

CÓDIGO de CONDUTA Ética

GUIA DE ORIENTAÇÃO DE CONDUTA PROFISSIONAL



NOSSOS NEGÓCIOS E NOSSAS CONDUTAS

Temos o orgulho de apresentar a terceira versão do nosso Código de Conduta Ética que reforça nosso compromisso com as condutas éticas, a Governança Corporativa e o Programa de Ética e *Compliance* da Companhia.

Este Código deve ser seguido por todos os nossos colaboradores e administradores, além de terceiros e demais parceiros de negócio, inclusive fornecedores e clientes.

Nele, estão listadas as principais diretrizes para nossa atuação e para o funcionamento do Programa. Essa nova versão foi atualizada para refletir mudanças que ocorreram na sociedade e no mundo corporativo ao longo dos últimos anos.

O documento reforça nossos valores e cultura que orientam as ações e condutas diárias de todo o nosso time, bem como o nosso compromisso com a manutenção dos mais altos níveis de governança, alinhados às melhores práticas do mercado. Realizamos negócios íntegros e transparentes, com envolvimento de nossos clientes, parceiros e comunidade ao nosso redor, que sempre estarão no centro de nosso planejamento estratégico.

Não toleramos nenhuma forma de discriminação, violência ou preconceito em todos os níveis e relações com colaboradores, terceiros, parceiros, clientes e demais *stakeholders*.

Se as diretrizes deste Código não forem precisas em algum aspecto ou não tratarem um assunto específico, sempre devemos garantir que nossos princípios, valores éticos e cultura nos guiem na tomada de decisões íntegras, honestas e transparentes.

Observando os princípios aqui delineados, seguiremos no caminho da integridade e conformidade para continuarmos levando saúde e bem-estar à população brasileira!

Fazer o Certo, Sempre Dá Certo!

Boa Leitura!



SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| 1. INTRODUÇÃO | 7 |
| 1.A. Aplicabilidade..... | 7 |
| NOSSA MISSÃO E VISÃO | 8 |
| NOSSOS VALORES E COMPORTAMENTOS | 8 |
| 2. NOSSO JEITO DE SER..... | 9 |
| 3. O COMPROMISSO COM A CONDUTA | 11 |
| 3.A. Integridade e Conformidade nas Condutas..... | 12 |
| 4. RELACIONAMENTOS HUMANOS | 13 |
| 4.A. Respeito para com as pessoas..... | 13 |
| 4.A.1. Tratamento com os Colaboradores | 14 |
| 4.A.2. Prevenção e Combate à Discriminação e ao Preconceito | 14 |
| 4.A.3. Prevenção e Combate ao Assédio Moral..... | 14 |
| 4.A.4. Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e ao Tráfico Sexual..... | 15 |
| 4.A.5. Respeito aos Direitos Fundamentais de Crianças e Adolescentes..... | 16 |
| 4.B. CONFLITO DE INTERESSES | 16 |
| 4.B.1. Relações de Parentesco..... | 16 |
| 4.B.2. Relacionamentos afetivos entre colaboradores..... | 17 |
| 4.B.3. Atividades Paralelas | 17 |
| 4.B.4. Atividades Políticas ou Religiosas | 18 |
| 5. RELACIONAMENTOS DE NEGÓCIOS | 19 |
| 5.A. Brindes, Presentes, Hospitalidades e Convites para Eventos..... | 19 |
| 5.B. Eventos patrocinados por terceiros | 20 |
| 5.C. Refeições de negócios | 20 |
| 6. NOSSO PATRIMÔNIO | 21 |
| 6.A. Ativos e Recursos | 21 |
| 6.B. Propriedade Intelectual | 22 |
| 6.C. Proteção e Confidencialidade de Informações..... | 23 |
| 6.D. Mídias Sociais | 24 |
| 7. CONFORMIDADE LEGAL | 25 |
| 7.A. Lei Geral de Proteção de Dados | 25 |

| | |
|---|----|
| 7.B. Combate a corrupção, Lavagem de Dinheiro e Financiamento ao Terrorismo | 25 |
| 7.C. Leis Antitruste e de Concorrência..... | 26 |
| 8. QUALIDADE, SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE | 27 |
| 8.A. Qualidade dos Produtos | 27 |
| 8.B. Saúde e Segurança..... | 27 |
| 8.C. Meio ambiente | 28 |
| 9. RELACIONAMENTO COM O PÚBLICO EXTERNO | 31 |
| 9.A. CONSUMIDORES..... | 31 |
| 9.B. FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇO | 31 |
| 9.C. PARCEIROS..... | 32 |
| 9.D. CONCORRENTES..... | 32 |
| 9.E. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, AGENTES PÚBLICOS E ÓRGÃOS REGULADORES..... | 33 |
| 9.F. SINDICATOS, ASSOCIAÇÕES E ENTIDADES DE CLASSE | 34 |
| 9.G. IMPRENSA..... | 34 |
| 9.H. COMUNIDADE..... | 34 |
| 9.I. PROFISSIONAIS DA SAÚDE..... | 35 |
| 10. RELAÇÕES SOCIAIS (ASG) | 37 |
| 10.A. Doações..... | 37 |
| 11. GESTÃO DE CONDUTA ÉTICA | 39 |
| 11.A. Área de <i>Compliance</i> e Comitê de Ética | 39 |
| 11.B. Comitê de Auditoria Estatutário (CAE) | 40 |
| 11.C. Canal Confidencial..... | 40 |
| 11.D. Não Retaliações | 41 |
| 11.E. Engajamento | 41 |
| 11.F. Violações a Este Código | 41 |
| 11.G. Aprovação do Código | 42 |
| 12. CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 43 |
| 13. DICAS DE REFLEXÃO | 45 |

SUMÁRIO



1. INTRODUÇÃO

As regras e diretrizes trazidas pelo Código devem ser aplicadas em conjunto e em harmonia com as leis, normas externas e internas. Havendo dúvida com relação à qual regra ou norma seguir ou mesmo diante da ausência de uma diretriz que trate de um tema específico, consulte imediatamente a área de *Compliance* da Brainfarma.

Agir em conformidade com as normas é uma obrigação. Ao mesmo tempo, agir com integridade, fazendo o certo em todas as circunstâncias e situações, garantirá um adequado alinhamento com as expectativas da Companhia sobre sua conduta.

1.A. APLICABILIDADE

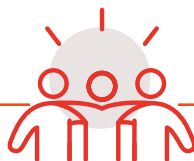
O Código de Conduta Ética é aplicável a todos os colaboradores da Brainfarma (incluindo seus administradores), clientes, fornecedores e parceiros, independentemente do nível hierárquico, e deve ser divulgado e respeitado em sua totalidade.

A aplicabilidade e abrangência do Código de Conduta Ética devem sempre se vincular e observar três elementos de existência de negócios da Brainfarma: Visão e Missão que, aliadas aos nossos comportamentos, traduzem as competências necessárias para o atingimento da nossa estratégia.



NOSSA MISSÃO

Desenvolver e fabricar produtos para a população brasileira, oferecendo produtos de **alta qualidade** e **segurança**, investindo continuamente em **inovação**, crescendo de forma **sustentável** com **responsabilidade social**.



NOSSA VISÃO

Ser a **melhor** e **mais completa** fabricante de produtos farmacêuticos, **participando** da vida das pessoas para que elas vivam mais e melhor.

NOSSOS VALORES E COMPORTAMENTOS

VALORES

- ✓ Respeito/ Integridade
- ✓ Excelência
- ✓ Humildade
- ✓ Inovação
- ✓ Meritocracia
- ✓ Responsabilidade Social



COMPORTAMENTOS

- ✓ Espírito Colaborativo
- ✓ Indignação Construtiva
- ✓ Pensamento Criativo
- ✓ Empatia
- ✓ Adaptabilidade
- ✓ Conectividade / Antenado
- ✓ Senso de Urgência



2. NOSSO JEITO DE SER

Toda forma de agir deve estar diretamente conectada com o conceito “Conectando propósitos para que as pessoas vivam mais e melhor”. Com isso, as ações praticadas por agentes internos (colaboradores, executivos, conselheiros e acionistas) ou externos (terceiros, fornecedores, parceiros e clientes) devem focar na estratégia de sustentabilidade da Companhia.

