

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDOTA

NO CAMINHO
CERTO,
A ÉTICA
NOS GUIA!





PREZADO(A) COLABORADOR(A),

É fundamental construirmos nossas relações com ética, transparência, respeito e com o compromisso de influenciarmos positivamente a nossa sociedade, buscando permanentemente a sustentabilidade em nossos negócios.

O Código de Ética e Conduta traduz esse compromisso e, aliado aos nossos valores, é essencial para alcançarmos o sucesso em todos os âmbitos. Este documento, portanto, representa tudo o que acreditamos e seguimos em nosso cotidiano.

Convidamos você a ler, com atenção, as próximas páginas. Caso surja alguma dúvida durante a leitura, busque saná-la por meio dos canais disponíveis.

É dever de todos conhecer, difundir e praticar os valores e regras expressos neste Código. Contamos com a sua colaboração, participação e engajamento.

Diretoria LAMSA

Qualquer atitude ou prática em desacordo com este Código deverá ser imediatamente comunicada por meio do Canal de Ética.



<https://www.canaldeetica.com.br/lamsa>



0800-000-5461

Todas as dúvidas sobre o entendimento deste documento podem ser esclarecidas pelo seu gestor imediato, equipe de Compliance e equipe de Recursos Humanos.

SUMÁRIO

1. CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA	4
1.1 Aplicabilidade	5
1.2 Canal de Ética	6
1.3 Violações e medidas disciplinares	7
2. AMBIENTE DE TRABALHO	8
2.1 Nosso cotidiano	9
2.2 Diversidade e inclusão	9
2.3 Uso de álcool, drogas, porte de armas, comercialização de mercadorias e conteúdo inadequado	10
2.4 Assédio	11
2.5 Saúde e segurança do trabalho	12
3. RELACIONAMENTOS E RESPONSABILIDADES	13
3.1 Responsabilidade social	14
3.2 Emprego de mão-de-obra forçada e/ou infantil, exploração sexual de crianças e adolescentes e tráfico de pessoas	14
3.3 Relacionamento com acionistas	15
3.4 Conflitos de interesses	15
3.5 Interações com o governo e agentes públicos	17
3.6 Combate à corrupção, prevenção à fraude e lavagem de dinheiro	18
3.7 Imprensa e mídias sociais	19
3.8 Brindes, presentes e hospitalidades	20
3.9 Doações e patrocínios	21
3.10 Exercício do direito político	21
3.11 Relacionamento com fornecedores	22
3.12 Fusões e aquisições	23
3.13 Acuracidade dos registros contábeis	23
4. UTILIZANDO OS RECURSOS DA LAMSA	24
4.1 Patrimônio	25
4.2 Sigilo das informações e preservação dos dados pessoais	25
4.3 Segurança da informação	26



01

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

1.1 APLICABILIDADE

Principal guia de conduta ética da LAMSA, este Código estabelece as principais diretrizes e comportamentos aplicáveis, obrigatoriamente, a todos os nossos colaboradores e todos aqueles que mantêm relações conosco, sendo extensível, assim como as nossas demais políticas, aos nossos parceiros comerciais. Este conjunto de normas está alinhado com o nosso compromisso em sustentar os mais altos padrões éticos em nossos negócios e relacionamentos.

Este Código não aborda todas as situações às quais os nossos colaboradores podem estar expostos em suas atividades cotidianas. Deste modo, cabe ao colaborador agir com sensatez.

Não existem hipóteses que permitam a violação das normas aqui descritas.

São responsabilidades de todos os colaboradores:

- ▶ Disseminar estes conhecimentos.
- ▶ Garantir o cumprimento das regras.

1.2 CANAL DE ÉTICA

Por meio do Canal de Ética, todos os colaboradores podem esclarecer dúvidas relativas à interpretação deste Código, registrar reclamações e relatar possíveis violações e atos de corrupção, além de apontar qualquer outra conduta ou procedimento antiético, sendo-lhes garantido o anonimato. Todas as denúncias realizadas por meio do canal são automaticamente dirigidas a uma entidade externa, qualificada e independente e, posteriormente, encaminhadas ao Comitê de Ética.

Prezamos por um ambiente de trabalho em que todos se sintam à vontade para esclarecer dúvidas ou apontar qualquer tipo de problema. Por isso, o canal é imparcial e transparente, garantindo a confidencialidade das informações.

