



CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA E COMPLIANCE



SPMV

SOCIEDADE PAULISTA DE MEDICINA VETERINÁRIA



SOCIEDADE PAULISTA DE MEDICINA VETERINÁRIA

DA APRESENTAÇÃO DA SPMV

A **SOCIEDADE PAULISTA DE MEDICINA VETERINÁRIA**, doravante simplesmente designada “**SPMV**”, fundada em 13 de julho de 1929, é uma associação civil de direito privado, autônoma, apartidária de interesse social, com fins não econômicos, tendo por finalidade:

- a) Promover o aperfeiçoamento da cultura médico veterinária;
- b) Estudar os problemas da medicina veterinária;
- c) Organizar e promover congressos cursos, palestras, conferências, seminários, reuniões de caráter científico (presenciais ou à distância), visando o aprimoramento técnico-científico de seus associados.
- d) Celebrar convênios, acordos ou contratos, com pessoas físicas e jurídicas de direito público

A **SPMV** trabalha no desenvolvimento de projetos de implantação, gestão e operacionalização de hospitais veterinários públicos em parceria com a Administração Pública, promovendo o desenvolvimento de políticas públicas relacionadas à saúde e ao bem-estar animal, programando métodos modernos de gerenciamento e novos modelos de atuação.

MISSÃO

proporcionar o acesso ao atendimento médico-veterinário à população em situação de vulnerabilidade social, que não possui condições econômico-financeiras para arcar com o serviço privado. Com o acesso a este serviço, o tutor recebe acolhimento e as políticas públicas de bem-estar animal são aprimoradas.

VISÃO

Ser reconhecida como instituição ímpar, comprometida com a sociedade e com a excelência em todas as suas atividades, ofertando programas sociais.

VALORES

Integridade, honestidade, respeito, responsabilidade social, transparência e aprendizagem contínua.

DA APRESENTAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

O Código de Conduta Ética e Compliance é dirigido a toda a **SPMV**, seus associados, gestores, docentes, colaboradores, fornecedores e parceiros, para servir como referência na atuação profissional, a fim de estabelecer um padrão de relacionamento respeitoso e transparente, com os mais elevados princípios éticos e valores morais.

Assim, todos devem conhecê-lo e fazê-lo conhecido, observando e defendendo seu cumprimento. Estruturado a partir de princípios éticos, o Código especifica os deveres da **SPMV** para com a sociedade e, em especial, entre seus colaboradores e parceiros, bem como os padrões de conduta esperados do público abrangido no exercício de suas responsabilidades profissionais.

É dever de todos conhecer, entender, vivenciar e tornar efetiva a observância dos Princípios Éticos previstos neste documento, de forma a poder usá-lo diariamente como guia de suas ações e decisões.

Leia e pratique o que está nas próximas páginas.

Feito isso, estaremos seguros de que a Missão e Visão estão resguardados, e os nossos Valores serão perpetuados

DESTINATÁRIOS

Todos os destinatários (colaboradores, prestadores) devem utilizar as disposições previstas neste Código como referencial ético e de conduta a ser observado no seu relacionamento com a **SPMV** e na condução de suas atividades, em qualquer localidade em que a **SPMV** atue. Diariamente, os mais variados dilemas éticos nos são apresentados. Para solucioná-los, sugerimos aos colaboradores e parceiros que reflitam sobre os seguintes questionamentos:

- Meu ato ou decisão está de acordo com as leis?
- Meu ato ou decisão está de acordo com as normas e os padrões da instituição?
- Como eu me sentiria se meu ato ou decisão aparecesse na mídia? Se chegasse ao conhecimento de minha família? Se prejudicasse alguém?

Tais questionamentos são fortes balizadores sobre como agir. Entretanto, o presente Código de Conduta Ética e Compliance deve servir como um guia a respeito do que se espera dos colaboradores e parceiros no exercício de suas atividades. Não esqueça que seu gestor pode te ajudar.

CAPÍTULO I – DA APRESENTAÇÃO



Art. 1º. Este Código de Conduta Ética e Compliance (“Código”) estabelece os princípios e valores que devem nortear as atitudes e comportamentos dos colaboradores da **SOCIEDADE PAULISTA DE MEDICINA VETERINÁRIA “SPMV”**, nas relações entre si e com terceiros, fazendo com que suas ações sirvam de exemplo para demais empresas, sejam do mesmo ramo ou não, e para a sociedade como um todo.

