

## 1. Objetivo

Este Código de Conduta tem como objetivo estabelecer os **padrões de conduta ética** esperados dos profissionais da VMA em todos os níveis hierárquicos, reforçando o compromisso da empresa com a integridade, transparência e respeito nas relações com seus diversos públicos — internos e externos.

As condutas aqui preestabelecidas devem **orientar o comportamento diário** dos profissionais, refletindo os valores da VMA e evidenciando o compromisso coletivo com a construção de um ambiente corporativo ético, seguro e sustentável.

## 2. Aplicação

Este Código aplica-se a todos os trabalhadores da VMA, independentemente de cargo ou função, e deve ser igualmente seguido por provedores externos, parceiros comerciais e quaisquer pessoas que atuem em nome da empresa.

O comprometimento com as diretrizes aqui descritas é formalizado por meio dos seguintes documentos:

- F3-PG-VMA-RH-01 – Lista de Presença (em treinamentos e integrações);
- F1-PG-VMA-RH-03 – Contrato de Confidencialidade e Imparcialidade;
- Cláusulas contratuais específicas, quando aplicável.

## 3. Documentos Complementares

Não Aplicável

## 4. Introdução

O Código de Conduta da VMA estabelece um padrão de comportamento que deve ser coerente com os princípios morais e éticos da empresa, promovendo:

- Integridade operacional;
- Transparência nas relações;
- Imparcialidade e julgamento responsável;
- Profissionalismo e respeito mútuo;
- Prevenção de conflitos de interesses;
- Conformidade com a legislação vigente;
- Respeito aos direitos humanos;
- Observância às normas internas e externas.

## 5. Princípios Gerais

Para se consolidar como uma empresa ética, sustentável e respeitada, a VMA orienta suas ações por princípios morais compartilhados por todos os profissionais e parceiros.

As condutas devem ser pautadas por:

- **Integridade:** agir com honestidade e transparência em todas as situações;

Elaboração: <b>Kátia Marques</b>	Aprovação: <b>Andréa Dutra</b>	Rev: <b>06</b>	Data revisão: <b>28/04/26</b>	Data inicial: <b>08/01/19</b>	Página: <b>1 de 15</b>
-------------------------------------	-----------------------------------	-------------------	----------------------------------	----------------------------------	---------------------------

- **Confiança:** construir relações baseadas na credibilidade e no respeito mútuo;
- **Lealdade:** zelar pelos interesses da empresa com responsabilidade;
- **Respeito:** valorizar o ser humano em sua individualidade, diversidade e privacidade;
- **Valorização da vida:** promover ambientes seguros, saudáveis e inclusivos.

A diretoria, lideranças e demais profissionais devem atuar com zelo pela imagem da empresa, mantendo postura adequada e ética em todas as interações — com clientes, sócios, fornecedores, comunidade e mercado.

O crescimento sustentável da VMA está fundamentado em ações orientadas pelos mais elevados padrões morais, pelo respeito à legalidade e pelo compromisso com a responsabilidade social e ambiental.

## 6. Postura Pessoal, Respeito Hierárquico e Desenvolvimento Ético

A VMA valoriza um ambiente de trabalho pautado pela ética, respeito mútuo, responsabilidade e profissionalismo. Por isso, não admite que seus profissionais — sejam empregados, representantes ou gestores — utilizem o cargo que ocupam para solicitar favores pessoais ou impor tarefas não relacionadas às atividades profissionais a subordinados ou colegas de trabalho.

A empresa cumpre rigorosamente suas obrigações legais e morais em relação aos profissionais, respeitando sua individualidade, dignidade e direitos. Em contrapartida, espera-se que todos atuem com lealdade, comprometimento e respeito às normas internas, contribuindo para o alcance dos objetivos organizacionais e para o fortalecimento da cultura ética da VMA.

A conduta profissional em estrita conformidade com as diretrizes deste Código e demais políticas internas, aliada a um desempenho técnico e comportamental avaliado objetivamente, será considerada em processos de promoção e na avaliação da permanência no quadro funcional da empresa, sempre em observância aos processos de gestão de desempenho e desenvolvimento de carreira estabelecidos pela VMA.

A VMA valoriza profissionais que:

- Demonstram **responsabilidade e integridade** em suas ações;
- Respeitam a **hierarquia e os processos internos**, sem abusos de autoridade;
- Contribuem para um ambiente de trabalho **colaborativo, seguro e respeitoso**;
- Atuam com **transparência e ética**, mesmo diante de desafios e pressões externas;
- Promovem o **desenvolvimento coletivo**, compartilhando conhecimento e boas práticas.

A liderança tem papel essencial na promoção de condutas éticas e deve atuar como exemplo de comportamento, incentivando o cumprimento das diretrizes do Código de Conduta e garantindo que todos empregados estejam alinhados com os valores da VMA.

