

Código de Ética e Conduta

As Políticas da Meta são documentos que possuem o objetivo de nortear as relações da empresa por meio de princípios preestabelecidos.

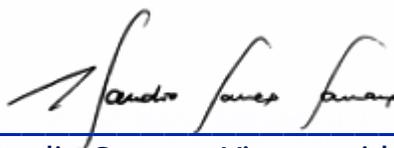
CARTA DO VICE-PRESIDENTE

“A Meta prioriza a excelência e a qualidade em todas as atividades que realiza, e nosso Código de Ética e Conduta é baseado nos princípios e valores que orientam a empresa. Ele permite que nosso relacionamento com todos os públicos seja conduzido de maneira ética, transparente e íntegra. A principal diretriz da Meta é o cumprimento da legislação e das diretrizes de Compliance, que estão detalhadas em nosso Programa de Integridade e Código de Ética e Conduta.

Nosso Código de Ética e Conduta estabelece padrões éticos e de integridade que vão além do que é exigido por lei. Ele formaliza as obrigações da Meta de cumprir as leis e de ser completamente transparente em suas práticas, o que se reflete em uma governança sólida e consistente diante de toda a sociedade. Essas diretrizes se aplicam a todos os colaboradores, independentemente de seu nível hierárquico, assim como aos clientes, parceiros, fornecedores e a qualquer terceiro que atue em nome da Meta.

Portanto, todos que trabalham para a Meta, ou em seu nome, devem seguir rigorosamente os princípios e valores expressos em nosso Código de Ética e Conduta, em nosso Programa de Integridade e em todas as demais políticas da empresa.

Nossa missão é cumprir esses padrões de conduta estabelecidos, e reconhecemos que cada um de nós tem o dever de reforçá-los, a fim de manter a Meta uma empresa íntegra e confiável.”



Claudio Carrara, Vice-presidente

O que eu encontro nesse documento?

1. Abrangência do Escopo
2. Integridade e Transparência
3. Comprometimento de Alta Gestão
4. Relacionamento com Colaboradores
 - 4.1. Relacionamento entre Colaboradores
 - 4.2. Respeito, Profissionalismo e a Prevenção do Assédio
 - 4.3. Ambiente de Trabalho
5. Relacionamento com Terceiros
 - 5.1. Relacionamento com Parceiros e Fornecedores
 - 5.2. Relacionamento com Clientes
 - 5.3. Relacionamento com Concorrentes (práticas concorrenciais)
 - 5.4. Relacionamento com Poder Público
 - 5.5. Brindes e Presentes
 - 5.6. Doações e Patrocínios
 - 5.7. Conflito de Interesses

O que eu encontro nesse documento?

6. Política Anticorrupção e Antissuborno
7. Tratamento de Informações Confidenciais
8. Proteção e Privacidade de Dados
9. Segurança da Informação
10. Proteção e Utilização de Bens da Empresa
11. Boas Práticas Recomendadas para Mídias Sociais
12. Legislação Trabalhista
13. Capacitações
14. Responsabilidade Socioambiental
15. Não Retaliação
16. Infrações e Penalidades
17. Considerações Finais

● 1. Abrangência do Escopo

O Código de Ética e Conduta da Meta é um conjunto de regras que define valores e orienta as ações de todos os colaboradores, sendo aplicável a todos administradores e contratados que atuem em nome da companhia. Tem como principal objetivo formalizar as normas de conduta para todos os integrantes da estrutura organizacional, visando o bem comum.

Cada colaborador tem o dever de reforçar o cumprimento das regras constantes neste Código de Ética e Conduta com os colegas de trabalho, clientes internos e externos, parceiros, fornecedores e quaisquer terceiros que atuem em nome da Meta.

● 2. Integridade e Transparência

Aja sempre com probidade, sendo honesto e sincero em todas as suas relações. Prime pela ética, pela moralidade, pela transparência e pela observância à legislação e às boas práticas do mercado. Paute suas decisões em critérios objetivos, buscando sempre o melhor interesse da companhia nas ponderações de custo e benefício, lembrando sempre que ganhos e vantagens pessoais, bem como relações de amizade e parentesco não devem ser critérios determinantes de qualquer decisão.

Relações transparentes e objetivas contribuem para que se estabeleça um ambiente de confiança e relações de longo prazo.