A nossa conduta está ligada ao Cultura Way e leva em consideração os aspectos Ambientais, Sociais e de Governança (ASG ou ESG – em inglês), norteados os trabalhos e as tomadas de decisão. A adoção das diretrizes ASG pela Companhia permeia os compromissos, as obrigações e responsabilidades especificadas neste Código, garantindo uma harmonia entre as regras de conduta e tais práticas.

Com base nestes princípios descritos acima e, na união dos nossos valores com os comportamentos esperados de todos aqueles que se relacionam com a Brainfarma, destacamos as nossas competências que formam um grupo de conhecimentos, habilidades e atitudes que, associados e aplicados no dia a dia, geram os resultados esperados e sustentáveis às equipes e à Companhia.



VALORES + COMPORTAMENTOS = NOSSAS COMPETÊNCIAS



FOCO NO RESULTADO

Demonstra **SENSO DE URGÊNCIA** com **INDIGNAÇÃO** e inconformismo de forma **CONSTRUTIVA**, se mobilizando para buscar os melhores resultados e os altos padrões de **EXCELÊNCIA**.

Tem clareza de suas responsabilidades e busca a superação de expectativas de entrega e qualidade. Faz a alocação adequada de recursos financeiros e não financeiros promovendo eficiência e eficácia na entrega de resultados.



TRABALHO EM EQUIPE

Trabalha com **ESPÍRITO COLABORATIVO**, demonstrando **EMPATIA**, respeito e reconhecendo o papel do outro. Adota uma postura **HUMILDE** ao reconhecer barreiras e limitações no alcance de resultados, buscando apoio e estabelecendo parcerias com colegas dentro e fora de sua área. Possui visão sistêmica ao demonstrar interesse em conhecer as atividades, as dificuldades e desafios de outras áreas, trocando experiências, recursos e informações para a melhoria da integração.



INOVAÇÃO COM EXCELÊNCIA

Demonstra iniciativa para identificar e implementar melhorias e **INOVAÇÃO** em processos e atividades sob sua responsabilidade, buscando formas melhores de fazer as coisas. Possui **PENSAMENTO CRIATIVO** e antecipa oportunidades através do acompanhamento de *feedbacks* de clientes internos e externos, tendências e movimentos do mercado e da concorrência, mantendo-se **CONECTADO E ANTENADO** com o ambiente interno e externo para promover ações que alavancam a produtividade e a **EXCELÊNCIA**.



PRONTIDÃO PARA MUDANÇA

Demonstra **ADAPTABILIDADE** às novas situações e mudanças nas atividades, no ambiente de trabalho e na empresa, demonstrando flexibilidade para lidar com novos cenários, necessidades, culturas e formas de fazer as coisas.

Tem **SENSO DE URGÊNCIA** e age de forma rápida e assertiva na tomada de decisões.



LIDERANÇA ALTA PERFORMANCE

É protagonista sobre o desenvolvimento próprio e de outros. Reconhece e valoriza os resultados alcançados pelos colegas e liderados, reforçando a importância da dedicação, esforço e da disciplina na execução para o alcance dos objetivos estabelecidos, estimulando a cultura de **MERITOCRACIA**.

Dissemina a cultura desejada pela empresa e transmite clareza sobre papéis, responsabilidades, objetivos e políticas da organização.

3. O COMPROMISSO COM A CONDUTA

A Brainfarma possui compromisso com comportamentos éticos e atitudes que reforcem os **valores** e a **cultura** da Companhia. Com o auxílio dos seus Comitês de assessoramento, o Conselho de Administração da Brainfarma orienta a condução dos negócios, mantendo-a atualizada sobre as melhores práticas de Governança Corporativa e garantindo o monitoramento da gestão de riscos e a conformidade dos controles internos.

Com isso, este Código esclarece e orienta colaboradores, fornecedores, clientes, parceiros, acionistas, investidores, agentes públicos e demais terceiros (*stakeholders*) que tenham interação com a Companhia sobre quais são as atitudes esperadas e desejadas em todo e qualquer relacionamento que se estabeleça, sendo dever de todos:

- Zelar pela imagem sólida e confiável da Companhia, com atuação no mercado de maneira justa, transparente, ética e praticando a concorrência limpa e honesta;
- Cumprir a legislação vigente e aplicável nacional ou estrangeira;
- Respeitar as relações humanas, baseando-se em princípios de igualdade, individualidade e dignidade, com relacionamentos livres de preconceitos de toda e qualquer forma, sejam eles por origem ou condição social, religião, gênero, cor, etnia, idade, orientação sexual, preferências políticas, nível hierárquico, condições físicas ou qualquer outra forma de discriminação ou assédio.

Como forma de dar efetividade a este Código, a Brainfarma estruturou seu Programa de Ética e *Compliance* que alinha a estratégia da Companhia às melhores práticas de mercado relacionadas à ética e integridade. Tal

programa tem suas atividades supervisionadas pelo Comitê de Auditoria Estatutário (CAE) e seu plano de trabalho acompanhado pelo Comitê de Ética.

Alinhado aos Valores e à Cultura da Companhia, este Código torna-se um instrumento valioso para o fortalecimento da Visão e Missão da Brainfarma.

3.A. Integridade e Conformidade nas Condutas

A Companhia entende como indispensável a adoção de condutas que sejam focadas em **Integridade e Conformidade**, sendo ambas baseadas na **Transparência**.

Entende-se por **Integridade** o agir de forma correta, honesta, ética, justa, humana, empática, responsável e sempre respeitando a dignidade humana, a segurança de todas as pessoas e a certeza de que se está praticando uma atitude certa.

Conformidade é o respeito e o cumprimento de todas as regras aplicáveis, sejam externas, como leis e regulamentações, ou internas, como políticas e procedimentos.

Transparência pode ser exemplificada como a possibilidade de explicar abertamente a qualquer pessoa que tenha o direito de saber o 'como' e o 'porquê' uma ação foi tomada, sem que se precise ocultar ou distorcer qualquer informação. Agir com **Transparência** não significa dar acesso irrisório de informações, ações ou decisões a qualquer pessoa, lembrando-se que somente quem tem legítimo direito e autoridade às informações pode recebê-las.

Com base nestes parâmetros, a seguir estão indicadas as condutas esperadas daqueles que se relacionam ou atuam em nome da Brainfarma. Em caso de dúvida, sempre procurar o suporte da liderança ou da área de *Compliance*.

4. RELACIONAMENTOS HUMANOS

4.A. RESPEITO PARA COM AS PESSOAS

O respeito e a valorização das pessoas, incluindo todos que se relacionam com a Companhia, é uma das prioridades esperadas de todos.

Temos o compromisso de promover o respeito aos direitos humanos nas relações com nossos colaboradores, clientes, acionistas, fornecedores e sociedade e somos norteados pelos três pilares dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos “proteger, respeitar e reparar” apresentado no Relatório Final de John Ruggie, aprovado pelo Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas em 16 de junho de 2011.

A Companhia segue os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos e valoriza o direito à vida, à liberdade de expressão e à segurança, sendo eles a base para justiça, a liberdade e a paz. Além disso, valoriza a diversidade e é contra qualquer tipo de discriminação. Respeitamos os trabalhadores migrantes, inclusive refugiados, independentemente do país de origem.

Repudiamos qualquer intimidação ou assédio sexual, moral, religioso, econômico, político ou organizacional, tampouco toleramos agressões físicas e verbais, desrespeito, constrangimento e humilhações.

O nosso comprometimento com os Direitos Humanos tem como referência a Declaração dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas, as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) os princípios do Pacto Global das Nações Unidas e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).



4.A.1. Tratamento com os Colaboradores

A Brainfarma promove a igualdade de oportunidades e a diversidade nos processos seletivos para promoções internas e contratação de novos colaboradores, buscando a inclusão racial, de gênero, LGBTQIA+ e de pessoas com deficiência, em todos os níveis hierárquicos, garantindo processos seletivos orientados por ações afirmativas.

A Companhia valoriza um ambiente de trabalho digno, responsável e justo, entendendo que isto é fundamental para que seus colaboradores exerçam suas atividades adequadamente e que alcancem desenvolvimento profissional e pessoal.

