



CÓDIGO
DE CONDUCTA

1 – Objetivo	4
--------------	---

2 – Áreas de aplicação	5
------------------------	---

3 – Definições	5
----------------	---

4 – Responsabilidades	6
-----------------------	---

5 – Conteúdo	7
--------------	---

5.1 – Legislação	9
------------------	---

5.1.1 – Cumprimento da Lei	9
----------------------------	---

5.1.2 – Lei da Concorrência	9
-----------------------------	---

5.1.2.1 – Preços, Termos e Condições para Fornecimento	9
--	---

5.1.2.2 – Cotas	10
-----------------	----

5.1.2.3 – Compartilhamento de Mercado	10
---------------------------------------	----

5.1.2.4 – Boicote	10
-------------------	----

5.1.2.5 – Parcerias	10
---------------------	----

5.1.2.6 – Associações e Troca de Informações informais	11
--	----

5.1.2.7 – Informações sobre os concorrentes	11
---	----

5.1.3 – Suborno e Corrupção	12
-----------------------------	----

5.1.4 – Saúde, Segurança e Meio Ambiente	12
--	----

5.2 – Integridade dos Negócios	14
5.2.1 – Práticas de Publicidade, Vendas e Marketing	14
5.2.2 – Conceder um Benefício	14
5.2.3 – Oferta e Aceitação de Presentes, Serviços e Entretenimento	14
5.2.4 – Obrigações Contratuais e Padrões de Documentação	15
5.2.5 – Conflitos de Interesse	16
5.2.5.1 – Relacionamentos Afetivos entre os Colaboradores	17
5.2.5.1 – Sucessão	17
5.2.6 – Negociação com Terceiros	17
5.2.6.1 – Princípios	17
5.2.6.2 – Negociação com clientes	18
5.2.7 – Uso de Senhas	18
5.3 – Sociedade	19
5.3.1 – Impacto Ambiental	19
5.3.2 – Responsabilidade Social	19
5.4 – Produtos e Direitos de Propriedade	21
5.4.1 – Proteção dos Ativos	21
5.4.2 – Direito de Propriedade Intelectual	22
5.4.3 – Privacidade	22
5.5 – Pessoas	23
5.5.1 – Direitos Trabalhistas	23
5.5.2 – Discriminação e Assédio	23
5.5.3 – Diversidade	24
5.6 – Cumprimento do Código de Conduta	25
5.6.1 – Obediência ao Código	25
5.6.2 – Violação do Código	26



1

OBJETIVO

O objetivo desse documento é informar o Código de Conduta da Vogler para orientar e garantir o cumprimento dos padrões esperados em situações importantes e relevantes. Ele explicita a postura social da Vogler com todos que mantemos relações e alinhado com os nossos valores direcionadores, deve orientar nosso comportamento e auxiliar a todos a como lidar com situações e decisões, sendo a conduta ética a base para o desenvolvimento de nossos negócios de forma sustentável considerando os nossos três pilares fundamentais: colaboradores, clientes e fornecedores.

Esse Código é um guia destinado a ajudar os colaboradores a entenderem problemas jurídicos e éticos significativos que possam surgir enquanto estiverem realizando suas atividades. O Código não tem o objetivo de solucionar todos eles, e não é um resumo de todas as leis e políticas que se aplicam ao nosso negócio. Se uma situação não for esclarecida pelo Código ou pelas Políticas da empresa, os colaboradores devem usar o bom senso junto com as instruções de seus gestores. Caso existam dúvidas ou quiserem fazer perguntas, poderão buscar orientação com a Diretoria, Jurídico ou RH antes de tomar qualquer atitude ou através da Ouvidoria disponível no site da Vogler.

2 ÁREAS DE APLICAÇÃO

Esse código de conduta é aplicado a todos os colaboradores da Vogler. Ele norteará a conduta a ser obedecida no âmbito do trabalho e no relacionamento com colaboradores, clientes e fornecedores.