Ademais, promovemos um ambiente inclusivo e não toleramos ações de retaliações contra denunciante que ajam de boa-fé.

Formado por líderes das equipes de Recursos Humanos, Compliance e Jurídico, o Comitê de Ética tem a responsabilidade de investigar os relatos, dar provimento, reportar o andamento dos fatos e recomendar ações.

Denúncias deverão, sempre que possível, ser acompanhadas de fatos e dados concretos.

Contatos



0800-000-5461



<https://www.canaldeetica.com.br/lamsa>

1.3 VIOLAÇÕES E MEDIDAS DISCIPLINARES

Temos este Código como guia de boas práticas para o nosso cotidiano, dentro e fora da organização. Deixar de segui-lo implicará na adoção de medidas disciplinares, com graus de severidade definidos de acordo com o normativo de Sanções Disciplinares.

Salientamos que, sempre que houver uma violação às disposições deste Código, avaliaremos a implementação de ações para aprimoramento contínuo do nosso Programa de Compliance, a fim de evitar a recorrência de tais casos.

Importante! Casos de violações que infrinjam a Lei serão encaminhados às autoridades competentes.

02

AMBIENTE DE TRABALHO

2.1 NOSSO COTIDIANO

Promovemos um ambiente de trabalho saudável, com pessoas engajadas, valorizadas, respeitadas e competentes. Deste modo, esperamos, de nossos colaboradores, cordialidade nos relacionamentos e interações com qualquer pessoa, em qualquer situação.

2.2 DIVERSÃO E INCLUSÃO

Assim como os nossos clientes, somos diversos. A fim de fomentar a inclusão em nossos espaços e locais de trabalho, promovemos acesso amplo e democrático; cultivamos ambientes saudáveis, seguros e respeitosos; e encorajamos os nossos colaboradores a exercerem todo o seu potencial.

Valorizamos e promovemos a diversidade social, racial, étnica, cultural, religiosa, etária e de gênero, bem como a inclusão de pessoas com deficiência.

Logo, não compactuamos — tampouco admitimos — com práticas preconceituosas ou discriminatórias.

2.3 USO DE ÁLCOOL, DROGAS, PORTE DE ARMAS, COMERCIALIZAÇÃO DE MERCADORIAS E CONTEÚDO INADEQUADO

Não toleramos o exercício de qualquer atividade profissional sob efeito de álcool, assim como o uso da substância nas nossas dependências. Adicionalmente, o uso, o porte de drogas ilícitas ou a permanência no ambiente de trabalho após a utilização de entorpecentes também são proibidos.

Armas de nenhuma espécie são permitidas nas dependências da LAMSA, salvo para profissionais detentores de autorização expressa e legal para portá-las.

Vedamos, também, a comercialização e a permuta de mercadorias, alimentos, produtos, rifas ou correntes de qualquer natureza nas nossas dependências.

Proibimos, ainda, a troca, armazenamento ou utilização de conteúdo obsceno, pornográfico, violento, discriminatório, racista ou difamatório.

2.4 ASSÉDIO

Repudiamos veementemente quaisquer formas de assédio¹, tais como sexual, moral, ou de outra natureza, bem como situações que configurem intimidações, desrespeito ou ameaças no relacionamento entre colaboradores.

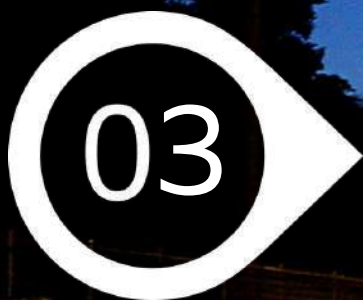
O colaborador que se sentir discriminado, humilhado, desrespeitado, alvo de preconceito, assédio, pressão ou práticas abusivas deve comunicar o fato por meio do Canal de Ética.

[Nota Explicativa] ¹Define-se como assédio toda e qualquer conduta que caracterize comportamento abusivo, frequente e intencional, por meio de atitudes, gestos, palavras ou textos que possam ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco o seu emprego ou degradando o seu ambiente de trabalho.



2.5 SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Prezamos pela saúde e integridade física dos nossos colaboradores. Temos o compromisso de manter o nosso ambiente de trabalho em conformidade com leis e regulamentos relacionados à segurança do trabalho, sendo de responsabilidade de cada colaborador a familiarização com as políticas internas e as melhores práticas de saúde e segurança.