A VMA assume o compromisso de coibir proativamente qualquer forma de abuso de autoridade por parte de suas lideranças.

### 6.1 Direitos Humanos, Diversidade e Inclusão

A VMA reafirma seu compromisso com o respeito pleno aos Direitos Humanos, promovendo sua valorização em todas as atividades. Atua com foco na dignidade, saúde, diversidade e cidadania, combatendo qualquer forma de violação. Esse compromisso se estende às relações com empregados

próprios e terceirizados, moradores da comunidade do entorno e demais partes interessadas, sempre pautadas pelo respeito, confiança e profissionalismo, em conformidade com as leis vigentes, estatuto social, políticas, normas e procedimentos da empresa.

A VMA desenvolve e implementa políticas e programas específicos voltados à promoção da diversidade, equidade e inclusão em todas as suas esferas de atuação, visando criar um ambiente onde as diferenças são valorizadas e respeitadas.

A VMA adota medidas e controles para prevenir, mitigar e reparar impactos que possam ser causados por nossas atividades ou para os quais tenhamos contribuído. Incentivamos que empregados, terceiros e comunidades denunciem situações de desrespeito aos direitos humanos por meio do nosso Canal de Ética.

As relações humanas na VMA, internas e interdepartamentais, devem se basear em:

1. Moral e respeito mútuo;
2. Gentileza, cooperação e compartilhamento;
3. Verdade, educação, generosidade e altruísmo;
4. Coleguismo e imparcialidade;
5. Igualdade, respeito às diferenças e bom senso;
6. Valores humanos.

### 6.1.1 Trabalho Infantil e Trabalho Forçado

A VMA cumpre rigorosamente a legislação vigente que proíbe o trabalho de menores de 16 anos, salvo na condição de menor aprendiz, a partir dos 14 anos, conforme previsto na Lei nº 10.097/2000. O trabalho de menores, quando permitido, deve ocorrer em condições que não prejudiquem sua formação, desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, nem interfiram em sua frequência escolar.

A empresa não admite qualquer forma de trabalho infantil em sua cadeia produtiva e se reserva o direito de não contratar serviços ou manter relações comerciais com organizações que adotem essa prática.

A VMA também repudia o trabalho forçado, entendido como aquele realizado sob ameaça, coação física, moral ou psicológica, ou como meio de pagamento de dívidas ou sobrevivência. Essa prática é incompatível com os valores da empresa.

A VMA implementa processos de devida diligência para assegurar que seus parceiros comerciais e fornecedores também se comprometam e cumpram rigorosamente as normativas relativas à proibição de trabalho infantil e forçado, bem como os demais preceitos de Direitos Humanos, reservando-se o direito de rescindir contratos em caso de violação comprovada.

### 6.1.2 Desenvolvimento Humano e Trabalho Decente

Investimos na capacitação profissional como base para o desenvolvimento humano e comunitário. Valorizamos o trabalho decente, íntegro e com propósito, contribuindo para a geração de renda e autonomia das pessoas.

## 6.2 Conflitos de Interesse e Julgamento

Os empregados atuantes na VMA devem avaliar com cautela situações que possam caracterizar conflitos entre seus interesses pessoais e os interesses da empresa. É essencial manter atenção constante a condutas que, sob a perspectiva da moral e da ética, não sejam aceitáveis no ambiente corporativo.

Conflitos de interesses podem surgir quando os interesses pessoais dos empregados conflitam ou têm potencial de conflitar com o desempenho isento de suas atividades, comprometendo a tomada de decisões no melhor interesse da empresa. Também podem ocorrer quando atividades particulares forem incompatíveis com as obrigações e responsabilidades perante a VMA.

No exercício de suas funções, caso sejam chamados a intervir em processos decisórios que envolvam direta ou indiretamente organizações com as quais colaboram ou colaboraram, ou pessoas com as quais mantêm ou mantiveram vínculos de parentesco, afinidade ou relações íntimas, os empregados devem obrigatoriamente comunicar à liderança imediata a existência dessas ligações.

Além disso, espera-se que os empregados sejam leais à VMA, comprometendo-se a defender os interesses da empresa e a não intervir ou influenciar qualquer ação ou decisão que privilegie a si próprios, familiares, acionistas, colaboradores, agentes públicos ou terceiros.

Para garantir a plena dedicação aos interesses da VMA e evitar potenciais conflitos de interesse, os profissionais devem comunicar previamente ao seu superior hierárquico e ao Setor de Pessoal/Recursos Humanos sobre o exercício de quaisquer funções externas remuneradas ou não, especialmente aquelas que se relacionem direta ou indiretamente com o setor de atuação da VMA ou que demandem tempo e esforço significativos, para avaliação e eventual aprovação.

A VMA reserva-se o direito de proibir atividades externas que comprovadamente comprometam o desempenho profissional do empregado ou colidam com os interesses da empresa.