3 DEFINIÇÕES



Colaborador: qualquer pessoa física que preste serviço à Vogler de forma direta ou indireta, com ou sem vínculo empregatício.



Direitos: orientação por parte da empresa a todos os colaboradores quanto aos aspectos legais, procedimentos, regulamentos internos e políticas que regem o âmbito da relação profissional e do ambiente de trabalho.



Servidor público: qualquer indivíduo que trabalhe para uma entidade ou agência governamental, ou outra instituição local, estadual ou nacional, com caráter similar ao dos oficiais do governo de acordo com a lei pertinentes.



Deveres: Atendimento por parte dos colaboradores aos aspectos legais, políticas, procedimentos e regulamentos internos adotados pela Vogler.

4

RESPONSABILIDADES

É de responsabilidade de todos os gestores com suporte do RH verificar se os funcionários leram, entenderam e aplicam esse Código de Conduta em suas atividades cotidianas, fornecendo treinamento, suporte e instruções conforme necessário. Além disso, é responsabilidade dos gestores atuarem como exemplo dos pontos aqui citados com as suas equipes. Os gestores tem a responsabilidade de criar e manter uma cultura de trabalho na qual os colaboradores saibam que se espera deles um comportamento lícito e ético. Isso inclui um ambiente de trabalho onde discussões construtivas e abertas, incluindo relatos de violações através da Ouvidoria, são incentivadas e esperadas, sem medo de retaliação.

É de responsabilidade de todos os colaboradores ler, entender e aplicar este Código de Conduta em qualquer local de trabalho e situação profissional que enfrentarem. Em caso de dúvidas, deverão esclarecer com seus Gestores, Diretoria, RH ou Jurídico em como agir. As violações desse Código de Conduta resultarão na ação disciplinar apropriada, segundo as leis e práticas trabalhistas aplicáveis.



5 CONTEÚDO

Desde sua origem, a Vogler leva muito a sério suas responsabilidades. Com transparência e ética, cumprimos toda a legislação vigente e garantimos que os nossos colaboradores estejam cientes das leis relevantes para suas funções, entendendo que as mesmas auxiliam para um comércio global e nacional livre e justo.

Este documento então deve servir de referência para todos que possuem relação com a Vogler, acrescentando valor, apoiando o crescimento sustentável e a busca pela melhoria contínua e tendo como base os nossos **Valores Direcionados**:



Comprometimento: é vestir a camisa e estar engajado com os princípios e metas da organização.



Confiança: é ter fé em si mesmo e no outro. É estar presente e conectado, agir com integridade e credibilidade.



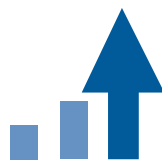
Reconhecimento: valorizar as qualidades positivas e realizações dos que trabalham conosco.



Inovação: é sair na frente, fazer coisas diferentes, buscar, desenvolver, aperfeiçoar constantemente e reciclar.



Planejamento: é organizar no tempo as atividades a serem realizadas para se atingir um objetivo. É buscar estratégias que contribuam com o desenvolvimento saudável da empresa.



Objetivos e Metas: direcionar toda a estrutura, processos e pessoas numa mesma direção, que traga sustentabilidade financeira e desenvolvimento tanto para organização, como para seus colaboradores, clientes e fornecedores.



Ética: é cumprir as normas e procedimentos estabelecidos, respeitando as necessidades da Vogler, de seus colaboradores, clientes e fornecedores.



Respeito: é tratar o outro da forma como eu gostaria de ser tratado, respeitando sua individualidade e também cumprindo os compromissos assumidos.

Para manter nosso desenvolvimento de forma sustentável, precisamos da confiança de nossos clientes, parceiros comerciais, fornecedores, colaboradores, órgãos públicos e a comunidade em geral. A base para essa reputação é a conduta responsável nos negócios pelos nossos colaboradores todos os dias e para isso devem ser seguidas as seguintes premissas:

5.1 LEGISLAÇÃO

Nossos colaboradores são sempre orientados pelo princípio de conformidade com as leis e regulamentações vigentes, além de adesão a padrões de ética.

