim” a alguma dessas perguntas, não faça. Se não tiver certeza, pergunte se teria orgulho da decisão que tomará e converse com seu líder, Recursos Humanos ou com a Gerência de Integridade.

2. Corrupção

Na Vigor, aderimos às leis anticorrupção vigentes nos territórios onde operamos. A corrupção é toda ação ou ato de omissão que tem por finalidade obter benefícios pessoais ou para uma terceira pessoa. Consideramos como corrupção todo tipo de oferecimento ou recebimento de favores especiais, dinheiro, bônus ou outro tipo de objetos de valor com o fim de obter algum benefício.

Na Vigor nos comprometemos a não atuar e nem ser parte de atos de corrupção. Por esse motivo, são vedadas as seguintes práticas, seja por parte de nossos Administradores, Colaboradores ou Terceiros :

- I.** Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a Agente Público, ou a terceira pessoa a ele relacionada;
- II.** Financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo conceder ajuda financeira a prática dos atos ilícitos previstos na Lei Anticorrupção ou Lei de Improbidade;
- III.** Utilizar-se de pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados;
- IV.** Frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de procedimento licitatório público ou privado, ou qualquer contrato dela decorrente;
- V.** Afastar ou procurar afastar licitante em qualquer tipo de processo concorrencial, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;
- VI.** Criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou privada ou celebrar contrato administrativo; e
- VII.** Dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito de agências reguladoras e órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional.

Devemos manter todas as atividades e transações financeiras devidamente documentadas, cumprir a política de presentes da Companhia e denunciar toda ação de suborno e corrupção que detectamos em nossas áreas de trabalho.

3. Lavagem de dinheiro

A Vigor está comprometida com a legislação aplicável em matéria de lavagem de dinheiro. Devemos estar vigilantes às circunstâncias que possam indicar uma transação indevida, e reportar essas situações.

Não nos envolvemos em nenhuma atividade de lavagem de dinheiro, nem ajudamos terceiros a fazê-lo. Relatamos quaisquer sinais de alerta que identificamos, para investigação posterior, e relatamos atividades suspeitas à autoridade apropriada quando necessário.

A forma mais eficaz da Vigor detectar alertas é através de você.

Você sabe o que significa lavagem de dinheiro?

- É converter dinheiro ou bens obtidos por meio de atividades criminosas em propriedade que parece ser legítima.

4. Fraude

Temos o compromisso de não infringir em nenhuma ação que possa constituir algum tipo de fraude. Devemos atuar com honestidade e integridade e com a coragem de reportar qualquer fato que pudesse ser indício de fraude, seja por ato pessoal ou de uma terceira pessoa, realizado intencionalmente ou por negligência.

Você sabe o que é uma Fraude?

- São ações contrárias à verdade, à retidão e à lei, prejudicando outras pessoas e instituições

5. Presentes

É proibido conceder e aceitar presentes, gratificações, ou benefícios que estejam condicionados ou tenham como intenção influenciar nossas decisões de negócios, ou possam ser percebidos como um ato de corrupção.

Como estabelece esse Código, buscamos relações comerciais justas e transparentes, por isso, devem ser rejeitados presentes, viagens, almoços, descontos ou atenções especiais que vão contra este princípio. Para este tema favor consultar a Política de Brindes, Presentes, Viagens, Entretenimento e Hospitalidades da Vigor.

6. Doações Políticas

É proibido realizar, em nome ou com recursos ou bens da Vigor, quaisquer contribuições monetárias ou de qualquer outra forma a partidos políticos ou candidatos concorrendo a cargos públicos.

7. Doações Beneficentes

As solicitações de doações de caráter beneficente deverão ser avaliadas pela Gerência de Integridade e podem ser realizadas desde que estejam em conformidade com a Política de Doações e Patrocínios.

8. Patrocínios

Realizamos patrocínios para disseminar o reconhecimento de nossas marcas e/ou reforçar e transmitir nossos princípios de responsabilidade social, ambiental e cultural diante de nossa estratégia empresarial.

Os Administradores e Colaboradores responsáveis por contribuições que sejam de natureza de patrocínio devem assegurar um processo transparente, preferencialmente por meio de seleção pública de projetos sociais, ambientais e culturais vinculados à estratégia empresarial da empresa.

9. Registros Contábeis

A Vigor mantém sistemas contábeis e controles internos adequados para garantir a veracidade da respectiva situação patrimonial e financeira.