### **6.3 Sigilo, Confidencialidade, Segurança da Informação e Propriedade Intelectual**

Todos os profissionais da VMA têm a obrigação de preservar o sigilo e a confidencialidade das informações às quais tenham acesso em razão de suas atividades. Esse dever abrange dados estratégicos, financeiros, técnicos, comerciais, jurídicos, de clientes, fornecedores, parceiros e de quaisquer outras partes interessadas.

As informações obtidas em função do exercício profissional não devem ser utilizadas em benefício próprio ou de terceiros, devendo ser resguardadas contra divulgação, acesso não autorizado, alteração ou destruição indevida.

O uso de recursos tecnológicos e sistemas de informação da empresa deve observar padrões éticos, legais e seguros. As senhas de acesso são pessoais e intransferíveis, e cada profissional responde pelo uso que delas for feito. É expressamente proibido compartilhar credenciais ou acessar sistemas e informações sem a devida autorização.

#### **Propriedade Intelectual**

A VMA respeita e protege a propriedade intelectual própria e de terceiros. Isso inclui marcas, patentes, direitos autorais, software, metodologias e quaisquer ativos intangíveis.

É proibida a reprodução, uso indevido, cópia não autorizada ou distribuição de materiais protegidos por direitos de propriedade intelectual.

Todo resultado de atividade técnica, pesquisa, inovação ou desenvolvimento realizado pelos empregados, de forma individual ou coletiva, com uso de recursos da empresa, é considerado patrimônio da VMA e de sua exclusiva titularidade.

A titularidade da VMA sobre tais resultados é expressamente ratificada por meio de cláusulas contratuais específicas, em consonância com a legislação aplicável.

## Responsabilidade Ética no Uso das Informações

Os profissionais da VMA devem:

- Manter o sigilo das informações da empresa, mesmo após o encerramento do vínculo profissional;
- Proteger dados pessoais e corporativos contra vazamentos ou usos indevidos;
- Utilizar exclusivamente para fins profissionais os recursos de tecnologia disponibilizados pela empresa;
- Evitar a divulgação de informações em ambientes públicos ou virtuais sem a devida autorização;
- Comunicar imediatamente qualquer incidente de segurança da informação ou violação de dados, utilizando os canais oficiais da empresa.

A violação das diretrizes acima pode sujeitar o infrator a medidas disciplinares internas, bem como a responsabilidades civis e criminais, conforme a gravidade da conduta.

## 6.4 Assédio e Respeito nas Relações de Trabalho

A VMA repudia qualquer forma de assédio — seja moral, sexual ou de qualquer outra natureza — bem como qualquer comportamento que configure desrespeito, intimidação ou ameaça nas relações profissionais, independentemente do nível hierárquico envolvido. A tolerância é zero.

Assédio refere-se a condutas verbais ou físicas que humilham, constrangem, ameaçam ou criam um ambiente de trabalho hostil, interferindo no desempenho individual ou afetando negativamente as condições de trabalho dos demais envolvidos.

### 1. Assédio Moral

É caracterizado por uma sequência de condutas abusivas, manifestadas por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que expõem a pessoa — individualmente ou em grupo — a situações recorrentes de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade ou menosprezo. Essas ações degradam o clima organizacional e podem impactar gravemente a estabilidade emocional e física da vítima, levando inclusive ao seu afastamento das atividades profissionais.

### 2. Assédio Sexual

É crime previsto no Código Penal (art. 216-A) e não deve ser tolerado sob nenhuma circunstância. Trata-se de qualquer comportamento ou atitude de teor íntimo e sexual, sem o consentimento da vítima, considerado ofensivo e praticado por pessoa em posição hierárquica superior ou com autoridade. Exemplos incluem insinuações ou propostas sexuais, frases de cunho ofensivo, contato físico não desejado, exibição de material pornográfico e convites impertinentes.

### 3. Importunação Sexual

Também prevista em lei (Código Penal, art. 215-A), consiste em qualquer prática de cunho sexual realizada sem o consentimento da vítima, com o objetivo de satisfazer o desejo do importunador. Pode ocorrer mesmo sem vínculo hierárquico direto e é igualmente condenável.

## 6.5 Uso de Álcool, Drogas, Comercialização Indevida e Segurança no Ambiente de Trabalho

É proibido exercer qualquer função profissional sob influência de álcool ou drogas, bem como consumir essas substâncias nas dependências da empresa.

O consumo de bebidas alcoólicas, em caráter excepcional e estritamente moderado, é permitido apenas em eventos corporativos ou reuniões comerciais/institucionais expressamente autorizados e organizados pela VMA, desde que não prejudique a imagem da empresa, a segurança dos envolvidos, e, sob hipótese alguma, haja jornada de trabalho subsequente à ingestão. É terminantemente proibido o retorno ao trabalho sob qualquer influência alcoólica que comprometa a capacidade de atuação ou a segurança.