Os colaboradores devem desempenhar suas atividades de modo profissional e com as habilidades necessárias para o exercício adequado de suas funções. Ao mesmo tempo a liderança deve proporcionar condições adequadas de desenvolvimento e suporte.

Os colaboradores devem possuir atitudes pessoais e profissionais pautadas nos Valores da Companhia, de modo que:

- **Atuem de acordo com as orientações e direcionamentos da Brainfarma;**
- **Assumam os erros de maneira honesta e transparente;**
- **Avise seu gestor sobre erros e equívocos o mais rápido possível, para que os problemas não se agravem e os efeitos**

possam ser estancados;

- **Questionem e reportem à Companhia orientações contrárias aos princípios e aos Valores desta.**

4.A.2. Prevenção e Combate à Discriminação e ao Preconceito

São proibidos e considerados inaceitáveis, em todos os níveis hierárquicos, quaisquer comportamentos preconceituosos ou discriminatórios no ambiente de trabalho ou em qualquer atividade relacionada ao trabalho, ligados à raça, cor, etnia, religião, nacionalidade, gênero, estado civil, orientação sexual, política, idade, deficiência física ou qualquer outra condição que diferencie os indivíduos. Também se espera que os colaboradores adotem a mesma postura fora do ambiente de trabalho e em meios eletrônicos ou digitais.

4.A.3. Prevenção e Combate ao Assédio Moral

É proibida, e a Companhia espera que seja combatida por todos os seus colaboradores, qualquer forma de assédio moral (gestos, palavras, escritos, comportamentos ou atitudes) contra qualquer pessoa no exercício de sua função, dentro ou fora das nossas dependências, por parte de qualquer profissional e/ou nível hierárquico.

Considera-se assédio moral uma conduta que ofenda a dignidade e integridade física ou psíquica de qualquer pes-

soa, com ações repetidas e frequentes, visando humilhar ou constranger alguém durante a jornada de trabalho ou em função deste, desestabilizando a relação do profissional com o ambiente de trabalho e com a Companhia.

Ainda, é proibida a prática de *bullying* nas dependências da Companhia ou em qualquer relação presencial ou eletrônica que tenha ligação com as atividades realizadas em favor da Companhia.

Considera-se *bullying* qualquer tratamento negativo, discriminatório, ofensivo, de perseguição ou ofensa entre colaboradores ou para com terceiros. O *bullying*, assim como o assédio moral, podem ocorrer com colaboradores de mesmo nível hierárquico ou com níveis distintos.

Toda situação deve ser relatada à gestão imediata, que será responsável por encaminhar o assunto à área de Gente & Gestão. Da mesma forma, a situação pode ser levada diretamente às áreas de Gente &

Gestão e/ou *Compliance* para que seja avaliada, apurada e as medidas disciplinares definidas e aplicadas.

4.A.4. Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e ao Tráfico Sexual

Assédio sexual ocorre

quando há o constrangimento de alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual.

São proibidas posturas inadequadas (gestos, palavras, escritos, comportamentos ou atitudes) que causem constrangimentos com a intenção de obter quaisquer vantagens ou favores sexuais dentro e fora do ambiente de trabalho, estando em atividade profissional ou em ato decorrente do trabalho.

O Assédio Sexual é crime, previsto pelo Código Penal Brasileiro, podendo gerar, além das medidas corretivas e punitivas no âmbito da Companhia, processo investigatório público e as demais medidas legais cabíveis. Do mesmo modo, a Brainfarma se posiciona contra qualquer tipo de tráfico, incluindo, mas não se limitando ao sexual. Assim, a Companhia também espera que seus parceiros, clientes e fornecedores se comprometam no combate a esses temas.

Toda situação deve ser relatada à gestão imediata, que será responsável por encaminhar o assunto à área de Gente & Gestão. Da mesma forma, a situação pode ser levada diretamente às áreas de Gente & Gestão e/ou *Compliance* para que seja avaliada, apurada e as medidas disciplinares definidas e aplicadas.



4.A.5. Respeito aos Direitos Fundamentais de Crianças e Adolescentes

A Brainfarma se compromete com os direitos das crianças e dos adolescentes. A Companhia é contra qualquer forma de discriminação, crueldade, negligência, violência, exploração sexual e pornografia em suas atividades, na utilização dos seus produtos e em sua cadeia de valor.

A Brainfarma repudia o trabalho infantil e quaisquer situações que possam envolver o trabalho irregular de adolescentes menores de 16 anos (exceto quando na condição de jovens aprendizes, a partir dos 14 anos).

Qualquer fornecedor, prestador de serviço ou parceiro que tiver envolvimento, direto ou indireto, com as situações descritas acima, será descredenciado ou terá o contrato encerrado e poderá ser denunciado às autoridades competentes.

4.B. CONFLITO DE INTERESSES

O conflito de interesses surge quando interesses individuais dos colaboradores ou de terceiros entram em oposição aos interesses da Brainfarma, gerando um potencial ou efetivo favorecimento a uma ou várias pessoas que não a Companhia. Ele está presente no dia a dia das empresas, seja em suas relações com fornecedores, clientes, parceiros, órgãos públicos ou mesmo entre os colabora-

dores. Portanto, é necessário lidar com estes conflitos de forma honesta e transparente, para que os interesses da Companhia sejam sempre preservados.

Todos os conflitos devem ser reportados aos gestores imediatos, que deverão encaminhar o assunto à área de Gente & Gestão, ou diretamente às áreas de Gente & Gestão e/ou *Compliance* tão logo sejam identificados pelos colaboradores e/ou parceiros da Companhia para que sejam formalmente registrados por meio do Formulário de Conflitos de Interesse, disponível na intranet da Companhia.

4.B.1. Relações de Parentesco

Algumas regras evitam o conflito de interesses decorrente de relações de parentesco:

- É necessária a prévia informação e aprovação pela área de Gente & Gestão quando estiver sendo considerada a contratação de colaboradores que tenham relação de parentesco com outros colaboradores em atuação na Companhia;*
- O candidato deve atender aos requisitos necessários para o cargo, sem privilégios de qualquer natureza;
- É proibida a atuação de parentes em condição de subordinação direta, considerando uma mesma diretoria ou linha de



A Brainfarma compreende como relação familiar que pode concretizar conflito de interesse as existentes entre: pais, cônjuges, companheiros, filhos, enteados, irmãos, netos, avós, cunhados, tios, primos e sobrinhos de primeiro grau, sogros, sogras, genros e noras.

relatório;

- A Companhia não recomenda que familiares atuem como pares e respondam a um mesmo gestor. Contratações, promoções internas e transferências que gerem este tipo de situação deverão ser previamente validadas com as áreas de *Compliance* e Gente & Gestão que, quando necessário, submeterão ao Comitê de Ética.

Relações comerciais com fornecedores, parceiros e clientes que possuam grau de parentesco com colaborador Brainfarma deverão ser informadas à área de *Compliance*, por meio do [Formulário de Conflitos de Interesse](#), disponível na intranet da Companhia.

A contratação e a gestão do contrato de fornecedores, clientes e parceiros não poderão ser realizadas por colaborador com relação familiar a outra parte externa.

4.B.2. Relacionamento afetivos entre colaboradores

A Brainfarma não tem restrições quanto ao relacionamento afetivo entre colaboradores, desde que não haja relação de subordinação direta entre os envolvidos, considerando uma mesma diretoria ou linha de reporte.

A Companhia não recomenda que colaboradores nessas condições atuem como pares e respondam a um mesmo gestor sendo que todas as situações devem ser validadas

e tratadas pelas áreas de Gente & Gestão e *Compliance* de maneira tempestiva.

4.B.3. Atividades Paralelas

Atividades paralelas são aquelas que os colaboradores realizam fora de sua jornada de trabalho, sendo remuneradas ou não. Tais atividades são permitidas desde que não impactem negativamente no desempenho do colaborador ou na imagem da Companhia e que não constituam ato de concorrência ou potencial concorrência à Brainfarma.