5.1.1 – Cumprimento da Lei:

A Vogler cumpre todas as leis vigentes aplicáveis, e alguns códigos e convenções nacionais e internacionais, tais como Responsabilidade Social SA8000, Iniciativa Ética Comercial (ETI), Convenção das Nações Unidas sobre o Direito da Criança e Declaração Universal dos Direitos Humanos.



5.1.2 – Lei da Concorrência:

A lei da concorrência (Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011) apresenta como objetivo a preservação de uma cultura competitiva e empresarial que é a base da economia livre de mercado. A Vogler espera que seus colaboradores cumpram as leis e os princípios da concorrência justa e correta, garantindo que todas as práticas de negócios cumpram totalmente as leis aplicáveis, onde quer que o negócio ocorra.

5.1.2.1 – Preços, Termos e Condições para Fornecimento:



A Vogler tem o direito de estabelecer e alterar os preços, considerando a conduta de seus concorrentes, porém qualquer tipo de acordo ou coordenação com o objetivo de estabelecer ou estabilizar preços, constitui violação de lei, em especial ao que segue:

- Estabelecer preços ou elementos do preço (por exemplo: margens, descontos, sobretaxas) com concorrentes;
- Concordar em aumento de preços ou aumentos dos elementos do preço com os concorrentes;
- Estabelecer determinados preços mínimos ou máximos ou uma estrutura específica de preço com concorrentes;
- Concordar com concorrentes sobre outras condições relacionadas aos preços.

5.1.2.2 – Cotas:

- Realizar cotas de produção, compra ou venda com concorrentes;

5.1.2.3 – Compartilhamento de Mercado:

- Concordar com concorrentes na alocação de territórios, variedade de produtos, clientes ou fontes de fornecimento.



5.1.2.4 – Boicote:

- Concordar com concorrentes em não fornecer a certos clientes ou não adquirir produtos de certos fornecedores;
- Concordar com concorrentes em fornecer mercadorias ou serviços que dependem do cumprimento de certas condições.

5.1.2.5 – Parcerias:

Empresas e/ou negócios conjuntos mantidos por concorrentes podem servir na criação de sinergias. Elas podem também, no entanto, limitar a concorrência. Tais acordos não deverão ser pactuados sem aviso prévio da Diretoria.

5.1.2.6 – Associações e Troca de Informações informais:

Não é proibido unir a indústria ou associação comercial. Reuniões ou outras atividades dentro das estruturas das referidas associações poderão, entretanto, causar trocas de informações entre os concorrentes, podendo gerar preocupações de lei de concorrência. A sociedade em tais associações deve ser estreitamente monitorada e ter atenção ao que segue:

- Trocar informações sobre preços, elementos de preço, redução de preço, condições comerciais, margens, estrutura de preços, cálculos de preço, padrões comerciais, localização de clientes, detalhes de clientes e etc., em reuniões formais ou informais ou eventos de associações industriais ou comerciais;
- Concordar em uma abordagem conjunta nas submissões e exigências para as autoridades, dentro de uma associação industrial/comercial;
- Estabelecer padrões de qualidade em comum.

Estes princípios não são apenas aplicáveis dentro das estruturas de associações industriais/comerciais, mas geralmente no momento de contato formal ou informal com os concorrentes.

5.1.2.7 – Informações sobre os concorrentes:

As informações sobre os concorrentes podem ser valiosas na definição de metas próprias e estratégias. Monitorar concorrentes e coletar suas respectivas informações poderá fornecer uma percepção valiosa de nossas próprias conclusões.



Uma vez que a informação não for obtida diretamente dos concorrentes, tal ação é considerada legal.

5.1.3 – Suborno e Corrupção:

Todos os contatos da Vogler com servidores públicos devem ser executados com integridade e devem cumprir as leis nacionais e convenções internacionais aplicáveis, rejeitando assim todas as formas de suborno, pois estabelece uma ofensa criminal do colaborador e da empresa envolvida e pode fornecer direitos às ações ordinárias legais.