O porte e uso de drogas ilícitas são terminantemente proibidos, assim como a permanência no ambiente de trabalho em estado alterado por essas substâncias, pois comprometem a segurança e o desempenho do(a) empregado(a) e de seus colegas.

É vedada a comercialização, permuta ou troca de mercadorias de interesse particular nas dependências da empresa. Também é proibido o armazenamento, compartilhamento ou uso de conteúdo obsceno, pornográfico, violento, discriminatório, racista ou difamatório, que desrespeite qualquer indivíduo ou entidade.

Armas de qualquer espécie são proibidas nas instalações da VMA, exceto para profissionais expressamente autorizados por força de função ou contrato.

## 7. Compromisso com a Sustentabilidade

Na VMA, nosso compromisso com a sustentabilidade vai além do cuidado ambiental. Ele se estende à promoção dos Direitos Humanos, à inclusão social, ao desenvolvimento comunitário e à ética empresarial, guiando nossas ações dentro e fora da organização.

### 1. Mineração Ética e Transparente

Nos comprometemos com uma atuação ética na mineração, canais acessíveis de comunicação.

### 2. Meio Ambiente e Mudanças Climáticas

Atuamos na reconstrução das relações sociais e ambientais, com foco na redução da poluição e dos resíduos, na eficiência hídrica e energética e na construção de resiliência frente às mudanças climáticas.

### 3. Saúde, Segurança e Valorização da Vida

Identificamos, prevenimos e monitoramos riscos à saúde e à segurança de todos, promovendo ambientes seguros e saudáveis para nossos profissionais e comunidades.

### 4. Inovação e Tecnologia Sustentável

Buscamos excelência no uso de tecnologias habilitadoras que ampliem nossa capacidade de inovar, assegurando a perenidade do negócio e o compartilhamento de valor e conhecimento com nossos públicos.

## 8. Segurança, Saúde e Meio Ambiente

A VMA trata com transparência todas as informações relativas à segurança, saúde e meio ambiente que possam impactar seus empregados, comunidades e o meio ambiente. A empresa realiza treinamentos contínuos para que todos conheçam suas rotinas e se responsabilizem por elas. Os procedimentos e manuais de segurança, saúde e meio ambiente específicos para cada área e função estão disponíveis para consulta e são objeto de treinamento periódico compulsório a todos os colaboradores.

A segurança física e psicológica é essencial. Um ambiente de trabalho seguro é aquele onde as pessoas se sentem confortáveis para serem quem são, expressarem suas ideias e contribuírem com confiança.

A operação de equipamentos ou execução de atividades só pode ser realizada por pessoas habilitadas, treinadas e autorizadas. O uso de equipamentos de proteção individual (EPIs), quando definido como obrigatório, é indispensável.

Todos os empregados e prestadores de serviço devem conhecer os riscos à saúde e segurança relacionados às suas atividades e têm o direito e o dever de recusar tarefas que os coloquem em risco.

A limpeza, organização e apresentação pessoal — incluindo o uso de uniforme limpo e adequado à função — contribuem para a segurança e para a boa imagem da empresa.

As empresas contratadas pela VMA devem cumprir rigorosamente os procedimentos de segurança, saúde e meio ambiente definidos, comprometendo-se formalmente com as normas aplicáveis, com o mesmo nível de exigência aplicado aos empregados diretos da VMA.

### Gestão de Risco e Controles

Entendemos que o processo de gestão de riscos é a chave para suportar a nossa estratégia e operação. Com o tratamento apropriado, os riscos do negócio podem ser minimizados e contribuirão para melhor previsibilidade do ambiente, maior garantia da conformidade e busca contínua de um ambiente de trabalho saudável e seguro, tendo a vida como valor maior

## 9. Imparcialidade

### 9.1 Relações com Fornecedores, Parceiros e Provedores Externos

A VMA mantém com seus fornecedores, parceiros comerciais e provedores externos um relacionamento pautado em respeito mútuo, transparência, honestidade e ética. Todas as operações seguem as regras de livre concorrência, e qualquer potencial fornecedor pode solicitar cadastramento, que será avaliado pela área responsável.

A escolha e contratação de provedores externos deve ser embasada em critérios técnicos, profissionais e morais, considerando as reais necessidades da empresa. Os processos devem ser conduzidos de forma preestabelecida, garantindo condições igualitárias de competição a todos os interessados.

As relações contratuais devem observar rigorosamente as obrigações de ambas as partes, como prazos, especificações de produtos e/ou serviços, procedimentos e demais cláusulas acordadas.

É vedada a realização de negócios com organizações de reputação duvidosa, bem como qualquer forma de oferta, pagamento ou recebimento de propina ou suborno, dentro ou fora do Brasil. A VMA atua com integridade e transparência, valorizando a confiança das partes envolvidas. O descumprimento dessas diretrizes sujeita os envolvidos às sanções legais e contratuais cabíveis.