Art. 2º. Com a adoção desse Código, reforça-se a prática de um ambiente saudável de trabalho e de negócios, que estimula a ética, respeito mútuo e a integridade física e moral de todos.

CAPÍTULO II – DA APLICABILIDADE

Art. 3º. Este Código é um compromisso assumido por todos os colaboradores da **SPMV**, que são:

- I – Associados fundadores, efetivos, contribuintes e honorários;
- II- Diretoria (presidente institucional, executivo, operacional e conselho fiscal);
- III – Dirigentes, prestadores de serviços;
- IV – Colaboradores internos, externos, terceirizados e consultores, independentemente do nível hierárquico.

Art. 4º. Este Código aplica-se a todas as pessoas e/ou grupo de pessoas acima indicados, ainda que o colaborador esteja em gozo de licença ou período de afastamento, salvo casos expressa e especificamente autorizados pela Comissão de Ética e Compliance ou por lei.

Art. 5º. Os fornecedores, parceiros, representantes e prestadores de serviços e seus colaboradores: enquanto mantiverem relações comerciais com a **SPMV** (em conjunto, “Terceiros”) deverão igualmente respeitar os termos do presente Código.

CAPÍTULO III – DOS PRINCÍPIOS E VALORES BÁSICOS DA SPMV

Art. 6º. A **SPMV** pauta suas ações nos seguintes princípios, que devem servir como diretrizes para a conduta de todos os colaboradores:

- I – Honestidade;
- II – Integridade;
- III – Diligência;
- IV – Probidade;
- V – Equidade;
- VI – Boa fé;
- VII – Transparência;
- VIII – Confiança;
- IX – Comprometimento;
- X – Sustentabilidade;

XI – Legalidade.

XII- Impessoalidade;

XIII- Economicidade;

XIV- Publicidade;

Art. 7º. Com relação aos valores da **SPMV** são condutas obrigatórias:

I – Oferecer um ambiente de trabalho seguro, bem como promover o respeito e a cordialidade nas relações entre superiores hierárquicos, subordinados e pares;

II – Combater condutas que possam caracterizar assédio de qualquer natureza;

III – Respeitar a liberdade, buscando conciliar o interesse da SPMV com os interesses dos colaboradores e suas entidades representativas de forma transparente, tendo a negociação como prática permanente;

IV – Zelar pela segurança no ambiente de trabalho e assegurar aos colaboradores condições que propiciem melhoria da qualidade de vida e do desempenho profissional;

V – Promover o reconhecimento e ascensão profissional por critérios previamente estabelecidos de desempenho, mérito, competência e contribuição à SPMV;

VI – Adotar os princípios de aprendizado contínuo, investindo-se em educação corporativa para permitir o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores;

VII – Reconhecer, aceitar e valorizar a diversidade do grupo de pessoas que compõem a SPMV;

VIII – Zelar pela melhoria dos processos de comunicação interna, no sentido de facilitar a disseminação de informações relevantes aos negócios e às decisões corporativas;

IX – Apoiar iniciativas que resultem em benefícios e melhoria da qualidade de vida e da saúde do colaborador;

X – Combater práticas ilícitas, antiéticas, de corrupção e imorais;

XI – Receber e dar tratamento adequado às denúncias relativas a comportamentos antiéticos, por meio do Canal de Ética, assegurando o anonimato do denunciante;

XII – Reprovar qualquer ato discriminatório, de assédio e violência física ou verbal;

XIII- Todos os Profissionais, Colaboradores e prestadores devem aplicar e fomentar nas relações de trabalho os princípios de igualdade de oportunidades, diversidade, respeito pelas pessoas e de não discriminação (por raça, sexo, idade, idioma, religião, incapacidade, orientação sexual, opinião, origem, posição econômica, nascimento, filiação sindical ou qualquer outra condição ou circunstância pessoal ou social).

CAPÍTULO IV – DO AMBIENTE DE TRABALHO

Art. 8º. A **SPMV** está comprometida em manter um ambiente de trabalho saudável, seguro e produtivo a todos os colaboradores em suas dependências.

Art. 9º. Não serão toleradas condutas que envolvam qualquer tipo de discriminação ou assédio, agressão física e moral.

Art. 10º. Todos os colaboradores devem ser tratados e tratarem uns aos outros com igualdade, justiça, respeito, dignidade, e equidade sempre pautados pelos princípios e valores básicos da **SPMV**.