RELACIONAMENTOS E RESPONSABILIDADES



3.1 RESPONSABILIDADE SOCIAL

Estamos comprometidos com a construção de uma sociedade mais digna e justa, por meio de ações e iniciativas voltadas para o estímulo à responsabilidade social, a valorização e o desenvolvimento das comunidades no entorno da operação.

Para mais informações, visite o nosso site ou entre em contato com a área especializada.

3.2 EMPREGO DE MÃO-DE-OBRA FORÇADA E/OU INFANTIL, EXPLORAÇÃO SEXUAL DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES E TRÁFICO DE PESSOAS

Não compactuamos, não permitimos, não toleramos e não realizamos, em nenhum processo relacionado às nossas atividades, negócios que envolvam o emprego de mão-de-obra forçada e/ou infantil, a exploração sexual de crianças e adolescentes e o tráfico de seres humanos.

3.3 RELACIONAMENTO COM ACIONISTAS

Conforme as políticas internas de governança vigentes, pautamos o relacionamento transparente, tempestivo e íntegro com nossos acionistas, efetuando comunicações pertinentes que lhes permitam acompanhar os nossos resultados e atividades.

Caso um assunto envolva ou requeira a manifestação dos acionistas, invariavelmente, o tema será remetido à discussão e decisão do nosso Conselho de Administração.

3.4 CONFLITOS DE INTERESSES

Em linhas gerais, um conflito de interesses é configurado quando o interesse da companhia é prejudicado em detrimento do interesse de um terceiro — pessoa física ou jurídica —, gerando favorecimento real ou potencial para este.

Cada administrador, colaborador, acionista ou prestador de serviços tem a responsabilidade de tomar decisões imparciais, excluindo aspectos que possam, mesmo que remotamente, afetar seu discernimento ou julgamento.

Na LAMSA, possuímos política específica e detalhada sobre conflitos de interesses, com procedimentos de controle e monitoramentos permanentes, objetivando assegurar a imparcialidade e a transparência em todas as nossas atividades.

Qualquer situação que caracterize um conflito de interesses, seja ele real, potencial ou aparente, deve ser informada, pelos colaboradores ou terceiros, para a nossa área de Compliance, que dará tratamento apropriado à questão.



A título de exemplo, não aceitamos as seguintes situações:

- Manutenção de outros empregos ou atividades que possam prejudicar a sua atuação profissional ou entrar em conflito com os interesses da LAMSA;
- Ter interesse pessoal que possa afetar sua capacidade de avaliação de um negócio de interesse da LAMSA;
- Utilizar informações confidenciais que possam trazer-lhe vantagens pessoais;
- Aceitar presente, entretenimento, viagem, benefício direto ou indireto de terceiros que possam ser interpretados como retribuição para obter posição favorável da LAMSA;
- Adquirir ações dos nossos clientes ou fornecedores, com base em informações privilegiadas, ou fornecer essas informações a terceiros;
- Utilizar nossos recursos e ativos para atender a interesses particulares;
- Manter relações comerciais privadas com clientes, fornecedores ou parceiros comerciais, nas quais obtenha privilégios em razão das suas responsabilidades na LAMSA;
- Contratar diretamente parentes, ou levar outra pessoa a fazê-lo, fora dos princípios estabelecidos de competência e potencial;
- Como regra, não permitimos a subordinação entre parentes e familiares até 2º grau, de afinidade ou consanguinidade (ver tabela abaixo) na mesma gerência, com intuito de evitar conflitos de interesses. Contudo, casos específicos poderão ser analisados. Em tais casos, a contratação será efetivada somente após aprovação da área de Compliance, Recursos Humanos, gestor imediato e Diretoria Executiva da LAMSA.

GRAU	CONSANGUINIDADE	AFINIDADE
1º.	Pai, mãe e filho (a).	Cônjuge, ex-cônjuge, companheiro (a), ex-companheiro (a), padrasto, madrastra, sogro (a), enteado (a), genro e nora.
2º.	Avô (ó), neto (a), irmão e irmã.	Avô (ó), neto (a), irmão e irmã do cônjuge ou companheiro (a).