Pagamentos errôneos efetuados a empregados, fornecedores, parceiros ou distribuidores devem ser corrigidos imediatamente após sua identificação, respeitando o sigilo e a proteção de dados pessoais, conforme previsto na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

A VMA espera de seus fornecedores clareza na descrição de produtos e serviços, buscando sempre o melhor retorno em termos de qualidade, custo-benefício, confiabilidade técnica e financeira. Valorizamos parcerias que respeitem a diversidade, inclusão e os direitos humanos em suas relações de trabalho.

É exigido que todos os fornecedores cumpram suas obrigações legais, tributárias, socioambientais, trabalhistas, de saúde e segurança do trabalho, além de respeitarem os direitos humanos. Não é admitido, em hipótese alguma, trabalho infantil ou escravo.

O uso de equipamentos e instalações da empresa deve ocorrer exclusivamente para a execução do escopo contratado, com responsabilidade e zelo.

Essas disposições aplicam-se também, quando pertinente, aos parceiros comerciais e demais partes diretamente relacionadas às atividades e operações da VMA.

## 9.2 Concorrência Leal, Ética Comercial e Integridade nas Relações Profissionais

A VMA conduz suas atividades de forma ética, transparente e em conformidade com a legislação aplicável, atuando sempre com base nos princípios de lealdade, integridade e respeito à livre concorrência.

É vedada qualquer prática que configure concorrência desleal, abuso de poder econômico, formação de cartel, combinação de preços, divisão de mercado ou quaisquer outras condutas que infrinjam a legislação antitruste e de defesa da concorrência.

As negociações comerciais devem ser conduzidas de forma justa, honesta e profissional, buscando sempre o benefício mútuo e a construção de relacionamentos sustentáveis e de longo prazo com clientes, fornecedores, parceiros e demais públicos de interesse.

É terminantemente proibido:

- Oferecer, prometer, solicitar ou aceitar qualquer tipo de vantagem indevida em nome da empresa;
- Adotar práticas enganosas, fraudulentas ou que possam induzir ao erro;
- Divulgar informações falsas ou incompletas que prejudiquem a livre concorrência;
- Repassar informações confidenciais a concorrentes ou obter de forma indevida informações estratégicas de terceiros.

A VMA preza pela transparência em suas relações com órgãos governamentais, entidades reguladoras e fiscalizadoras, colaborando sempre que necessário e mantendo uma postura ética e responsável.

### 9.2.1 Brindes, Entretenimento e Hospitalidade

A VMA valoriza relacionamentos comerciais pautados pela ética, transparência e integridade, e por isso estabelece diretrizes claras quanto ao recebimento e oferta de brindes, hospitalidade e entretenimento.

Os profissionais atuantes na VMA não devem aceitar presentes, brindes ou benefícios de provedores externos ou de organizações das quais a VMA seja cliente, quando tais ações possam ser interpretadas como tentativa de favorecimento ou influência indevida.

O recebimento de brindes institucionais de valor insignificante, limitado a um teto monetário máximo a ser definido em política interna específica, como canetas, cadernos e itens similares que exibam

logotipos da empresa, poderá ser permitido. Qualquer item que exceda este valor ou que não se enquadre como brinde institucional deve ser recusado ou devolvido com cortesia.

A VMA poderá estabelecer um procedimento de registro para recebimento de brindes, mesmo os de baixo valor, para fins de transparência e controle.

Convites para participação em cursos, eventos ou viagens nacionais e internacionais só poderão ser aceitos mediante aprovação formal da liderança imediata, que deverá avaliar cuidadosamente a existência de possível conflito de interesses.

É proibido aos empregados solicitar presentes de qualquer espécie, bem como oferecer brindes, hospitalidade ou entretenimento (como refeições, passagens aéreas, hospedagem ou ingressos) a agentes públicos ou representantes da iniciativa privada, em qualquer circunstância.

Mesmo quando aceitos, brindes ou hospitalidade nunca devem ser utilizados para influenciar decisões ou parecer que houve favorecimento. O maior rigor deve ser aplicado para garantir que a conduta seja ética e não comprometa a imagem da empresa ou dos envolvidos.

### 9.2.2 Imagem e Reputação

A construção e o fortalecimento da imagem e da reputação da VMA são resultado direto do comportamento ético, responsável e respeitoso de todos os públicos com os quais a empresa se relaciona. Isso inclui empregados, representantes, terceiros e provedores externos.

O agir, dentro e fora da empresa, deve estar sempre em consonância com os princípios e valores da VMA, contribuindo para a consolidação de uma imagem institucional sólida, confiável e respeitada.

