CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA
BIOBRASIL

1. Premissas

A BIOBRASIL acredita que a ética na condução dos negócios é sempre condição de sucesso de uma empresa. Assim, norteia suas atividades (interna e externamente) nos princípios contidos neste Código, bem como em seu Modelo Organizacional e sistema de controles internos e de gestão de riscos.

Dessa forma, o objetivo deste Código é nortear e estabelecer diretrizes de conduta do BIOBRASIL, bem como, comprometer todos os colaboradores, fornecedores e prestadores de serviços com os princípios e políticas estabelecidos pelo BIOBRASIL para a sua operação legal e ética.

A BIOBRASIL espera que seus fornecedores, colaboradores e prestadores de serviços, estejam comprometidos com os princípios e procedimentos éticos seguidos.

O código de conduta aponta as atitudes e responsabilidades da empresa e de seus colaboradores no seu relacionamento entre si, com seus clientes, fornecedores, órgãos públicos e com a sociedade de maneira geral.

Este Código de Conduta não afeta outros deveres e obrigações a que os fornecedores, colaboradores e prestadores de serviços da BIOBRASIL estejam sujeitos por força de lei ou por qualquer outro acordo.

Nosso Código não é um contrato. Não transfere qualquer direito específico de emprego ou garante emprego por qualquer período específico de tempo.

Nosso Código é o centro de tudo o que fazemos, reforçando nossos valores fundamentais e sendo a base de nossa missão estratégica.

A reputação e a credibilidade são os atributos mais importantes da imagem da BIOBRASIL. É o que transmite solidez e confiança a todas as pessoas com as quais a empresa se relaciona e o que a empresa considera como fundamental para garantir sua perenidade. Assim, o código de conduta deve ser o instrumento de base para essas relações.

A BIOBRASIL estimula o diálogo e o bom senso como forma de apropriação pessoal das diretrizes aqui elencadas.

2. Aplicabilidade

Este Código constitui um dever a ser observado e cumprido pelos colaboradores da BIOBRASIL, bem como pelos terceiros, parceiros de negócio e fornecedores/prestadores de serviços que tenham relações comerciais e negociais com a BIOBRASIL e todos aqueles que atuam em nome da BIOBRASIL.

Dessa forma, a BIOBRASIL promove e dissemina o conhecimento deste Código entre os Destinatários, disponibilizando-o a todos e aplicando aos colaboradores, treinamentos obrigatórios para a correta compreensão dos princípios e valores.

Assim, é de responsabilidade de todos os Destinatários conhecerem e cumprirem todos os princípios, valores e diretrizes contidos neste Código. A liderança da BIOBRASIL, por sua vez, deverá apoiar a disseminação dos termos deste Código e a conclusão do programa de treinamento dos seus liderados.

Os Destinatários devem, sempre que solicitados realizar a adesão, confirmando por escrito que cumprem e continuarão a cumprir integralmente os termos deste Código, conforme previsto nas atividades internas da BIOBRASIL.

3. Missão

Empreender, potencializar, inovar e apresentar soluções profissionais nos mais diversos segmentos do mundo corporativo, criando um ambiente propício para o desenvolvimento sustentável dos nossos colaboradores e parceiros comerciais, através da excelência em serviços, da superação e do bom ambiente de trabalho.

4. Visão

Ser reconhecido como o mais diversificado e completo grupo de soluções empresariais do mercado nacional, admirado por sua excelência em serviços, com significada contribuição para o desenvolvimento do mercado em que atuamos.

5. Nossos Valores

Confiança, comprometimento, responsabilidade, garra, espírito de liderança, desenvolvimento das pessoas, inovação e legado.

6. Ética e Conformidade

As atividades da BIOBRASIL são orientadas pela legislação do país em que atua e pelos princípios éticos de aceitação universal inspirados na transparência, honestidade e lealdade.

Nesse sentido, a BIOBRASIL: (i) é comprometido em respeitar e fazer com que sejam respeitadas as leis vigentes no país que atua; (ii) rejeita e condena a adoção de comportamentos ilegais ou de qualquer forma impróprios (inclusive atos de corrupção de qualquer espécie, lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo em todas as suas formas) para o alcance dos objetivos econômicos, os quais devem ser perseguidos exclusivamente por meio de excelência dos produtos e serviços, com base na experiência, na atenção ao cliente e na inovação; e (iii) adota soluções organizacionais para prevenir a violação da lei e dos princípios de transparência, honestidade e lealdade por parte dos Destinatários do Código e, desta forma, monitora o cumprimento e a concreta implementação deste Código.

Através de seus valores, a BIOBRASIL é (i) transparente, uma vez que estabelece relações claras e francas com todos, gerando confiança por meio da integridade e transparência de suas ações; e (ii) comprometido, sendo responsável em todas as suas ações.

7. Nossos Comportamentos

Considerando que a BIOBRASIL norteia sua atividade no sistema legal e

repudia todo e qualquer comportamento ilícito, espera-se que os Destinatários deste Código:

I. Cumpram as leis e regulamentos aplicáveis e em vigor nas suas respectivas jurisdições, o presente Código, assim como os procedimentos internos da BIOBRASIL;

II. Não adotem comportamentos que violem ou possam violar, ainda que de forma abstrata, os preceitos contidos neste Código, nas normativas internas e/ou na legislação aplicável, ainda que tal comportamento seja vantajoso ou realizado em interesse do próprio ou da BIOBRASIL;

III. Tratem as informações obtidas e/ou processadas no exercício de suas funções de forma ética e sigilosa, conforme procedimentos internos sobre classificação e gerenciamento de informações. O tratamento das informações confidenciais, especialmente em relação às informações sensíveis que possam impactar preços, também deve ser pautado em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis e por procedimentos internos específicos. Da mesma forma, espera-se que as informações confidenciais obtidas e/ou processadas no exercício de suas funções não sejam utilizadas de maneira indevida e/ou para benefício pessoal ou de terceiros;

IV. Não adotem comportamentos potencialmente lesivos à imagem de qualquer empresa da BIOBRASIL;

V. Não busquem interesses pessoais e/ou de terceiros em detrimento dos interesses da BIOBRASIL, reportando toda e qualquer situação de conflito de interesses, ainda que potencial, nos termos da Política de Conflito de Interesses da BIOBRASIL disposta neste Código;

VI. Não utilizem os recursos da BIOBRASIL para fins diversos aos que se destinam, incluindo o canal de comunicação disponibilizados para os Destinatários deste Código (Canal de Denúncias);

VII. Prezem pela transparência e honestidade substancial e procedimental nas operações com partes relacionadas, observando, consequentemente, os procedimentos internos e a legislação aplicável;

VIII. Disseminem o comportamento ético, legal, honesto, transparente e leal, e não pratiquem atos de corrupção, nos termos da Política Anticorrupção da BIOBRASIL, em especial, não paguem, ofereçam, prometam, autorizem, entreguem ou solicitem qualquer valor ou coisa de valor, a qualquer agente de governo ou privado, empresa ou sociedade controlada pelo governo ou de propriedade do mesmo, partido político, candidato para cargo político ou a qualquer outra pessoa estando ciente de ou acreditando que tal valor ou item será transmitido a alguém para influenciar qualquer ação, omissão ou decisão por tal pessoa ou órgão com a finalidade de obter, reter ou conduzir negócio; e

IX. Se abstenham de desfrutar e utilizar, no interesse pessoal ou de terceiros, o nome, a imagem, e reputação das empresas da BIOBRASIL assim como as

informações adquiridas e as devidas oportunidades de negócios que surjam no decorrer do cumprimento de suas funções.

8. Postura Profissional

É dever de todos compreender e cumprir as normas internas e práticas administrativas a que estão submetidos no ambiente de trabalho. Todos devem respeitar as orientações das políticas de gestão estabelecidas pela BIOBRASIL.

É dever de todos seguir as diretrizes, normas e instruções dadas de acordo com os papeis e responsabilidades distribuídos, nos processos e na cadeia hierárquica, para a preservação da ordem e de um bom clima no ambiente de trabalho.