SEÇÃO I – DEVERES DOS COLABORADORES

Art. 11º. São deveres dos colaboradores:

- I – Submeter-se aos exames médicos e complementares previstos em lei e nas normas internas;
- II – Atender às normas de segurança e colaborar para a prevenção de acidentes;
- III – Contribuir para o bom andamento da **SPMV** e do clima organizacional de trabalho;
- IV – Zelar pelo próprio desenvolvimento profissional, correspondendo às oportunidades de aprendizado proporcionadas pela **SPMV**.
- VI – Cumprir e utilizar este Código como uma referência no seu dia-a-dia;
- VI – Zelar e cumprir a legislação nacional, bem como as regras dispostas neste Código;
- VII – Comunicar eventual prática (ou qualquer suspeita) ilícita, antiética, de corrupção e imoral via Canal de Ética, disponível no site da **SPMV**.

SEÇÃO II – DO RELACIONAMENTO INTERNO

Art. 12º. É essencial que a atuação dos colaboradores, incluindo a de líderes e gestores, seja pautada por esse Código, de forma a enfatizar o respeito mútuo e o tratamento igualitário entre todas as equipes. São diretrizes para um bom relacionamento interno entre os colaboradores:

- I – Pautar as relações com os colegas pelo respeito e pela cordialidade;
- II – Abster-se de fazer ou reproduzir comentários que possam prejudicar a convivência harmoniosa do grupo;
- III – Atuar de modo positivo na dinâmica de funcionamento da **SPMV** e na prestação dos serviços disponibilizados;
- IV – Abster-se de manifestar, por qualquer meio, opinião que possa denegrir a imagem da **SPMV** e dos demais colaboradores;
- V – Valorizar a diversidade do grupo de pessoas que formam o ambiente de trabalho.

Art. 13º. Os colaboradores devem abster-se de conduta que possa caracterizar:

- I – Preconceito;
- II – Discriminação;
- III – Constrangimento;

IV – Assédio de qualquer natureza;

V – Desqualificação pública, ofensa ou ameaça.

SEÇÃO III – DO PÚBLICO EXTERNO

Art. 14º. A **SPMV** tem como um de seus princípios norteadores a criação de um relacionamento sólido e duradouro com empresas parceiras, com a administração pública e com clientes, sempre buscando atendê-los com qualidade e mantendo o compromisso com a verdade.

Art. 15º. São deveres dos colaboradores perante o público externo:

I – Abster-se de emitir juízos de valor a respeito de serviços da **SPMV**;

II – Manter com o público relacionamento e comportamento cortês, independentemente do posicionamento ideológico;

III – Prestar informações negociais corretas e oportunas aos demais colaboradores e outros públicos de relacionamento;

IV – Conduzir com lisura, equidade, transparência e imparcialidade os processos de aquisições, contratações e parcerias;

V – Valorizar iniciativas relacionadas à sustentabilidade;

VI – Prestar informações claras, confiáveis e de maneira proativa;

VII – Considerar os impactos socioambientais na realização de parcerias, convênios, protocolos de intenções e de cooperação técnico-financeiras com instituições privadas ou públicas;

VIII – Estabelecer parcerias com instituições que publicamente pautam sua conduta com base nos valores e princípios preconizados por este Código;

IX – Posicionar-se contra o início ou a manutenção de relações negociais com parceiros e terceiros que lhe tenham oferecido ou tentado oferecer benefícios injustificados, ou com relação aos quais exista fundada suspeita de que isso tenha ocorrido;

X – Posicionar-se contra o início ou a manutenção de relações negociais com parceiros e terceiros, cujas condutas sejam incompatíveis com os princípios éticos da **SPMV**;

XI – Assegurar, na medida de suas possibilidades, que nenhuma espécie de benefício injustificado seja recebida de parceiros e terceiros por funcionários ou demais colaboradores da **SPMV**;

XII – Agir com lealdade, respeito e imparcialidade perante parceiros e terceiros que tenham ou tencionem ter relações negociais com a **SPMV**;

XIII – Informar, via Comissão de Ética e Compliance ou Canal de Ética, potenciais violações às boas práticas negociais, envolvendo outros funcionários ou demais colaboradores.

