



# Código de Ética e Conduta

# Sumário

01

Em primeiro lugar.

02

Quem é o Grupo VIP?

03

O nosso modo (VIP) de ser.

04

O que buscamos com esse Código de Ética e Conduta.

05

Nosso respeito com as pessoas e o ambiente de trabalho.

06

Informações protegidas e seguras.

07

Nosso modo (VIP) de conduzir os negócios.

08

Nossas medidas ESG.

09

Todos serão ouvidos.

10

Descumprimento do Código de Ética e Conduta e outras normas internas.


01.

Em primeiro lugar,  
você precisa saber:  
**nós somos honestos!**



**Honestos em nossos valores, propósitos e em nossas relações.**

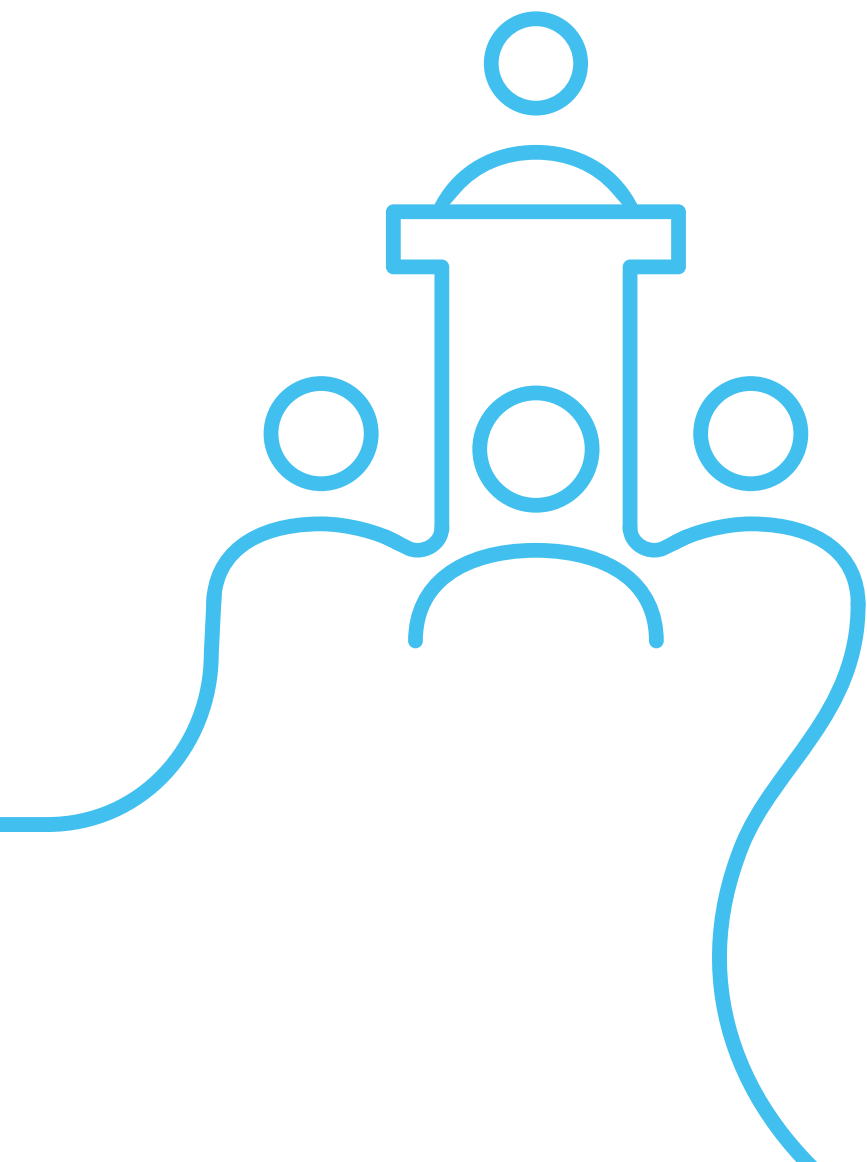
Não transigimos quanto a isso porque acreditamos que a honestidade é a “mãe” de todas as virtudes individuais e corporativas e, sem ela, portanto, nada de bom pode prosperar.



02.

Quem é o  
**Grupo VIP?**





Nós somos a **união forte e voluntária de pessoas** em torno de um mesmo propósito. Pertencemos a um grupo de empresas que tem a VPL Participações S.A. como controladora societária comum e principalmente como o elo forte de orientação e de ligação cultural e estratégica entre todos os membros.

Utilizamos a marca "**Grupo VPL**" ou apenas "**Grupo VIP**" ao lado das marcas das empresas do grupo para nos identificarmos comercialmente e para reafirmar publicamente que todos nós estamos ali, unidos, por trás daquela marca, daquela empresa e, principalmente, daquela pessoa que a exhibe.

O nome do grupo faz referência e homenageia o leiloeiro que em 1997 fundou e dirigiu o escritório de leilões que levava seu nome "**Vicente Paulo Leilões**", o VIP Leilões, como ficou conhecido nacionalmente.

03.

# Nossa Cultura:

O que nos move

### 3.1 - Nosso Propósito

Gerar riqueza, valorizando  
**e liquidando ativos!**



### 3.2 - Missão & Visão.

Revolucionar o mercado de gestão e liquidação de ativos no Brasil sendo a ponte confiável que conecta pessoas e empresas aos mais diversos bens, de forma ágil, transparente e segura.

Queremos que todos os brasileiros conheçam a nossa empresa e considerem o leilão uma possibilidade confiável, segura e transparente para vender e comprar seus bens.

Com isso, alcançaremos o nosso sentido de existir: mudar para melhor a vida econômica brasileira e, assim, criar uma organização perene, para além de seus fundadores.



### 3.3 - Nossos valores.

Desde a fundação, temos em nossos documentos históricos a dedicação, a competência e a honestidade como nossos três pilares.

Hoje, olhando para as últimas décadas, nos reconhecemos cada dia melhor e acrescentamos outros dois valores que fazem parte do nosso comportamento e agora passam a fazer parte oficialmente do nosso código: o atrevimento e a resiliência. Abaixo detalhamos o que esses valores significam para nós.