As atividades profissionais devem ser exercidas com segurança, competência, diligência, civilidade e cortesia, buscando continuamente o aprimoramento técnico e a atualização profissional.

No ambiente de trabalho deve-se estar atento aos riscos envolvidos em suas atividades e prever situações que possam levar a erros ou atrasos.

É dever de todos conservar e manter organizados todos os instrumentos e documentos relacionados com a sua atividade profissional.

Deve-se sempre respeitar a propriedade intelectual na execução de suas atividades.

É dever de todos contribuir para a eliminação de desperdícios e trabalhar sempre para o melhor uso dos recursos materiais, financeiros e de tempo de trabalho.

Todos devem apresentar-se com vestimenta discreta ou com o uniforme indicado, dentro dos padrões de higiene e limpeza.

É dever de todos zelar pelo nome e imagem da empresa dentro e fora do ambiente de trabalho.

Cada funcionário é um represente da empresa perante a comunidade.

A BIOBRASIL valoriza a transparência nas relações de trabalho e a liberdade de expressão.

As manifestações de críticas e de sugestões contribuem para o nosso constante aprimoramento e podem ser encaminhadas para canaldedenuncia@bio-brasil.com.

9. Relacionamento interpessoal, comunicação e clima organizacional

Nas relações interpessoais, deve-se sempre manter um tratamento profissional e responsável, com a devida cordialidade, dignidade, discrição e atenção a todas as pessoas com que se relacionam, respeitando as diferenças individuais.

A BIOBRASIL estimula o compartilhamento de conhecimentos, dados e informações entre seus funcionários, sempre que necessário e de forma a manter a integridade e continuidade dos processos e atividades.

É dever de todos promover ações que possibilitam melhorar a qualidade e efetividade da comunicação interna, eliminando a propagação de informações sem comprovação (os boatos e a famosa "rádio peão" ou "rádio corredor").

Não será tolerado o prejuízo à reputação de colegas por meio de julgamentos preconceituosos, falso testemunho ou informações não fundamentadas.

Não será tolerado o uso do poder inerente ao cargo ou função na obtenção de favores ou serviços pessoais de subordinados, bem como a obtenção de troca de favores que aparentem ou possam dar origem a qualquer tipo de compromisso ou obrigação pessoal.

É proibido o relacionamento pessoal entre Líderes e Liderados.

É proibido o relacionamento pessoal entre Diretores.

10. Fazer Negócios da Forma Correta

Na BIOBRASIL acreditamos que agir com ética e responsabilidade não é apenas a coisa certa a fazer, mas também a coisa certa a fazer por nossa empresa.

O Código de Conduta da BIOBRASIL é nosso mapa para fazer negócios da maneira correta. Simplificando, você faz negócios da maneira correta quando age com ética e de modo consistente com nossos valores, nosso Código, nossas políticas e a lei.

Todos nós devemos adotar os princípios do Código, e:

- Demonstrar respeito no ambiente de trabalho;
- Atuar com integridade no mercado;
- Garantir ética nas nossas relações de negócios;
- Executar o trabalho com responsabilidade;
- Manter sempre conduta de absoluta honestidade, integridade, lealdade e transparência, cumprindo rigorosamente as normas legais e regulamentares aplicáveis às suas atividades;
- Não participar de operações que possam ser consideradas desonestas ou duvidosas ou que possam comprometer a sua reputação ou a imagem da BIOBRASIL;
- Seguir todas as normas que proíbam a lavagem de dinheiro e sonegação de impostos e que exijam a comunicação de transações ou de transações suspeitas.

10.1. Relacionamento com órgão de controle

A BIOBRASIL preza pela prestação de serviços pautada na ética e transparência.

Neste sentido, atua em parceria com os órgãos de controle, dispondo de informações sempre que solicitado, de maneira tempestiva, e, na maioria das vezes, se

antecipando e atuando de maneira preventiva e proativa.

11. Responsabilidade pelo Nosso Código

Nosso Código é aplicável a todos os funcionários sendo a referência para controle de todas as decisões de negócios que tomamos.

Nosso Código orienta todas as nossas decisões e ações, seja nos nossos escritórios, na sala de reunião da diretoria ou ao negociar um novo projeto, envolvendo:

A Diretoria da BIOBRASIL é responsável por promover, monitorar e fazer cumprir o nosso Código. Entretanto, a responsabilidade máxima de seguir o nosso Código e manter a cultura de excelência ética da BIOBRASIL recai sobre cada um de nós individualmente.

12. Suas Responsabilidades Pessoais

Todo o seu trabalho deve estar em conformidade com nosso Código, nossas políticas e a Lei.

Nossa reputação é construída agindo com ética e responsabilidade, tomando-se uma decisão por vez, todos os dias, por cada um de nós. Nosso Código, em conjunto com as políticas da nossa empresa, oferece as informações que você precisa para executar seu trabalho com ética. É sua responsabilidade conhecer e cumprir as políticas aplicáveis ao trabalho que você faz e às decisões que você toma.

13. Liderar pelo Exemplo

Embora todos os funcionários devam agir com ética, cada gerente e líder na BIOBRASIL tem ainda maior responsabilidade de liderar pelo exemplo. Esperamos que nossos líderes e gerentes sirvam como modelos positivos e inspirem os outros a adotar nosso Código:

- Recompensando a integridade;
- Estimulando-os a tomarem decisões éticas;
- Criando um ambiente de trabalho aberto em que os membros da equipe se sintam confortáveis para levantar preocupações;
- Impedindo a retaliação contra aqueles que se manifestam e;
- Buscando ajuda para resolver e escalonar questões quando surgirem.

Contamos com nossos líderes e gerentes para reforçar os princípios do nosso Código e dos nossos valores em todos os níveis da nossa força de trabalho.

14. Buscar Orientação e Reportar Violações

O Código, por sua própria natureza, não tem como descrever todas as possíveis situações que você encontrará em seu trabalho diário. Se não encontrar uma resposta no Código, ou se tiver dúvidas sobre a sua interpretação, busque orientação. Da mesma forma, se tiver conhecimento de algo que possa ser considerada como violação aos

nossos valores, nosso Código, às nossas políticas ou a Lei, você deve se manifestar e denunciar para que tal violação possa ser abordada.

Alguns exemplos destas questões são:
• Irregularidades ou má interpretação contábil ou de auditoria;
• Fraude, roubo, suborno e outras práticas corruptas de negócios;
• Violações dos Direitos Humanos;
• Discriminação ou assédio;
• Conflito de interesses real ou potencial;
• Orientação sobre requisitos jurídicos municipais, estaduais, nacionais, ou regionais, aplicáveis à nossa empresa ou ao seu trabalho.

É importante que as preocupações de modo aberto e honestos sejam levadas ao seu superior hierárquico.

Você nunca deve conscientemente violar o nosso Código, uma política ou uma Lei simplesmente porque um gerente o instruiu a fazer isso ou porque você não pediu orientação.

COMO SABER QUANDO DEVO BUSCAR ORIENTAÇÃO?
Se algo não parecer certo, pode não ser a coisa certa a fazer.
Pergunte-se:
• Tenho certeza de que este modo de agir é legal? Isto é compatível com os nossos valores, o Código e as políticas?
• Isto poderia ser considerado antiético ou desonesto?
• Poderia ferir a reputação da BIOBRASIL? Colocar nossa empresa em risco?
Fazer nossa empresa perder credibilidade?
• Isto vai fazer mal a outras pessoas? Funcionários? Clientes? Consumidores? Investidores?
• Isto refletirá negativamente sobre mim ou sobre a BIOBRASIL? Como isto seria visto na primeira página do jornal?
Se estiver inseguro sobre as respostas a qualquer uma destas questões, busque orientação adicional para tomar a decisão correta.

15. Sem Retaliação

A BIOBRASIL está comprometida em proteger os direitos daquelas pessoas que reportam problemas de boa-fé.

Nossa empresa não fará ou permitirá retaliações contra uma pessoa que de boa-fé:
• Informe o que acredita ser uma violação aos nossos valores, nosso Código, às nossas políticas ou à Lei;
• Levante uma questão de compliance ou busque orientação sobre uma prática, decisão ou ação particular de negócios;
• Coopere na investigação de uma violação potencial.