SEÇÃO IV – DOS BENS, RECURSOS E IMAGEM DA SPMV

Art. 16º. São deveres dos colaboradores:

I – Abster-se de utilizar as instalações, equipamentos, materiais de trabalho e rede eletrônica de comunicações para interesses particulares e/ou contrários as disposições deste Código;



II – Abster-se de utilizar, para fins particulares, bens ou serviços exclusivos da **SPMV**;

III – Abster-se de divulgar, sem prévia e expressa autorização, estudos, metodologias, técnicas ou modelos de negócios realizados pela **SPMV**;

IV – Somente instalar, usar ou permitir o uso de programa de computador (software) licenciado para a **SPMV**;

V – Preservar a identidade institucional, evitando usar o nome da **SPMV**, suas marcas e seus símbolos privativos em publicidade;

VI – Manter, no que couber, o sigilo das informações relativas aos negócios da **SPMV**;

VII – Disseminar a cultura de cuidado e zelo com o patrimônio e com a imagem da **SPMV**.

SEÇÃO V – DO RELACIONAMENTO COM A MÍDIA E IMPRENSA

Art. 17º. Conduzir a relação com a mídia com respeito e transparência, disponibilizando as informações de interesse coletivo à imprensa e ao público em geral.

Art. 18º. Entrevistas e declarações citando a empresa poderão ser feitas, mediante autorização da **SPMV**.

Parágrafo primeiro –É vedado postar ou realizar comentários nas redes sociais oficiais do grupo, com imagens ou palavras ofensivas e que não reflitam as atividades relacionadas à **SPMV**.

CAPÍTULO V – DO CONFLITO DE INTERESSE

Art. 19º. Conflitos de interesse podem ocorrer quando interesses particulares interferem nos interesses da **SPMV**, sendo dever dos colaboradores, pautarem-se pelas diretrizes definidas nesse Código, evitando que seus interesses ou de clientes interfiram nos negócios da **SPMV** ou prejudiquem a **SPMV** e/ou demais colaboradores e/ou clientes.

Art. 20º. Situações que possam gerar um conflito de interesses, potencial ou real, devem ser desestimuladas por todos.

Art. 21º. Nenhum colaborador, independentemente do nível de hierarquia, poderá fazer uso de bens, informações ou cargos corporativos para ganhos pessoais de qualquer espécie, sendo-lhe proibido competir com a companhia em qualquer circunstância.

Art. 22º. Todos os Profissionais e Colaboradores da **SMPV** devem manter e garantir a imparcialidade no desempenho das funções, responsabilidades e decisões profissionais, principalmente diante de qualquer situação que implique conflito de interesses, entendendo este como toda situação em que o Profissional ou Colaborador possa, direta ou indiretamente, obter um benefício pessoal.

Art. 23º - Para efeitos desta Norma, se entenderá por Pessoa Vinculada ao Profissional ou Colaborador da **SPMV** :

i) seu cônjuge ou pessoa com relação de afetividade análoga;

ii) seus irmãos, ascendentes ou descendentes;



- iii) os irmãos, ascendentes e descendentes do cônjuge ou parceiro da união estável do Profissional ou Colaborador
- iv) o cônjuge ou parceiro da união estável dos seus irmãos, ascendentes e descendentes
- v) os tios, primos e sobrinhos, bem como seus cônjuges ou parceiros de união estável
- vi) as pessoas jurídicas ou organizações sem personalidade jurídica controladas ou geridas direta ou indiretamente pelo Profissional ou Colaborador da **SPMV**;

Art. 24º - Se ocorrer um conflito de interesses, o Profissional ou Colaborador afetado deve comunicá-lo à **SPMV** pelo Canal Direto. Esta comunicação deverá ser feita quando tomar conhecimento da situação de conflito de interesses. Também deverá ser realizada quando, mesmo que não exista ainda uma situação de conflito, for entendido ou previsível que possa ocorrer.

Art. 25º - O Profissional ou Colaborador da **SPMV** afetado por uma situação de conflito de interesses se absterá de participar, de qualquer forma, do processo ou decisão em que este tenha ocorrido.

Art. 26º - Em qualquer resolução ou decisão sobre uma situação de conflito de interesses, será sempre priorizado o interesse da **SPMV**.

SEÇÃO I – DOS PRESENTES, BRINDES E FAVORES

Art. 27º. O recebimento de brindes e/ou presentes deve ser condicionado aos critérios estabelecidos neste Código, e que não caracterize suborno.

Art. 28º. Itens em desacordo com as situações previstas nas Políticas vigentes e/ou que possam resultar em expectativa de obrigação pessoal devem ser prontamente recusados ou não oferecidos, conforme o caso.

