

REGIMENTO INTERNO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

INTRODUÇÃO

Este é o Código de Ética e Conduta da FARMÁCIA E DROGARIA NISSEI S.A. (“Companhia”) (“Código de Ética e Conduta”), o qual foi instituído e tem como finalidade delinear as diretrizes que irão dirigir, principalmente, seus administradores, funcionários, estagiários, prestadores de serviços regulares e terceiros que atuem para ou em nome da Companhia (“Colaboradores”) a adotarem, em seu dia-a-dia de trabalho, comportamentos e atitudes guiados pela ética e pelos valores básicos aqui traçados, visando preservar e fortalecer a imagem da Companhia perante seus clientes, fornecedores e investidores, de forma a atingir elevados padrões éticos.

Outrossim, a elaboração deste Código de Ética e Conduta visa sua incorporação nas práticas profissionais de todos os Colaboradores, preservando um ambiente norteado pela honestidade e lealdade.

Cada um dos Colaboradores é responsável por cumprir e garantir que seus atos e comportamentos sempre levem em consideração o aqui disposto, estando, aquele que praticar quaisquer violações às disposições do Código, sujeito às medidas disciplinares cabíveis.

Assim, é dever de todos os Colaboradores conhecer, entender e praticar as recomendações previstas neste Código de Ética e Conduta, respeitando os valores nos quais elas se inspiram.

CAPÍTULO I OBJETIVO, ABRANGÊNCIA E ADESÃO

Artigo 1º. O objetivo deste Código de Ética e Conduta é formalizar os procedimentos de integridade, ética e conduta exigidos no exercício das funções laborais inseridas no contexto da Companhia, seja nas relações internas ou externas, evitando quaisquer práticas de corrupção nos termos da Lei nº 12.846/13 e do Decreto nº 8420/15, bem como práticas contrárias aos valores de ética e conduta pregados pela Companhia.

Artigo 2º. Qualquer infração às disposições deste Código de Ética e Conduta será tratada com a aplicação das medidas disciplinares e judiciais cabíveis, sem prejuízo de denúncia às autoridades competentes, quando aplicável.

Artigo 3º. Todos os colaboradores e fornecedores da Companhia deverão, no momento de ingresso na Companhia, enviar para [departamento.juridico@nisseisa.com.br] 01 (uma) via assinada do Termo de Responsabilidade e Compromisso de Adesão cujo modelo compõe o *Anexo I* a este Código de Ética e Conduta.

CAPÍTULO II CANAL DE COMUNICAÇÃO

Artigo 4º. Além do contato direto com os responsáveis pelos respectivos setores de atuação Companhia, denúncias, dúvidas e sugestões podem ser enviadas pelo portal: <https://nisseiouvitoria.omb.com.br/ouvidoria/externo/cadastro.do>

Parágrafo Único. As informações fornecidas ao Canal de Comunicação são estritamente sigilosas, exceto nas situações em que tenhamos obrigação legal de informar aos órgãos e autoridades governamentais. As pessoas se manifestarem pelo Canal de Comunicação não sofrerão qualquer tipo de retaliação, intimidação ou assédio. Ainda assim, quando for do interesse do denunciante ou a situação requerer, a manifestação pode ser realizada de forma anônima, devendo o teor dos comunicados, em qualquer hipótese, ser sempre o mais completo possível, a fim de suscitar a adequada averiguação dos fatos pela empresa.

CAPÍTULO III RELACIONAMENTO SESSÃO A – PÚBLICO GERAL

Artigo 5º. Nossas relações são pautadas por respeito, responsabilidade, credibilidade e pelo cumprimento da legislação em vigor, dos contratos, acordos ou convenções coletivas e dos princípios estabelecidos por este Código de Ética e Conduta, de modo que não serão admitidos os seguintes comportamentos:

- (i) Preferências, favorecimentos, preconceitos ou discriminação em função de raça, cor, nacionalidade, religião, sexo, idade, estado civil, orientação sexual, necessidades especiais ou posição social;
- (ii) Atitudes abusivas, incluindo, mas não se limitando a gestos, palavras e/ou comportamentos contrários à integridade moral e física de qualquer pessoa, tais como assédio sexual, assédio moral, intimidações ou ameaças; e/ou
- (iii) Qualquer tipo de ato que possa ser caracterizado como bullying.