A retaliação contra um funcionário por relatar uma preocupação em boa-fé é por si mesma uma violação ao Código. Se souber ou suspeitar que uma retaliação ocorreu ou está ocorrendo, relate-a por meio do canaldedenuncia@bio-brasil.com.

16. Diversidade e Inclusão

Cada um de nós deve respeitar a diversidade, os talentos e as habilidades dos outros. Na BIOBRASIL, definimos "diversidade" como todas as características únicas que completam cada um de nós: personalidades, estilos de vida, processos mentais, experiências de trabalho, etnia, raça, cor, religião, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, estado civil, idade, nacionalidade, deficiência ou outras diferenças.

Nós nos esforçamos para atrair, desenvolver e reter uma força de trabalho que é tão diversa quanto os mercados em que atuamos e para garantir um ambiente de trabalho inclusivo que aceite a força de nossas diferenças.

Você desempenha um papel importante na criação de um ambiente de trabalho no qual funcionários e parceiros comerciais sentem-se valorizados e respeitados pelas contribuições que apresentam. Você promove a diversidade e a inclusão quando:

- Respeita a diversidade dos talentos, as habilidades e experiências de cada um de nós;
- Dá valor às ideias e contribuições dos outros;
- Promove um ambiente de confiança, sinceridade e franqueza.

A BIOBRASIL acredita que o principal fator de sucesso de toda empresa é a contribuição de seus colaboradores. Por isso, garantem a segurança e a saúde nos ambientes de trabalho, e o respeito à integridade física e moral, aos direitos e à dignidade de seus colaboradores, valorizando a diversidade e repudiando toda e qualquer forma de discriminação, ofensa, intimidação e/ou assédio, de forma verbal ou não verbal, sobretudo aqueles de caráter sexual ou relacionados a orientação sexual, raça, origem étnica ou social, cidadania, língua, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza.

Além disso, a BIOBRASIL repudia toda e qualquer atividade em condição análoga a de escravo, bem como o trabalho infantil. Nenhum Colaborador, incluindo aqueles com cargos de liderança, diretores e membros da administração, está autorizado a pedir ou aprovar qualquer ação contrária a esse Código ou às Leis Aplicáveis.

17. Direitos Humanos

Esteja sempre alerta a possíveis violações dos direitos humanos.

A BIOBRASIL reconhece a importância de manter e promover os direitos humanos em nossas operações, e estamos comprometidos em respeitar os direitos dos trabalhadores em toda nossa cadeia de valor. Nossos valores, o Código, estratégia de sustentabilidade e políticas de negócios funcionam em conjunto para apoiar os princípios contidos na Carta Internacional dos Direitos Humanos das Nações Unidas e os Princípios Fundamentais e Normas do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho. Operamos de acordo com programas e políticas que:

- Promovem um local de trabalho livre de discriminação e assédio;
- Proíbem o trabalho infantil, o trabalho forçado e o tráfico humano;
- Oferecem salários, benefícios e outras condições de trabalho justas e equitativas, de acordo com as Leis locais;

• Fornecem condições de trabalho humanas e seguras;
• Reconhecem o direito à liberdade de associação e negociação coletiva dos funcionários;

Esperamos que nossos fornecedores e parceiros comerciais também apoiem estes princípios. Nosso Código de Conduta do Fornecedor é a ferramenta que usamos para comunicar nossas expectativas e minimizar o risco de violações dos direitos humanos por nossos fornecedores.

18. Antidiscriminação

Você nunca deve discriminar ou negar oportunidades iguais.

Cada um de nós deve ter a oportunidade de alcançar nosso potencial pleno e contribuir para o sucesso da BIOBRASIL. Para tanto, nunca discrimine ou trate os funcionários ou candidatos à vaga de emprego de modo injusto em questões que envolvam recrutamento, contratação, treinamento, promoção, remuneração ou qualquer outro termo ou condição de trabalho.

Suas decisões sobre emprego a respeito de funcionários e candidatos sempre devem ser baseadas em mérito, qualificação e desempenho relativos ao cargo, sem considerar características não relacionadas ao mesmo como:
• Raça, cor, etnia ou nacionalidade;
• Gênero ou identidade de gênero;
• Orientação sexual;
• Idade;
• Religião;
• Incapacidade;
• Qualquer outra situação protegida juridicamente.

Tomar decisões de trabalho baseadas em qualquer destas características pessoais é sempre contra nossas políticas e está em desacordo com as Leis de diversos países. Você sempre deve agir de modo justo e dar aos indivíduos qualificados a oportunidade de desenvolver suas habilidades e progredirem em nossa empresa.

19. Antiassédio

Você não deve assediar os outros ao desempenhar suas atividades na BIOBRASIL.

A BIOBRASIL busca proporcionar um ambiente de trabalho livre de assédio de qualquer tipo que crie um ambiente de trabalho intimidador, ofensivo ou hostil. Embora a definição legal de assédio possa variar segundo a jurisdição, consideramos a seguinte lista não taxativa como sendo de comportamento não aceitável:
• Assédio sexual;
• Linguagem ou piadas ofensivas;
• Calúnias raciais, étnicas, de gênero ou religiosas;
• Comentários degradantes;
• Comportamento intimidativo ou ameaçador;
• Demonstração de hostilidade em função de características individuais e/ou

qualquer tipo de conduta ofensiva ou desrespeitosa.

Nossa empresa cumpre com todas as Leis nacionais e locais proibindo o assédio, e nosso Código proíbe o assédio no local de trabalho.

O assédio inclui conduta verbal, visual, física ou outra conduta indesejável de qualquer pessoa. Você nunca deve agir de maneira a assediar ou fazer com que seus colegas se sintam desconfortáveis no ambiente de trabalho. É importante lembrar-se que o assédio sexual ou de outro tipo é determinado pelas suas ações e como elas afetam os outros, sem levar em consideração as suas intenções.

Se você ou outra pessoa for objeto de discriminação ou assédio, manifeste-se e relate por meio de contato com o Canal de Denúncia canaldedenuncia@bio-brasil.com.

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

Assédio sexual pode compreender conduta verbal, visual ou física de natureza sexual indesejada ou que faça alguém sentir-se desconfortável. Pode assumir muitas formas, como:

• Avanços sexuais, solicitações de favores sexuais e exigências indesejadas para encontros;
• Piadas, imagens, mensagens de texto ou de e-mail de natureza sexual;
• Comentários explícitos ou degradantes sobre a aparência;
• Exibição de figuras sexualmente sugestivas ou pornografia.

20. Saúde e Segurança

Não importa onde você trabalha ou o que faz para nossa empresa, você deve colocar a segurança em primeiro lugar.

Estamos comprometidos em proteger a saúde e a segurança de nossos funcionários, visitantes, fornecedores, clientes e comunidades.

Manifeste-se e levante suas preocupações, se você:

• For solicitado a fazer uma tarefa que considera insegura;
• For solicitado a executar um trabalho para o qual não acredita estar propriamente treinado e que possa prejudicá-lo(a) ou a outros;
• Vir alguém executando uma tarefa que você considera insegura ou para a qual a pessoa não está propriamente treinada para fazer;
• Observar ou for informado sobre uma condição insegura ou perigo potencial para você mesmo ou outras pessoas.

A segurança é responsabilidade de todos. Insista para que o trabalho seja executado com segurança, não importa qual seja seu cargo.

21. Abuso de Substâncias

Você não deve trabalhar sob a influência de álcool ou drogas.

Se você trabalha sob a influência de drogas ou álcool, você apresenta um risco

de segurança inaceitável a você mesmo e aos outros. Drogas podem incluir drogas ilegais, substâncias controladas ou uso impróprio de medicamento prescrito. Espera-se que você execute os deveres de seu cargo livre da influência de qualquer substância que poderia prejudicar o seu desempenho no trabalho. Por esta razão, proibimos:

• Trabalho sob a influência de álcool, drogas ilegais ou substâncias controladas sem prescrição médica dentro e fora dos locais da BIOBRASIL;

• Posse, venda, uso, transferência ou distribuição de drogas ilegais ou substâncias controladas enquanto trabalha ou está nas instalações da empresa;

• Trabalho enquanto estiver enfraquecido por um medicamento prescrito ou não prescrito.