Principais diretrizes práticas sobre este assunto:

- Não é permitida a realização de atividades paralelas durante o expediente ou nas dependências da Companhia;
- É proibido o uso de ativos ou recursos da Companhia para tais atividades, incluindo seus direitos de propriedade intelectual;
- Não é permitido que colaboradores participem da gestão ou conselhos de administração de Companhias concorrentes da Brainfarma, bem como desenvolvam atividades externas que possam caracterizar qualquer tipo de conflito de interesses com os negócios da Companhia;
- A fim de garantir a transparência em nossos negócios, eventuais convites para assumir papéis de conselheiros em qual-

quer Companhia ou mesmo em instituições, bem como a participação societária em Companhias de qualquer ramo, devem ser previamente validados pelo respectivo Diretor Executivo que poderá, caso necessário, consultar a área de *Compliance*, a qual poderá acionar o Comitê de Ética se necessário;

- Convites para ministrar palestras, *workshops* e aulas pontuais, bem como a utilização de informações para esses fins, devem ser autorizados, previamente e por escrito, pelo respectivo Diretor Executivo e validados pela área de Comunicação Corporativa;
- É proibido realizar qualquer tipo de propaganda comercial relacionada a atividade paralela dentro das dependências da Companhia.

4.B.4. Atividades Políticas ou Religiosas

A Companhia respeita as atividades e opiniões políticas e religiosas praticadas por seus colaboradores, desde que não haja vinculação do seu nome e/ou suas marcas no perfil do colaborador, observando as seguintes condições:

- Não é permitido utilizar a imagem da Brainfarma ou de qualquer de seus produtos e marcas para realizar campanha política ou pregação religiosa, sendo igualmente vedadas as práticas que pos-

sam vincular a Companhia às referidas campanhas;

- O cargo que o colaborador ocupa não poderá ser utilizado para apoiar candidato ou partido político, tampouco instituição religiosa;
- As atividades políticas e religiosas não devem ser realizadas nas dependências da Companhia e/ou quando a serviço dela, como por exemplo, a panfletagem dentro ou na frente da unidade de trabalho;
- O exercício das atividades políticas e religiosas não deverá causar qualquer favorecimento ou prejuízo no desempenho profissional do colaborador;
- A Brainfarma se compromete ainda a não realizar contribuições para campanhas políticas, partidos políticos, candidatos a cargos públicos ou qualquer outro tipo de organização que desenvolva atividade política.

É importante destacar que a Companhia somente se manifesta por meio de seus canais oficiais e eventuais comentários ou opiniões de seus colaboradores não têm quaisquer vínculos com o posicionamento da Brainfarma, independentemente do cargo que ocupem.

5. RELACIONAMENTOS DE NEGÓCIOS

5.A. BRINDES, PRESENTES, HOSPITALIDADES E CONVITES PARA EVENTOS

A oferta ou o recebimento de brindes, presentes e convites para entretenimento não devem ser realizados com a intenção de influenciar qualquer decisão da Companhia, de nossos clientes, parceiros ou fornecedores.

É vedado oferecer, dar ou receber qualquer quantia em dinheiro a título de brinde ou presente.

Oferecimento:

Somente pessoas previamente autorizadas pela diretoria poderão oferecer brindes, presentes ou convites para eventos a terceiros, devendo o respectivo Diretor Executivo autorizar previamente o que e quando será oferecido.

Viagens de entretenimento oferecidas para clientes e terceiros devem estar alinhadas às estratégias definidas pela Companhia e serem aprovadas formalmente pelo respectivo Diretor Executivo. Adicionalmente, deve ser dada ciência ao fornecedor, cliente ou parceiro de que este não poderá transferir qualquer brinde, presente, convite ou viagem para qualquer terceiro.

Em caso de conflito entre os Códigos das duas Companhias envolvidas, doadora e recebedora, prevalecerá a regra mais restritiva.

Recebimento

Brindes como cadernos, blocos de anotação, canetas, blocos autoadesivos, calendários etc. poderão ser aceitos desde que o seu valor de mercado não ultrapasse 1/3 do salário mínimo vigente e, preferencialmente, tenha a logomarca da Companhia e/ou evento ofertante.

Os brindes que não atendam às especificações anteriores, bem como convites para eventos de entretenimento e demais hospitalidades sem fim profissional,

deverão ser entregues ao respectivo Diretor Executivo que decidirá pela destinação adequada, podendo ser sorteado entre os membros da equipe.

Caso entenda necessário, a área de *Compliance* deve ser acionada a qualquer momento para auxílio na avaliação e no tratamento adequado.

Administração Pública

É proibido oferecer, prometer ou receber, direta ou indiretamente, vantagens a agentes da administração pública, incluindo – mas não se limitando a – presentes, hospitalidades e entretenimento de qualquer valor.

Qualquer situação contrária ao que foi observada neste sentido deve ser reportada à área de *Compliance* imediatamente para que seja apurada e tratada.

5.B. EVENTOS PATROCINADOS POR TERCEIROS

Apenas colaboradores previamente autorizados pela respectiva Diretoria Executiva podem participar de eventos patrocinados por terceiros, sendo vedado a outros profissionais, como prestadores de serviços ou parentes.

Caso o convite não seja destinado a um cargo específico, deverá ser definido pelo Diretor Executivo da área qual colaborador participará do evento. Caso o convite seja destinado a um cargo específico, o Diretor Executivo será o responsável por definir pela participação ou não do colaborador no evento.

A Brainfarma preferencialmente arcará com os custos e

despesas do deslocamento, hospedagem e alimentação do colaborador, de acordo com Política de Reembolso de Despesas de Viagens da Companhia.

Situações não mencionadas acima deverão ser previamente avaliadas pelo respectivo Diretor Executivo, que poderá, a qualquer momento, acionar a área de *Compliance* em caso de dúvidas.

5.C. REFEIÇÕES DE NEGÓCIOS

Somente pessoas previamente autorizadas pela respectiva Diretoria Executiva poderão realizar ou participar de refeições de negócios.

O colaborador de cargo superior sempre deverá pagar a refeição de todos os colaboradores presentes e solicitar o reembolso conforme a Política Interna de Reembolso de Despesas de Viagens.

Em caso de refeições com atuais ou potenciais fornecedores, clientes ou outros parceiros, cada parte deve arcar com suas despesas e estas não deverão gerar obrigação de retribuição. Por fim, devem ser evitados gastos desnecessários durante as refeições, bem como serem observadas as demais diretrizes sobre este tema na Política Interna de Reembolso de Despesas de Viagens.

Em caso de dúvida, à área de *Compliance* deve ser consultada previamente para que a situação seja avaliada e apurada adequadamente.

6. NOSSO PATRIMÔNIO

6.A. ATIVOS E RECURSOS

São compreendidos como ativos e recursos da Brainfarma os bens materiais e imateriais de propriedade ou uso da Companhia, tais como instalações, imóveis, equipamentos, veículos, *softwares*, sistemas, marcas, patentes, segredos industriais (por exemplo, lista de parceiros, formulação e método de fabricação de nossos produtos), telefonia, materiais de escritório, dentre outros.

Quando receber ou acessar ativos e recursos da Companhia, é necessário:

- Utilizá-los de maneira adequada e cuidadosa, buscando evitar o desgaste desnecessário, garantindo a contenção de custos e realizando manutenções preventivas sempre que necessário;
- Observar e seguir a legislação vigente e utilizar somente aplicativos e *softwares* homologados;
- Não utilizá-los para prática de atos ilegais ou impróprios, obtenção de vantagem pessoal, acesso ou divulgação de conteúdo ofensivo ou imoral, interferência em sistemas de terceiros, participação de discussões virtuais etc.;
- Comunicar ao superior imediato qualquer situação que indique possibilidade de perda, má utilização ou furto do patrimônio;
- Não retirá-los das dependências da Companhia, exceto se tiver autorização prévia e formalizada para isso. Notebooks, celulares, *Ipads* e outros equipamentos disponibilizados pela Companhia aos colaboradores devem ser utilizados conforme previsto em suas respectivas políticas;
- Devolvê-los no momento de eventual desligamento, em estado adequado de conservação e uso.

É proibido o consumo não autorizado de quaisquer produtos, insumos ou demais ativos ou recursos da Companhia durante a permanência em suas instalações, a não ser quando formalmente autorizado pela Área de Saúde Corporativa.