A Vogler não fornece e nem oferece diretamente, ou por meio de terceiros qualquer pagamento ilícito, induzimento ou item de valor a qualquer servidor público, cliente e/ou fornecedor com objetivo de influenciar uma ação (oficial ou não) indevidamente ou de obter uma decisão favorável.



Suborno constitui uma maneira de corrupção e pode ser executada em cargos públicos ou por decisores do setor privado. Podendo ser executado ativa ou passivamente.

5.1.4 – Saúde, Segurança e Meio Ambiente:

Temos o objetivo de proteger o meio ambiente e garantir a saúde e segurança de nossos colaboradores e outras pessoas potencialmente afetadas pelas nossas atividades. Todas as nossas operações e instalações respeitam as políticas que descrevem esse subitem de maneira adequada.

Fornecemos um ambiente de trabalho seguro e saudável para os colaboradores, e atuaremos com eles para desenvolver uma cultura que incentive cada colaborador a assumir responsabilidade pessoal pela saúde, segurança e meio ambiente.

Todo colaborador deve familiarizar-se e cumprir rigorosamente as políticas, procedimentos e práticas de saúde, segurança e meio ambiente.



Cada superior imediato tem a obrigação de cobrar, fiscalizar e apoiar a responsabilidade de todo colaborador pela proteção individual e da coletividade e por respeitar todas as leis e normas referentes à proteção do meio ambiente ou à segurança de instalações e do trabalho.

Situações de emergência, como acidentes ambientais ou do trabalho, devem ser tratadas de maneira responsável e rapidamente

relatadas à liderança do departamento, a CIPA, Comitê de Gerenciamento de Emergências e/ou às autoridades para que possam ser colocadas em prática, o mais breve possível, as medidas necessárias para eliminar o risco e analisar a causa.

Para questões ambientais, devem ser respeitados os termos da Política Ambiental, sendo que:

- **Os recursos naturais, tais como ar, água e solo** só poderão ser utilizados para fins de produção com as devidas autorizações.
- **Não é permitida** emissão de qualquer tipo de material que não esteja de acordo com a legislação.
- **O descarte de resíduos deve ocorrer de acordo com as determinações legais.** Caso sejam utilizados serviços de terceiros, é preciso garantir que estes também obedeçam as determinações legais e diretrizes e procedimentos internos de segurança e meio ambiente.

5.2 Integridade dos Negócios:

5.2.1 – Práticas de Publicidade, Vendas e Marketing:

A Vogler realiza as suas atividades de publicidade, vendas e marketing de maneira ética e cumprindo com todas as leis e códigos aplicáveis.

5.2.2 – Conceder um Benefício:

A concessão de um benefício é compreendida como uma promessa de fornecer ou um fornecimento de qualquer benefício seja diretamente ou através de mediadores, a um portador de cargo público. O contribuinte não pode obter qualquer benefício ilegal em troca de concessão de benefício.



As leis nacionais proíbem uma concessão e aceitação de um benefício por um portador de um cargo público. Dessa forma, a Vogler não permite de forma alguma que situações como essa ocorram.

5.2.3 – Oferta e Aceitação de Presentes, Serviços e Entretenimento:

A Vogler aprova presentes, serviços e entretenimento somente quando forem cortesias de negócios legais e adequadas, e de maneira nenhuma os colaboradores devem solicitar doações ou qualquer outro benefício pessoal de terceiros atuais ou em potencial. Elas devem ser aceitas pelas práticas de negócios locais e seu valor não deve levantar qualquer questionamento de uma obrigação da parte da beneficiária e deve ser rejeitada caso isso ocorra. Se não houver oportunidade de recusar o presente, ele

deverá ser devolvido, se possível com uma explicação da política da empresa. Caso seja inviável ou ofensiva a devolução, a Diretoria deverá ser notificada e caberá a ela definir o destino de tais presentes/brindes (doação, sorteio entre colaboradores ou que o colaborador permaneça com o brinde).