### 9.2.3 Uso de Mídias Sociais e Comunicação Pública

A participação de empregados em redes sociais como LinkedIn, Instagram, Facebook e outras é permitida, desde que respeite os valores da empresa e não comprometa sua imagem ou reputação. O nome ou a marca da VMA pode ser vinculada a postagens pessoais, desde que tais postagens não representem condutas que configurem violação grave a este Código de Conduta, não violem a legislação vigente, não causem prejuízo comprovado à imagem ou reputação da VMA, e não revelem informações confidenciais ou protegidas

É fundamental que, mesmo em postagens pessoais, os(as) profissionais estejam atentos ao fato de que referências à empresa podem ser interpretadas como posicionamento institucional, devendo agir com prudência e responsabilidade, preservando a imagem da VMA e a própria carreira profissional.

Informações, conteúdos, imagens e documentos sobre a VMA, seus acionistas, fornecedores, parceiros e representantes não podem ser divulgados em qualquer meio de comunicação, incluindo redes sociais e grupos de WhatsApp, sem autorização prévia da área competente.

O compartilhamento de conteúdo sobre a empresa em redes sociais é permitido somente quando o conteúdo original tiver sido publicado ou indicado pela VMA por meio de seus canais oficiais.

Pesquisas acadêmicas (como pós-graduação, mestrado ou doutorado) que envolvam o processo produtivo, tecnologia, sustentabilidade ou outras atividades específicas da VMA devem ser previamente avaliadas e autorizadas e pela liderança responsável.

### 9.2.4 Relacionamento com a Imprensa

A comunicação da VMA com veículos de imprensa — como jornais, revistas, rádios, TVs, sites e mídias sociais — é pautada pela transparência, respeito à legislação e aos preceitos éticos. Apenas profissionais formalmente autorizados podem se manifestar em nome da empresa.

Empregados não devem se relacionar com a imprensa em nome da VMA, salvo quando expressamente designados para tal função. Toda comunicação institucional deve ser conduzida por áreas específicas e pessoas indicadas, garantindo consistência e segurança na divulgação de informações.

### 9.2.5 Conduta em Ambientes Públicos e Virtuais

Seja em ambientes internos ou externos, a conduta dos profissionais deve ser coerente com as diretrizes deste documento e com os valores da VMA.

Em qualquer situação que permita a identificação do nome ou da marca da empresa, é essencial agir com zelo, responsabilidade e respeito, protegendo a reputação da VMA e a própria carreira profissional.

## 10. Compliance e Anticorrupção

Para fins de entendimento e cumprimento das diretrizes de compliance e anticorrupção estabelecidas neste Código de Conduta, as partes acordam com os seguintes conceitos e compromissos:

Compliance significa estar em conformidade com leis, normas internas, regulamentos e padrões éticos aplicáveis à atuação da empresa.

O compliance corporativo é o conjunto de estruturas, regras e procedimentos que asseguram que a VMA opere de forma íntegra, transparente e responsável, tanto no ambiente interno quanto nas relações externas.

Leis Anticorrupção referem-se a todas as legislações nacionais e internacionais aplicáveis ao combate ao suborno e à corrupção, incluindo suas regras e regulamentos de implementação, conforme atualizações legais.

A empresa repudia qualquer forma de corrupção, direta ou indireta, seja em relações públicas ou privadas.

Temos um firme compromisso com a conformidade legal, não efetuando pagamentos com a finalidade de realizar negócios, influenciar decisões ou obter permissões indevidas em benefício próprio ou da empresa.

É terminantemente vedado a qualquer empregado, fornecedor ou representante da VMA:

- Oferecer, prometer ou conceder, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público ou da iniciativa privada;
- Solicitar ou aceitar promessa de pagamento, recompensa ou qualquer tipo de benefício que possa configurar suborno ou favorecimento indevido;
- Praticar atos lesivos contra a administração pública nacional ou estrangeira, conforme descrito na legislação vigente.

Durante qualquer negociação, os profissionais da VMA devem estar atentos a sinais de alerta que possam indicar a ocorrência de práticas indevidas. Esses sinais não constituem prova de corrupção,

mas devem ser apurados com rigor até que se tenha segurança de que não representam infração às leis ou ao presente Código.

Caso qualquer empregado suspeite ou tenha conhecimento de práticas de corrupção, lavagem de dinheiro ou qualquer conduta incompatível com as diretrizes da VMA, deve comunicar imediatamente o fato por meio dos canais internos de comunicação da empresa.

O descumprimento das obrigações descritas nesta cláusula, após devida apuração interna que garanta o contraditório e a ampla defesa, será considerado infração grave ao contrato de trabalho ou comercial, podendo resultar em rescisão por justa causa, quando cabível, nos termos da legislação trabalhista brasileira, ou na rescisão do contrato comercial, sem prejuízo das demais medidas legais aplicáveis e de eventual responsabilização civil e criminal do infrator.

## 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. O uso de bens e equipamentos da empresa para fins particulares é vedado, salvo se expressamente autorizado e regulamentado por política interna específica da VMA, que detalhará as condições, limites e procedimentos para tal utilização.