● 3. Comprometimento de Alta Gestão

O comprometimento da Alta Gestão é fundamental para o sucesso deste Código. Consideramos cada líder como peça-chave e parte de nossa estratégia. Nossos líderes são responsáveis por desenvolver um ambiente propício para disseminação e o cumprimento das diretrizes contidas neste Código de Ética e Conduta. Todos os líderes necessitam ser exemplos de conduta adequada, para promover uma cultura de Ética e conformidade. Para isso, devem observar as diretrizes dispostas nos Deveres da Alta Gestão (ANEXO I).

● 4. Relacionamento com Colaboradores

O relacionamento com os colaboradores é acolhedor e sempre baseado no respeito e igualdade. É dever de todos zelar por esse ambiente, cabendo à liderança ser o exemplo.

● 4.1. Relacionamento entre Colaboradores

Na relação de parentesco entre empregados, não é permitido contratar parentes para funções em que haja uma relação hierárquica direta. Entende-se por parentesco os de origem natural, como por exemplo: pai e filho, avô e neto, irmãos, tio e sobrinho, primos e, por afinidade, sogro e nora, cônjuge ou companheiro, padrasto/enteada, etc.

Também não é permitido manter relações entre gestores e subordinados. Casos onde exista relação de parentesco e/ou afetiva entre colaboradores, mesmo que de áreas distintas, as quais podem influenciar na imparcialidade das decisões, deverá uma das partes declarar-se como impedida de continuar atuando diretamente com essa área.

● 4.2. Respeito, Profissionalismo e Prevenção do Assédio

A Meta prima pelo respeito e dignidade de todos os públicos. Todo e qualquer colaborador deve ser tratado e tratar o outro com respeito, dignidade e igualdade. Não são admitidas quaisquer espécies de assédios, sejam eles sexual ou moral, abusos, ou discriminações por raça, etnia, cor, religião, sexo ou gênero, não sendo permitido qualquer tipo de conduta que fira a dignidade da pessoa humana.

Dessa forma, questões de ordem pessoal e afetiva não devem interferir no ambiente de trabalho. O bom relacionamento pode envolver um vínculo natural e positivo de amizade entre as pessoas, porém, é esperado que o foco e a prioridade das relações dentro da companhia sejam profissionais e voltados a temas relacionados ao trabalho.

● 4.3. Ambiente de Trabalho

Todo e qualquer colaborador deve ter foco em suas atividades profissionais e utilizar com consciência os bens e materiais da companhia, contribuindo para a conservação e preservação do patrimônio, atendendo sempre políticas de sustentabilidade e proteção ao meio ambiente. Um ambiente de trabalho seguro e sadio é construído por todos.

Confira algumas regras:

- Mantenha seu espaço de trabalho limpo e organizado;
- Tenha bom senso ao utilizar seu telefone celular para assuntos pessoais durante o expediente;
- Fale com propriedade, sem gestos exagerados ou voz alterada, evitando palavrões, gírias e atitudes que possam ser consideradas falta de educação;
- Vista-se de forma coerente com o ambiente de trabalho.

● 5. Relacionamento com Terceiros

A Meta preza pela construção de relacionamentos sólidos, duradouros e de confiança com todos os seus públicos: colaboradores, clientes, parceiros, fornecedores e sociedade em geral.

Portanto, mantém sua credibilidade atuando sempre com transparência e honestidade, comprometendo-se com a palavra dada e com os acordos firmados.

● 5.1. Relacionamento com Parceiros e Fornecedores

O relacionamento com nossos parceiros e fornecedores é pautado pela transparência e imparcialidade.

As parcerias e as contratações de fornecedores sempre estarão fundamentadas em critérios técnicos, profissionais, éticos e legais, atendendo as necessidades da empresa e respeitando as diretrizes estabelecidas neste código e na [Política de Relacionamento com Terceiros](#).

A Meta veda qualquer prática de tratamento diferenciado a quem quer que seja por interesse e/ou favorecimento.

● 5.2. Relacionamento com Clientes

Nosso compromisso é com a excelência aos nossos clientes. Todos devem ser atendidos com transparência e eficiência, na busca por soluções que simplificam e geram valor real no dia a dia das organizações, devendo todos prezar pela entrega da melhor solução para os negócios dos clientes.