Se tiver um problema com drogas ou álcool, nós o encorajamos a buscar ajuda.

22. Antiviolência

Nunca ameace alguém ou mostre um comportamento violento em nosso local de trabalho.

A BIOBRASIL procederá com tolerância zero para a violência no local de trabalho. Você está proibido de envolver-se em qualquer ato que possa fazer outro indivíduo sentir-se ameaçado ou inseguro. Isto inclui ataques, ameaças verbais ou qualquer expressão de hostilidade, intimidação, agressão ou trotes.

Nossa empresa também proíbe a posse de armas no local de trabalho, salvo funções que envolvem atividades de segurança. Nos termos permitidos pela Lei local, esta proibição estende-se aos estacionamentos da empresa, bem como nossas instalações. Nossa política de tolerância zero para a violência no local de trabalho aplica-se a comportamento nas dependências da empresa, bem como ao comportamento de nossos funcionários envolvidos em negócios do GRUPO BRINGEL em qualquer lugar, fora de nossas instalações.

Não adie: manifeste-se e relate ameaças ou violência potencial imediatamente à gerência local.

23. Qualidade dos Projetos

Você nunca deve comprometer a qualidade dos projetos.

Estamos comprometidos com a execução de projetos de qualidade, preservando a confiança do cliente/empresas que aportam recursos. Também estamos comprometidos com o desenvolvimento de novos projetos de maneira ética e responsável e em seguir padrões éticos aplicáveis e diretrizes relativas à pesquisa e desenvolvimento.

Se estiver envolvido em qualquer aspecto do desenvolvimento de nossos projetos, você deve:

• Conhecer as normas, políticas e procedimentos de qualidade que se aplicam aos projetos executados;

• Cumprir com todas as Leis e regulamentos aplicáveis.

É importante sempre estar alerta para situações que podem comprometer nossos projetos. Se perceber algo que poderia afetar negativamente a qualidade de um projeto do GRUPO BRINGEL, manifeste-se e relate imediatamente.

24. Nossos Clientes

Trate nossos clientes de modo justo.

A integridade no mercado exige que cada um de nós trate nossos clientes com ética, justiça e em conformidade com todas as Leis aplicáveis. Ao tratar com nossos clientes, você sempre deve:

• Conquistar o cliente com base na excelência dos nossos projetos e/ou serviços, atendimento ao cliente e preços competitivos;
• Apresentar nossos serviços de maneira honesta e franca;
• Evitar práticas comerciais desleais ou enganosas;
• Cumprir suas promessas.

Nossos contratos com os clientes sempre devem refletir a importância e o valor que damos ao seu negócio. Todos os contratos e acordos de gastos com o planejamento e desenvolvimento devem ser feitos por escrito e em conformidade com as nossas políticas.

25. Nossos Fornecedores

Todas as interações com nossos fornecedores devem satisfazer nossos elevados padrões éticos.

Esperamos que nossos fornecedores tenham os mesmos padrões de integridade que mantemos para nós mesmos. Um ato antiético ou ilegal de um fornecedor pode danificar a reputação da BIOBRASIL e causar a perda de reputação nas comunidades em que atuamos.

Por esta razão, todos os fornecedores devem manter conformidade como o Código de Conduta do Fornecedor como condição para fazer negócios conosco. Nossos fornecedores incluem vendedores externos, consultores, empreiteiros, prestadores de serviços e fornecedores de materiais diversos etc.

Se for responsável pela seleção de um fornecedor, baseie sua decisão no mérito, na qualidade do serviço e na reputação.

26. Nossos Concorrentes

A BIOBRASIL está comprometida em superar os concorrentes de modo legal e ético, dentro da estrutura de sistema de livre iniciativa. A BIOBRASIL promove uma concorrência leal e justa, fundamental para o bom funcionamento do mercado e para a preservação dos interesses dos envolvidos, se abstendo de usar declarações que sejam prejudiciais à imagem de concorrentes. Consequentemente:

• Nunca comente sobre os produtos e serviços dos concorrentes de maneira imprecisa ou inverídica;
• Use apenas meios legítimos para obter informações competitivas;

• Respeite as informações confidenciais e os direitos de propriedade intelectual dos concorrentes e de terceiros;
• Mantenha conformidade com as Leis de concorrência.

Ao tratar com concorrentes, não assine qualquer acordo, seja formal ou informal, escrito ou verbal, para definir preços ou outras condições, coordenar ofertas, alocar clientes ou envolver-se em qualquer outra atividade que viole as leis de concorrência aplicáveis. Nunca discuta esses assuntos com um concorrente, mesmo em um ambiente informal, como feiras de negócios ou eventos de clientes.

Não troque informações comercialmente sensíveis nem discutir, fazer acordos ou ajustar entendimentos sobre qualquer parâmetro competitivo que não possa ser considerado informação pública.

Não proponha ou aceite acordos ou entendimentos para fixação ou recomendação de preços ou margens de lucro, sobre termos e condições de venda ou relativos a outros aspectos da concorrência entre empresas.

Mantenha a confidencialidade das informações e atividades referentes a projetos, vendas, preços e condições comerciais.

Não colabore com práticas comerciais restritivas, discriminatórias ou abusivas, certificando-se de que todas as transações sejam conduzidas em conformidade com a legislação aplicável.

Todas as comunicações por escrito sobre concorrentes devem ter o tom apropriado para os negócios e abster-se de usar linguagem que possa ser interpretada como incentivo aos comportamentos anticompetitivos.

Violações das leis de concorrência podem resultar em penalidades legais graves para nossa empresa e acusações criminais para os indivíduos envolvidos. As leis de concorrência são complexas e variam de acordo com o país. Para obter orientação, consulte o Canal de Denúncia canaldedenuncia@bio-brasil.com. Se suspeitar de uma violação manifeste-se e relate.

27. Conflito de Interesses

A BIOBRASIL considera fundamental a preocupação com critérios éticos em negociações e fechamentos de contratos com fornecedores, parceiros, clientes etc.

Essa preocupação é ainda mais relevante quando envolve Integrantes que negociam diretamente, em nome da BIOBRASIL, contratos com fornecedores e clientes.
O Integrante que aceita "afagos" (como viagens e outros bens e serviços) de fornecedores, por exemplo, está impedido de negociar ou fechar contratos e concluir outras operações em nome da BIOBRASIL.

Os Integrantes da BIOBRASIL devem comunicar prontamente ao Canal de Denúncia quaisquer ofertas ou recebimentos de presentes de fornecedores, clientes ou parceiros.

• Conflito de Interesses

A mera divergência de interesses não é, por si só, suscetível de configurar conflito de interesses, na situação em que as partes acomodam seus interesses através de negociação, das regras de mercado e da aplicação das disposições contratuais e legais.

Ao invés, numa situação de conflito de interesses identificada no exercício da atividade, verifica-se a existência de um interesse próprio que pode influenciar, ou ser suscetível de influenciar, o desempenho imparcial das funções e o cumprimento dos deveres de conduta profissional.

Pode haver conflitos de interesse entre a BIOBRASIL, de um lado, e Integrantes e/ou Colaboradores, do outro.

Um conflito de interesses ocorre quando o Integrante ou Colaborador da BIOBRASIL que tem a responsabilidade de tomar uma decisão ou praticar um ato em favor ou em nome da BIOBRASIL (p.ex., uma contratação, uma dispensa, uma compra), tem algum interesse incompatível com o interesse da BIOBRASIL que deva ser atendida por meio de tal decisão ou ato; isto é, o Integrante ou Colaborador não pode atender o interesse da BIOBRASIL sem prejudicar total ou parcialmente seu próprio interesse e vice-versa.

Também ocorre o conflito quando a decisão puder beneficiá-lo de modo particular. O Integrante ou Colaborador conflitado não é independente em relação à matéria em discussão, o que pode comprometer a imparcialidade de suas decisões, aparente ou efetivamente. Nesse caso, o Integrante ou Colaborador deve relatar imediatamente ao Canal de Denúncia o conflito de interesses que o impede de prosseguir de maneira imparcial com suas tarefas.