Todos os registros contábeis devem ser suportados pela respectiva documentação e ser objeto de imediato lançamento nos livros e registros oficiais da Vigor, em observância à lei e princípios contábeis geralmente aceitos.

10. Fusões e Aquisições

A condução de operações societárias, como processos de fusões, aquisições ou reestruturações societárias pela Vigor, deve ser precedida de medidas de auditoria anticorrupção, de lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo na empresa-alvo, coordenadas pelo Departamento Jurídico da Vigor, em conjunto com a Gerência de Integridade, a fim de identificar se a empresa-alvo e seus sócios estiveram ou estão envolvidos em alegações ou investigações de corrupção ou outras condutas criminosas ou antiéticas, bem como se possuem programas de integridade para a prevenção, detecção e remediação de riscos.

11. Privacidade de dados

Dentro das políticas e procedimentos internos da Vigor, são contemplados mecanismos para processar e proteger o tratamento de Dados Pessoais de seus acionistas, Colaboradores, clientes, Terceiros, investidores e qualquer terceiro que interaja comercialmente, de acordo com as leis aplicáveis nesse assunto.

Em cumprimento à Lei Geral de Proteção de Dados, a Vigor, por meio de suas políticas internas, se faz responsável desde o momento do recolhimento, informando o usuário sobre a finalidade da utilização das suas informações, garantindo através dos seus sistemas, a confidencialidade necessária, com ferramentas para o controle e administração de Dados Pessoais em caso de compartilhamento, bem como o mecanismo para apagá-los.

O que é um dado pessoal? Um dado pessoal é a informação que pode ser relacionada a uma pessoa identificável. Exemplos incluem:

- Pessoal: Estado civil
- Identidade: CPF e RG
- Financeira: Extratos de conta ou da Receita Federal
- Trabalho: Condições da contratação
- Estado de saúde: Doenças prévias
- Características físicas: Fisionomia, DNA, impressão digital

VII. GESTÃO E VIOLAÇÕES AO CÓDIGO



Nós influenciamos positivamente as pessoas sendo líderes que inspiram a fazer a coisa certa, incentivando as pessoas a serem melhores e sendo consistentes entre o que pensamos, dizemos e fazemos.

1. Treinamentos

Promovemos treinamentos para todos os nossos Administradores, Colaboradores e Terceiros de maior risco, sobre as disposições deste Código e, quando necessário, das demais políticas que integram o nosso programa de integridade.

2. Canal de Denúncia

Em situações onde se descumpra o Código, devemos realizar o reporte para evitar que existam danos para nossa pessoa e para a Companhia, da mesma forma, se tomarmos conhecimento de um fato por meio de terceira pessoa, será nossa responsabilidade denunciá-lo ainda e quando a pessoa que nos informou não o fez.

Contamos com três meios de comunicação de denúncias, acessíveis a todos os nossos Colaboradores, Administradores, Terceiros, público no geral:

Website: www.vigoralimentos.com.br/codigo-de-etica

Telefone: 0800 900 0510

E-mail: reporte@lalateescucha.com

Os meios de comunicação acima são sigilosos e operados por empresa independente, assegurando a confidencialidade das informações recebidas e possibilitando o anonimato daqueles que preferam não se identificar.

Para dar andamento adequado à apuração do que foi denunciado, recomendamos que as seguintes informações sejam inseridas:

- O que aconteceu?
- Como aconteceu?
- Quando aconteceu?
- Onde aconteceu?
- Quais são as pessoas envolvidas?

Ressaltamos que não toleraremos nenhum tipo de retaliação contra aqueles que utilizem estes meios para comunicar violações ou potenciais violações de boa-fé. Se existe algum descumprimento do Código, haverá a aplicação das sanções previstas. Assim, convidamos você a fazer uso adequado dos canais disponibilizados.

Todas as comunicações feitas ao Canal de Denúncias serão encaminhadas para tratamento, sendo que o Comitê de Ética da Vigor acompanhará as apurações conduzidas pela Gerência de Integridade.

3. Caixa de Correio

Contamos com um endereço de correio eletrônico para ajudá-lo com dúvidas de qualquer tipo: integridade@vigor.com.br

- Esta caixa de correio serve para pedir orientação a respeito de:
- Possíveis dilemas éticos no trabalho
- Comportamento antes de tomar uma decisão da qual tenha dúvidas
- Interpretação de uma seção do presente Código
- Caso tenha que fazer alguma revelação pessoal

A Gerência de Integridade é responsável por responder suas dúvidas e analisar as informações reportadas à Caixa de Correio, assegurando a confidencialidade das informações e oferecendo um acompanhamento oportuno.