#### Entenda cada um:

**Competência:** cada membro da equipe deve buscar constantemente aprimorar suas habilidades e conhecimentos específicos do setor. Isso inclui entender profundamente os processos do negócio e estar atualizado com as tendências do mercado, garantindo a excelência em cada ação e decisão.

**Dedicação:** espera-se que todos demonstrem um forte comprometimento com suas tarefas e metas. Isso significa dar o melhor de si em todas as atividades, cumprir prazos e ir além das expectativas para alcançar os nossos objetivos e satisfazer os clientes.

**Honestidade:** a integridade deve ser a pedra angular de todas as interações dentro e fora da empresa. Isso envolve transparência nas comunicações, justiça no tratamento de clientes e colegas e coragem de fazer o que é certo, mesmo quando não é a opção mais fácil.

**Atrevimento:** encoraja-se que a equipe desafie o *status quo* e pense de maneira inovadora. Isso inclui tomar iniciativas ousadas, explorar novas ideias para melhorar processos e abordagens e estar disposto a correr riscos calculados para impulsionar o crescimento e a eficácia.

**Resiliência:** cada membro deve cultivar a capacidade de se recuperar rapidamente de contratempos e adaptar-se a mudanças e desafios. Isso envolve manter uma atitude positiva diante das dificuldades e usar as experiências adversas como oportunidades de aprendizado e desenvolvimento.

04.

**O que buscamos**  
com esse Código  
de Ética e Conduta

Nosso objetivo com este Código é implementar uma cultura corporativa de excelência, para que todos nós tenhamos um comportamento responsável e preservemos os maiores ativos da nossa empresa: nossos valores, princípios e reputação.

**Este Código se aplica a todos nós:**

colaboradores, diretores, heads, consultores externos, aprendizes, estagiários e leiloeiros, independentemente do cargo, função ou tempo na nossa empresa.

Por isso, esperamos e queremos de cada um de vocês:



**Integridade** nas suas atitudes;



**Comprometimento** com seu cargo e função;



**Conformidade** com leis, regras e regulamentações aplicáveis;

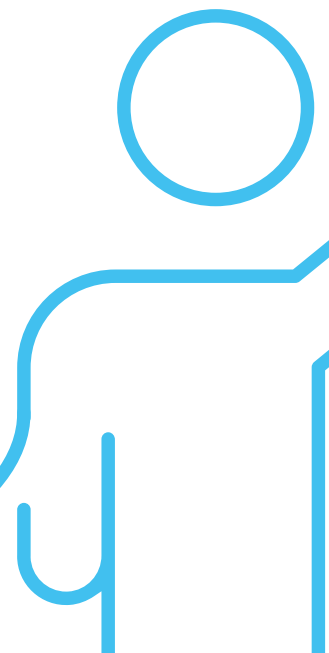
05.

Nosso **respeito**  
**com as pessoas**  
e o ambiente de  
trabalho

Você só conseguirá desenvolver um trabalho de excelência, com foco e determinação, se estiver em um ambiente de trabalho livre de discriminação, retaliação, assédio e *bullying*.

Por isso, seguimos os mais altos padrões éticos e sempre tratamos uns aos outros com dignidade e respeito.

Devemos agir de forma profissional nas interações do dia-a-dia com nossos colegas, nas reuniões presenciais e virtuais, nas comunicações por áudio e escritas em aplicativos de mensagens e plataformas internas de comunicação. E o mesmo se aplica aos relacionamentos com nossos clientes, fornecedores e partes interessadas.



## 5.1 - Diversidade e Inclusão.

Nós não toleramos NENHUM tipo de preconceito ou discriminação. Queremos saber quais são os seus valores e como você os entrega em suas relações pessoais e profissionais.

Assim, as oportunidades de emprego são organizadas de forma igualitária para todos os candidatos e funcionários. Rejeitamos a discriminação baseada em idade, sexo, cor, identidade ou expressão de gênero, estado civil, origem, deficiência, raça, religião, crenças, orientação sexual ou qualquer outra característica protegida por leis, regras e determinações legais.

Estamos comprometidos em fornecer um ambiente de trabalho não discriminatório e equitativo, tratando todos os colaboradores de forma justa e responsável.

**Para maiores informações, consulte nossa Política de Diversidade e Inclusão.**

## 5.2 - Assédio moral, sexual e *bullying*

Nós temos tolerância **ZERO** para assédio moral, sexual e *bullying*. No nosso ambiente de trabalho, todos são tratados com dignidade, igualdade e respeito a todo momento.

Como tal, não toleramos que ninguém ligado à nossa empresa, seja colaborador, consultor independente, franqueado, fornecedor, visitante, cliente ou qualquer outra pessoa em nosso local de trabalho, esteja sujeito ou seja ameaçado por qualquer tipo de assédio ou *bullying*.



## Vamos entender a diferença desses comportamentos:

O **assédio moral** significa qualquer comportamento indesejável, capaz de humilhar, desrespeitar e/ou constranger alguém. Então, fique atento! Ninguém pode tratar os demais colaboradores utilizando:

- Insultos ou xingamentos;
- Expressões ofensivas ou depreciativas;
- Chantagem ou manipulação;
- Ameaças descabidas de demissão ou punição;
- Advertências arbitrárias e punições vergonhosas.