SESSÃO B – MÍDIA

Artigo 6º. É obrigação de todos zelar pela imagem da Companhia.

Artigo 7º. Apenas o Diretor-Presidente e os Colaboradores por ele expressamente designados estão autorizados a se manifestar em nome da Companhia.

Artigo 8º. São vedadas aos Colaboradores quaisquer declarações, em nome da Companhia, incluindo, mas não se limitando a participação em entrevistas e publicações em redes sociais, sem autorização prévia e expressa do Diretor-Presidente da Companhia.

Ademais, também são vedados:

- (i) Postagens sobre clientes ou negócios da Companhia;
- (ii) Responder às demandas de clientes ou criar páginas e perfis nas redes sociais em nome da Companhia;
- (iii) Difamação, calúnia, injúria, assédio e discriminação a colegas de trabalho e demais Colaboradores;
- (iv) Acesso a sites não permitidos pela Companhia durante a jornada de trabalho; e
- (v) Utilização, sem a devida autorização, de logotipos, slogan, “mascotes” e tudo aquilo que venha a compor a identidade visual da Companhia.

Artigo 9º. As solicitações de informações, imagens, filmagens, fotos e quaisquer outros tipos de mídia, de qualquer veículo de comunicação, devem ser direcionadas à assessoria de Imprensa da Companhia e aprovadas pela Diretoria.

Artigo 10º. É vedado a qualquer colaborador conceder declaração que possa aparentar ou possuir conteúdo político-partidário ou vinculado à imagem ou em nome da Companhia

SESSÃO C – ACIONISTAS E MERCADO

Artigo 11º. É dever de todos os Colaboradores (i) agir sempre em benefício dos negócios da Companhia visando assegurar os interesses dos nossos acionistas e investidores, a mesmo tempo mantendo a segurança financeira de nosso negócio; e (ii) garantir um bom relacionamento entre a Companhia e seus acionistas, independente da quantidade de ações que sejam titulares, observadas as prescrições legais.

Artigo 12º. A Companhia possui ações negociadas na bolsa de valores de São Paulo. Portanto, está vedado aos Colaboradores:

- (i) Divulgar informações para acionistas e o mercado de capital sem autorização expressa da área de Relações com Investidores;
- (ii) Beneficiar-se de informações privilegiadas (*insider information*) para venda ou compra das ações da Companhia diretamente ou por intermédio de terceiros; e
- (iii) Uso indevido de informações, que além de ilegal, pode resultar em sanções cíveis, administrativas e criminais.

SESSÃO D – ORGÃOS GOVERNAMENTAIS

Artigo 13º. A Companhia não autoriza a concessão de vantagens e/ou privilégios denenhuma espécie, excetuando-se brindes promocionais, com a marca da empresa e modalidade em função do cargo ocupado, com o valor inferior a R\$ 50,00 [por ano], bem como dar contribuições ou presentear representantes do governo, partidos políticos ou candidatos, exceto nas condições definidas em lei e desde que autorizadas previamente pelo Comitê de Ética. Os Colaboradores também não podem fazer pagamentos de facilitação, direta ou indiretamente, a funcionários do governo.

Parágrafo 1º - Funcionário público inclui qualquer pessoa, eleita ou nomeada, que ocupa um cargo no legislativo, no executivo ou no judiciário; podendo também ser aplicado a cargos governamentais, tais como, mas não se limitando a: embaixadas, consulados, agências reguladoras e autarquias.

Parágrafo 2º - Pagamentos de facilitação são, em geral, pagamentos para agilizar ou garantir a execução de uma ação governamental rotineira. Exemplos podem incluir pagamentos feitos para obter alvarás, licenças ou outros documentos oficiais, agilizar liberações alfandegárias ou obter ou agilizar vistos de entrada ou saída

CAPÍTULO IV PROIBIÇÃO DE PRÁTICAS DE CORRUPÇÃO E SUBORNO.

Artigo 14º. É absolutamente vedado a todos os Colaboradores o oferecimento ou solicitação de qualquer tipo de favorecimento, sobretudo quando direcionados a funcionários públicos, pessoas politicamente expostas e agentes de órgãos reguladores, sob pena de rescisão imediat respectivo contrato de trabalho e tomada das medidas judiciais cabíveis.