Contratações de parentes (1º e 2º grau) e amigos de Integrantes da BIOBRASIL (inclusive de empresas que lhes pertençam) são proibidas, salvo se autorizadas pela Diretoria.

Havendo pessoas com estreita relação, ou seja, pessoas com quem o Colaborador teve ou mantém ligação próxima, profissional ou pessoal, tem-se que observar o conceito de afinidade que é o vínculo que liga cada um dos cônjuges aos parentes do outro, podendo dar-se na linha reta, ligando sogros e noras/genros, padrasto/madrasta e enteados, avós ou bisavós e netos ou bisnetos afins, ou na linha colateral, ligando cunhados, tios e sobrinhos afins, primos por afinidade.

É considerado como um conflito de interesse o uso de informações privilegiadas, assim consideradas aquelas de que Integrantes e Colaboradores da BIOBRASIL venham a tomar conhecimento no desempenho de suas funções na BIOBRASIL e que não sejam de domínio público. Esta prática pode também constituir uma violação do dever de sigilo com as informações. A utilização de informações de tal natureza é severamente punida pela lei, ainda que ocorrida após o desligamento do Integrante.

Os Colaboradores não podem ter acesso à informação nem intervir na apreciação nem no processo de decisão, sempre que estiverem em causa operações, contratos ou outros atos em que sejam direta ou indiretamente interessados os próprios, os seus

cônjuges, parentes e afins, da linha reta e até ao quarto grau da linha colateral, ou pessoas que com eles vivam em união de fato ou economia comum, pessoas com estreita relação ou ainda sociedades ou outras empresas em que aqueles detenham, direta ou indiretamente.

Os Colaboradores devem abster-se de apreciar ou intervir no processo de tomada de decisão relativo à gestão de situação de conflito de interesses, operações, contratos ou outros atos em que sejam diretas ou indiretamente interessados os próprios, cônjuges ou equiparados, parentes e afins, até ao 4.º grau, bem como sociedades ou outros entes coletivos em que eles detenham, direta ou indiretamente, qualquer participação social ou interesse.

Não pode haver colocação ou afetação de Colaboradores em/a áreas em que exerçam funções hierárquicas o cônjuge ou equiparado, parentes ou afins, até ao 4.º grau, desses Colaboradores.

A avaliação de desempenho e a apresentação de propostas de promoção e progressão na carreira profissional não devem ser conduzidas por cônjuge ou equiparado, parentes ou afins, até ao 4.º grau, do Colaborador.

Você deve evitar conflito ou aparência de conflito entre seus interesses pessoais e os interesses da empresa. A política de conflitos de interesses da empresa é direta. Todos nós temos obrigação de agir no melhor interesse da nossa empresa

Informe os conflitos de interesse potenciais para nossa empresa. Lembre-se que ter um conflito de interesses não constitui necessariamente violação ao Código, **mas a sua não divulgação sim**.

Colocando em Prática os Conceitos de Conflitos de Interesse

Para determinar se você tem um conflito de interesse que deve ser divulgado, faça a si mesmo as perguntas abaixo:

1. Meus interesses externos influenciam, ou parecem influenciar minha capacidade de tomar decisões de negócios corretas?
2. Posso me beneficiar do meu envolvimento nesta situação? Um amigo ou parente pode se beneficiar?
3. Minha participação nessa atividade poderia interferir na minha capacidade de fazer meu trabalho?
4. A situação está me fazendo colocar meus próprios interesses à frente dos interesses da BIOBRASIL?
5. Se a situação se tornar de conhecimento público, eu ficaria com dificuldades? A BIOBRASIL ficaria com dificuldades?

Se em qualquer momento durante o seu trabalho você acreditar que pode ter um conflito de interesses potencial ou real, você tem a obrigação de informar prontamente a BIOBRASIL de tal modo que uma determinação possa ser feita quanto à existência e gravidade de um conflito real. Muitas vezes, os conflitos podem ser resolvidos com uma discussão aberta e honesta. Certos conflitos importantes podem exigir o reconhecimento de suas obrigações de confidencialidade, nova atribuição de funções, ou recusa de certas decisões de negócios.

28. Anticorrupção

Suas decisões de negócios nunca devem ser influenciadas pela corrupção.

Arranjos corruptos com clientes, fornecedores, autoridades do governo ou terceiros são estritamente proibidos. Sendo assim:

• Não participe de qualquer forma de corrupção ou suborno, incluindo qualquer pagamento de comissões indevidas, contribuições ilegais para fins políticos ou concessão de benefícios a qualquer funcionário público ou representante governamental com o objetivo de influenciar a tomada de decisões.

• Não ofereça brindes de valor econômico ou entretenimento a cliente ou fornecedor a não ser que as ofertas de entretenimento tenham sido devidamente aprovadas pela gestão do #Somos e os brindes sejam legais e divulgados ao empregador da outra parte, nunca com a finalidade de se obter qualquer vantagem ou influenciar decisões de negócio.

• Não utilize subfornecedores, agentes ou terceiros para fraudar os requisitos legais e/ou as normas que proíbem práticas de corrupção e suborno.

"Corrupção" geralmente se refere a obter, ou tentar obter um benefício pessoal ou vantagem de negócios por meios impróprios ou ilegais. A corrupção pode envolver pagamentos ou a troca de alguma coisa de valor e inclui as seguintes atividades:

• Suborno (suborno de uma autoridade do governo ou suborno comercial);
• Extorsão;
• Propinas.

Atividades corruptas não são apenas violação a este Código. Podem também ser uma grave violação das leis criminais e civis antissuborno e anticorrupção em diversos países. Se tiver conhecimento de algum arranjo ou acordo corrupto potencial ou real, manifeste-se e informe.

O QUE É "QUALQUER COISA DE VALOR"?

A corrupção pode envolver a troca de "qualquer coisa de valor". "Qualquer coisa de valor" é um termo muito amplo e pode incluir bens, serviços ou mercadorias, tais como dinheiro e seus equivalentes, vale-brindes, "vouchers", gratificações de hospitalidade, refeições, ingressos de eventos, certificados de varejo, entretenimento, regalias em viagens, uso de casas de férias, passagens aéreas ou acomodações, favores ou privilégios especiais, tais como oportunidades profissionais ou de estudos para amigos e familiares, opções de ações ("stock options"), doações para instituições de caridade específicas, descontos, serviços pessoais, empréstimos, co-assinatura de empréstimo ou hipoteca, ou promessa de emprego futuro.

O QUE É UM "SUBORNO/PROPINA"?

Suborno/propina é uma forma de corrupção que envolve duas partes que concordam que uma parte das vendas ou lucros será dada, abatida ou devolvida ao comprador de modo impróprio em troca de fazer o negócio. Por exemplo, suborno pode envolver um fornecedor que oferece a um colaborador do GRUPO BRINGEL um pagamento mensal equivalente a 5 % das compras do GRUPO BRINGEL como forma

de induzir o associado a reter os serviços do fornecedor. Subornos, como outras formas de corrupção, são antiéticos e proibidos de acordo com nosso Código, com as políticas e com a Lei.

29. Antissuborno

Para manter a conformidade com as leis antissuborno, nenhum funcionário deve oferecer ou aceitar, direta ou indiretamente, qualquer coisa de valor, incluindo presentes ou ofertas de entretenimento a qualquer autoridade governamental, fornecedores, clientes ou aos seus representantes para:

- Obter ou manter negócios;
- Influenciar decisões comerciais, ou
- Garantir uma vantagem comercial indevida.

Estas proibições aplicam-se às nossas operações de negócios e a qualquer pessoa que atue em nosso nome, incluindo agentes, consultores, fornecedores e empreiteiros.

Para os fins da nossa Política Antissuborno e das leis antissuborno aplicáveis, o conceito de autoridade governamental é interpretado de modo amplo, visando abranger diversas categorias diferentes.