Só forneceremos presentes, entretenimento ou serviços gratuitos quando de acordo com as práticas comuns e quando não estiverem em desacordo com as leis aplicáveis.

Os colaboradores da Vogler apenas aceitarão presentes, entretenimento ou favores pessoais que não venham a influenciar indevidamente nossas decisões de negócio.

Não devem ser usadas outras pessoas para burlar as circunstâncias acima descritas.

5.2.4 – Obrigações Contratuais e Padrões de Documentação:

A Vogler honra suas obrigações contratuais e garante que as transações sejam documentadas com precisão e em tempo hábil, de acordo com os requisitos legais e os padrões contábeis aplicáveis.

Os colaboradores da Vogler não submeterão a empresa a obrigações contratuais que estejam além do escopo da autoridade interna de um colaborador e para isso devem solicitar a aprovação do jurídico em caso de acordos por escrito.

Garantiremos que todos os relatórios, registros e contas serão preparados e armazenados adequadamente, de acordo com as leis aplicáveis e os padrões relevantes adotados pela empresa.

5.2.5 – Conflitos de Interesse:

As transações de negócio devem ser realizadas visando os melhores interesses da Vogler e os colaboradores devem evitar situações onde seus interesses pessoais possam entrar em conflito com os interesses da Vogler.



Um conflito de interesses existe quando um colaborador utiliza a sua posição dentro da Vogler para lucro pessoal, com exceção de recompensas normais de compensação empregatícia pela Vogler. Ocorre também quando os interesses pessoais do colaborador são inconsistentes com os da Vogler, criando lealdades conflitantes e podendo dar preferência a interesses pessoais.

Os colaboradores da Vogler não explorarão oportunidades de negócios que estejam em conflito com os interesses da empresa. Eles não aceitarão qualquer emprego externo, atividade comercial ou investimento que interfira em sua capacidade de cumprir suas responsabilidades para com a Vogler.



Não permitiremos que qualquer indivíduo ou organização se beneficie inadequadamente da Vogler através de relação com um de nossos colaboradores. Da mesma forma, nenhum colaborador da Vogler poderá se beneficiar, pessoalmente, de maneira imprópria, de uma relação com outro indivíduo ou organização.

Se um conflito de interesses surgir entre os interessados particulares e os da Vogler, o colaborador deverá imediatamente informar ao seu superior que uma solução apropriada pode ser alcançada.

5.2.5.1 – Relacionamentos Afetivos entre os Colaboradores:

No ambiente de trabalho, relacionamentos profissionais podem coexistir com os afetivos. Entretanto, **as questões íntimas e particulares não devem interferir na rotina de trabalho, sejam elas discussões ou demonstrações públicas de afeto.**



A Vogler não é contrária a relacionamentos afetivos, desde que não se verifique conflitos de interesse nos termos deste Código.

5.2.5.1 – Sucessão:

Não preparar o seu sucessor com a intenção de tornar-se “insubstituível” também é considerado um conflito de interesse e não deve ocorrer por ser considerada uma atitude antiética que fere os princípios de conduta no ambiente de trabalho.

5.2.6 – Negociação com Terceiros:

5.2.6.1 – Princípios:

Todas as transações da Vogler com terceiros são realizadas com base na qualidade, atendimento, adequabilidade e preços competitivos. A Vogler visa estabelecer negócios em longo prazo e mutuamente benéficos de relacionamento com o pilar: colaboradores, clientes e fornecedores.