Parágrafo Único. Dentre os atos vedados nos termos do Artigo 14 acima, incluem-se, não se limitando a:

- (i) Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida ou benefício a agente público ou a terceiro a ele relacionado;
- (ii) Financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos na Lei 12.846/2013;
- (iii) Utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados;
- (iv) Frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de procedimento licitatório público;
- (v) Impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório público;
- (vi) Afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;
- (vii) Fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente;
- (viii) Criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo;
- (ix) Obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, por meio de modificações ou prorrogações de contratos celebrados com a administração pública, sem autorização expressa em lei, no ato convocatório da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais;
- (x) Manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública; e
- (xi) Dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional.

CAPÍTULO V AMBIENTE DE TRABALHO

Artigo 15°. A transparência, o fácil acesso às hierarquias, o foco no resultado e a comunicação constante propiciam um ambiente de trabalho aberto, agradável, com competição saudável e favorável ao desenvolvimento profissional dos nossos Colaboradores.

Artigo 16°. Nossas ações refletem nossa imagem. Por isso, reforçamos o comportamento responsável, requerendo consciência e maturidade de nossos Colaboradores para questões que possam vir a interferir no desempenho de nossas funções e em nossa conduta profissional.

Artigo 17°. Os nossos líderes e gestores desempenham um importante papel no desenvolvimento dos nossos Colaboradores. Dessa forma, o comportamento dos líderes e gestores deve ser um exemplo e ser coerente com suas palavras.

Artigo 18°. Todos os Colaboradores devem ser tratados com respeito, independente de cargos ocupados ou tempo de serviço na Companhia.

Artigo 19°. É obrigação de todo Colaborador:

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA FARMÁCIA E DROGARIA NISSEI S.A. Aprovado
pelos Membros Conselho de administração em reunião de 28.07.2020

- (i) Respeitar as leis, políticas e regulamentos internos vigentes;
- (ii) Zelar pelo patrimônio da Companhia utilizando de forma correta e adequada os bens e recursos por ela disponibilizados para que não se verifiquem danos, manuseio inadequado, perdas, furtos ou retirada sem prévia autorização;
- (iii) Utilizar-se de forma responsável dos sistemas da Companhia, o que inclui, mas não se limita a (a) utilização de aplicativos licenciados pelos fabricantes, (b) acesso somente a sites permitidos, e (c) não trocar mensagens de conteúdo impróprio, racista ou discriminatório, bem como imagens e textos obscenos ou ofensivos ao pudor;
- (iv) Não fazer campanha religiosa e/ou política de partido e/ou candidato utilizando-se de quaisquer recursos da Companhia;
- (v) Garantir o sigilo e confidencialidade das informações das quais teve conhecimento em decorrência do trabalho junto à Companhia. Esta regra prevalece mesmo após o término do contrato de trabalho ou contrato de prestação de serviço;
- (vi) Agir com prudência e discrição ao realizar reuniões em locais públicos (restaurantes, aeroportos, elevadores, cafés etc.);
- (vii) Estar atento a situações que figurem um conflito de interesse, real ou potencial, e possam interferir na capacidade de se manter isento e tomar decisões imparciais em relação à Companhia;
- (viii) Não consumir ou estar sob o efeito de bebida alcoólica durante a jornada de trabalho;
- (ix) Ter consciência e comportamento responsável frente a situações que podem acarretar vícios e prejudicar o desempenho das suas atividades, como também a sua vida e o ambiente de trabalho; e
- (x) Ter conhecimento de que o uso ou porte de drogas ilícitas é considerado crime.

Parágrafo 1º. Todo desrespeito leva a aplicação de medidas punitivas e até rescisórias de acordo com a legislação vigente.

Parágrafo 2º. Em caso de dúvidas sobre quaisquer das previsões acima, procure o seu gestor.

CAPÍTULO VI NORMAS DE COMPLIANCE SEÇÃO A – CONFLITO DE INTERESSES.