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 LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) — Lei nº 13.709/2018 — estabelece princípios, direitos e deveres que regulam o tratamento de dados pessoais no Brasil. Em vigor desde agosto de 2020, a LGPD exige das organizações o desenvolvimento de uma cultura voltada à segurança, privacidade e transparência no uso de dados pessoais.

Em conformidade com essa legislação, a VMA implementou, em 2020, um programa de adequação à LGPD, envolvendo líderes e equipes na identificação de riscos, conscientização dos profissionais e melhoria dos processos internos relacionados ao tratamento de dados pessoais.

A VMA reconhece que todos(as) têm direito ao controle sobre seus próprios dados pessoais, e por isso, o respeito à privacidade e o uso responsável das informações são prioridades em todas as suas operações. Nesse sentido, a VMA se compromete a informar seus empregados sobre quais dados pessoais são coletados para fins da relação de trabalho, a finalidade de seu tratamento e as medidas de segurança adotadas para sua proteção, garantindo o exercício de seus direitos como titulares de dados, conforme as bases legais estabelecidas pela LGPD.

#### 11.2.1 Sistema de Gestão e Cultura de Proteção

A VMA incorpora a proteção de dados em seu Sistema de Gestão da Qualidade, promovendo essa cultura entre seus empregados, clientes, fornecedores, unidades e parceiros comerciais. A empresa atua de forma preventiva e educativa, garantindo que todos compreendam a importância da proteção de dados e estejam capacitados para agir em conformidade com a legislação.

## 12. Violações ao Código e Gestão de Consequências

O cumprimento do Código de Conduta da VMA é obrigatório para todos os profissionais, independentemente de cargo, função ou tempo de vínculo com a empresa. A observância às suas diretrizes é condição indispensável para a manutenção da confiança, da credibilidade e da integridade da organização.

A violação das normas aqui estabelecidas constitui infração grave e poderá sujeitar o(a) infrator(a) a medidas disciplinares, sem prejuízo das responsabilidades civis e criminais aplicáveis.

### 12.1 Responsabilidade e Cumprimento

Todos(as) os(as) profissionais da VMA têm o dever de:

- Conhecer, compreender e cumprir as regras descritas neste Código;
- Adotar condutas condizentes com os princípios da empresa;
- Contribuir para a manutenção de um ambiente de trabalho ético e seguro;
- Reportar imediatamente, por meio dos canais adequados, qualquer suspeita ou indício de violação.

A omissão diante de situações que configurem descumprimento também caracteriza infração.

### 12.2 Condutas que configuram Violação

São consideradas violações ao Código de Conduta da VMA, incluindo, mas não se limitando a, as seguintes condutas, bem como outras que comprovadamente demonstrem desvio ético grave ou que violem os princípios e deveres previstos neste Código e na legislação aplicável, e que sejam passíveis de sanção:

- Descumprir normas internas, leis ou regulamentações externas;
- Manipular, omitir ou fraudar informações de qualquer natureza;
- Agir de má-fé na utilização dos canais internos de comunicação ou denúncia;
- Praticar atos de assédio moral, sexual ou importunação;
- Utilizar a função ou cargo para obtenção de vantagens pessoais;
- Divulgar, sem autorização, informações confidenciais ou estratégicas da empresa;
- Retaliar, ameaçar ou punir colaboradores(as) que apresentem denúncias de boa-fé;
- Comercializar mercadorias ou serviços particulares dentro do ambiente corporativo sem autorização;
- Utilizar drogas ilícitas ou comparecer sob efeito de álcool ou substâncias que comprometam a segurança;
- Violar os direitos humanos, praticar discriminação ou adotar condutas desrespeitosas;
- Obter vantagens indevidas em negociações comerciais ou em relações com o poder público.

### 12.3 Medidas Disciplinares e Consequências

As violações às regras do Código de Conduta poderão resultar em medidas disciplinares proporcionais à gravidade da infração cometida, observando sempre os princípios do contraditório e da ampla defesa. A aplicação das medidas disciplinares será realizada em estrita observância aos princípios da proporcionalidade, razoabilidade e da legislação trabalhista, sendo orientada por política interna específica que detalha os procedimentos de apuração e aplicação das sanções.

Entre as medidas aplicáveis, destacam-se:

- Advertência verbal ou escrita;

- Suspensão temporária;
- Desligamento por justa causa;
- Rescisão de contratos com fornecedores, prestadores de serviço ou parceiros;
- Encaminhamento às autoridades competentes para investigação e responsabilização civil ou criminal, quando aplicável.

A aplicação de sanções disciplinares é de responsabilidade das áreas competentes da empresa, de acordo com a gravidade da conduta, sem prejuízo de outras medidas administrativas, legais ou contratuais que possam ser cabíveis.