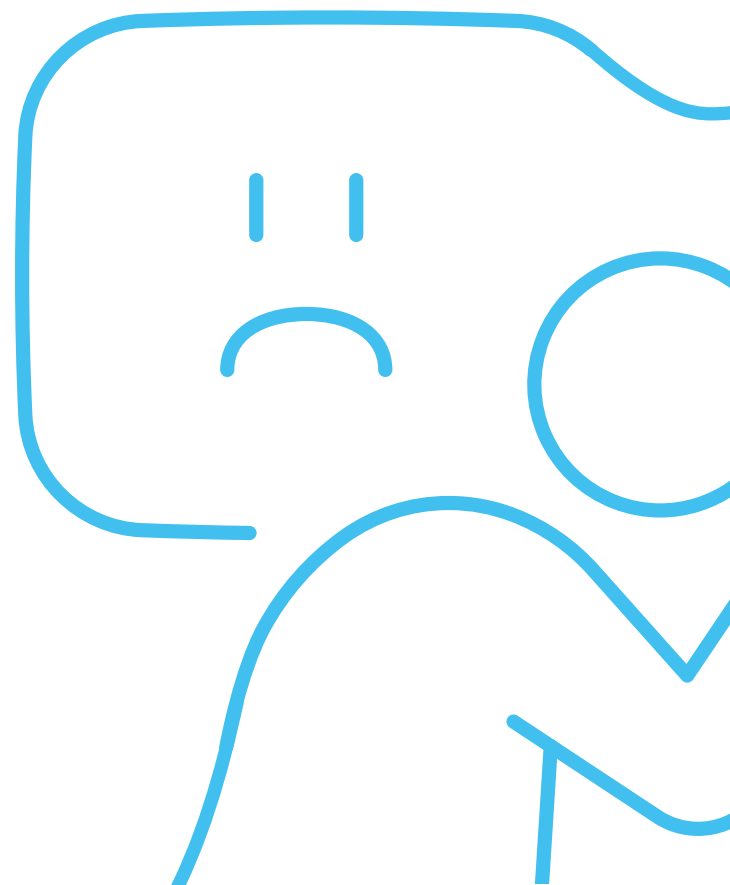
Já o **assédio sexual**, consiste em constranger e pressionar alguém com a finalidade real ou aparente de obter vantagens ou favores sexuais, tirando proveito da influência ou do contexto profissional de alguém, independentemente do cargo ou da função.

Fique atento(a) para condutas como:

- Contar piadas, ter conversas ou fazer comentários obscenos;
- Mostrar fotos/imagens e enviar mensagens com conteúdo obsceno ou sexual;
- Fazer insinuações explícitas ou implícitas ou comentários de natureza sexual a respeito da aparência de alguém;
- Impor favores sexuais como condição para uma promoção ou para evitar ameaças de demissão.

O **bullying** é uma **prática sistemática e repetitiva** de atos de violência física e psicológica, tais como intimidação, humilhação, xingamentos e agressão física, de uma pessoa ou grupo contra um indivíduo.

Somos rígidos quanto a isso e, caso você testemunhe algum tipo de comportamento inadequado, por favor, reporte ao nosso Canal de Denúncia.



### 5.3 - Álcool e drogas.

Para assegurar um ambiente de trabalho calmo e respeitoso, estabelecemos regras para a ingestão de álcool e drogas e o porte de armas em nossas instalações. Você nunca poderá trabalhar sob a influência de álcool ou drogas. Somente em eventos de trabalho formais e autorizados ou ao representar qualquer empresa do Grupo VPL em eventos externos, será permitido o consumo de álcool. Mas lembre-se: seja prudente. Divirta-se, mas beba com moderação!

#### Alguns lembretes:

- Não é permitido fumar fora das áreas designadas para fumantes;
- É proibida a posse, compra ou venda de drogas ilegais ou controladas nas dependências da empresa;
- É proibido armazenar ou portar qualquer tipo de arma nas dependências da empresa.



## 5.4 - Saúde e segurança no ambiente de trabalho

Cuidamos e zelamos por um ambiente seguro e saudável para todos: fornecedores, visitantes, consultores independentes, clientes e para a sociedade como um todo. Para que isso ocorra, todos devem seguir as nossas políticas e os nossos procedimentos relacionados à saúde e segurança.



### Lembre-se:

Se você souber de alguma situação que seja contrária aos princípios contidos neste Código, deve reportá-la ao nosso Canal de Denúncias.

## 5.5 - Liberdade de associação e negociações coletivas

Respeitamos o seu direito à associação sindical e à negociação coletiva. Da mesma forma, não admitimos qualquer represália decorrente de tais participações.

Em caso de atividades não organizadas sindicalmente, nos comprometemos a possibilitar a livre organização dos colaboradores, sempre observada a legislação trabalhista vigente.

## 5.6 - Atividades políticas e religiosas

Nós não adotamos posições religiosas ou políticas e não contribuimos, direta ou indiretamente, para partidos políticos, movimentos, comitês ou sindicatos, nem com seus candidatos ou representantes.

Isso não quer dizer que você não possa fazê-lo. Respeitamos totalmente a liberdade de expressão, assim como as associações políticas e religiosas dos nossos funcionários, porque acreditamos em criar equipes fortes e diversas.

No entanto, tais atividades deverão ser exercidas fora do ambiente do trabalho. Por isso, não utilize as ferramentas e plataformas da empresa ou qualquer objeto ou canal que possibilite a identificação do Grupo VPL nem use itens relacionados a campanhas políticas durante as horas de trabalho

## 5.7 - Isonomia salarial

Buscamos a transparência salarial por meio do quadro de carreiras que estabelece os cargos e funções dentro das empresas do Grupo VPL, bem como seus respectivos salários.

Em nossa empresa, a isonomia salarial é seguida à risca, portanto, todos os trabalhadores que exercem o mesmo cargo ou função dentro da empresa têm direitos iguais perante as leis trabalhistas.

Aqui você é reconhecido pelo trabalho que desenvolveu, não pelo seu gênero.

**Para maiores informações, consulte nossa Política de Remuneração.**

06.

Informações  
**protegidas**  
e **seguras**



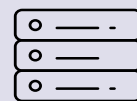
## 6.1 - Proteção de dados

Protegemos os dados pessoais dos nossos clientes, colaboradores e de todas as pessoas com as quais interagimos.

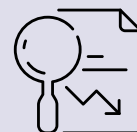
Uma robusta Política de Privacidade e Proteção de Dados tem o objetivo de fazer as pessoas se sentirem seguras, sabendo que usamos seus dados de forma ética e protegemos seus direitos de privacidade e de proteção de dados.