Artigo 20º. Algumas situações podem sugerir ou gerar conflito de interesses com relação à Companhia. Deste modo, os Colaboradores devem estar atentos para evitar e/ou lidar com estas situações de forma imparcial, com foco nos interesses da Companhia. Todos os Colaboradores devem agir com transparência em tais situações para não colocar em risco a reputação da Companhia e devem:

- (i) Não se valer de seu cargo, do acesso a informações relevantes ou do nome da Companhia, dentro e fora do ambiente de trabalho, para obter benefícios pessoais ou vantagens de qualquer natureza para si ou para terceiros;
- (ii) Não receber ou pagar comissões de ou para clientes e fornecedores;
- (iii) Não violar qualquer norma ou regulamento a que esteja sujeito na execução de suas funções;
- (iv) Não manter negócios próprios ou atividades que tirem o foco e esforço do trabalho na Companhia;
- (v) Informar ao gestor ou à Diretoria, para análise e autorização, (a) qualquer atividade paralela que interfira ou que possa interferir no trabalho ou desempenho do colaborador e (b) caso seja ou se torne sócio majoritário de algum negócio, mesmo que não participe

da g estão/ operação;

- (vi) Declarar-se impedido ou não participar, como também não influenciar qualquer decisão (a) no processo de contratação de fornecedores e colaboradores, indicados ou não, que sejam de seu estreito relacionamento, incluindo parentes (de qualquer grau) e (b) no processo de negociação com empresas pertencentes a parentes (de qualquer grau) ou que sejam clientes da Companhia, bem como que possam vir a ser; e
- (vii) Não admitir relação de liderança e/ou subordinação entre colaboradores com relacionamento afetivo/amoroso.

Parágrafo 1º. É recomendável que Colaboradores com grau de parentesco ou relacionamento afetivo/ amoroso não trabalhem na mesma área. Tais situações devem ser reportadas ao gestor da área para análise e decisão.

Parágrafo 2º. A existência de relação entre colaboradores deve ser comunicada ao gestor imediato e a Diretoria com o único intuito de manter uma relação justa e transparente entre os Colaboradores em um ambiente imparcial e sem qualquer tipo de favorecimento.

SEÇÃO B – ATIVIDADES COM CUNHO SOCIAL

Artigo 21º. Os Colaboradores poderão se engajar pessoalmente em atividades de cunho social, desde que:

- (i) Referidas atividades não interfiram em suas atribuições e responsabilidades na Companhia;
- (ii) As atividades sejam realizadas fora do horário dedicado às atividades da Companhia;
- (iii) O colaborador deixe claro que está atuando em nome próprio, abstendo-se de envolver o nome da Companhia; e
- (iv) A contribuição pessoal não seja feita com o objetivo ou expectativa de retribuição de favor.

SEÇÃO C – ATIVIDADES POLÍTICO PARTIDÁRIAS.

Artigo 22º. Não é permitido aos Colaboradores da Companhia:

- (i) Exercer atividades político-partidárias nas dependências da Companhia; e
- (ii) Utilizar bens ou recursos da Companhia para causas ou campanhas políticas.

SEÇÃO D – BRINDES, FAVORES, PRESENTES E ENTRETENIMENTO

Artigo 23º. A Companhia não incentiva o recebimento ou o oferecimento de brindes e/ou presentes, seja de parceiro, distribuidor, prestador de serviços ou clientes.

Artigo 24º. Os Colaboradores devem eliminar qualquer situação que possa interferir em suas decisões ou causar algum descrédito na pessoa ou empresa em função da postura apresentada frente a receber cortesias, brindes, presentes, gratificações, descontos em transações de caráter pessoal, viagens, convites para participar de eventos, oriundos de cliente, parceiro ou fornecedor. Desta forma, é responsabilidade de todo Colaborador:

- (i) Não aceitar nem oferecer, direta ou indiretamente, favores, dinheiro ou presentes de caráter pessoal que possam afetar decisões, facilitar negócios ou beneficiar terceiros;
- (ii) Evitar qualquer situação de desconforto quanto ao recebimento de brindes e/ou presentes, sendo permitido ao colaborador receber, única e exclusivamente, brindes promocionais sem valor comercial, tais como: material de escritório em geral, camisetas, entre outros similares ou outros objetos que não ultrapassem o valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais); e

- (iii) Encaminhar todo e qualquer brinde e/ou presente (inclusive produtos de amostra de cadastro, convite para shows, espetáculos, cestas, chocolates, etc.) diferente do descrito acima para a diretoria da respectiva área para realização de sorteio entre todos os colaboradores ou até mesmo doação para instituições de caridade.