3.5 INTERAÇÕES COM GOVERNO E AGENTES PÚBLICOS

Toda e qualquer interação dos nossos colaboradores com órgãos governamentais e/ou agentes públicos deverá seguir os mais altos padrões de transparência, integridade e ética, limitando-se ao âmbito institucional.

Havendo dúvida quanto à lisura de qualquer ato, o colaborador deve buscar o apoio do seu gestor direto e da área de Compliance.

Orientamos nossos colaboradores sobre a proibição no recebimento, oferecimento, promessa ou autorização, diretamente ou por meio de terceiros, de qualquer vantagem indevida, seja qual for a natureza ou circunstância.

Vedamos, ainda, doações político-partidárias em nome da LAMSA.

3.6 COMBATE À CORRUPÇÃO, PREVENÇÃO À FRAUDE E LAVAGEM DE DINHEIRO

Possuímos um Programa de Compliance elaborado de acordo com as necessidades da Companhia, revisado com frequência. Preventivamente, realizamos treinamentos periódicos, baseados na Lei n.º 12.846/2013 (Lei Anticorrupção Brasileira), e disseminamos a cultura de transparência e integridade, por meio de campanhas internas de mobilização e comunicação, para colaboradores de todos os níveis hierárquicos.

Colibimos, não toleramos e punimos todas as formas e situações de corrupção, suborno ou fraude, sejam ativas ou passivas, envolvendo ou não agentes públicos.

Adicionalmente, nossos colaboradores e prestadores de serviços devem se recusar a praticar quaisquer atos que levem à suspeita de sua legitimidade, tais como indícios de tentativa de lavagem de dinheiro, conforme disposto na Lei n.º 9.613/98 (Lei Contra Crimes de Lavagem de Dinheiro).

Estão entre as atividades que podem representar tentativa de lavagem de dinheiro:

- Coações para pagamentos somente em espécie;
- Pagamentos realizados a destinatário distinto daquele que figura como prestador de serviço ou fornecedor;
- Pagamentos a múltiplos beneficiários.



3.7 IMPRENSA E MÍDIAS SOCIAIS

Contatos com a imprensa e posicionamentos em redes sociais, em nome da LAMSA, devem ser coordenados e promovidos exclusivamente pela área de Comunicação.

Entendemos o alcance crescente das mídias sociais e defendemos a liberdade de expressão. Deste modo, orientamos nossos colaboradores que, ao divulgarem informações públicas sobre as nossas atividades, ajam com responsabilidade e discernimento.

Ao se manifestar em suas mídias sociais, o colaborador não deve associar o seu posicionamento ao da LAMSA sem autorização prévia de seu gestor, sendo vedada, inclusive, a utilização de objetos com a aplicação da nossa marca (uniformes, crachás, veículos, instalações, dentre outros ativos) em publicações de caráter pessoal.

3.8 BRINDES, PRESENTES E HOSPITALIDADES

Todo colaborador deve agir no melhor interesse da Companhia, devendo evitar atividades que possam criar conflitos de interesses impróprios às relações de negócios.

O recebimento e o fornecimento de brindes², presentes e hospitalidades de/para quaisquer pessoas devem ser evitados. Todavia, quando estritamente necessário, são permitidos, desde que não sejam usados indevidamente para influenciar decisões e sigam a Política interna sobre o tema.

É permitido o recebimento e/ou oferta de presentes de até USD 100,00 (cem dólares) de/a agentes privados. Presentes acima deste valor devem possuir relação meramente institucional e ser autorizados pela área de Compliance.

A entrega, promessa ou oferta Brindes e Presentes a Agentes Públicos e/ou aos seus familiares e às Pessoas Expostas Politicamente deve ser previamente aprovada pela área de Compliance, independentemente do valor.

[Nota Explicativa] ²Brindes são itens sem valor comercial recebidos ou ofertados a título de cortesia, propaganda ou divulgação habitual e devem conter, preferencialmente, o logotipo da pessoa jurídica concedente.

3.9 DOAÇÕES E PATROCÍNIOS

Na LAMSA, doações e patrocínios são feitos de acordo com política interna específica, de modo responsável e transparente, nunca objetivando vantagens indevidas.

Toda e qualquer doação deverá, obrigatoriamente, constar em nossos registros contábeis, e os trâmites de avaliações de integridade de tais doações são passíveis de procedimentos de auditoria.