Todo acesso, processamento e uso de dados pessoais devem ser feitos de acordo com os princípios da nossa Política de Privacidade Interna, e alguns deles são:

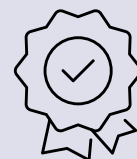
**Para maiores informações, consulte nossa Política de Privacidade Interna.**



Usamos os dados de forma legal, justa e transparente;



Só coletamos dados pessoais para finalidades específicas, claras e legítimas;



Adotamos medidas para garantir a qualidade e a precisão dos dados que mantemos;



Mantemos dados pessoais pelo tempo necessário para as finalidades para as quais os estamos usando;



Usamos medidas apropriadas para garantir a segurança dos dados.



## 6.2 - Segurança da Informação e informações confidenciais

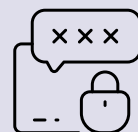
Informações são ativos valiosos. Em caso de divulgação indevida, a reputação da nossa empresa pode ser colocada em risco, além de sermos implicados em uma violação à LGPD, o que pode nos sujeitar a penalidades administrativas, civis e criminais.

Investimos em medidas técnicas e administrativas para garantir a segurança dos dados, bem como na conscientização de todos os colaboradores, mas o sucesso dessas medidas depende muito da sua participação.

**Por isso, preste atenção a essas regras:**



Não faça nenhuma gravação ou cópia de informações confidenciais a que tiver acesso, para uso próprio ou de terceiro;



Não forneça a ninguém, em nenhuma circunstância, acesso indevido a informações, ferramentas ou recursos sob o seu controle ou responsabilidade;



Bloqueie seu computador sempre que deixar sua estação de trabalho, para que outros não consigam acessar informações nele;



Crie senhas fortes, guarde-as em sigilo e não compartilhe com ninguém;



Não instale nenhum software em seu computador de trabalho sem previa autorização da área de TI;

**Informações confidenciais:** todas as informações orais, escritas, em forma eletrônica ou obtidas visualmente em materiais de propriedade da empresa, relacionadas direta ou indiretamente às suas atividades, como: listas ou informações sobre os clientes, relatórios, orçamentos, dados financeiros, planos de negócio, estratégias de marketing, vendas ou preços, e quaisquer outras informações transmitidas pela empresa aos seus associados, funcionários, diretores, contratados ou terceirizados.



#### Atenção

O Grupo VPL pode monitorar todos os registros de acesso à internet, e-mails e mensagens instantâneas, além de informações e arquivos recebidos ou armazenados nos dispositivos eletrônicos e sistemas de comunicação da empresa e acessá-los a qualquer momento.

Para maiores informações, consulte nossa Política de Segurança da Informação.

### 6.3 - Uso e proteção de ativos

Você é responsável pelo bom uso e pela conservação do patrimônio das empresas do Grupo VPL sob sua guarda. Instalações, máquinas, equipamentos, material de escritório, veículos, móveis, e quaisquer outros bens devem ser utilizados de forma consciente e responsável, e somente para a realização das atividades ligadas aos negócios da empresa.

**Cuide desse patrimônio como se fosse seu!**

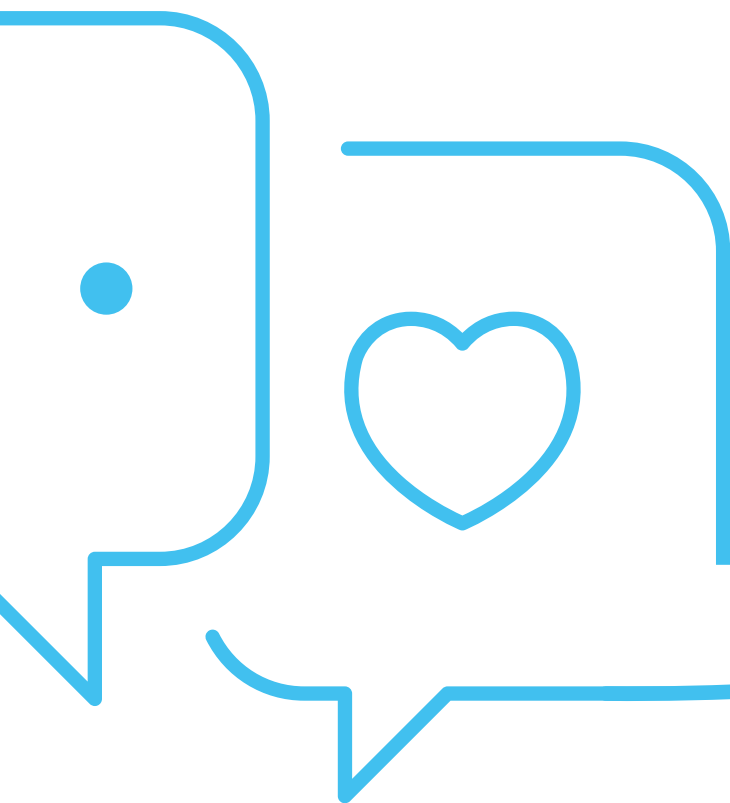


## 6.4 - Marca e redes sociais

A marca do Grupo VPL e as de todas as empresas a ele coligadas são alguns dos ativos mais valiosos que possuímos, e devem ser protegidas por todos.

Os nossos logotipos, fotografias e outros ativos de marcas não podem ser usados fora do nosso ambiente de trabalho sem a devida análise e manifestação da área de Privacidade.

Nossos negócios são conduzidos apenas por meio dos canais aprovados. Entendemos que perfis pessoais nas mídias sociais são uma fonte de informação e um meio de comunicação com amigos, familiares e contatos de trabalho, mas eles não devem ser utilizadas para disseminar opiniões e informações em nome do Grupo VPL.



### Seja cauteloso ao utilizar suas redes sociais e lembre-se:

- Não crie perfis nas redes sociais com o nome do Grupo VPL ou qualquer empresa do grupo sem aprovação prévia;
- Não declare opiniões pessoais em redes sociais ou outros fóruns públicos de modo que possa parecer que tais opiniões sejam posições oficiais da empresa;
- Não dê entrevistas e declarações públicas à imprensa sem suporte e consentimento da área de Privacidade;
- Não divulgue informações sigilosas (como textos, imagens, capturas de tela de sistemas, plataformas e apresentações) por meio de suas redes sociais;
- Seja cuidadoso/a com suas palavras: discriminação, assédio e abuso em redes sociais ou aplicativos de mensagens instantâneas, mesmo quando não relacionados à empresa, violam este Código

07.