Parágrafo Único. Em caso de dúvida, reportar ao seu superior e/ou à Diretoria.

SEÇÃO E - EVENTOS, ALMOÇO OU JANTAR DE NEGÓCIOS.

Artigo 25°. A fim de preservar informações e evitar situações que possam sugerir favorecimento ou eventual retribuição, a Companhia não recomenda a realização de jantares e/ou almoços para realização de reunião de negócios. Situações em que se faça necessário efetuar ou aceitar convite para eventos de negócios devem ter a anuência do superior imediato do Colaborador convidado e respeitar a política interna de reembolso.

Artigo 26°. A participação de Colaboradores em eventos patrocinados e/ou promovidos por terceiros está condicionada à aprovação formal da Diretoria por e-mail. Quando evento que envolver viagem e hospedagem, deve ter aprovação do diretor da área.

Artigo 27°. Despesas com terceiros, tais como refeições, transporte e acomodação, só podem ser realizadas por força contratual ou em casos de eventos relativos à atividade da Companhia e por pessoas expressamente autorizadas pela Diretoria.

Artigo 28°. Almoços com fornecedores, durante a fase de negociação/contratação, não são incentivados.

CAPÍTULO VII CONFIDENCIALIDADE

Artigo 29°. Os Colaboradores da Companhia devem preservar a confidencialidade de toda e qualquer informação relativa à Companhia obtida no desenvolvimento das atividades relacionadas à Companhia, de caráter pessoal e/ ou profissional, mesmo após o término do vínculo de trabalho, incluindo, mas não se limitando a dados internos, políticas comerciais, estratégias de vendas e estratégias de marketing. A não observância da confidencialidade prevista neste Artigo 29 estará sujeita à apuração de responsabilidades nas esferas cível e criminal.

Parágrafo Único. Qualquer informação confidencial, privilegiada ou de propriedade da Companhia somente poderá ser compartilhada com autorização formal prévia da Diretoria.

Artigo 30°. Todos os Colaboradores que possuem acesso a qualquer informação estratégica e a dados internos da Companhia deverão assinar termo de confidencialidade.

CAPÍTULO VIII PROPRIEDADE INTELECTUAL

Artigo 31°. Todos os documentos desenvolvidos na realização das atividades da Companhia ou a elas diretamente relacionados são de propriedade intelectual da empresa. São eles: arquivos, modelos, metodologias, fórmulas, projeções, análises e relatórios.

Parágrafo Único. A utilização e divulgação de qualquer item sujeito à propriedade intelectual da Companhia só pode ser realizada mediante autorização expressa e por escrito dos representantes legais da Companhia, nos termos de seu estatuto social.

Artigo 32°. Uma vez rompido o vínculo de trabalho ou sociedade, o ex-colaborador permanece obrigado a observar as restrições do Artigo 29 acima, sujeito à responsabilização pela via judicial.

CAPÍTULO IX
REGULAMENTO INTERNO
SEÇÃO A - INTERNET, E-MAIL E COMPUTADORES.

Artigo 33°. Os equipamentos e computadores disponibilizados aos Colaboradores devem ser utilizados com a finalidade de atender aos interesses comerciais legítimos da Companhia e sob nenhuma hipótese servirão como instrumento para a discriminação em virtude de raça, religião, cor, origem, idade, sexo, incapacidade física e mental ou de qualquer outra forma contrária à legislação vigente.

Artigo 34°. A instalação de cópias de arquivos de qualquer extensão, obtidos de forma gratuita ou remunerada, em computadores da Companhia depende de autorização do responsável pela área de Tecnologia da Informação (TI) e deverá observar os direitos de propriedade intelectual pertinentes, tais como copyright, licenças e patentes.

Artigo 35°. O correio eletrônico (“E-mail”) disponibilizado pela Companhia caracteriza-se como E-mail Corporativo para todos os efeitos legais, especialmente os relacionados aos direitos trabalhistas, sendo de utilização restrita para alcançar os fins comerciais aos quais se destina.