● 5.3. Relacionamento com concorrentes (práticas concorrenciais)

A Meta é comprometida com a livre concorrência e devemos agir de forma leal e com o cumprimento da legislação aplicável a cada país que atuamos. Vedamos qualquer conduta ou ação que promova ou estimule formação de cartel, divisão de mercado entre concorrentes, manipulação de preços ou condutas desleais entre concorrentes, suborno, espionagem, descumprimento de propriedade intelectual, receptação de informações confidenciais ou outras práticas consideradas ilegais.

Em caso de necessidade de contato com a concorrência, não devemos expor ou estimular a discussão sobre preços praticados, condições de vendas, estratégia comercial e de negócios com clientes e fornecedores, bem como outras informações estratégicas e/ou sigilosas da organização. Para mais informações, acesse a [Política de Relacionamento com Terceiros](#).

● 5.4. Relacionamento com Poder Público

A Meta mantém um relacionamento ético e transparente com os órgãos governamentais, não sendo tolerado qualquer tipo de pagamento, seja em dinheiro, presentes, serviços ou qualquer benefício, com o objetivo de suborno ou tratamento especial.

Todos os profissionais que atuam em nome da Meta, ao se relacionarem com representantes de órgãos públicos, devem respeitar os princípios éticos estabelecidos neste código, assim como, as diretrizes estabelecidas e formalizadas em nossa [Política de Relacionamento com o Poder Público](#) e também quaisquer outras leis relacionadas.

● 5.5. Brindes e Presentes

Nossos colaboradores, administradores, terceiros e representantes, não devem aceitar nem oferecer presentes e/ou favores, prometer ou conceder nada de valor, ou ainda, que sem valor direto ou indireto, a um agente público ou seus familiares, que possa influenciar qualquer decisão comercial ou obter vantagem imprópria, conforme previsto na Lei nº 8.112/90.

Já para os agentes privados, como regra, deve-se evitar o envio ou recebimento de brindes ou presentes cujo valor seja superior ao previsto na [Política de Brindes, Presentes e Entretenimento](#) vigente, devendo o profissional sempre certificar-se que tal envio/recebimento não conflitua com normas da Meta ou da empresa cujo agente privado detém algum vínculo.

Em casos especiais devem ser avaliados e autorizados pela área de Compliance da Meta.

● 5.6. Doações e Patrocínios

A Meta veda a realização, em seu nome, de qualquer doação ou patrocínio para políticos, sindicatos de trabalhadores, partidos políticos, candidatos a cargos políticos ou agentes públicos.

As doações somente serão realizadas com o propósito filantrópico e para apoiar causas humanitárias, educacionais e culturais, mediante avaliação de evidências que comprovem o real intuito da doação. Todas as doações devem ser aprovadas pela área de Compliance.

Já os patrocínios, devem ser realizados com o propósito de promover e intensificar o reconhecimento da marca da Meta, e devem ser aprovados pela área de Marketing.

Não serão permitidos doações e patrocínios para obter vantagens imediatas ou futuras, bem como, as doações não poderão ser entendidas de qualquer forma como troca de favores. Para mais informações, acesse a [Política de Anticorrupção e Antissuborno](#).

● 5.7. Conflito de Interesses

Configura-se conflito de interesses quando, por interesse próprio ou de terceiros, um colaborador age ou é influenciado a agir contra os objetivos e princípios da Meta, tomando algum tipo de decisão inapropriada na qual prioriza os interesses pessoais ou de terceiros, deixando de cumprir suas responsabilidades profissionais.

Caracterizam-se, mas não se limitam, as seguintes situações de conflito de interesses:

- I. Realizar negócios alheios à Meta com um parceiro de negócios, fornecedor ou clientes ativos, com os quais teve contato durante seu vínculo com a Meta;

- II. Buscar oportunidades de negócio, para si ou terceiros, que prejudiquem a Meta de alguma forma;
- III. Usar informações confidenciais ou privilegiadas em benefício próprio ou de terceiros;
- IV. Receber qualquer benefício pessoal de um fornecedor, cliente, concorrente ou qualquer outra organização que possua vínculo comercial com a Meta;
- V. Envolver-se em alguma atividade que concorra ou tenha a possibilidade de concorrer com os interesses da Meta;
- VI. Com fornecedor ou parceiro de negócios da Meta, quando tenha poder de influência sobre a decisão de sua contratação, especialmente se essa pessoa for proprietária ou executiva da empresa parceira.

É expressamente proibido, portanto, exercer atividades que possam ser consideradas concorrentes e coloquem o colaborador em situação de conflito de interesses, gerando para a Meta riscos financeiros ou de imagem.