Nosso modo  
(VIP) de **conduzir**  
**os negócios**



## 7.1 - Combate à corrupção e suborno

**Já falamos, mas vale repetir: nós somos honestos!**

Por isso, temos tolerância zero para qualquer forma de corrupção pública ou privada, incluindo, entre outros, suborno, peculato, extorsão, acordos ilegais e pagamentos de facilitação feitos por nossos colaboradores ou terceiros na condução dos nossos negócios.

Nós fazemos a coisa certa! Agimos com integridade, honestidade e transparência, seguindo as políticas e demais procedimentos do **Grupo VPL**.

Nós não pagamos subornos. Não oferecemos nem damos dinheiro ou qualquer outra coisa de valor a agentes públicos ou a quaisquer terceiros para obter vantagens inapropriadas. E, como colaborador do nosso Grupo, esperamos o mesmo de você!

Se você testemunhou ou suspeita de alguma atividade inapropriada realizada pela empresa, por um colaborador ou por qualquer fornecedor, comunique o caso ao Canal de Denúncias.

**Para maiores informações, consulte a nossa Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro, Combate ao Financiamento do Terrorismo e Anticorrupção.**

## 7.2 - Prevenção à lavagem de dinheiro

A lavagem de dinheiro é o processo pelo qual alguém converte recursos obtidos de atividades ilegais em recursos que aparentam ser legítimos. E, claro, somos fortemente contra isso! Cumprimos todas as leis, regulamentos e normas locais e internacionais de combate à lavagem de dinheiro aplicáveis aos locais onde operamos e temos procedimentos em prática para mitigar o risco dessa atividade.

Todos devem cumprir estritamente as leis e regulamentos relacionados a essa questão e agir de forma a efetivamente prevenir e monitorar a ocorrência direta ou indireta dessas práticas na cadeia de negócios do Grupo VPL. **Fique atento:**



Não faça acordos financeiros irregulares, como superfaturamento ou subfaturamento, com clientes, fornecedores, prestadores de serviço ou parceiros de negócios;



Não receba qualquer valor em espécie para fins de investimento, remuneração ou pagamento de comissões;



Todos os pagamentos e os compromissos assumidos devem estar autorizados pelo seu líder e respaldados por documentação legal aprovada pela área Jurídica.

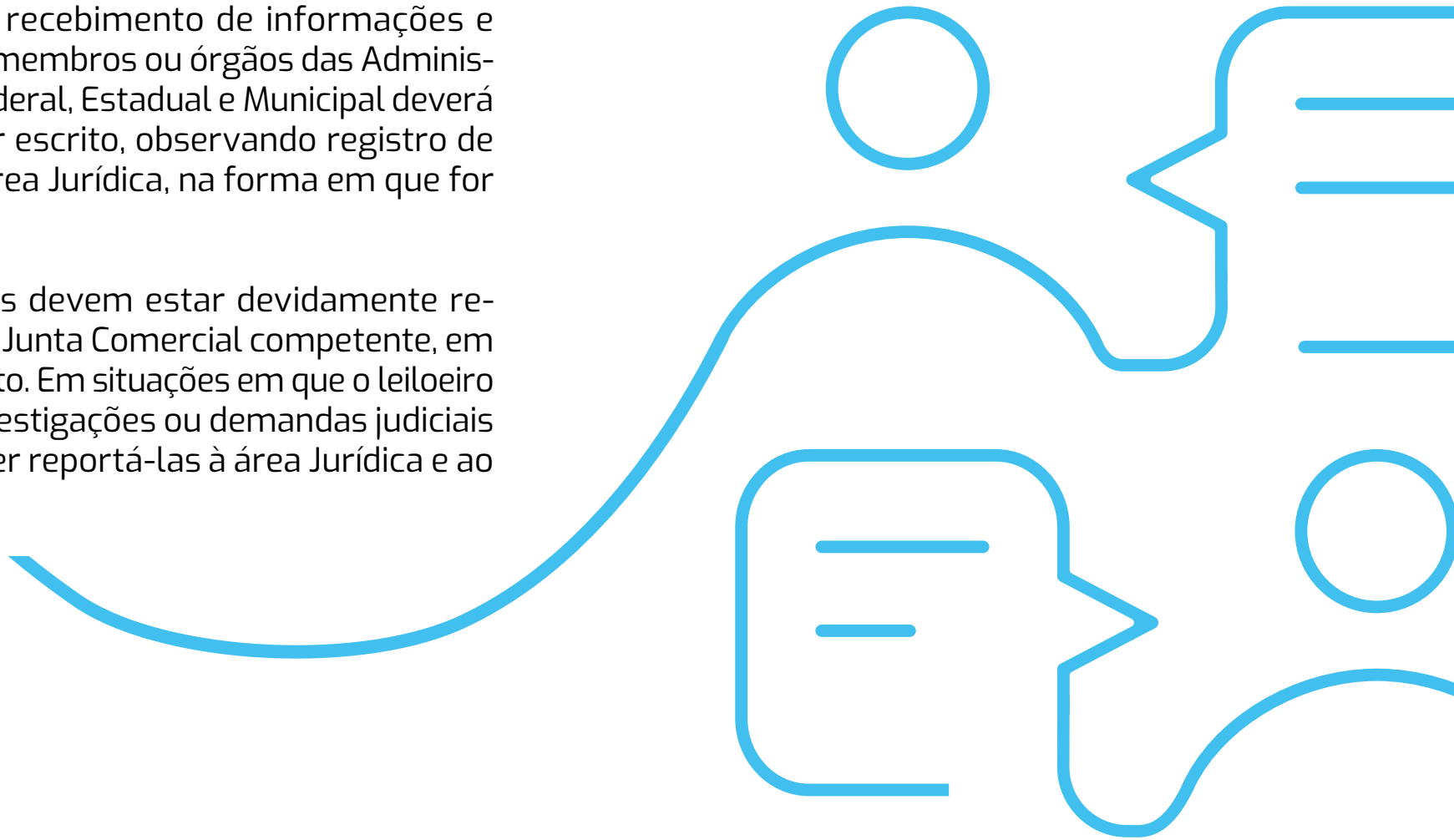


### 7.3 - Relações com Agentes Públicos

**Ética, integridade e transparência é o que esperamos nas relações com os Agentes Públicos.**

Qualquer troca ou recebimento de informações e dados entre você e membros ou órgãos das Administrações Públicas Federal, Estadual e Municipal deverá ocorrer sempre por escrito, observando registro de protocolo junto à área Jurídica, na forma em que for orientada por ela.