Conforme a Política de Segurança da Informação, a Brainfarma tem o direito de controlar e monitorar os meios de comunicação, o acesso à internet e os equipamentos ligados ao seu sistema de tecnologia de informação, assim como tem livre acesso aos arquivos armazenados nestes equipamentos e na rede corporativa. A utilização dos equipamentos deve ser responsável, sendo proibido o compartilhamento de acessos a *softwares* e sistemas disponibilizados para o desempenho de seu trabalho.

Por fim, é vedado enviar ou armazenar conteúdo inadequado, ofensivo, obsceno ou ilegal, além de participar de correntes e pirâmides. Os colaboradores devem sempre considerar as regras definidas na Política de Segurança da Informação Corporativa.

6.B. PROPRIEDADE INTELECTUAL

A propriedade intelectual é entendida como a proteção das obras literárias, artísticas e científicas, das invenções em todos os domínios da atividade humana, das descobertas científicas, dos desenhos e mo-

delos industriais, das marcas industriais, comerciais e de serviço, da proteção contra a concorrência desleal e de todos os outros direitos inerentes à atividade intelectual nos domínios industrial, científico, literário e artístico.

Exemplos de tal proteção são as patentes, marcas e *know-how*, que é a capacidade e habilidade da Companhia em realizar uma atividade.

A Companhia é a proprietária de toda informação adquirida como resultado das atividades profissionais exercidas pelos colaboradores. Assim, não é permitido copiar, transmitir ou distribuir suas informações externamente, tampouco utilizar materiais e conteúdo internos para fins pessoais.

Antes de divulgar qualquer informação sobre processos, fórmulas ou produtos da Brainfarma consulte o respectivo Diretor Executivo e a área Jurídica, especificamente o time de propriedade intelectual.

Áreas que, por força de suas atividades, possuam necessidade pontual de compartilhamento de informações estratégicas e/ou confidenciais, tais como, mas não limitadas à Pesquisa & Desenvolvimento, Novos Negócios (BD), Inovação, Propriedade Intelectual e Comunicação, devem formalizar acordos de confidencialidade com seus parceiros antes do envio das informações. Esses acordos devem ser realizados com a orientação da área jurídica.

Por fim, a Companhia se compromete a não proteger com patentes tecnologias relacionadas aos produtos para doenças como por exemplo, mas não se limitando, às descritas no escopo do ATMI* de 2021, em países classificados como Menos Desenvolvidos (PMDs), de Baixa Renda (LICs) e/ou de Média Renda (PBMRs) conforme definições das Nações Unidas e do Banco Mundial.

6.C. PROTEÇÃO E CONFIDENCIALIDADE DE INFORMAÇÕES

Mantenha a confidencialidade das senhas de computadores, e-mail, sistemas e dispositivos eletrônicos e nunca compartilhe dados de usuário e senha, pois isso é proibido.

Não divulgue informações que influenciem a imagem e resultados da Brainfarma. Somente a Presidência, a Assessoria de Imprensa e a Diretoria de Relações com Investidores são autorizadas a isto.

Informações estratégicas e sigilosas da Brainfarma não devem ser transmitidas, de nenhuma forma, para colaboradores e terceiros que não as necessitem de forma obrigatória para a execução de suas tarefas.

Seja discreto ao falar sobre assuntos da Companhia em locais públicos, principalmente se forem informações confidenciais e sempre analise se o local e o momento são oportunos.

Sempre informe à área de *Compliance*, por meio do **Brainescuta**, ao Encarregado de Dados (Data Protection Officer, em inglês) ou a área de TI & Digital as violações de dados pessoais ou os incidentes de segurança da informação de que tenha conhecimento.

A confidencialidade das informações da Brainfarma deve ser mantida por todos mesmo após seu eventual desligamento da Companhia, pois isso é uma obrigação legal.

A Brainfarma exige que os terceiros estejam comprometidos com a confidencialidade das informações. As empresas sujeitas a este código não devem divulgar informações confidenciais da Brainfarma para benefício próprio ou de terceiros.

São consideradas informações confidenciais todas aquelas cuja divulgação tem impacto nas operações, objetivos táticos e/ou estratégicos ou coloca o negócio da Companhia em risco.



ATMI: Índice de Acesso a Medicina (*Access to Medicine Index*, em inglês).

6.D. MÍDIAS SOCIAIS

Informações sobre a Brainfarma e suas marcas, incluindo citações, só devem ser postadas em redes sociais por pessoas autorizadas ou nos canais aprovados pela Companhia.

A utilização das Mídias Sociais para fins pessoais não pode apresentar:

- Qualquer tipo de relação com a Companhia;
- Emissão de juízo de valor ou opiniões sobre outros colaboradores, parceiros, clientes, consumidores ou concorrentes;
- Conteúdo com texto ou imagem interna do ambiente de trabalho sem autorização prévia;
- Informações que não sejam de domínio público, ou seja, que ainda não tenham sido divulgadas na mídia, pela própria Companhia;
- A divulgação de produtos apresentados em convenções ou reuniões internas, que ainda não foram lançados oficialmente ao mercado. No caso de produtos já lançados oficialmente, o compartilhamento do conteúdo só é permitido por meio dos canais de comunicação mantidos pela Companhia.

A Companhia orienta que toda a comunicação, seja entre colaboradores ou o contato com terceiros, fornecedores, clientes, profissionais da saúde e demais parceiros comerciais, seja realizada apenas por meio das ferramentas corporativas disponibilizadas para este fim.

7. CONFORMIDADE LEGAL

Algumas leis específicas exigem observância e cumprimento com maior atenção. Nos itens abaixo estão aquelas que a Companhia gostaria de destacar, mas sem se afastar a obrigatoriedade do cumprimento de todas as leis vigentes nas localidades aonde fazemos negócios.

7.A. LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

A Brainfarma mantém o seu compromisso em observar as legislações aplicáveis sobre privacidade e proteção de dados pessoais, em especial a Lei Geral de Proteção de Dados ou LGPD (Lei Federal nº 13.709/2018).

Assim, é dever de todos os colaboradores, terceiros, fornecedores e parceiros comerciais assegurar a proteção dos dados pessoais tratados em razão do relacionamento mantido com a Companhia, respeitando as diretrizes da Política Interna de Proteção de Dados Pessoais.

Desta forma, sempre:

- Observe as regras estabelecidas pela Companhia para utilização de dados pessoais;
- Participe de treinamentos e dinâmicas de conscientização sobre privacidade e proteção de dados pessoais; e
- Adote postura proativa para esclarecer dúvidas sobre a utilização de dados pessoais e/ou reportar eventuais descumprimentos das diretrizes da Companhia para tratamento de dados pessoais.

Eventuais solicitações ou dúvidas sobre o tema devem ser encaminhadas ao Encarregado pelo Tratamento de Dados, conforme a Política Interna de Proteção de Dados Pessoais.

7.B. COMBATE A CORRUPÇÃO, LAVAGEM DE DINHEIRO E FINANCIAMENTO AO TERRORISMO

A Brainfarma repudia qualquer ato de suborno ou corrupção, bem como aqueles que possam permitir a Lavagem de Dinheiro ou Financiamento ao Terrorismo (LDFT), disponibilizando a todos os seus colaboradores e parceiros diretrizes claras sobre este tema em suas políticas de Anticorrupção e de Relacionamento com Poder Público.

Conforme previsto também na Lei Federal 12.846/2013, conhecida como Lei Anticorrupção, é proibido ofertar, prometer ou dar, direta ou indiretamente, suborno ou qualquer tipo de vantagem indevida a agente público ou privado, em decorrência de seu cargo, função ou posição.

Os colaboradores da Brainfarma não deverão, sob qualquer hipótese, solicitar ou aceitar qualquer tipo de benefício que possa se equiparar ao suborno, especialmente no que se refere a obter qualquer vantagem a que não teria direito. Caso receba alguma oferta neste sentido, o colaborador deverá informar imediatamente a

respectiva Diretoria Executiva e a área de *Compliance*.

Durante o curso do relacionamento com parceiros, fornecedores, clientes e terceiros em geral, caso seja identificado qualquer envolvimento destes com práticas de corrupção ou atividades ilícitas, deve-se imediatamente informar a respectiva Diretoria Executiva e área de *Compliance* para avaliação e tratamento.