Caso essas ou demais situações de possível conflito de interesses ocorram, devem ser imediatamente comunicadas ao seu gestor ou às áreas de Pessoas e Performance ou Compliance, para avaliarem alternativas que minimizem o risco. Para mais informações, acesse a [Política de Anticorrupção e Antissuborno](#).

● 6. Política Anticorrupção e Antissuborno

Estabelece diretrizes que devem ser seguidas pelos nossos colaboradores, clientes, parceiros e fornecedores, para o atendimento da lei anticorrupção. Em todos os seus relacionamentos, a Meta não pratica e não é conivente com práticas de concorrência desleal, bem como práticas vedadas pelas leis de antissuborno e anticorrupção.

A Meta não tolera qualquer forma de corrupção pública ou privada, incluindo entre outros: suborno, peculato, extorsão, acordos ilegais, pagamentos de facilitações. É proibido oferecer, dar ou se comprometer a dar, a quem quer que seja, ou aceitar ou se comprometer a aceitar, de quem quer que seja, tanto por conta própria, quanto por meio de interposta pessoa, qualquer pagamento, doação, compensação, vantagens financeiras ou não-financeiras, ou benefícios de qualquer

espécie que constituam prática ilegal ou de corrupção sob as leis de qualquer país, seja de forma direta ou indireta. Mais informações, acesse [Política Anticorrupção e Antissuborno](#).

● 7. Tratamento de Informações Confidenciais

Nossas ideias, projetos, segredos comerciais, direitos autorais e informações confidenciais relacionadas ao negócio, são um ativo valioso para a Meta. Dessa forma, é dever de todos os colaboradores manter sob sigilo e proteger essas informações contra perda, roubo e outros usos inadequados.

O uso de informações classificadas como confidenciais deve ser exclusivamente para fins profissionais, sendo proibido utilizá-las para benefício próprio ou de terceiros.

Tudo que for produzido pelos colaboradores da Meta, no exercício de suas funções, é de propriedade da empresa, não sendo permitido apagar, destruir ou levar tais informações quando encerrado o vínculo com a companhia.

● 8. Proteção e Privacidade e Dados

Os profissionais que atuam em nome da Meta deverão observar o disposto na Lei Geral de Proteção de Dados (lei nº 13.709/2018), devendo tomar as medidas cabíveis para assegurar que os dados pessoais tratados internamente sejam acessados somente por pessoas autorizadas e no desempenho de suas funções. Nas atividades desenvolvidas, se for indispensável a divulgação de dados pessoais de terceiros, deve-se certificar de que o respectivo titular do dado, consentiu a sua coleta e tratamento, sendo necessária a assinatura de Termo de Consentimento, especificando o fim para tal divulgação.

● 9. Segurança da Informação

Todos os colaboradores têm o dever de colocar a segurança em primeiro lugar ao explorar todo o potencial da internet no trabalho presencial ou remoto.

Sendo assim, a Meta se preocupa com a Segurança da Informação, tendo uma política que detalha e orienta as práticas a serem adotadas por todos os colaboradores e/ou parceiros.

Dicas de boas práticas:

- As contas dos usuários para acesso aos sistemas, e-mail ou às redes internas da Meta são pessoais e intransferíveis e devem ser atualizadas periodicamente;
- O e-mail corporativo deve ser usado apenas para fins de negócios relacionados ao trabalho;
- Não compartilhe informações confidenciais;
- O acesso a qualquer site através de equipamentos da Meta está restrito às atividades necessárias ao bom desempenho profissional, sendo reservado o direito da Meta, sem aviso prévio, de bloquear e monitorar o uso da internet pelos colaboradores ou parceiros. O uso inapropriado da internet é estritamente proibido.

Para mais informações, acesse a [Política de Segurança da Informação](#).

● 10. Proteção e Utilização de Bens da Empresa

É dever de todos os colaboradores utilizar os bens da Meta em prol dos interesses da empresa, devendo preservá-los do uso inadequado para que não ocorram depreciação, mau uso, roubo, dano, quebra ou furto, empregando-os e conservando-os como se seus fossem.