Os nossos leiloeiros devem estar devidamente registrados perante a Junta Comercial competente, em plena vigência e efeito. Em situações em que o leiloeiro tenha ciência de investigações ou demandas judiciais contra si, é seu dever reportá-las à área Jurídica e ao Comitê de Ética.



### O que não aceitaremos de vocês:

Aliciar autoridades, funcionários públicos ou terceiros autorizados a executarem serviços públicos por meio de presentes ou de vantagens indevidas, seja para facilitar ou fraudar negócios ou licitações, seja para que cumpram as próprias obrigações legais ou apressem rotinas. Tais práticas constituem formas de corrupção, além de configurar infrações penais;

Realizar contribuições, de forma direta ou indireta, por qualquer empresa do Grupo VPL, para campanhas eleitorais, candidatos a cargos públicos e partidos políticos;

Condicionar contribuições eventuais (patrocínios, doações etc.) à obtenção de benefícios indevidos para o Grupo VPL, para si mesmo ou terceiros.

## 7.4 - Due Dilligence de terceiros

Quando contratamos terceiros para realizar negócios conosco, esperamos que eles atuem em conformidade com todas as leis aplicáveis, incluindo este código e todas as demais normas e políticas da empresa.

E, como os atos de terceiros podem afetar a nossa reputação, a qualidade de nossos produtos e nossa responsabilidade legal, nós levamos a sério a supervisão desses terceiros.

Por isso, no processo de contratação, cuidamos para que todos os fornecedores, prestadores de serviços, parceiros de negócios e os consultores atendam a legislação vigente, com especial atenção para o cumprimento da legislação aplicável aos negócios da empresa.

**Trabalhamos com pessoas e empresas que sejam honestas como nós!**

## 7.5 - Brindes e patrocínios

Todo nós gostamos de presentes. No entanto, somente aceitamos meros atos de cortesia ou hospitalidade, por meio de presentes simbólicos, como canetas, calendários, agendas ou objetos similares.

Itens com valores expressivos serão devolvidos ao remetente ou recusados, informando a sua não aceitação em razão das nossas normas de conduta.

Caso não seja possível realizarmos a devolução ou a recusa desses presentes, nós realizaremos leilões beneficentes, o que é muito mais ético.

Brindes ou presentes em espécie **jamais** poderão ser aceitos. E também não podemos fornecer nossos endereços pessoais para ganhar quaisquer brindes.

Os patrocínios se referem à promoção do nome e da imagem da empresa, seus produtos ou serviços, por meio de sua associação com eventos, atividades e organizações esportivas e culturais.

Nós oferecemos patrocínios apenas nos locais em que eles são permitidos pela legislação local, condizentes com nossos valores, e devem ser aprovados pelo Comitê de Ética.

## 7.6 - Conflitos de Interesse

Eles ocorrem quando você está em uma situação que pode levá-lo a tomar decisões motivadas por interesses que não sejam os do Grupo VPL.

Os conflitos de Interesses mais comuns surgem quando você ou um parente próximo:

- Possui quaisquer interesses pessoais que possam conflitar ou serem interpretados como conflitantes com as suas obrigações profissionais; ou

- Detém ou adquire, direta ou indiretamente, participação em uma empresa concorrente ou em um parceiro do Grupo VPL, com participação que permita exercer influência sobre a administração desta entidade.



### Atenção

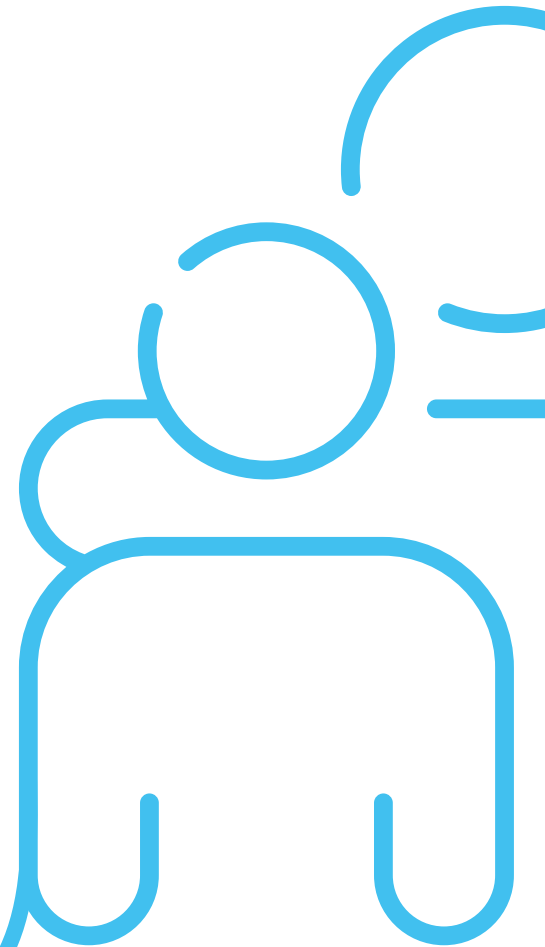
**Caso você ou um parente próximo esteja exposto a quaisquer das situações acima, você deve informar o seu líder, para que seja avaliada a existência ou não de conflito real ou potencial.**

## 7.7 - Relacionamentos e Parentesco

Não proibimos a contratação de alguém que tenha relacionamento afetivo ou de parentesco com outro colaborador, desde que a vaga pretendida não represente relação de subordinação entre os colaboradores.

No entanto, você deve comunicar ao responsável pela sua contratação, ou ao seu gestor imediato, se existir relacionamento profissional, afetivo ou parentesco entre você e um fornecedor, cliente, agente público, parceiro comercial, concorrente ou outro colaborador do nosso Grupo.