Art. 29º. Os colaboradores devem:

I – Recusar oferta de recompensa sob o argumento de serviço prestado ou bom atendimento, exceto quando procedente do programa de reconhecimento interno da **SPMV**;

I – Recusar brindes e/ou presentes de valor superior a R\$ 100,00 (Cem reais);

III – Disponibilizar para **SPMV** os brindes e/ou presentes eventualmente recebidos, que excedam o valor citado no item acima, não procedentes de programa de reconhecimento interno, para que sejam sorteados entre os colaboradores da **SPMV** ou para que a Diretoria Executiva proceda com outra destinação, dando-se conhecimento a todos.

Seção II – Contratação de Parentes

Art. 30º. A **SPMV** autoriza a contratação de parentes, desde que não haja com o contratado uma relação de subordinação direta ou indireta, como forma de evitar potenciais conflitos de interesses. Relações de parentesco devem ser obrigatoriamente comunicadas à área de Departamento Humano.

Seção III – Atividades e Contribuições Políticas

Art. 31º. É terminantemente proibido o pagamento ou oferecimento de vantagem, direto ou indireto, aos ocupantes de cargos públicos e similares, no Brasil ou no exterior.

Art. 32º. A **SPMV** não financiará, direta ou indiretamente partidos políticos nem seus representantes ou candidatos.

Art. 33º. As relações com as autoridades, órgãos reguladores e Administrações Públicas serão conduzidas sempre de acordo com os princípios de cooperação e transparência. Sem prejuízo do referido anteriormente, se algum Profissional ou Colaborador receber de quaisquer Administração Pública solicitações de reuniões ou documentação não rotineiras, deverá comunicar tal fato imediatamente à Comissão de Ética, que deverá se manifestar sobre a conveniência e a forma adequada para a realização da reunião.

CAPÍTULO VI – ATENDIMENTO ÀS LEIS, NORMAS E REGULAMENTOS

Seção I – Leis Anticorrupção

Art. 34º. Nos termos das leis aplicáveis, em especial da Lei nº 12.846/2013, os colaboradores, prestadores deverão se abster de:

I – Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida às autoridades, funcionários públicos e privados ou executivos de empresas ou órgãos públicos do Brasil como de qualquer outro país, seja esta realizada diretamente a eles ou indiretamente, por meio de pessoas ou sociedades a eles vinculadas;

II – Entregar, prometer ou ofertar qualquer tipo de pagamento, comissão, presente ou remuneração a quaisquer funcionários, executivos ou administradores de empresas ou entidades do Brasil como de qualquer outro país, sejam estes realizados diretamente a eles ou indiretamente através de pessoas ou sociedades a eles vinculadas;

III – Financiar, custear, patrocinar ou, de qualquer modo, subvencionar a prática de atos ilícitos;

IV – Utilizar-se de pessoa física ou jurídica interposta para ocultar ou dissimular seus reais interesses dos atos praticados;

V – Fraudar licitação pública ou contrato, entende-se por:

- a) Frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de procedimento licitatório público;
- b) impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório público;
- c) Afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;
- d) Criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo;
- e) Obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, de modificações ou prorrogações de contratos celebrados com a administração pública, sem autorização em lei, no ato convocatório da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais; ou
- f) Manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública;
- g) Dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional.

Seção II – Proibição de trabalho escravo e infantil

Art. 35º. A **SPMV** repudia e proíbe qualquer forma de trabalho escravo e mão de obra infantil. Também é estritamente proibida a relação comercial com terceiros ou clientes que se utilizem de tais modalidades de trabalho.

Art. 36º. A contratação especial de menores de 16 anos, na condição de “jovem aprendiz” é autorizada, na forma da legislação aplicável.

Seção III – Cumprimento das normas e controles internos

Art. 37º. São deveres dos Colaboradores, em atenção às normas e controles internos:

I – Adotar, de forma imparcial e transparente, critérios de seleção, contratação e avaliação, que permitam a pluralidade e concorrência entre terceiros, que confirmem a idoneidade das empresas e que zelem pela qualidade e melhor preço dos produtos e serviços contratados;

II – Abster-se de desempenhar atividades externas que possam constituir prejuízo ou concorrência a **SPMV**;

III – Exercer sua função de forma isenta, abstando-se de fazer uso da sua condição e função para obter vantagem para si ou para terceiros;