● 11. Boas Práticas Recomendadas para Mídias Sociais

Todos os colaboradores da Meta são responsáveis por sua própria imagem e representam a companhia no ambiente virtual. É importante que recursos como as redes sociais sejam utilizados com consciência. A seguir, elenca-se algumas boas práticas para sua interação nestes ambientes:

- Você é a Meta, portanto ao manifestar-se nas redes sociais, preze sempre pela imagem positiva da companhia;
- Ao perceber algo que desagrada, você tem a oportunidade de sugerir uma melhoria, endereçando o tema internamente. Utilize os canais corretos. Na Meta, todos são orientados a levar quaisquer críticas e sugestões para discussão com a liderança. Seja um agente de transformação da Meta e utilize os canais corretos para tratar problemas e melhorias;

- Tudo que está na rede é eterno. Reclamar nas mídias sociais não acarreta melhorias para a companhia e causa impactos também à sua imagem, direta ou indiretamente;
- Antes de uma postagem, seja relativa à companhia ou informações pessoais, é importante ter consciência do alcance, riscos e benefícios possíveis;
- Expresse-se nas mídias sociais orientado pela mesma ética do ambiente não virtual;
- Tenha cuidado com as suas opiniões. A partir do momento em que elas são colocadas na rede, tornam-se públicas;
- Não exponha clientes, colegas e parceiros. Sem prévia autorização, pode constituir-se em violação ao direito de imagem e, por vezes, intimidade e privacidade. Isso vale para fotos e marcações também;
- Jamais publique informações confidenciais da Meta;
- Não fale em nome da Meta em discussões. Nesses casos, procure o Jurídico e a área de Marketing;
- Não pratique bullying, ou comentários preconceituosos;
- Não compartilhe piadas internas e exponha intimidades suas ou de seus colegas;
- Não deixe as mídias sociais afetarem sua produtividade.

● 12. Legislação Trabalhista

A Meta atua em conformidade com as leis, normas coletivas e regulamentos aplicáveis às relações de trabalho. Dessa forma, contrata pessoas de acordo com sua capacidade para executar o trabalho proposto, respeitando as leis trabalhistas, as convenções e os acordos coletivos, oportunizando um ambiente de trabalho digno e decente para os colaboradores em todas as suas operações.

● 13. Capacitações

É dever de todos os colaboradores, prestadores de serviços e representantes, realizarem todas as capacitações indicadas pela empresa, como sendo essenciais para o exercício do seu cargo ou função.

Tais capacitações têm como escopo promover a conscientização sobre temas relevantes, bem como capacitar os profissionais para atuar em determinadas situações.

● 14. Responsabilidade Socioambiental

A Meta repudia quaisquer práticas análogas ao trabalho escravo, que inclui não somente o trabalho forçado, mas jornadas exaustivas, condições degradantes, sujeição do trabalhador ao empregado, independentes do consentimento ou ser realizado mediante fraude, ameaça, violência ou coação.

A Meta não utiliza trabalho ilegal de crianças e adolescentes, não empregando trabalhadores menores de 16 (dezesseis) anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 (quatorze) anos de idade, nos termos da Lei nº 10.097, de 19.12.2000, e da Consolidação das Leis do Trabalho. A Meta também não emprega adolescentes de até 18 (dezoito) anos de idade em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, bem como, em locais e serviços perigosos ou insalubres, em horários que não permitam a frequência à escola e, ainda, em horário noturno, considerado este o período compreendido entre as 22:00h às 05:00h.

Dessa forma, a Meta não permite qualquer forma de trabalho infantil, análogo ao escravo ou ilegal, bem como, se reserva o direito de não contratar serviços ou ter relacionamento comercial com organizações que não cumpram esta determinação.

A Meta também se compromete com a observância de todas as políticas de sustentabilidade e proteção ambiental, reconhecendo a importância da preservação e utilização consciente dos recursos naturais.

● 15. Não Retaliação

A Meta repudia qualquer discriminação ou retaliação contra colaboradores ou terceiros que tenham de boa-fé, reportado infrações, ofensas ou ainda que suspeitas. A Meta disponibiliza um Canal de Denúncias para todos seus colaboradores, terceiros e toda sociedade em geral para que possam comunicar qualquer violação ou suspeita de violação aos princípios definidos por este código, leis e demais políticas vigentes.

A Meta compromete-se a apurar tudo o que lhe for reportado, mantendo sigilo sobre a identidade daqueles que relataram e/ou participaram da investigação, jamais buscando saber a identidade daqueles que optaram pelo anonimato.

Todas as denúncias serão avaliadas e penalizadas pelo Comitê de Ética e Integridade, e sendo comprovadas, poderão sofrer medidas disciplinares desde advertências até desligamento, conforme a gravidade.