E, como fazemos sempre o que é certo, não deixaremos que ninguém use a influência do seu cargo, posição ou relacionamentos, para garantir ou facilitar a admissão de alguém com quem se tenha qualquer tipo de parentesco ou relacionamento.



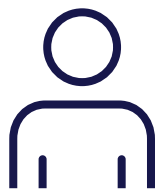
## 7.8 - Participação nos leilões do Grupo

Não temos dúvidas que o leilão é uma das melhores formas para adquirir um bem.

Porém, seguindo a linha da honestidade e transparência, você não poderá participar dos leilões feitos por qualquer empresa do Grupo VPL, para benefício próprio ou de outra pessoa, salvo nos leilões beneficentes que organizamos.

Da mesma forma, parentes ou qualquer pessoa que tenha algum tipo de relacionamento afetivo com você também não poderão participar, se a compra for, de alguma forma, beneficiar você.





Colaborador



**NÃO PODE  
COMPRAR PARA**



**Amigos ou Parentes**  
(ascendente, descendente ou cônjuge)



**Amigos ou Parentes**  
(ascendente, descendente ou cônjuge)



**NÃO PODEM  
COMPRAR PARA**



Colaborador



**Amigos ou Parentes**  
(ascendente, descendente ou cônjuge)



**PODEM COMPRAR  
À VONTADE PARA**



Uso Próprio

## 7.9 - Participação societária e realização de outras atividades profissionais

Resguardamos, a todo custo, nossas informações, dados, conhecimentos e tecnologias. Por essa razão, não é correto (nem seguro) que você realize trabalhos em concorrentes ou fornecedores nossos.

Também não estamos de acordo com outros trabalhos paralelos, que influenciem no seu horário de trabalho. Afinal, queremos seu foco e dedicação aqui conosco, para seu reconhecimento e crescimento.

Então, se você exerce participação societária em empresas concorrentes ou fornecedores, por favor, comunique ao seu gestor, para que ele possa entender a situação e encontrar a solução mais adequada.

08.

Nossas  
**medidas ESG**



## 8.1 - Comprometimento com o meio ambiente

Nós do Grupo VPL valorizamos a preservação do meio ambiente natural e temos consciência das consequências das nossas ações diárias, tanto no âmbito pessoal quanto no profissional.

Dessa forma, mantemos uma obrigação com a regularidade às leis ambientais e buscamos sempre reduzir quaisquer tipos de impactos decorrentes das nossas operações.

Assim, mantemos nossas documentações e alvarás sempre regularizados de acordo com as leis locais, e buscamos restringir qualquer possibilidade de dano ambiental derivada de nossas operações.

**Buscamos garantir o equilíbrio entre o devido desenvolvimento socioeconômico e a manutenção da biodiversidade particular de cada bioma brasileiro onde atuamos, visando preservar as belezas de cada cenário brasileiro e contribuir para a garantia de qualidade de vida das gerações futuras.**



## 8.2 - O impacto (VIP) na sociedade

Um dos nossos maiores objetivos é contribuir para o desenvolvimento de uma sociedade que reflita os nossos valores, prezando por honestidade, justiça, retidão, solidariedade e humanidade.

Assim, assumimos um compromisso inegociável com a implementação de práticas e condutas que nos aproximem desse objetivo, como a observância à Lei nº 8.213/91 (Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência) e o engajamento constante com a mitigação da diferença salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro.



### Você Sabia?

A Vip Gestão publicou o seu Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens, em atendimento a Lei Nº 14.611, de 03/07/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios.

O documento com as informações da empresa está disponível abaixo.

[CONFIRA AQUI!](#)

Temos uma forte cultura de realização de leilões beneficentes e ações sociais, por meio das quais buscamos prestar auxílio financeiro a instituições, empresas e centros sociais em situação de necessidade.

Ainda, temos o objetivo de potencializar a competência e a experiência dos nossos colaboradores, por meio de programas de treinamento multidisciplinares, desenvolvimento de lideranças e projetos de educação continuada.

Nos interessamos em contribuir para a evolução de todos os nossos colaboradores, tanto profissional quanto pessoalmente, para que possamos impactar de forma verdadeira e positiva a sociedade.

### 8.3 - Direitos Humanos

Temos o respeito como um princípio norteador das nossas relações. A Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU) e a Declaração de Princípios Fundamentais no Trabalho (OIT) se fazem presentes em todas as relações estabelecidas pelo Grupo VPL, de forma que não toleramos qualquer tipo de violação ou desrespeito a ambas.

Ainda, nos posicionamos de forma decisiva contra qualquer forma de trabalho análogo à escravidão e trabalho infantil, bem como preservamos e respeitamos as relações sindicais e as determinações da Legislação Trabalhista.