IV – Zelar para que as atividades internas sejam restritas ao negócio e interesses da **SPMV**;

V – Comunicar imediatamente a **SPMV**, via Comissão de Ética e Compliance ou Canal de Ética, qualquer conflito de interesse ou a presunção de sua existência, devendo privar-se de tomar decisão ou de votar em comissão nos assuntos relacionados ao conflito identificado;

VI – Requerer, no relacionamento com terceiros, o cumprimento fiel da legislação e normas aplicáveis aos países que atua, incluindo, mas não se limitando a legislação trabalhista, previdenciária e fiscal;

VII – Não favorecer qualquer terceiro em detrimento de outros. Todas as informações sobre o processo de contratação devem ser mantidas sob sigilo perante terceiros;

VIII – Abster-se do uso de drogas ilícitas e consumo de bebida alcoólica, dentro das instalações da **SPMV**, por serem consideradas práticas prejudiciais à saúde, à segurança e à produtividade.

CAPÍTULO VII – DA PROTEÇÃO E TRATAMENTO DAS INFORMAÇÕES

Art. 38º. A informação é um ativo e deve ser adequadamente utilizada e protegida por todos, de forma a evitar o uso indevido ou não autorizado.

Art. 39º. O uso de informações classificadas como confidenciais deve ser exclusivamente para fins profissionais, sendo proibido utilizá-las em benefício próprio ou de terceiros ou para sugerir investimentos a familiares, amigos ou qualquer terceiro.

Art. 40º. Compete a todos fazer cumprir com confidencialidade e privacidade das informações manuseadas, utilizando controles e processos para resguardar dados pessoais sob sigilo, conforme a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), nº. 13.709/18.

Art. 41º. Deve ser assegurado o sigilo das informações pessoais, ressalvados os casos previstos em lei. A troca de informações deve ser conduzida de maneira lícita, transparente e fidedigna, por meio de fontes



autorizadas, com a preservação de todas as informações cadastrais dos colaboradores, terceiros e outros públicos de relacionamento.

Art. 42º. O sigilo das informações prestadas pela SPMV deve ser respeitado, zelando-se pela sua confidencialidade.

Art. 43º. É dever dos colaboradores preservar o sigilo das informações privilegiadas, abstendo-se de:

I – Utilizá-las em proveito próprio ou de terceiros;

II – Consultar, utilizar e divulgar indevidamente as informações constantes na base de dados cadastrados da **SPMV**;

III – Obter vantagem em proveito próprio ou de outrem das oportunidades surgidas em decorrência das informações obtidas no exercício de suas atividades;

IV – Divulgar informações ou responder pela **SPMV**, sem autorização da alta administração;

V – Tomar decisão que implique em exposição da **SPMV** a risco desnecessário, sem a devida autorização.

Art. 44º. É dever dos colaboradores manter e exigir o sigilo e a segurança de documentos, negociações e operações que envolvam interesses da **SPMV** e de terceiros;

Art. 46. É dever dos colaboradores manter sigilo sobre informação de salários e benefícios, informações médicas e dados pessoais de funcionários e fornecedores;

Art. 45º. É dever dos colaboradores prestar esclarecimentos tempestivos e fidedignos, privilegiando a objetividade e a clareza nos relatórios disponibilizados ao público de relacionamento.

CAPÍTULO VIII – DA PROPRIEDADE INTELECTUAL

Art. 46º. A SPMV repudia qualquer forma de violação à propriedade industrial, direitos autorais e segredos comerciais. A Propriedade Intelectual, incluindo nomes e logomarcas, junto com seus sinais característicos (segredos comerciais, marcas, direitos autorais, negócios, pesquisas, planos de novos produtos, objetivos, estratégias, registros, processos, normas, bancos de dados, listas de clientes e quaisquer informações financeiras ou de preços não publicadas) só poderá ser utilizada pelos colaboradores quando assim autorizado pela **SPMV**.

Art. 47º. A utilização ou distribuição indevida da propriedade intelectual pode resultar em consequências negativas para a **SPMV** e seus colaboradores, de modo que indivíduos envolvidos na divulgação não autorizada poderão ser responsabilizados, podendo a **SPMV** adotar medidas judiciais e/ou disciplinares para averiguação dos fatos e punição dos responsáveis.

Art. 48º. A Propriedade Intelectual dos projetos e planos desenvolvidos na **SPMV** são de sua titularidade, exceto se previsto de forma distinta em contratos específicos.