Para mais informações, consulte nossa [Política de Apuração de Denúncias](#).

● 16. Infrações e Penalidades

O descumprimento deste código implicará na penalidade de acordo com a gravidade do fato, podendo ser aplicadas medidas corretivas, tais como advertência verbal ou escrita; suspensão; transferência para outra função/área; demissão com ou sem justa causa no caso de empregado, e resolução imediata do contrato e extinção de relacionamento com fornecedor, parceiro ou cliente.

Além das sanções previstas nesta Política, na hipótese em que as infrações configurarem crime, a Meta poderá cientificar as autoridades competentes, ou adotar as medidas administrativas ou judiciais cabíveis, ou providenciar quaisquer medidas que considere cabíveis para o caso.

● 17. Considerações finais

Tenho conhecimento de uma conduta que viola as disposições deste Código de Ética e Conduta. Como devo proceder?

Na hipótese de possuir conhecimento acerca de uma conduta de algum colaborador, parceiro ou fornecedor que viole as disposições deste Código de Ética e Conduta, comunique imediatamente ao seu gestor direto ou utilize o Canal de Denúncia.

Não seja conivente ou cúmplice de qualquer violação deste Código. Nenhum colaborador sofrerá qualquer espécie de punição, represália ou consequência negativa por comunicar uma conduta antiética. Seja um guardião e fiscal dos preceitos aqui expostos, para garantirmos relações produtivas e sadias no ambiente de trabalho.

● ANEXO I - Deveres da Alta Gestão

A estrutura sólida de alta gestão a que aderimos implica prestar contas e relacionar-se de forma totalmente transparente com os colaboradores. O comprometimento da alta gestão é fundamental para o sucesso da companhia. Todos os líderes necessitam ser exemplos de conduta adequada para promover uma cultura de Ética e Conformidade (E&C). Para isso, devem:

- I. Liderar através do exemplo, adotando atitudes e comportamentos proativos aderentes com os nossos valores.
- II. Assegurar que as pessoas sob a sua supervisão entendam suas responsabilidades em relação ao Código e a outras políticas e que apliquem o seu conteúdo no dia a dia da.
- III. Ler, compreender, cumprir e fazer cumprir o Código de Ética.
- IV. Aproveitar as oportunidades de discutir o Código e reforçar a importância da Ética e Conformidade para os Colaboradores, Prestadores de Serviços e Parceiros de Negócios.
- V. Criar um ambiente no qual os Colaboradores sintam-se à vontade para levantar questões e preocupações que porventura tenham, bem como para fazerem as perguntas corretas diante de cada dilema ético que possa surgir.
- VI. Levar em consideração o efetivo cumprimento em relação ao Código e outras políticas da Companhia ao avaliar o desempenho dos Colaboradores, inclusive no que se refere a bonificações e promoções.
- VII. Nunca incentivar ou orientar os Colaboradores a obterem resultados de negócios às custas da inobservância de uma conduta ética ou de não conformidade com este Código ou com a Lei.
- VIII. Sempre atuar para impedir violações do Código ou da Lei por parte das pessoas que você supervisiona.
- IX. Divulgar o Código na sua área de atuação e certificar-se da sua leitura e compreensão, bem como que as pessoas estejam treinadas adequadamente em relação ao conteúdo do Código, ainda que em versões mais didáticas, para atender às especificidades de cada grupo de pessoas.

- X. Orientar os Colaboradores sobre ações ou situações que representem eventuais dúvidas ou dilemas éticos, obedecendo sempre os princípios deste Código, e incentivando a utilizarem a Linha Ética quando necessário.
- XI. Participar diretamente e incentivar os seus liderados a participarem de todas as ações de conscientização, comunicação e treinamentos corporativos relativos aos temas deste Código.
- XII. Se for abordado com uma questão ou preocupação relacionada ao Código, ouça e dê ao Colaborador, Prestador de Serviço ou Parceiro de Negócios total atenção, respondendo a quaisquer perguntas possíveis, mas não se sentindo obrigado a dar uma resposta imediata ou definitiva. Procure ajuda com a Área de Compliance, se necessário.
- XIII. Se um Colaborador, Prestador de Serviço ou Parceiro de Negócios mencionar uma preocupação que pode exigir uma análise mais detalhada e especializada da situação, recomende-o a escalar o assunto no Canal de Denúncias.



Dúvidas?

Contate: compliance@meta.com.br