Dessa forma, **a Vogler e nenhum de seus colaboradores podem, direta ou indiretamente, oferecer ou fornecer qualquer forma ilegal de reembolso, propina ou outros pagamentos ilegais “por baixo dos panos” ou qualquer outro pagamento similar impróprio, doação ou auxílio para sócios em negócios ou a seus representantes.**

Por outro lado, **nenhum colaborador deve, direta ou indiretamente, solicitar quaisquer formas ilegais de reembolso, propina ou outros pagamentos ilegais “por baixo dos panos” ou qualquer outro pagamento similar impróprio, doações ou auxílio a terceiros.**

5.2.6.2 – Negociação com clientes:

Com relação a relacionamentos com clientes, os seguintes princípios se aplicam:

- Colaboradores não estão permitidos a fornecer doações, com exceção a itens que podem ser fornecidos de acordo com as leis aplicáveis e comportamento costumeiro do país.
- Lazer, de outra maneira proibida conforme estabelecido neste instrumento, de qualquer cliente ou seus representantes, deve estar em conformidade com as políticas empresariais costumeiras.

5.2.7 – Uso de Senhas:



Todas as senhas são pessoais e intransferíveis. Por conta disso, também é pessoal e intransferível a inerente responsabilidade pelo seu uso, bem como pelos acessos, autorizações e aprovações executadas por meio de sua utilização.

A senha corresponde à confiança outorgada pela empresa nos seus líderes e colaboradores e, por assim ser, sua adequada utilização demonstra uma conduta alinhada à visão e valores direcionais, bem como a este Código de Conduta.



5.3 Sociedade:

5.3.1 – Impacto Ambiental:

A Vogler avalia e responde às questões ambientais. Tomamos todas as medidas apropriadas para preservar a qualidade e quantidade de recursos naturais, incluindo água, terra e ar, através de práticas citadas em nossa Política Ambiental.



Temos como objetivo minimizar o impacto ambiental de nossas operações cumprindo com todas as leis, diretrizes internacionais e padrões de mercado aplicáveis.

5.3.2 – Responsabilidade Social:

Faz parte da cultura da Vogler atuar de forma socialmente responsável, respeitando todas as partes envolvidas: clientes, colaboradores, fornecedores, governo e comunidade.



Para nós, missão, valores e política da qualidade são premissas para a realização de um trabalho sério e que contribua para o desenvolvimento sustentável.

Através de algumas práticas e ações voltadas para o público interno, tais como estímulo do voluntariado, visando promoção simultânea do crescimento econômico, da preservação ambiental e da justiça social, a empresa busca disseminar seus valores e crenças sobre a cidadania tanto corporativa quanto na comunidade.

Ao atender os requisitos da Norma de Responsabilidade SA8000 e Iniciativa Ética Comercial (ETI), que contém cláusulas que refletem as convenções mais relevantes da Organização Internacional do Trabalho, a Vogler garante, através de comissão com representantes dos funcionários, respeitar que:

- O emprego será escolhido livremente;
- A liberdade da associação e o direito às negociações coletivas;
- As condições de trabalho serão seguras e higiênicas;
- Mão de obra infantil não deverá ser usada;
- Salários dignos serão pagos;
- As horas de trabalho não serão excessivas;
- Não haverá discriminação;
- Trabalho regular será proporcionado;
- Tratamento desumano e severo não serão permitidos;
- Terá enfoque na melhoria contínua;
- Terá enfoque na prevenção e não na reação;
- Promoverá os direitos dos trabalhadores e sua participação;
- Estará em conformidade com leis e códigos locais;
- Atuará de maneira proativa na promoção da busca de fontes éticas;
- Agirá sistematicamente para tratar os problemas através da ação corretiva.

5.4 Produtos e Direitos de Propriedade

Espera-se como conduta dos colaboradores Vogler que utilizem os bens e recursos da empresa, incluindo os tecnológicos e de comunicação, de modo adequado e condizente a atividade-fim, de forma a preservá-los e proteger o seu valor patrimonial.

5.4.1 – Proteção dos Ativos:

A Vogler respeita os direitos de propriedade alheia e defende os seus. Protegeremos todos os ativos, propriedades e recursos da empresa com segurança, e somente os aplicaremos e usaremos para os objetivos dos negócios e atividades da empresa e não para nosso ganho pessoal.