CAPÍTULO IX – DA RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

Art. 49º. No desenvolvimento de suas atividades, a **SPMV** tem o compromisso de cumprir as legislações, padrões, códigos e normas ambientais aplicáveis, priorizando a prevenção da poluição com definição de objetivos e metas através da adoção de alternativas ambientais adequadas, além da promoção da conscientização dos colaboradores em ações de proteção do meio ambiente.



Art. 50º. Todos os colaboradores devem atuar de forma responsável, identificando e prevenindo riscos ambientais no desempenho de suas atividades, informando imediatamente as instâncias cabíveis dentro de suas respectivas organizações e as autoridades públicas, qualquer evento que possa causar danos ao meio ambiente.

Art. 51º. A **SPMV** zela pelo uso responsável dos recursos naturais e incentiva seus colaboradores a buscar soluções sustentáveis para as suas atividades, com o menor impacto possível ao meio ambiente.

Art. 52º. São deveres dos colaboradores com relação à responsabilidade socioambiental:

I – Desenvolver as atividades com responsabilidade social, respeito ao ser humano e ao meio ambiente;

II – Manter relacionamento com a sociedade de forma transparente e em consonância com os valores estabelecidos pela **SPMV** neste Código e pela sociedade.

III – Submeter-se à legislação ambiental e emvidar os melhores esforços a fim de minimizar qualquer impacto negativo ao meio ambiente, com armazenamento e descarte correto de produtos, evitando o desperdício de água, energia e papel.

CAPÍTULO X – DA RESPONSABILIDADE E POSTURA DOS MEMBROS DAS COMISSÕES

Art. 53º. Além das responsabilidades previstas nos demais capítulos, os membros da comissão e os colaboradores da **SPMV**, devem se abster de adotar condutas:

I- Hostis ou utilização do poder hierárquico para obtenção de vantagens;

II –Preconceituosas ou discriminatórias;

II – Que desrespeitem as atribuições funcionais de outrem;

II – Que induzam coação ou causem constrangimento a funcionários e terceiros;

III – Que possam configurar assédio sexual ou moral dos funcionários e demais colaboradores;

IV – Desqualificadoras, ofensivas ou ameaçadoras, de forma explícita ou dissimulada, aos subordinados ou pares;

V- Intencionais de atos que possam acarretarem ações cíveis e/ou trabalhistas, além de prejuízos de qualquer natureza para a **SPMV**;

VI - Que possam configurar relacionamento comercial com pessoas e organizações envolvidas em atividades ilícitas ou supostamente ilícitas;

CAPÍTULO XI – DA COMISSÃO DE ÉTICA E COMPLIANCE

Art.54º A COMISSÃO, órgão de natureza normativa, consultiva, deliberativa, independente, imparcial e de caráter permanente é constituída por no mínimo 03 (três) membros indicados pela Diretoria da **SPMV**, sempre em números ímpares:

Art. 55º Sua composição deve respeitar as seguintes diretrizes:

- a) Mandato de 2 (dois) anos;
- b) Rodízio entre seus membros;
- c) Representantes dos diversos setores da **SPMV**;

d) Natureza interdisciplinar

Parágrafo único: A Comissão poderá solicitar a nomeação para determinado ato, de um membro de determinada área, para relatório.

Art. 56º. O funcionamento da COMISSÃO deverá obedecer às seguintes normas:

I - as reuniões ordinárias realizam-se no início de cada ano, e extraordinariamente, por convocação dos membros do órgão;

II - as reuniões realizam-se com a presença da maioria absoluta dos membros do órgão;

III- nas votações, são observadas as seguintes regras:

a) as decisões são tomadas por maioria dos presentes;

c) as decisões que envolvam direitos pessoais são tomadas mediante voto secreto;

d) nenhum membro da comissão pode participar de sessão em que se aprecie matéria de seu interesse particular;

f) cada membro do respectivo colegiado terá direito a apenas 01 (um) voto.

IV - da reunião deve ser lavrada ata, lida e aprovada ao final da própria reunião ou início da reunião subsequente;

V- os membros , quando ausentes ou impedidos de comparecer às reuniões, são representados por seus substitutos;

VI – as reuniões serão aprovadas pela Comissão, quando convocadas com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, salvo em caso de urgência, constando da convocação, a pauta dos assuntos.