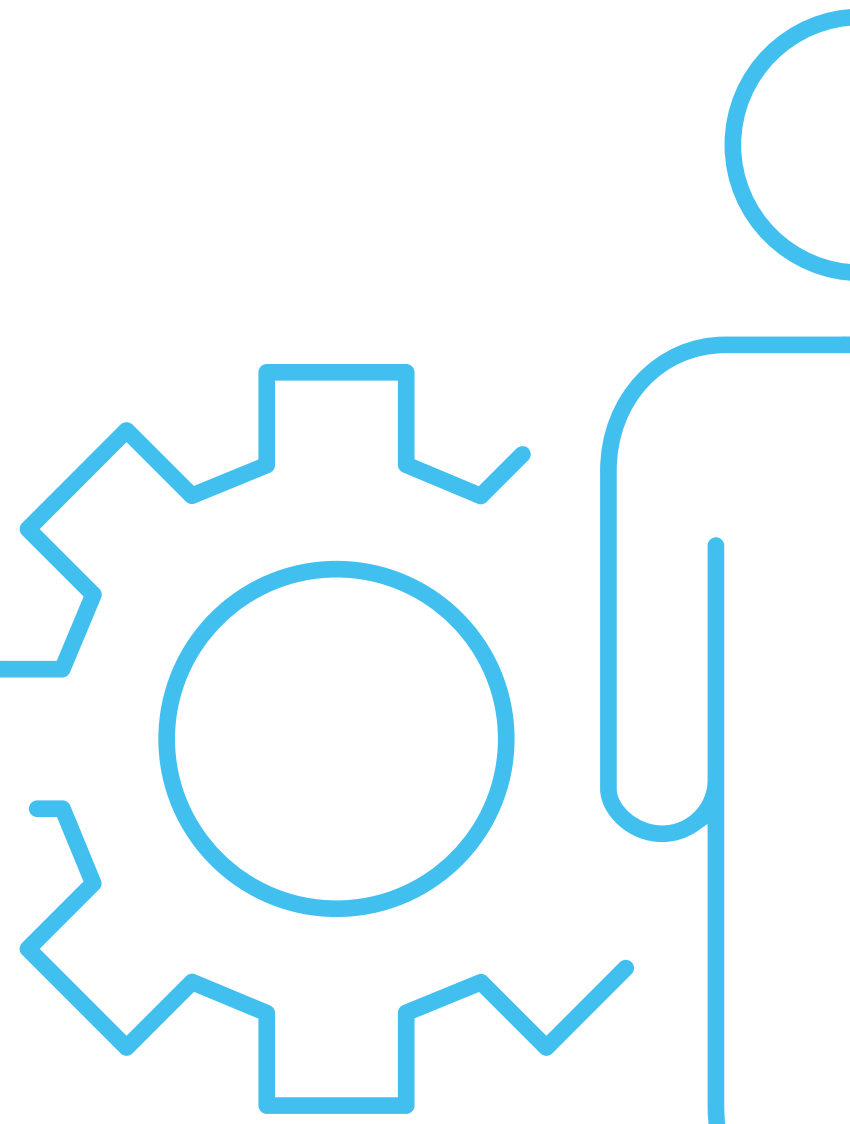
Você, colaborador do Grupo VPL, deve se comprometer a ter **ZERO** tolerância com bullying, discriminação, agressão ou assédio; e buscar garantir um ambiente de trabalho que seja 100% justo, inclusivo, diverso, decente, leve e respeitoso! Ainda, deve garantir também a privacidade e a proteção aos dados pessoais dos seus colegas e clientes; e respeitar as individualidades e crenças de cada um.

## 8.4 - Governança Corporativa VIP

Nossa estrutura de governança se baseia nos mesmos valores adotados desde o nascimento do Grupo VPL, de forma que nossos executivos devem demonstrar honestidade, transparência, retidão, responsabilidade, visão de futuro e adaptabilidade.

O modelo de governança adotado tem como principal função promover uma estrutura onde todas as demandas e visões divergentes possam ser consideradas nos momentos de tomadas de decisão, garantindo a nossos clientes, parceiros e colaboradores um processo guiado por diretrizes de ética, transparência e responsabilidade.

**Para maiores informações, consulte nossa Política de ESG.**





09.

Todos serão  
**ouvidos**



## 9.1 - Canal de Denúncias

Todos são encorajados a relatar qualquer violação a este Código de Ética e Conduta, às leis ou a quaisquer outras normas ou políticas da empresa.

Caso você tome conhecimento de atividades que possam constituir uma violação, você deve relatar o caso ao seu gestor, à Área de Compliance ou ao Canal de Denúncia.

As denúncias podem ser feitas de forma **ANÔNIMA**, e todos os casos serão tratados e conduzidos de maneira **CONFIDENCIAL**, sempre sob a supervisão do Comitê de Ética.

Não toleramos retaliação ou ameaça de retaliação contra qualquer pessoa que relate uma possível violação à lei, regulamento ou política da empresa. Da mesma forma, qualquer colaborador que desencoraje ou impeça outra pessoa, tanto de fazer um relato quanto de procurar assistência necessária para reportar o problema, estará sujeito a ação disciplinar.

Retaliação é uma violação às nossas políticas e pode ser relatada no nosso Canal de Denúncia.

## 9.2 - Fluxo do canal de denúncia



### 9.3 - Comitê de Ética

O nosso Comitê de Ética é a estrutura responsável por monitorar o processo de recepção e apuração de relatos recebidos por meio do Canal de Denúncia, revisar periodicamente e emitir orientações acerca deste Código de Conduta, e ainda colaborar na revisão de políticas e normas internas do Grupo VPL, relacionadas ao Compliance Empresarial.

O Comitê realiza reuniões mensais ou sob convocação, para avaliação e controle do cumprimento deste Código, assim como para deliberar sobre denúncias e ocorrências registradas e as devidas ações a serem tomadas em cada caso prático.

O Comitê é formado por representantes das seguintes Áreas: Negócios, Controladoria, Jurídico, Privacidade e RH.

10.

**Descumprimento  
do Código de Ética  
e Conduta** e outras  
normas internas

Esperamos que todos vocês tenham compreendido o objetivo deste Código e o que esperamos de vocês.

Quaisquer dúvidas ou esclarecimentos que sejam necessários, não hesitem em procurar seu gestor ou a área de Compliance.

É importante saber que, no caso de descumprimento das diretrizes que estão neste Código de Ética e Conduta, ou em qualquer outra Norma e Política do Grupo VPL serão aplicadas sanções administrativas estabelecidas pelo Comitê de Ética.

As sanções aplicadas pelo Comitê sempre serão proporcionais à infração, e somente ocorrerão depois de toda a investigação necessária.

Aos colaboradores celetistas, as medidas disciplinares aplicáveis são devidas pelo nível de gravidade da conduta, sendo elas:



Advertência, verbal ou escrita;



Suspensão das atividades, por tempo a ser determinado pelo Comitê, de acordo com a gravidade da infração;



Rescisão do contrato de trabalho.

Quanto aos prestadores de serviço, serão aplicadas as sanções descritas no contrato, por análise do Comitê de Ética, bem como a rescisão do Contrato de Prestação de Serviços.



### Fique Atento

**A aplicação das sanções não impede eventuais processos judiciais se houver danos ao Grupo VPL! E, caso a infração ao Código seja também um ato ilícito, as autoridades serão acionadas para que sejam tomadas as medidas penais cabíveis.**