Maiores informações estão disponíveis na Política Anticorrupção e devem ser obrigatoriamente seguidas.

7.C. LEIS ANTITRUSTE E DE CONCORRÊNCIA

A Brainfarma se compromete com as práticas éticas de marketing, publicidade e de vendas, e a fornecer informações precisas e equilibradas sobre seus produtos. A

Companhia utiliza como norteadores as leis antitruste e de concorrência, que protegem o livre mercado. Desta forma, elas proibem acordos entre a Brainfarma, a concorrência e demais players do mercado, que possam afetar ou afetem preços, termos ou condições de venda, a concorrência justa e o livre mercado.



8. QUALIDADE, SAÚDE SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE

8.A. QUALIDADE DOS PRODUTOS

A Brainfarma segue as melhores práticas de fabricação de acordo com as premissas da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA) e da Vigilância Sanitária (VISA) para cada categoria de seu portfólio, investindo continuamente em inovação, oferecendo produtos com alta qualidade, segurança e eficácia, com ênfase na saúde de nossos clientes.

A preocupação com a saúde vai desde o cuidado com o desenvolvimento de seus medicamentos, por meio de estudos clínicos realizados pela Companhia, os quais são aprovados por Comissões de Ética em Pesquisa (CEP) que, por sua vez, são acreditadas pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP). Da mesma forma, a qualidade dos produtos pós-venda é garantida pelo sistema de Farmacovigilância, que realiza continuamente a avaliação de risco, reportando à ANVISA periodicamente os dados analisados. Por fim, é importante ressaltar que a Brainfarma não realiza testes em animais.

8.B. SAÚDE E SEGURANÇA

É oferecido um ambiente seguro e saudável para todos os colaboradores, fornecedores, consultores, clientes e para a sociedade que se relaciona com a Companhia.

É obrigação de todos certificar que as condições de trabalho atendam aos requisitos de segurança para sua proteção e de seus colegas, colaboradores e terceiros, que frequentam as unidades e dependências da Companhia.

Caso identifique qualquer situação que coloque em risco sua integridade física ou de alguém, deve-se comunicar tal fato ao gestor imediato (no mínimo gerente) e às áreas de Segurança do Trabalho, Gestão da Saúde ou área responsável de acordo com a sua estrutura. De forma similar, caso entenda que uma situação

traz risco à sua saúde e segurança, deve-se exercer o direito de recusa e informar imediatamente as áreas citadas.

Sempre devem ser adotadas as medidas necessárias para garantir que os seguintes objetivos de Saúde e Segurança no Trabalho sejam cumpridos:

- Fornecer e manter lugares de trabalho seguros e saudáveis;
- Proporcionar e manter um ambiente de trabalho adequado;
- Desenvolver uma cultura de segurança entre os colaboradores;
- Participar das ações de treinamento de segurança;
- Melhorar continuamente o desempenho de Qualidade, Saúde e Segurança na Companhia;
- Cumprir as normas e princípios de saúde e segurança, além das regras de ouro disponíveis em nossas unidades.

O consumo de drogas ilícitas e álcool é proibido nas dependências da Companhia bem como durante a execução das atividades, mesmo que em trabalho remoto ou em atividades externas. Em caso de eventos promovidos pela Companhia, nos quais sejam oferecidas bebidas alcoólicas, estas devem ser consumidas de forma consciente e moderada.

É vedado fumar nas dependências da Brainfarma, exceto quando houver área destinada para este fim.

Deve-se comunicar a área de Gestão da Saúde ou ao seu gestor (mínimo gerente) sempre que estiver realizando tratamento médico com medicamentos que interfiram nos reflexos ou que possam comprometer a sua segurança ou a de seus colegas de trabalho.

Não é permitido que colaboradores portem armas nas dependências da Companhia ou no desempenho de atividades relacionadas ao seu trabalho, mesmo quando fora da Companhia. Profissionais que utilizam armas como ferramenta de trabalho devem comprovar estar tecnicamente habilitados, devidamente identificados e o porte de armas deve estar regular e ser previamente autorizado pela Brainfarma.

8.C. MEIO AMBIENTE

A Brainfarma, consciente da necessidade de gestão dos recursos naturais, tem o compromisso com a preservação do meio ambiente, com a melhoria contínua e a adoção das melhores práticas e tecnologias para gestão segura dos seus aspectos ambientais.

A Brainfarma possui o compromisso com a manutenção da biodiversidade brasileira. O compromisso tem como base a Lei da Biodiversidade (Lei N°13.123, de 20 de maio de 2015), que dispõe sobre o acesso ao patrimônio

genético, sobre a proteção e o acesso ao conhecimento tradicional associado e sobre a repartição de benefícios para conservação e uso sustentável da biodiversidade.

Tal comprometimento vai além das próprias operações e se estende à cadeia de suprimentos para evitar atividades operacionais próximas a locais que contenham biodiversidade global ou nacionalmente importante.

Além disso, a Companhia dedica esforços para mitigar os impactos decorrentes das mudanças climáticas, sendo anualmente realizado o diagnóstico das emissões atmosféricas, por meio do Inventário de Emissões de Gases do Efeito Estufa. O inventário propicia a identificação dos riscos e oportunidades decorrentes das mudanças climáticas para a gestão do tema na Brainfarma.





9. RELACIONAMENTO COM O PÚBLICO EXTERNO

A Brainfarma exige o respeito e a promoção dos Direitos Humanos em suas atividades, buscando estabelecer relações comerciais com Companhias que compartilham dos mesmos princípios e valores, repudiando a utilização de trabalho análogo à escravidão ou infantil (ONU e ASG).

9.A. CONSUMIDORES

O foco da Brainfarma está em seus consumidores e, por isso, a Companhia busca entender quais são as suas necessidades, bem como identificar oportunidades e formas de superar as suas expectativas.

Desta forma, a Brainfarma e todos os seus colaboradores devem focar em:

- Utilizar materiais e processos aceitos pelas agências reguladoras oficiais do país;
- Respeitar a saúde de cada indivíduo e da população;
- Não realizar propaganda enganosa;
- Atender à legislação vigente no país.

Ter como foco a satisfação dos consumidores é respeitar as pessoas e seus valores, sendo isso parte da missão de cada colaborador da Brainfarma.

9.B. FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS

O processo de análise e contratação de fornecedores da Brainfarma ocorre com base nas políticas internas vigentes, bem como na legislação aplicável, sem qualquer privilégio.

A relação com os fornecedores deve ser determinada pelo respeito às normas des-

te Código, sendo que a Companhia pratica a livre concorrência, a transparência e a imparcialidade no processo de contratação, bem como o rigoroso cumprimento dos contratos. A Companhia também incentiva à adoção de boas práticas que abordem aspectos de sustentabilidade, diversidade e responsabilidade corporativa e social.

A Companhia espera que seus prestadores de serviços e fornecedores cumpram as legislações vigentes e coíbam o trabalho forçado ou compulsório, o trabalho infantil, a pedofilia, intimidação ou assédio em razão de gênero, identidade de gênero, deficiência, origem, religião, raça, etnia, orientação sexual, estado civil, idade, condição de saúde, condição social ou quaisquer outras formas de preconceito em esfera econômica, política ou organizacional.

A Brainfarma ressalta a importância de que seus fornecedores e prestadores de serviços realizem a gestão sustentável de sua cadeia de fornecimento e que identifiquem os fornecedores críticos sob o ponto de vista econômico, social e ambiental.

A apresentação ou indicação de fornecedores não implicará em favorecimento e deve seguir o estabelecido neste Código, no item “Relações de Parentesco”. Isto também se aplica a fornecedores ou prestadores de serviços que possuam colaboradores ou acionistas da Brainfarma como sócios ou acionistas, sem privilégios de qualquer natureza.

Os fornecedores devem se comprometer a cumprir o Código

de Conduta Ética da Brainfarma, assim como a Companhia se compromete a respeitar o Código de Conduta destes.

As medidas dispostas na Política Anticorrupção e nas demais políticas também deverão ser respeitadas pelos fornecedores da Brainfarma.