Nem todos os pagamentos feitos para um governo são problemáticos. Por exemplo, podem ser feitos pagamentos para uma entidade governamental no curso normal dos negócios, como pagar impostos ou quando a entidade governamental for cliente ou fornecedora. Entretanto, qualquer tipo de suborno ou pagamentos de facilitação a representantes do governo em qualquer país é proibido e, tanto os subornos como os pagamentos de facilitação são considerados uma violação da nossa Política Antissuborno. Desta forma, todas as referências a subornos mencionadas na política também consideram e incluem os pagamentos de facilitação. Se receber um pedido de representantes do governo para realizar um suborno ou pagamento de facilitação, você deve se recusar a fazê-lo.

30. Antilavagem de Dinheiro

A BIOBRASIL mantém conformidade com todas as leis que proíbem lavagem de dinheiro e financiamento para fins ilegais ou ilegítimos. “Lavagem de dinheiro” é o processo pelo qual as pessoas ou grupos tentam esconder o produto de atividades ilegais ou tentam fazer com que as fontes de seus recursos financeiros ilegais pareçam legítimas. Verifique sempre se você está conduzindo negócios com clientes respeitáveis, para fins comerciais legítimos, com recursos financeiros legítimos. Verifique se há “sinais de alerta” como solicitações de cliente ou fornecedor potencial para pagamentos em dinheiro ou outras condições incomuns de pagamento. Se você suspeitar de atividades de lavagem de dinheiro, manifeste-se e informe.

31. Presentes de Negócios

Os presentes de negócios devem ser legais, autorizados e apropriados.

A prática de dar ou receber presentes de negócios para/de clientes ou

fornecedores exige consideração cuidadosa de você e seu gerente. Antes de qualquer presente ser trocado, você deve verificar se isto é permitido de acordo com nosso Código e nossas políticas, incluindo as políticas aplicáveis àquele setor ou função.

Você está proibido de fornecer, oferecer ou receber qualquer presente que sirva ou pareça servir para inapropriadamente influenciar decisões comerciais ou obter uma vantagem desleal. Entretanto, em determinadas circunstâncias, você pode trocar presentes de negócios como gesto de cortesia, desde que:

• O presente seja dado de boa-fé, sem esperar em troca qualquer favor, benefício ou vantagem comercial indevida; seja de valor simbólico (geralmente abaixo de R$200,00 – duzentos reais, ou equivalente), seja fornecido de forma aberta e transparente, seja dado em nome do GRUPO BRINGEL e nunca em nome de uma pessoa física, seja razoável e costumeiro, não seja frequente e não gere qualquer aparência de irregularidade;

• O presente não seja em dinheiro ou equivalente e atenda a todos os outros requisitos das nossas políticas;

• O presente seja permitido de acordo com as leis que se aplicam ao recebedor e o recebedor do presente seja autorizado e tenha permissão para aceitá-lo. “Presentes de negócios” não incluem concursos de vendas ou programas de incentivo patrocinados pela empresa. Além disso, a hospitalidade de negócios, incluindo refeições e entretenimento, não é proibida se a natureza e a frequência da ocasião forem razoáveis, a ocasião envolver a condução ativa dos negócios do GRUPO BRINGEL e a hospitalidade de negócios estiver de acordo com nossas políticas.

QUAIS DEPARTAMENTOS OU FUNÇÕES TÊM UMA POLÍTICA QUE NÃO ADMITE PRESENTES?

Os funcionários que trabalham na função de Compras e funcionários de TI em funções que apoiam diretamente o Setor de Compras ou influenciam na seleção de fornecedores não devem trocar presentes de qualquer tipo, independentemente do valor. Em caso de dúvida, sempre consulte seu Gestor imediato ou área de Recursos Humanos.

QUE TIPOS DE PRESENTES SÃO GERALMENTE CONSIDERADOS COMO
DE VALOR SIMBÓLICO?

Presentes que são pouco frequentes e custam menos de R$ 200,00 (duzentos reais) ou equivalente na maioria dos países são considerados simbólicos. Alguns exemplos são os itens promocionais de marca, como calendários, camiseta ou chapéu oferecido como gesto de boa vontade para promover as marcas.

32. Registros Precisos de Negócios

Seus registros de negócios devem ser precisos e completos.

O foco da BIOBRASIL de falar com honestidade e franqueza ressalta nosso compromisso com a precisão nos livros e registros da empresa. Registros de negócios, incluindo nossos relatórios financeiros, contratos e acordos, sempre devem ser precisos e refletir uma apresentação direta dos fatos. Não importa o tipo de documento ou quanto

o documento possa parecer insignificante, as informações contidas em um registro de negócios sempre devem ser verdadeiras e completas. Os registros financeiros devem refletir todos os componentes das transações e eventos financeiros. Do mesmo modo, todas as suas transações, não importando o valor, devem ser autorizadas, executadas e registradas adequadamente.

Informações de caráter confidencial devem sempre ser tratadas como tais, abstendo-se de sua divulgação, compartilhamento ou uso não autorizados em qualquer circunstância.

As informações confidenciais recebidas devem ser usadas com a finalidade limitada de alcançar os objetivos para os quais foram fornecidas, devendo ser transmitidas somente para pessoas envolvidas nessas atividades e que precisem ter acesso a essas informações para desempenhar suas funções.

Você é responsável pela precisão dos registros de negócios que faz no exercício normal dos negócios. Portanto, nunca:

• Falsifique, omita, exponha erradamente, altere ou oculte qualquer informação ou de outro modo adultere os fatos em um registro da empresa;

• Incentive ou permita que outra pessoa comprometa a precisão e a integridade de nossos registros.

Se você observar qualquer incorreção em um registro da empresa ou falha em seguir os processos de controle interno, manifeste-se e relate imediatamente. Em caso de dúvida quanto à confidencialidade da informação, a parte receptora da informação deve consultar previamente a parte fornecedora antes de efetuar qualquer compartilhamento ou utilização da informação recebida.

33. Meio Ambiente

Agir de acordo com as normas nacionais e internacionais relativas à proteção do meio ambiente, minimizando a poluição ambiental e adotando um sistema razoável de gestão ambiental.

Informar-se sobre como conduzir as suas atividades em conformidade com as leis e regulamentos ambientais aplicáveis.

34. Responsabilidade Social

Apoiar mecanismos de mercado, políticas públicas e iniciativas que promovam melhorias contínuas para a sociedade e mitiguem desafios sociais, abstendo-se de qualquer prática que possa infringir ou eludir a aplicação das normas relativas às compras públicas, à livre concorrência e ao livre mercado.

Envidar esforços razoáveis para estimular a conformidade com este Código de Conduta entre seus próprios fornecedores e prestadores de serviços.

Observar os princípios de não discriminação quanto à seleção e ao tratamento de seus fornecedores e prestadores de serviços.

35. Divulgações Públicas

Nossa obrigação de produzir relatórios financeiros depende de registros precisos dos negócios da BIOBRASIL.

Nossos investidores e o público em geral confiam na nossa empresa e a Lei nos obriga a informar corretamente nossos negócios e nossa condição financeira. As divulgações que fazemos em nossas comunicações públicas, divulgações que fazemos a outras agências governamentais sempre devem ser completas, corretas, precisas, oportunas e compreensíveis.

Se estiver envolvido em qualquer aspecto da preparação de nossos relatórios financeiros ou das certificações em que esses relatórios se baseiam, siga nossas políticas financeiras, nosso sistema de controles internos e os princípios contábeis geralmente aceitos.

36. Informações Financeiras Precisas Colocadas em Prática

Relatório financeiro preciso significa que você nunca deve:

• Minimizar ou exagerar as informações sobre passivos ou ativos conhecidos ou estimados;

• Acelerar ou adiar custos, violando os princípios contábeis geralmente aceitos;

• Deixar de manter documentos de apoio para transações comerciais de modo correto.

37. Gestão de Registros

Uma empresa gera um grande volume de registros e documentos todos os dias. Os registros de negócios com que você trabalha devem ser mantidos, retidos e destruídos de acordo com todos os requisitos de registros legais e regulamentares. Para administrar seus registros de negócios adequadamente você deve:

• Manter a conformidade para todos os documentos, arquivos, registros eletrônicos e e-mails;

• Seguir os períodos de retenção especificados no cronograma de retenção de registros para seu país, de acordo com a legislação vigente;

• Seguir as instruções em uma notificação de retenção de registro de “guarda legal de documentos”.