Levante suas preocupações.

Diga o que você pensa. Fale se você experimentar, sofrer ou testemunhar uma conduta desrespeitosa, inadequada, fraudulenta, imoral ou ilegal, incluindo preocupação com possível retaliação.

Coopere com as investigações.

Ao denunciar uma preocupação ética, sua cooperação pode ser necessária para que possamos resolver o assunto de forma adequada. Embora sempre respeitemos o direito de registrar uma denúncia usando o Canal de Denúncia anonimamente, em alguns casos, a Vigor pode precisar ou solicitar mais informações para investigar o assunto de maneira adequada.

Faça suas perguntas.

Se você tiver alguma dúvida sobre suas responsabilidades ou informações contidas no Código de Ética, pergunte ao seu líder, ao Departamento de Recursos Humanos ou à Gerência de Integridade. Você também pode enviar suas perguntas diretamente para a equipe de ética do Grupo Lala em: comite.etica@grupolala.com

4. Comitê de Ética

Contamos com um Comitê de Ética (“Comitê”), órgão sem poderes deliberativos, de assessoramento ao Comitê de Ética da Lala, responsável por orientar e monitorar o cumprimento do nosso programa de integridade.

5. Descumprimento e consequências

Nossos Colaboradores e Administradores estão sujeitos às políticas internas.

Nosso Código é uma ferramenta chave que nos guia para o êxito da missão e visão da Companhia, que promove uma cultura de trabalho baseada nos valores.

Portanto, quando uma pessoa, sem distinguir sua hierarquia ou nível, tiver comportamento contrário ao que está estabelecido no Código, está sujeita às seguintes medidas disciplinares:

- Advertência oral e/ou por escrito;
- Suspensão;
- Rescisão do contrato de trabalho;
- Tomada de medidas legais relacionadas à restituição dos danos; e
- Quando for o caso, comunicação dos fatos às autoridades competentes.

No caso de Terceiros, a depender da violação ou do ato ilegal ou ilícito, poderá ser determinado o encerramento do relacionamento e rescisão contratual e, conforme o caso, a adoção de medidas judiciais contra os envolvidos.

6. Carta de Adesão

Todos os Administradores, Colaboradores e Terceiros devem firmar o termo de compromisso, constante do Anexo I deste Código, no qual declaram que tiveram acesso a uma cópia deste Código e que possuem conhecimento do inteiro teor de suas disposições.

ANEXO I

CARTA DE ADESÃO AO CÓDIGO DE ÉTICA

Eu, _____, confirmo que compreendi e aceito os princípios estabelecidos no Código de Ética da Vigor e me comprometo a observar suas disposições, com o objetivo de preservar a confiança que os Colaboradores, clientes, Terceiros, autoridades, acionistas e a sociedade em geral depositou na Companhia a que pertencço.

Declaro que não violei ou realizei qualquer conduta, direta ou indiretamente, que possa ter violado o Código de Ética. Ratifico que conheço o procedimento para realizar denúncias e no caso de tomar ciência sobre a existência de alguma possível violação ao Código de Ética em meu ambiente de trabalho, comprometo-me a denunciar com honestidade e objetividade, a fim de que as instâncias correspondentes apurem a situação detectada.

Reconheço que, se não cumprir as disposições deste Código de Ética, me sujeito às medidas disciplinares.

Além disso, se tiver alguma dúvida em relação à aplicação das disposições deste guia e/ou necessite divulgar informações pessoais ou de algum incidente ocorrido, solicitarei o apoio da Gerência de Integridade pelos meios indicados neste guia para devido acompanhamento.

Entendo que a assinatura desta carta de compromisso não constitui, nem deve ser interpretada como um contrato de trabalho por tempo definido, nem garante a continuidade da minha relação de trabalho.

Lida esta carta de compromisso e tendo entendido seu conteúdo, eu a assino:

Unidade: _____, no dia ____/____/____.
(dd/mm/aa)

Em conformidade.

Nome completo

Número do crachá

Eu concordo em assinar esta carta com o entendimento de que o adiamento na assinatura não me desobriga do compromisso de agir de acordo com as disposições deste Código de Conduta, nem me isenta das sanções descritas neste documento em caso de descumprimento.



LALA[®] **VIGOR**