O manuseio do patrimônio da empresa ou de nossos parceiros comerciais deve ser usado com responsabilidade. Instalações ou objetos da empresa não devem ser utilizados para finalidades particulares ou retirados de dentro da empresa sem a autorização expressa do gestor.

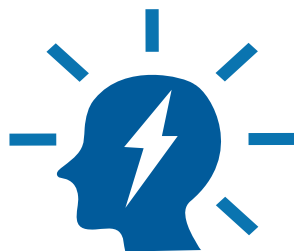


Manteremos sigilo e protegeremos os segredos de negócio da Vogler e de outras empresas, e não faremos qualquer uso não comercial dos mesmos.

As informações geradas dentro da Vogler, incluindo os dados relacionados a pesquisa e desenvolvimento, dados de fabricação, custos, preços, vendas, lucros, mercados, clientes e métodos de negociação, são propriedade da Vogler e não serão reveladas, a menos que legalmente exigidos, fora da Vogler sem a autoridade adequada.

5.4.2 – Direito de Propriedade Intelectual:

A propriedade intelectual é um bem intangível e estratégico para a Vogler. Entende-se por propriedade intelectual marcas, nomes de domínio, inovações, aperfeiçoamentos, processos, produtos, projetos, modelos, métodos, ideias, know-how, formulações, composições dos produtos ou aditivos, natureza de serviço ou qualquer informação interna estratégica.



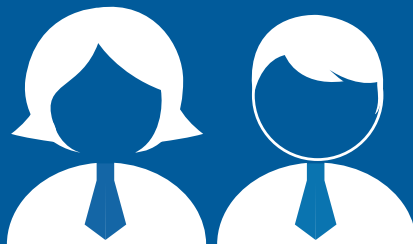
Considera-se também como informação estratégica aquelas relacionadas a estrutura de negócios da empresa, assim entendidos os nomes dos colaboradores, parceiros, terceiros, composição hierárquica, societária ou estrutura organizacional e ainda a qualificação técnica dos profissionais que trabalham para a empresa.

Enquadram-se como propriedade intelectual informações financeiras, comerciais ou de mercado, tais como aquelas constantes dos balanços, custos de produtos, políticas comerciais, planos de negócio, compromissos financeiros, assim como cadastro de fornecedores, clientes, representantes e mailings.

5.4.3 – Privacidade:

A privacidade dos colaboradores da Vogler é respeitada em todo momento. Contudo, o colaborador deve estar ciente que utiliza os recursos da empresa, como computadores, linhas telefônicas, materiais e espaços de trabalho, e estes pertencem à empresa e são destinados unicamente aos objetivos profissionais. Não é prática da empresa monitorar o uso adequado desses recursos, no entanto, se reserva o direito de fazê-lo. Todos os colaboradores devem seguir as Regras para Utilização da Internet [Política de Segurança de Informação e Utilização de Internet e E-mail](#).

5.5 Pessoas:



5.5.1 – Direitos Trabalhistas:

A Vogler cumpre todas as leis trabalhistas, códigos e convenções nacionais e internacionais, e segue os princípios estabelecidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos e nas convenções centrais de Organização Internacional do Trabalho.

Reconhecemos os direitos dos colaboradores de serem membros dos respectivos sindicatos e/ou outras organizações trabalhistas e de negociar coletivamente. Os representantes dos trabalhadores não serão discriminados.

Não usamos mão de obra forçada, vinculada ou compulsória e proibimos qualquer forma de prática de mão de obra infantil exploradora.

5.5.2 – Discriminação e Assédio:

A Vogler tem o compromisso de manter um local de trabalho sem discriminação e assédio. O sucesso e o crescimento da Vogler dependem da capacidade pessoal e do desempenho profissional.

Não toleraremos a discriminação baseada em raça, sexo, religião, credo, nacionalidade, deficiência, idade, escolha sexual, incapacidade física ou mental, status familiar, visões políticas ou qualquer outra característica protegida pela lei.

Proibimos qualquer forma de assédio, incluindo verbal, físico, moral e visual.