Consulte o Departamento Jurídico e o Canal de Privacidade se tiver dúvidas específicas sobre o período de retenção de um documento ou a respeito dos documentos citados em uma notificação de guarda legal de documentos. A destruição de documentos sujeitos a notificação de guarda legal, mesmo inadvertidamente, pode expor nossa empresa e você a responsabilidade civil e penal.

38. Auditorias e Investigações

Auditores e investigadores precisam de sua cooperação plena.

Durante seu trabalho na BIOBRASIL, você pode ser solicitado a participar de

uma auditoria ou investigação conduzida por auditores internos ou externos. Quando isto ocorre, espera-se que você coopere plenamente e se comunique com honestidade.

Você também pode receber uma solicitação para oferecer documentos ou uma solicitação para encontrar-se com fiscais ou advogados relacionados a um processo judicial ou investigação do governo. Se receber este pedido, entre imediatamente em contato com o Departamento Jurídico/Compliance para obter ajuda.

39. Recursos da Empresa

Você tem a obrigação de proteger os recursos da BIOBRASIL.

A BIOBRASIL conta com você para usar os recursos da empresa com honestidade eficiência. Os recursos incluem a propriedade física, como instalações, suprimentos, equipamentos, maquinários e recursos financeiros da empresa. Além disso, incluem ativos intangíveis, como o tempo da empresa, informações confidenciais, propriedade intelectual e sistema de informação. Use os recursos da empresa apenas para fins comerciais legítimos e proteja-os de roubo, perda, avaria ou uso impróprio.

QUAIS SÃO ALGUNS EXEMPLOS DE DESVIO DOS RECURSOS DA EMPRESA?

Pegar produtos ou suprimentos para uso pessoal, lançar os débitos de despesas pessoais em cartões de crédito da empresa, usar veículos da empresa para necessidades de transporte pessoal não autorizadas ou desviar bens por meio de fraude ou apropriação indébita são exemplos de uso indevido dos recursos da empresa.

A obrigação de proteger os recursos financeiros da empresa é particularmente importante se você tiver autoridade sobre os gastos, aprovar despesas de viagens e de entretenimento ou administrar orçamentos e contas. Você sempre deve:

- Garantir que os recursos financeiros sejam usados adequadamente para seu objetivo específico;
- Obter aprovação necessária antes de fazer uma despesa;
- Registrar corretamente todas as despesas;
- Verificar se as despesas enviadas para reembolso estão relacionadas com os negócios, documentadas adequadamente e em conformidade com nossas políticas. Se tiver conhecimento de que recursos da empresa estão sendo usados inadequadamente, manifeste-se e informe.

40. Fraude

Não comprometa sua honestidade e integridade cometendo fraudes.

Você usa inadequadamente os recursos da empresa e comete fraude, quando oculta, altera, falsifica ou omite informações intencionalmente em seu benefício ou em benefício de terceiros. A fraude pode ser motivada pela oportunidade de ganhar algo de valor (como satisfazer uma meta de desempenho ou obter um pagamento) ou para evitar consequências negativas (como disciplina). Exemplos de fraude são:

- Alterar números para satisfazer metas de produtividade;
- Apresentar informações médicas falsas para obter benefícios de incapacidade;
- Prestar informações falsas sobre o tempo trabalhado para receber um salário

maior ou para evitar ação disciplinar por estar atrasado ou faltar ao trabalho;

• Oferecer informação falsa sobre projetos para a empresa que aportou os valores;

• Declarar informações financeiras falsas em livros e registros de nossa empresa.

Evite, também, a aparência de fraude. Por exemplo, jamais gaste recursos financeiros da empresa sem a devida aprovação. Da mesma forma, nunca assine contrato em nome da empresa, a não ser que esteja autorizado a fazê-lo.

41. Informações Confidenciais

Proteja as informações confidenciais de nossa empresa e dos nossos parceiros comerciais.

Durante seu trabalho, você pode obter determinadas informações sobre a BIOBRASIL, seus clientes, fornecedores ou parceiros comerciais ou terceiros em geral que são confidenciais, competitivamente sensíveis e/ou exclusivas. Entenda que as informações da empresa são confidenciais ou sensíveis, a não ser que tenha indicação clara que a BIOBRASIL liberou publicamente as informações.

Sempre tome precauções razoáveis e necessárias para proteger qualquer informação confidencial relativa a BIOBRASIL ou a outra empresa à qual você tenha acesso. Não divulgue nenhuma informação confidencial de negócios para ninguém de fora da BIOBRASIL, nem mesmo a membros de sua própria família, a menos que a divulgação seja:

• Devidamente autorizada;

• Relacionada a uma necessidade legítima de negócios claramente definida;

• Sujeita a um contrato de confidencialidade por escrito. Mesmo dentro da empresa e entre seus colegas, você apenas deve compartilhar informações confidenciais quando houver necessidade de divulgação. Esta obrigação de confidencialidade em nada proíbe você de apresentar suas preocupações sobre potenciais violações legais ou ao nosso Código, seja internamente na empresa ou às autoridades governamentais. A sua capacidade de denunciar violações legais internamente ou a uma autoridade do governo, durante ou após o fim de sua relação de trabalho, não é proibida por qualquer outra política ou acordo da BIOBRASIL.

42.Privacidade

A BIOBRASIL possui Política de Privacidade disponível em seu site, qual seja, https://bio-brasil.com/politica-de-privacidade/ e um Canal de Denúncias, https://bio-brasil.com/canal-de-denuncias/, exclusivo para tratar de temas relacionados a dados pessoais e sensíveis. Se você tiver acesso a informações pessoais, mantenha-as em segurança e use-as apenas conforme autorizado

Nossos Princípios de Privacidade estabelecem uma base consistente para a nossa coleta de informações, manuseio e práticas de uso. Além disso, a BIOBRASIL está comprometida a cumprir com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) vigente no país.

43. Comunicações Externas

Você não está autorizado a falar em nome da empresa.

Se for contactado e lhe pedirem que discuta negócios da empresa com qualquer membro da imprensa, investidores ou analistas de mercado, não forneça nenhuma informação. Em vez disso, você deve educadamente informar à parte externa que não está autorizado a discutir o assunto e encaminhe-a para a pessoa responsável por interação com a mídia, discursos públicos e publicações.

Da mesma forma, ao usar mídias sociais em caráter pessoal, deixe claro que você não fala em nome da empresa. Você deve sempre:

• Tomar todas as precauções possíveis para garantir que não está divulgando qualquer informação confidencial sobre a BIOBRASIL; ou nossos parceiros de negócios;

• Abster-se de usar qualquer logotipo ou marca registrada da BIOBRASIL ou de terceiros sem permissão prévia e escrita.

44. Propriedade Intelectual

Nossa propriedade intelectual é um ativo inestimável que sempre deve ser protegido. Propriedade intelectual inclui nossas marcas registradas, logotipos, direitos autorais, invenções, patentes e segredos comerciais. Nunca permita que um terceiro utilize nossas marcas registradas ou outra propriedade intelectual sem a devida autorização e um acordo de licença aprovado pelo Departamento Jurídico. Além disso, nossa propriedade intelectual nunca deve ser usada de maneira degradante, difamatória ou de modo ofensivo.

Nossa propriedade intelectual também inclui o produto do trabalho dos funcionários. Como funcionário da empresa, qualquer trabalho que você crie, no todo ou em parte, em conexão com seus deveres, e/ou usando o tempo, recursos ou informações da empresa pertence ao Grupo Bringel. Por exemplo, invenções, ideias, descobertas, melhorias, trabalhos de arte, processos, design, software ou qualquer outro material que você possa ajudar a criar em conexão com seu trabalho pertencem à BIOBRASIL.

Informe prontamente à diretoria da BIOBRASIL qualquer invenção relativa aos nossos projetos e/ou atividades, de modo que isto possa receber a mesma proteção que outra propriedade intelectual da empresa.