A Companhia entende que o não cumprimento da legislação ou uma conduta antiética caracteriza quebra de confiança. Portanto, infrações ao presente Código ou à legislação, por parte de fornecedores, serão analisadas pela Brainfarma e estarão sujeitas às sanções cabíveis, incluindo a rescisão do contrato.

9.C. PARCEIROS

A Brainfarma entende que as relações de parceria estabelecidas sejam marcadas pela responsabilidade, respeito e ética. Assim, são atitudes desejadas de ambas as partes em relações de parceria:

- **Manutenção do sigilo sobre as informações estratégicas da outra parte;**
- **Comportamento ético em relação às tecnologias compartilhadas;**
- **Respeito às disposições da Política Anticorrupção e demais políticas e código de ambas as partes devendo, sempre, prevalecer as diretrizes mais restritivas.**

9.D. CONCORRENTES

São considerados concorrentes aqueles que atuam no mesmo mercado ou segmento de mercado que a Brainfarma.

Desta forma, a Companhia, todos os colaboradores e demais pessoas que se relacionem com a Brainfarma devem:

- Buscar a competição saudável com os concorrentes, mantendo um relacionamento ético, cordial e respeitoso;
- Não admitir comentários que possam afetar ou prejudicar a imagem dos concorrentes ou contribuir para a divulgação de boatos sobre eles;
- Não contratar e não compactuar com ações de espionagem industrial, obtenção e utilização ilegal de informações estratégicas e/ou confidenciais do concorrente.

9.E. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, AGENTES PÚBLICOS E ÓRGÃOS REGULADORES

Todo o relacionamento institucional com Agentes Públicos deve seguir a Política Anticorrupção, este Código de Conduta Ética, as demais diretrizes internas da Companhia e a Legislação vigente.

A Brainfarma veda a promessa, oferecimento ou doação, direta ou indiretamente, de vantagem indevida a agente público, brasileiro ou estrangeiro, ou a terceira pessoa a ele relacionada, no Brasil ou no exterior.

Como reflexo desta vedação, a Brainfarma espera que nenhuma pessoa ou Companhia que se relacione com ela, direta ou indiretamente, realize, ofereça ou prometa pagamento ou qualquer vantagem indevida para qualquer agente público ou terceiro a ele relacionado, nacional ou estrangeiro, tampouco autorize ou permita fazê-lo.

Todos os colaboradores deverão negar prontamente qualquer proposta de agente público que viole este Código ou a Política Anticorrupção e reportar o fato imediatamente para a área de *Compliance*. Assim:

- A Companhia não realiza e não compactua com práticas de corrupção e pagamentos de propina;
- As relações com a Administração Pública deverão seguir o Código de Ética do órgão público em questão, sendo que em caso de conflito com outros códigos, deverá prevalecer o mais restritivo.

Somente as pessoas previamente autorizadas pelo respectivo Diretor Executivo podem realizar qualquer comunicação ativa com a Administração Pública.

No caso de um representante da Administração Pública abordar um colaborador da Companhia, este deverá, sempre que possível, direcioná-lo a uma área autorizada por este contato ou buscar orientação com seu respectivo diretor.

Adicionalmente, a participação em processos de licitação, públicos ou privados, deve ocorrer em conformidade com os princípios de retidão, transparência e boa-fé, além de total respeito às diretrizes estabelecidas pelas Unidades de Negócio, às demais políticas da Companhia e à legislação vigente e aplicável, em todas as suas etapas.

Em caso de dúvida, a área de *Compliance* deve ser consultada previamente para que a situação seja avaliada e tratada adequadamente.

9.F. SINDICATOS, ASSOCIAÇÕES E ENTIDADES DE CLASSE

A Brainfarma respeita a livre associação, reconhece as entidades sindicais como representantes legais dos colaboradores e busca o diálogo constante para a construção de iniciativas positivas ou quando há necessidade de solução para conflitos de natureza trabalhista ou sindical.

O relacionamento com os sindicatos deve ser respeitoso, harmonioso e pautado pelo foco nos resultados comuns.

Reconhecemos o papel das associações e entidades de classe, legalmente constituídas, acompanhando suas iniciativas e práticas, estando sempre dispostos a dialogar em qualquer situação que envolva negócios da Companhia, objetivando sempre oportunidades e soluções que atendam a ambas as partes.

Para mais detalhes, consulte a Política interna de Associações e Entidades Sindicais e, em caso de dúvida, a área de

Compliance deve ser consultada previamente para que a situação seja avaliada e tratada adequadamente.

9.G. IMPRENSA

A Brainfarma mantém relacionamento com a imprensa baseado em informações verdadeiras. Para evitar a divulgação de informações incorretas ou em situações indevidas, somente a área de Comunicação Corporativa ou pessoas indicadas e orientadas por essa área estão autorizadas a falar em nome da Companhia.

Se um colaborador ou pessoa relacionada às atividades da Companhia for procurado ou questionado por qualquer representante da imprensa, este não deve dar qualquer declaração ou pronunciamento, transferindo ou indicando o contato para a área de Comunicação Corporativa ou para a Assessoria de Imprensa.

9.H. COMUNIDADE

O relacionamento com a comunidade é baseado na transparência, respeito mútuo e cumprimento da legislação vigente.

Nosso compromisso com a Responsabilidade Social (ASG) exige de todos uma atenção para com a comunidade, principalmente, na identificação, avaliação e prevenção de qualquer impacto que possa afetá-la negativamente, bem como riscos de violações aos Direitos Humanos. Desta for-

ma, a Companhia disponibiliza e assegura acesso externo ao Canal Confidencial ([Brainescuta](#)) para qualquer comunicação com o público externo a este respeito.

9.1. PROFISSIONAIS DA SAÚDE

Em sua interação, direta ou indireta, com os profissionais da saúde, a Companhia compromete-se a conduzir suas operações de acordo com os princípios de integridade, transparência e com elevados valores morais, também observando as leis e regulamentações vigentes e aplicáveis.

Em caso de dúvida sobre ações de interação com estes profissionais, as áreas de *Compliance*, Jurídico, e Regulatório deverão ser acionadas para avaliação de possíveis conflitos e apoio na tomada de decisão.





10. RELAÇÕES SOCIAIS (ASG)

10.A. DOAÇÕES

O processo de doação deve valorizar a imagem da Brainfarma, beneficiar a comunidade e estar alinhado aos interesses mercadológicos e institucionais da Companhia, com especial atenção ao seu papel Social.

Todas as doações devem respeitar as políticas que versem sobre o assunto e passar pelas aprovações necessárias. Além disso, elas não podem gerar necessidade de retribuição ou buscar a obtenção de vantagens, sendo que seus receptores devem respeitar a legislação vigente.

É dever da Companhia garantir:

- Formas de rastreabilidade das doações, para eventual conferência ou comprovação da real finalidade dada aos itens doados;
- Observar que os destinatários das doações disponham de mecanismos de sustentabilidade para garantir sua existência, independente das doações desta.

Por fim, é proibida a realização de doações por parte da Companhia com finalidade político-partidária.



Mais do que estabelecer diretrizes de comportamento ético, a Brainfarma reconhece a importância de manutenção e reforço da ética dentro da Companhia por meio dos instrumentos listados a seguir.

11.A. ÁREA DE *COMPLIANCE* E COMITÊ DE ÉTICA

A responsabilidade pela Gestão da Ética na Brainfarma é da área de *Compliance* que, quando necessário, deverá acionar o Comitê de Ética.

Este Comitê é formado por diretores e colaboradores eleitos pelo Conselho de Administração da Companhia, atuando como um órgão de apoio ao CEO, ao Comitê de Auditoria Estatutário e ao Conselho de Administração da Companhia, tendo as seguintes responsabilidades:

- Gerir e analisar, com isenção, serenidade e garantia de tratamento igualitário e não retaliação, as questões referentes ao Código de Conduta Ética da Companhia, ou quaisquer outros assuntos pertinentes, quando a ele forem levadas;
- Monitorar o plano anual de trabalho da área de *Compliance*;
- Analisar e definir tratativas às situações eventualmente não previstas no Código de Conduta Ética;
- Esclarecer as dúvidas e orientar como agir frente a possíveis dilemas éticos;
- Acompanhar, por meio de relatórios emitidos pela área de *Compliance*, os indicadores provenientes dos canais de comunicação da estrutura de Gestão da Ética da Companhia;
- Revisar e recomendar, de forma periódica, eventuais

11. GESTÃO DE CONDUTA ÉTICA

alterações no Código de Conduta Ética da Companhia e atualizá-lo, a qualquer tempo, sempre que necessário.