Todo colaborador deve respeitar os direitos dos colegas de trabalharem sem sofrer qualquer forma de discriminação ou assédio no local de trabalho.

Tomaremos as decisões referentes a recrutamento, desenvolvimento e promoções puramente com base em critérios objetivos, não discriminatórios, no desempenho, capacidade e potencial das pessoas em relação aos requisitos do cargo. Não será tolerado assédio ou discriminação por motivos raciais, étnicos, sexuais ou religiosos. A Vogler se reserva o direito a não aceitar a candidatura de parentes de colaboradores, até 2º grau de parentesco, cônjuge ou companheiro(a).



Incentivamos o funcionário que acredita ter sofrido discriminação ou assédio a relatar o caso ao seu gestor, RH ou através de denúncia anônima. Investigaremos cada caso de maneira imparcial e lidaremos com as violações comprovadas com as medidas apropriadas.

5.5.3 – Diversidade:



A Vogler valoriza a diversidade e promove uma cultura que permite que cada indivíduo contribua com o máximo de seu potencial.

Recrutamos ativamente colaboradores que refletem a ampla variedade de culturas, crenças e experiências do local que atuamos e dos clientes que atendemos.

Todos os colaboradores são tratados com honestidade, dignidade, justiça e respeito.

5.6 Cumprimento do Código de Conduta

5.6.1 – Obediência ao Código:

O Código de Conduta aqui descrito apresenta as principais considerações sobre nossa conduta corporativa, mas pode não abranger todas as situações do cotidiano. Todo colaborador recebe uma cópia deste Código de Conduta quando ingressa na Vogler. Exigimos que todas as pessoas entendam e cumpram na íntegra as suas disposições. Todo colaborador deve seguir o Código e todas as políticas, diretrizes e regras adotadas pela Vogler. Quando os itens que definem as condutas a serem seguidas pela Vogler e houver qualquer dúvida de como agir, entre em contato diretamente com o seu Gestor, RH ou Diretoria para auxiliar nas respostas às dúvidas ou correta interpretação ou aplicação desse código.

A prática de condutas não conformes com esse Código pode trazer consequências econômicas, comerciais e/ou jurídicas negativas a Vogler, aos clientes e ainda ao próprio colaborador que também fica sujeito às sanções disciplinares e criminais aplicáveis.

Por isso é essencial que todos estejam conscientes:

- De quais condutas são conformes e não conformes (acima descritos);
- Que não podem praticar, em hipótese alguma, condutas não conformes (má conduta) com esse Código;
- Dos benefícios gerados pela conduta conforme esse Código;
- Das consequências geradas pela conduta não conforme com esse Código.

5.6.2 – Violação do Código:

Incentivamos os colaboradores a relatarem, imediatamente, qualquer descumprimento ou suspeita de descumprimento do Código.

Os colaboradores podem conversar com seus gestores a qualquer momento. Há também o RH que poderá ser envolvido permitindo o relato confidencial das violações e há também a possibilidade de denúncia anônima através de nosso site onde colaboradores, clientes ou fornecedores poderão utilizar a Ouvidoria para relatar qualquer situação que entendam pertinente. (www.vogler.com.br/ouvidoria).

Ouvidoria Vogler

www.vogler.com.br/ouvidoria

O RH e Diretoria são responsáveis por analisar e decidir a respeito dos casos de suspeita de violação ao Código e deverá retornar ao responsável pela comunicação da ocorrência no menor prazo possível, porém não superior a 30 dias.

A Vogler levará todos os relatos a sério e fará uma investigação completa para estabelecer se ocorreu realmente uma violação. Nesse caso, adotaremos a ação disciplinar apropriada.

Vogler Ingredients

Estrada Fukutaro Yida, 1155/ 1173

Cooperativa - São Bernardo do Campo/SP

55 11 4393 4400 - www.vogler.com.br



/vogler.ingredients



VoglerIngredients01



**Fonte de Sabores,
Ingredientes e Tecnologia
para a sua Empresa!**