45. Segurança de informação Colocada em Prática

Para proteger nossos sistemas de informação, você nunca deve:

• Compartilhar suas senhas dos sistemas BIOBRASIL com ninguém;

• Deixar notebooks ou outros dispositivos móveis desacompanhados enquanto viaja ou em um local exposto, de onde possam ser roubados;

• Baixar software não autorizado ou não licenciado nos computadores da BIOBRASIL.

Se suspeitar de violação de dados ou tiver conhecimento de qualquer situação em que os dados foram comprometidos, incluindo perda ou roubo de notebook ou dispositivo portátil, informe imediatamente a situação ao seu supervisor.

46. E-mail, Internet e Sistemas de Informação

Utilize o e-mail da empresa e todos os aplicativos e contas baseados na internet de modo responsável, e proteja a segurança dos nossos sistemas de informação.

Nossos sistemas de tecnologia da informação constituem um componente crucial para a operação dos nossos negócios e são fornecidos para fins comerciais autorizados.

O uso desses sistemas deve manter conformidade com a Segurança das Informações e os Padrões aceitáveis de uso. Você pode fazer uso pessoal ocasional razoável de telefone, e-mail e internet, contanto que tal utilização não:

- Consuma uma grande parte de tempo ou recursos;
- Interfira no seu desempenho de trabalho ou no desempenho de outros;
- Envolva material ilegal, sexualmente explícito, político, discriminatório ou de qualquer forma inadequado;
- Seja relativo a interesses em negócios externos;
- Viole nosso Código ou qualquer política da empresa.

Embora geralmente não seja nossa prática monitorar o uso de nossos sistemas de informação pelos funcionários, a BIOBRASIL se reserva o direito de monitorar, registrar, divulgar, auditar e excluir, sem aviso prévio, a natureza e o teor da atividade do funcionário que usa e-mail, telefone, correio de voz, internet e outros sistemas da empresa, na medida permitida pela lei local.

47. **Investigação de Comportamento Impróprio**

A BIOBRASIL encara com seriedade todas as informações sobre comportamento impróprio.

Todas as informações sobre suspeitas de violações do nosso Código ou da Lei serão encaradas com seriedade e imediatamente analisadas. O investigador (ou investigadores):

- Atuará(ão) com objetividade na determinação dos fatos através de entrevistas e de uma análise dos documentos;
- Entrará(ão) em contato com os funcionários que possam ter conhecimento do incidente (ou incidentes) alegado(s);
- Recomendará(ão) ações corretivas e/ou medidas disciplinares quando apropriado. De acordo com a lei aplicável, a BIOBRASIL esforça-se para:
- Proteger a confidencialidade dos indivíduos envolvidos, na medida do possível;
- Informar ao funcionário as acusações contra ele/ela quando tal divulgação não colocar em perigo a investigação;
- Quando admissível, permitir ao funcionário analisar e corrigir as informações comunicadas.

Se solicitado, colabore completamente com uma investigação.

48. Denúncia

É de responsabilidade de todos os Destinatários deste Código assegurar o seu cumprimento, devendo comunicar imediatamente qualquer situação ilegal e/ou que possa ter impacto negativo sobre os interesses da BIOBRASIL, incluindo

i. eventuais violações ou incentivos a violações
   (a) às leis ou regulamentos aplicáveis,
   (b) às prescrições deste Código ou
   (c) às demais normativas internas ou
ii. casuais irregularidades ou negligências na manutenção, informação e gestão dos relatórios contábeis, bem como na conservação da respectiva documentação e no cumprimento das obrigações relacionadas aos relatórios contábeis ou de gestão interna.

A comunicação do relato deverá ser por meio do Canal de Denúncias Unificado, contato: canaldedenuncia@bio-brasil.com, que deverá recepcionar, tratar e acompanhar todas as denúncias e apresentá-las, em relatório gerencial, para o Comitê de Compliance da BIOBRASIL.

Se um colaborador vier a receber uma denúncia de outra pessoa, ele tem a obrigação de retransmiti-la imediatamente ao Canal de Denúncias para o e-mail: canaldedenuncia@bio-brasil.com de modo identificado ou completamente anônimo, incluindo toda e qualquer eventual documentação a qual ele tenha tido acesso que envolva esta denúncia.

As denúncias serão apuradas, sendo a identidade do denunciante mantida em sigilo em caso de denúncias identificadas, só podendo ser revelada caso haja obrigação legal ou determinação de autoridade competente. Esta prerrogativa não afasta, entretanto, a tomada de decisão da Companhia em termos de gestão de pessoas, no que se refere à aplicação de medidas disciplinares e rescisão do contrato de trabalho por motivos outros. Nenhum Destinatário será punido ou discriminado por se recusar a praticar ato que viole este Código.

49. Medidas Disciplinares

As políticas, procedimentos, regulamentos e instruções internas são voltadas a assegurar que os princípios e valores contidos neste Código sejam espelhados nos comportamentos empresariais da BIOBRASIL e de todos os seus Destinatários, devendo ser respeitados por todos.

Qualquer comprovação de violação ou não observância ao disposto nos procedimentos internos e no presente Código sujeitará os responsáveis a medidas disciplinares e/ou penalidades, com base nas circunstâncias, legislação aplicável, acordos coletivos e contratos.

Condutas consideradas criminosas poderão ser encaminhadas às autoridades competentes. No caso de terceiros, fornecedores e/ou parceiros de negócios, condutas ilegais ou que violem este Código caracterizarão violação contratual sujeita à rescisão e medidas jurídicas. Se você violar o nosso Código, a Empresa tomará as ações disciplinares apropriadas.

Espera-se que você siga o Código e mantenha conformidade com nossas políticas e com a lei enquanto negocia em nome da BIOBRASIL, como condição empregatícia. A violação do Código, das nossas políticas ou da lei pode resultar em:

• Medidas disciplinares, inclusive a rescisão do vínculo empregatício, dependendo da natureza e da gravidade da violação do Código.

• No caso de violação da lei, penalidades civis e/ou criminais podem ser impostas por um órgão governamental ou um tribunal.

50. **Orientações Adicionais**

Todas as regras deste Código, sobretudo relacionadas a sigilo de informações e bom comportamento, são plenamente aplicáveis em ambientes virtuais (mídias sociais), cabendo a todos (integrantes e colaboradores) zelar pela imagem da BIOBRASIL, seus Integrantes e clientes. É terminantemente proibido utilizar as linhas telefônicas e de internet, os computadores, o e-mail e quaisquer equipamentos da BIOBRASIL para praticar qualquer ato lesivo a terceiros ou à reputação da BIOBRASIL, tais como:

• Atos contrários à lei, ao presente Código ou às demais políticas e regras da BIOBRASIL;

• Atos contrários à moral ou aos bons costumes, ou que desrespeitem os direitos de qualquer um à honra, à vida privada, à imagem e à intimidade pessoal e familiar;

• Atos que visem a fraudar a lei ou a direitos de terceiros;

• Utilização de linguagem ou imagem obscena, ofensiva ou indecente;

• Transmissão ou propagação de mensagem ou material ilegal, calunioso, injurioso, difamatório, prejudicial, abusivo, ameaçador, vulgar, obsceno, ou de qualquer outra forma censurável;

• Transmissão ou propagação de informações sobre atividades ilegais e incitação ao crime;

• Envio de material publicitário não solicitado, inclusive spam, junk mail ou correntes de correspondência;

• Envio de mala direta, corrente ou pirâmide para terceiros;

• Transmissão ou propagação de programas e arquivos que contenham vírus, inclusive "cavalos de Tróia", ou qualquer outro código que possam causar danos ao seu destinatário ou a terceiros ou violar-lhes a privacidade;

• Obtenção ou tentativa de obtenção de acesso não-autorizado a outros sistemas ou redes de computadores;

• Interferência ou interrupção dos serviços do GRUPO BRINGEL.

Na hipótese de surgirem quaisquer dúvidas sobre este Código, é de responsabilidade dos Destinatários internos buscar orientação através do Canal de Denúncia, por meio do e-mail canaldedenuncia@bio-brasil.com antes de tomar qualquer decisão que possa comprometer o seu cumprimento.

O Canal de Denúncia está disponível também para sugestões de melhorias deste Código.