11.B. COMITÊ DE AUDITORIA ESTATUTÁRIO (CAE)

O CAE é um órgão de assessoramento do Conselho de Administração que tem como objetivo supervisionar a integridade dos relatórios financeiros, a aderência às normas, a adequação dos processos relativos à área de *Compliance*, assim como as atividades dos auditores internos e dos independentes.

A fim de buscar a independência de todos os órgãos, situações que estejam em desacordo com este Código envolvendo o CEO da Companhia serão levadas para análise do CAE.

11.C. CANAL CONFIDENCIAL

O [Brainescuta](#) é um canal exclusivo disponibilizado para todos para o relato de violações ou descumprimentos ao Código de Conduta Ética da Brainfarma, suas políticas, normas e legislação vigente, de maneira identificada ou anônima, conforme definição do manifestante. O Canal também pode ser utilizado para esclarecimento de dúvidas em relação ao Código de Conduta Ética, dilemas éticos, sugestões e críticas quanto à Gestão da Ética na Brainfarma.

Este Canal é operado por uma empresa terceirizada especializada em recebimento e análise de relatos que, posteriormente, direciona à área de *Compliance* para a devida apuração. Esta, por sua vez, pode, em alguns casos, acionar o Comitê de Ética e o Comitê de Auditoria Estatutário para auxiliar no tratamento.

Ao registrar um relato, o manifestante deve atentar-se para incluir o máximo de informações e detalhes possíveis sobre a situação relatada (o quê, quando, quem, como, quanto, onde e por quê?). O manifestante é responsável pela veracidade das informações relatadas, sendo fundamental utilizá-lo de maneira correta e consciente.

Cabe ressaltar que, após o registro do relato, o manifestante receberá o número de um protocolo, com o qual será possível acompanhar o andamento da apuração e, em alguns casos, verificar a existência de dúvidas ou questionamentos por parte dos responsáveis pela apuração.

Caso prefiram, os colaboradores da Brainfarma poderão buscar seus gestores ou as áreas de Gente & Gestão ou *Compliance* para tirarem dúvidas ou relatarem quaisquer situações. Caso procurados, é papel dos gestores encaminhar o assunto para as áreas de Gente & Gestão ou *Compliance* imediatamente, sem prévia apuração.

É garantida a confidencialidade e a não retaliação aos manifestantes.

Meios de acesso:

Website: <http://www.brainescuta.com.br>

Telefone: 0800 772 0891

11.D. NÃO RETALIAÇÃO

A Brainfarma preza pela transparência e confidencialidade durante o processo de avaliação e apuração de situações registradas, reforçando que o manifestante:

- De boa-fé, relate o que acredita ser uma violação do Código, de leis, políticas procedimentos internos;
- Coopere fornecendo informações verdadeiras;
- Levante dúvidas sobre o conteúdo do Código, condutas ou decisões;
- Apresente sugestões, elogios ou outras contribuições.

A retaliação é uma violação do Código de Conduta Ética e, igualmente, deve ser relatada ao Canal Confidencial.

11.E. ENGAJAMENTO

A Brainfarma exige ciência formal ao Código de Conduta Ética de todos os colaboradores quando contratados. Além disso, é realizado um treinamento no Programa de Integração de Novos Colaboradores (PINC), no qual são explicados os principais pontos do presente Código e situações práticas do dia a dia profissional. Por fim, é também disponibilizado um treinamento anual obrigatório sobre este Código em formato digital (*e-learning*) aos colaboradores.

Adicionalmente, a Brainfarma realiza comunicados periódicos via e-mails corporativos e mensagens nas televisões dispostas nas dependências da Companhia para reforçar os princípios éticos contidos neste documento para todos os seus colaboradores, terceiros e parceiros em geral.

11.F. VIOLAÇÕES A ESTE CÓDIGO

Violações ao Código de Conduta Ética serão analisadas e apuradas pela área de *Compliance* e, quando necessário, serão submetidas ao Comitê de Ética e Comitê de Auditoria Estatutário. As medidas disciplinares e contratuais apropriadas serão indicadas para cada caso, de acordo com os procedimentos internos e a legislação vigente, bem como a gravidade da violação, podendo variar da seguinte forma: (i) orientação, (ii) advertência verbal, (iii) advertência formal, (iv) suspensão, (v) desligamento ou (vi) desligamento por justa causa.

Todos os colaboradores e terceiros têm o dever de relatar imediatamente qualquer violação do presente Código e das demais políticas e procedimentos internos, além das leis vigentes, sendo que a omissão também será considerada descumprimento do Código e, portanto, passível de sanções.

11.G. APROVAÇÃO DO CÓDIGO

É competência do Conselho de Administração da Companhia aprovar o conteúdo deste Código que entra em vigor de maneira imediata e por tempo indeterminado, podendo ser atualizado a qualquer momento, sempre que identificada a necessidade pela Área de *Compliance*. Especificamente a cada 2 anos o conteúdo é reavaliado e, se necessário, atualizado e aprovado.



12. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Todos os colaboradores e demais pessoas que se relacionam com a Companhia são responsáveis por zelar pela imagem e reputação da Brainfarma. A Ética e o comportamento íntegro são esperados de todos, sem exceção.

Sendo assim, é responsabilidade de todos, especialmente dos colaboradores, conhecer e aplicar as regras deste Código de Conduta Ética, bem como demais regras internas, para garantir um ambiente e relações baseadas em elevados padrões de conduta ética e nos valores da Companhia.

O papel da liderança é fundamental na Gestão da Ética da Companhia e é considerada um importante canal de comunicação para orientação e esclarecimentos de dúvidas dos colaboradores. Sempre utilizem as lideranças para encontrar o primeiro nível de suporte que necessitarem em relação a temas de ética, integridade e conformidade. De igual maneira, colaboradores ou pessoas que se relacionem com a Brainfarma podem buscar auxílio junto às áreas de Gente & Gestão e *Compliance*, diretamente.



13. DICAS DE REFLEXÃO

A construção de uma boa reputação, tanto pessoal quanto profissional, demora muitos anos, quando não décadas. Porém, esta pode desaparecer em minutos ou segundos.

Pensando nisso, foram destacadas abaixo algumas dicas para reflexão com intuito de guiar o dia a dia e as tomadas de decisão de todos aqueles que, direta ou indiretamente, se relacionam com a Brainfarma:

- A empatia invadiu a vida das pessoas, assim é sempre importante avaliar se seu comportamento está alinhado ao tratamento que você gostaria de receber;
- Em caso de dúvida sobre executar, ou não, uma determinada ação, reflita: "É algo que eu contaria com orgulho aos meus filhos e familiares?";
- Antes de tomar uma decisão importante, pare e pense: Eu quero? Eu posso? Eu devo? Em caso de dúvida, busque sempre ajuda do seu gestor, das áreas de Genté & Gestão e Compliance ou diretamente o Canal Confidencial;
- Vivemos em um mundo interconectado, onde uma ação que ocorre em um lugar pode desencadear em milhões de compartilhamentos, viralizando os fatos e podendo causar um impacto positivo ou negativo à sua imagem, bem como a da Companhia;
- Sempre haverá alguém com um smartphone por perto, assim pense bem antes de realizar um comentário, emitir uma opinião pública, postagem em rede social, ato ou uma omissão, pois você pode estar sendo observado, filmado ou gravado.



Se tiver dúvida sobre o que fazer em uma determinada situação, pare e peça ajuda. A área de *Compliance* estará de portas e ouvidos abertos para te auxiliar.

Tenha coragem e responsabilidade! Verificando algo impróprio com um colega, com a Companhia ou mesmo com você, faça um relato, anônimo ou identificado, nos canais:



www.brainescuta.com.br

Telefone: 0800 772 0891

Se por acaso não estiver seguro, procure seu gestor ou a área de *Compliance* e lembre-se que

FAZER O CERTO, SEMPRE DÁ CERTO!