3.10 EXERCÍCIO DO DIREITO POLÍTICO

Não adotamos posição política ou partidária, portanto, devemos ser preservados da ação política de nossos colaboradores.

Caso opte por participar de atividade política, o colaborador a faz como cidadão e não como nosso representante. Deste modo, não poderá utilizar uniforme ou qualquer outro item que o associe a LAMSA no exercício dessas atividades.

É proibida a veiculação de qualquer forma de propaganda política nos nossos ativos e instalações (tais como veículos e instalações administrativas, de manutenção etc.).

3.11 RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES

Os nossos fornecedores devem ser submetidos a avaliações prévias de integridade e os processos de seleção devem estabelecer critérios claros e não discriminatórios.

As contratações devem seguir sustentações técnicas e financeiras, não sendo permitido, em hipótese alguma, favorecimento de qualquer natureza. Durante a relação contratual, nossos fornecedores serão avaliados e monitorados conforme seus perfis de risco. Reservamo-nos ao direito de encerrar qualquer relacionamento comercial sempre que houver prejuízo de nossos interesses ou descon sideração de questões legais, éticas, tributárias, ambientais e de saúde do trabalho.

Não compactuamos com práticas de combinações de preços ou qualquer outra medida para obtenção de vantagens comerciais indevidas.

Disseminamos as regras estabelecidas neste Código e incentivamos nossos fornecedores a também vivenciarem estes costumes no compromisso da prestação de serviços com excelência. Orientamos que suas ações protejam a integridade dos negócios, com observância das cláusulas anticorrupção firmadas em nossos contratos.

Em relação à proteção de dados, preconizamos que as informações fornecidas/compartilhadas devem se limitar ao estritamente necessário para o fiel desempenho da execução contratual. O fornecedor deverá manter os registros de tratamento de dados pessoais que realizar, assim como aqueles compartilhados, com condições de rastreabilidade e de prova eletrônica.



3.12 FUSÕES E AQUISIÇÕES

Ao realizar aquisições, investimentos, joint ventures e outras transações, efetuamos procedimentos adequados de avaliação e diligência contábil, jurídica e de integridade do possível parceiro, conforme o perfil e a classificação interna de risco.

3.13 ACURACIDADE DOS REGISTROS CONTÁBEIS

Prezamos pela ética e transparência nos nossos controles e registros contábeis, que refletem, com segurança e precisão, a integridade das nossas transações financeiras. Garantimos tal acuracidade e não admitimos, em qualquer hipótese, a realização de transações com objetivos fraudulentos.

04

UTILIZANDO OS RECURSOS DA LAMSA



4.1 PATRIMÔNIO

Em nosso cotidiano, para obtermos a excelência em nossas atividades, acessamos diversos recursos da Companhia, sejam eles tecnológicos, financeiros ou, ainda, ferramentas especializadas. É de responsabilidade de cada colaborador zelar pela proteção destes recursos, utilizando-os conscientemente e em benefício exclusivo da LAMSA.

4.2 SIGILO DAS INFORMAÇÕES E PRESERVAÇÃO DOS DADOS PESSOAIS

Observamos o disposto na Lei n.º 13.709/2019 (Lei Geral de Proteção de Dados), protegendo quaisquer informações ou dados gerados que circulem, sejam produzidos ou mantidos nos nossos sistemas e controles. Garantimos que a confidencialidade dos dados armazenados seja atendida conforme disposto na referida Lei.

Todos os nossos colaboradores têm o dever de cuidar da preservação das informações sob sua responsabilidade e devem certificar-se de que estejam armazenadas seguramente. Devem, ainda, zelar contra a alteração, perda, destruição, divulgação, cópia e acesso não autorizado às informações.



4.3 SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

Os nossos sistemas eletrônicos e recursos de informática estão à disposição dos colaboradores, exclusivamente, para o bom desempenho de suas funções. O uso inadequado desses sistemas é vedado, podendo nos expor a uma série de riscos, incluindo ataques de vírus e violações da segurança.

É proibido o uso de softwares (programas de interface nos aparelhos eletrônicos) ou hardwares (equipamentos físicos eletrônicos) piratas, bem como o compartilhamento de senhas e a utilização de sistemas para assuntos pessoais. Tais infrações são consideradas faltas graves e serão repreendidas conforme disposto no normativo de Sanções Disciplinares.