Parágrafo 1°. As mensagens enviadas ou recebidas através do E-mail Corporativo, seus respectivos anexos e a navegação na rede mundial de computadores (“Internet”) por meio de equipamentos da Companhia poderão ser monitoradas.

Parágrafo 2°. Os e-mails corporativos recebidos pelos colaboradores, quando abertos, deverão ter sua adequação às regras deste Código de Ética e Conduta imediatamente verificada. Não será admitida, sob qualquer hipótese, a manutenção ou arquivamento de mensagens de conteúdo ofensivo, discriminatório, pornográfico ou vexatório, sendo a responsabilidade apurada de forma específica em relação ao destinatário da mensagem. Os arquivos de e-mails corporativos poderão ser inspecionados pela Companhia a qualquer tempo.

Artigo 36°. Nos equipamentos e computadores disponibilizados pela Companhia, é vedado o uso de E-mails públicos (webmails) ou qualquer outro tipo de correio eletrônico que não seja o correio corporativo da Companhia, exceto com autorização formal da Diretoria. Fica também proibida a utilização de programas de conversas eletrônicas (chat’s) externos, gratuitos ou não, salvo para fins comerciais, quando autorizado.

SEÇÃO B – SENHAS.

Artigo 37°. Senhas de caráter sigiloso, pessoal e intransferível serão fornecidas aos colaboradores para acesso aos computadores, à rede corporativa e ao E-mail Corporativo da Companhia. Em nenhuma hipótese as senhas deverão ser transmitidas a terceiros, sendo o colaborador responsável pela manutenção de sua própria senha.

SEÇÃO C - UTILIZAÇÃO E CONSERVAÇÃO DE RECURSOS MATERIAIS E DE
TECNOLOGIA

Artigo 38°. A Companhia oferece aos Colaboradores uma completa estrutura material e tecnológica para o exercício das atividades. É de responsabilidade do Colaborador manter e zelar pela integridade dessas ferramentas de trabalho. Além disso, o Colaborador é responsável pela proteção de seu banco de dados, seja ele composto por planilhas, e-mails e/ou conversas telefônicas.

SEÇÃO D - MONITORAMENTO TELEFÔNICO

Artigo 39°. As conversas telefônicas poderão ser monitoradas e gravadas de modo que o conteúdo possa ser usado para fins de esclarecimento de questões relacionadas a este Código de Ética e Conduta, inclusive no âmbito judicial.

SEÇÃO E - LIGAÇÕES TELEFÔNICAS E USO DO TELEFONE CELULAR

Artigo 40°. A Companhia compreende a imprescindibilidade de certas ligações telefônicas particulares. Nesses casos, o bom senso por parte do Colaborador deve sempre prevalecer. Ligações pessoais interurbanas, internacionais e para celulares devem durar apenas o tempo estritamente necessário.

Parágrafo Único. Quando a regra prevista no caput deste Artigo 40 não for respeitada, a Companhia estará desde já autorizada a solicitar reembolso dos telefonemas através de desconto na folha de pagamento do respectivo Colaborador.

Artigo 41°. Exceto para os Colaboradores do Centro de Distribuição e Lojas, por questões de segurança, o uso do telefone celular é permitido, desde que não interfira no andamento das atividades da Companhia. Sua campainha deve ser colocada em tom baixo ou no modo vibratório e o acesso às redes sociais (Facebook, Twitter, Instagram, etc.) deve ser evitado.

SEÇÃO F – VESTUÁRIO

Artigo 42°. O traje casual poderá ser utilizado, com as restrições apropriadas visando à preservação da imagem da Companhia.

Parágrafo Único. Em qualquer situação, é inadmissível o uso de calças rasgadas, camisetas regatas para homens, bermudas, chinelos e bonés, camisetas de time de futebol, uso de estampas e acessórios que sirvam ou possam servir de instrumento à discriminação em virtude de raça, religião, cor, origem, idade, sexo, incapacidade física e mental ou de qualquer outra forma contrária à legislação vigente, símbolos que representem atos ou práticas ilegais, bem como qualquer outra peça ou acessório inadequado à imagem da Companhia.