Art. 57º. São competências dos Membros da Comissão de Ética e Compliance:

I – Analisar denúncias ou infrações ao presente Código com imparcialidade;

II- Apoiar os gestores na interpretação e encaminhamento de soluções para situações que se configurem violações ao Código;

III- Assegurar a avaliação das situações de descumprimento do Código recebidas através dos canais de acesso e encaminhar as diligências cabíveis;

IV- Garantir o anonimato das denúncias que chegarem sob essas condições;

V - Analisar qualquer situação fora dos padrões morais e éticos eventualmente não previstas no Código;

VI- Promover o aprimoramento das políticas institucionais;

VII- Promover o treinamento, conscientização, disseminação e aplicação das regras de conduta ética entre os colaboradores da SPMV

VIII- Interpretar as normas internas do programa de ética e condutas institucionais;

IX - Promover a implantação e manutenção de canais de comunicação, zelando pelo sigilo e preservação do anonimato, quando for o caso;

X - Conduzir investigações, quando for o caso, que vierem a ser realizadas em quaisquer das Instituições mantidas pela **SPMV**, visando à apuração de eventuais ilícitos praticados em violação do disposto neste Código;

XI- Recomendar, à Diretoria Executiva, conforme o caso, a aplicação de penalidades cabíveis aos casos analisados;

XI - Reportar direta e periodicamente, à Diretoria Executiva, os assuntos relacionados à consecução e ao desenvolvimento das atividades de sua competência

CAPÍTULO XII – DA NÃO OBSERVÂNCIA AO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA E COMPLIANCE

Art. 58º. A não observância dos princípios básicos e valores contidos neste Código enseja a avaliação do comportamento sob o aspecto disciplinar da Comissão de Ética e Compliance e da Política de Consequências e Medidas Disciplinares, cabendo, eventualmente, aplicação de sanções como forma de penalizar o colaborador pelo descumprimento.

Art. 59º. A Comissão recomendará as sanções a serem executadas por meio de advertência verbal, escrita, suspensão ou rescisão do contrato de trabalho, independentemente de eventual abertura de processo judicial.

Art. 60º. Constituem condutas passíveis da aplicação de medidas disciplinares, mas não se limitando a estas:

- I- Violar o Código aplicável, direta ou indiretamente
- II- Fornecer à instituição informações falsas ou enganosas ou reter, intencionalmente, informações relevantes a qualquer momento, inclusive durante o curso de uma apuração administrativa;
- III- Ignorar deliberadamente informações no âmbito de sua responsabilidade, que lhe permitiriam saber sobre violações do Código aplicável;
- IV- Retaliar outro indivíduo que relatou uma queixa sobre conduta ilegal ou antiética;
- V- Fazer, intencionalmente, acusações falsas de conduta ilegal ou antiética.

Art. 61º A Comissão de Ética e Compliance poderá determinar ou recomendar, conforme o caso, a aplicação de uma penalidade para cada infração, nos termos das disposições normativas e de acordo com a gravidade e as circunstâncias da falta cometida.

Parágrafo único: Na hipótese prevista, será facultado ao suposto infrator a apresentação de defesa prévia, antes da aplicação de qualquer medida disciplinar.

CAPÍTULO XIII – DO CANAL DE ÉTICA

Art. 62º. Caso os colaboradores queiram reportar alguma irregularidade, a SPMV disponibiliza um canal de denúncia, denominado Canal de Ética, acessível no site da **SPMV** por meio do qual será assegurada a confidencialidade e, conforme o caso, o anonimato.

CAPÍTULO XIV – DA CIÊNCIA E COMPROMISSO

Art. 63º. Todos os colaboradores abrangidos por este Código, pelo qual declaram conhecê-lo e tê-lo compreendido, e comprometem-se a respeitá-lo, cumpri-lo e zelar pelo seu cumprimento.



Art. 64º. Os terceiros, enquanto mantiverem relações comerciais com a SPMV, comprometem-se a respeitar, cumprir e disseminar o presente Código junto a seus empregados.

CAPÍTULO XV – DA VIGÊNCIA

Art. 65º. O presente Código entrará em vigor na data de sua publicação e, assim, permanecerá por tempo indeterminado.

Art. 66º. As previsões contidas neste Código deverão ser sistematicamente revisadas, podendo ser alteradas a qualquer tempo, mediante aprovação da DIRETORIA DA **SPMV**.

Parágrafo único: Qualquer alteração será devidamente comunicada a todos os colaboradores da SPMV.

São Paulo, 20 de maio de 2023