### 13. Conformidade com a Lei

A VMA pauta-se pela observância às leis brasileiras e normas vigentes. Poderão ser aplicadas penas de advertência, suspensão, desligamento ou demissão por justa causa, se aplicável, nos termos da legislação vigente, sem prejuízo do direito da Empresa de pleitear indenização pelos eventuais prejuízos. Adicionalmente, a VMA esclarece que a inobservância, por parte de seus profissionais, das disposições legais e regulamentares que regem a relação de emprego, notadamente aquelas que configuram justa causa para rescisão indireta, será igualmente apurada e poderá ensejar as medidas corretivas cabíveis.

### 14. Canal de Comunicação, Denúncia e Responsabilidade Ética

A VMA, ao estabelecer este Código de Conduta, oferece uma base sólida para a avaliação de situações que possam gerar riscos ou conflitos na organização. Reconhecendo que o Código não contempla todas as situações possíveis, o Setor de Pessoal/Recursos Humanos está disponível para prestar esclarecimentos e orientar os profissionais sempre que necessário.

Qualquer empregado, fornecedor ou parceiro que se encontre em situação que possa caracterizar conflito de interesses, ou que tenha conhecimento ou suspeita de fatos que possam prejudicar a empresa ou contrariar este Código, deve comunicar imediatamente ao Setor de Pessoal/Recursos Humanos ou utilizar os canais oficiais disponibilizados pela VMA. Essa atitude contribui para a preservação da empresa, da própria pessoa e das demais partes envolvidas, reforçando os princípios éticos e morais que norteiam a atuação da VMA.

#### 14.1 Canal de Denúncia VMA

A VMA disponibiliza em seu site um Canal de Denúncia confidencial, acessível aos empregados, clientes, usuários, parceiros, fornecedores e demais públicos. Este canal é destinado ao relato de condutas que contrariem os valores da empresa, incluindo:

- Antissuborno e anticorrupção;
- Violação de direitos humanos;
- Discriminação e assédio;
- Desvios de conduta;
- Infrações à LGPD;
- Outras práticas ilegais ou antiéticas.

O Canal de Denúncia da VMA Engenharia de Explosivos e Vibrações é operado por uma empresa independente e especializada, garantindo sigilo absoluto, segurança e proteção contra retaliações. O relato pode ser feito de forma anônima ou identificada, conforme preferência do manifestante.

#### 14.2 Escuta Ativa

Além do Canal de Denúncia, a VMA disponibiliza o canal Escuta Ativa, voltado para sugestões, ideias e reclamações dos empregados. Trata-se de um espaço seguro e confidencial, que fortalece o diálogo entre a empresa e seus profissionais.

### 14.3 Colaboração nas investigações

Quando solicitado pela empresa terceira responsável pela gestão do Canal de Denúncia, todos os empregados da VMA devem colaborar com as investigações, fornecendo informações precisas e completas. A empresa terceira poderá solicitar apoio a pontos focais nomeados pela VMA, que devem atuar com responsabilidade e transparência no fornecimento de evidências e informações necessárias para a apuração dos relatos.

### 14.4 Proibição e Retaliação

A VMA proíbe expressamente qualquer forma de retaliação contra quem relatar, de boa-fé, possíveis violações ao Código de Conduta, às políticas internas ou à legislação vigente. Essa proteção se estende também a quem colaborar com investigações ou for alvo de intimidação por tentar cooperar com os processos de apuração.

Atos de retaliação devem ser imediatamente reportados e serão tratados com rigor, podendo resultar em medidas disciplinares conforme a gravidade da conduta.

### 14.5 Aviso de Privacidade

A empresa terceira, na condição de responsável pelo tratamento dos relatos, compromete-se com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018 – LGPD), adotando medidas técnicas e organizacionais para garantir o tratamento adequado das informações, respeitando os princípios da boa-fé e os demais previstos no artigo 6º da LGPD.

## 15. Considerações Finais

O Código de Conduta da VMA evidencia diretrizes as quais devem ser, diariamente, observadas nas ações profissionais, refletindo sua identidade e os compromissos assumidos.

## 16. Comunicação

TABELA DE COMUNICAÇÃO					
Tipo (Interna / Externa)	O que Será Comunicado	Quando Comunicar	Quem Comunica	Com quem se comunicar	Como Comunicar
Interna	Os padrões de conduta ética da VMA	Quando houver a necessidade e revisão	ADM	Todos os funcionários	Plataforma Líteres

## 17. Histórico das Revisões

Elaboração: <b>Kátia Marques</b>	Aprovação: <b>Andréa Dutra</b>	Rev: <b>06</b>	Data revisão: <b>28/04/26</b>	Data inicial: <b>08/01/19</b>	Página: <b>14 de 15</b>
-------------------------------------	-----------------------------------	-------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------

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
06	28/04/26	Revisão Geral	<input checked="" type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não