Capítulo X CUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA SEÇÃO A – COMITÊ DE ÉTICA

Artigo 43. O Comitê de Ética é o órgão responsável pela gestão do Código de Ética e Conduta, por sua comunicação, permanente atualidade e pertinência, bem como determinar as ações necessárias para a divulgação e disseminação dos mais elevados padrões de conduta ética da Companhia. O Comitê de Ética é composto por membros da administração da Companhia e tem as seguintes responsabilidades:

- (i) Analisar e resolver os conflitos de ética que não são solucionados pela cadeia de
- (ii) Garantir sigilo sobre as informações recebidas;
- (iii) Responder as consultas direcionadas ao Código Ética e Conduta;
- (iv) Emitir comunicados à Companhia sobre questões de interesse geral, visando consolidar uma conduta compatível com seus valores e Código Ética e Conduta;
- (v) Analisar e decidir os casos omissos do Código Ética e Conduta; e
- (vi) Implementar, disseminar, treinar, revisar e atualizar o Código Ética e Conduta e o Canal de Comunicação, quando necessário, para atualizar ou incluir novos itens ou conceitos.

SEÇÃO B – TREINAMENTOS E DIVULGAÇÕES

Artigo 44°. A Companhia propiciará treinamentos periódicos de ética e conduta [anualmente] ou sempre que se compromete a divulgar amplamente em seus canais de comunicação com os colaboradores o Código de Ética e Conduta for atualizado, o que ocorrer primeiro, a todos seus Colaboradores, por meios físicos ou virtuais, a respeito das principais práticas a serem observadas por todos e a necessidade de cumprimento do disposto no Código de Ética e Conduta.

CAPÍTULO XI SANÇÕES E PENALIDADES

Artigo 45°. A inobservância deste Código de Ética e Conduta, das políticas, diretrizes, procedimentos internos da Companhia ou da legislação permanente levará à abertura de sindicância administrativa, coordenada pelo Comitê de Ética, para averiguação de possíveis irregularidades e poderá sujeitar os Colaboradores a medidas disciplinares incluindo encerramento do contrato de trabalho ou de prestação de serviços por justa causa e demais penalidades previstas na legislação trabalhista, independente de outras ações que a Companhia possa adotar.

Artigo 46°. Por conduta inapropriada, considera-se, não se limitando a: (i) insubordinação; (ii) furto de bens da Companhia; (iii) mau uso ou destruição de bens da Companhia; (iv) violação da Política de Administração de Conflitos de Interesses da Companhia; (v) uso não autorizado ou exposição de informações confidenciais; (vi) falsificação ou alteração de registro e documentos; (vii) estar sob influência, possuir, usar ou oferecer substâncias proibidas nas dependências da Companhia; (viii) portar arma de fogo ou similar nas dependências da Companhia; (ix) exercício de atividade concorrente; e (x) exercício de outra atividade que, embora não concorrente, prejudique o exercício de sua função na empresa.

Artigo 47°. Os Colaboradores que deliberadamente deixarem de notificar violações a este Código de Ética e Conduta ou omitirem informações relevantes da Companhia também estarão sujeitos à abertura de sindicância administrativa pelo Comitê de Ética, que analisará e decidirá conforme os princípios deste Código de Ética e Conduta.

Artigo 48°. O Colaborador que cometer ou omitir qualquer ato ilícito previsto em lei estará sujeito a responder a processo judicial, sem prejuízo do direito da Companhia de exigir eventual indenização por perdas e danos que seu ato venha causar.

Artigo 49°. O descumprimento das previsões deste Código de Ética e Conduta poderá ensejar as seguintes penalidades, elencadas em ordem crescente de gravidade:

- (i) Advertência verbal do superior imediato;
- (ii) Advertência por escrito do superior imediato;
- (iii) Abertura de Sindicância Administrativa; e
- (iv) Desligamento do colaborador.

CAPÍTULO XII VIGÊNCIA

Artigo 50°. Este Código de Ética e Conduta foi aprovado pelo Conselho de Administração da Companhia, encontra-se em vigor a partir da presente data e somente poderá ser modificado por deliberação do Conselho de Administração, ficando revogadas todas e quaisquer disposições em contrário.

Parágrafo Único. Este Código de Conduta será atualizado sempre que a administração da Companhia julgar necessário