CÓDIGO DE CONDUTA CIMED

ATITUDE
CIMED

CIMED

ÍNDICE

Mensagem da Administração **3**
1. Missão, Visão, e Valores **5**
2. Propósito **5**
3. Objetivo **7**
4. A quem se Destina **7**
5. Considerações Gerais **7**
6. Relações e Comportamento no Ambiente de Trabalho **10**
6.1 Assédio, Preconceito e Discriminação **10**
6.2 Condições de Trabalho **11**
6.3 Segurança no Trabalho **11**
7. Conflito De Interesses **12**
7.1 Relações Pessoais e de Parentesco **13**
7.2 Atividades Comerciais **14**
8. Brindes e Entretenimento **15**
9. Patrocínios e Doações **16**
10. Segurança da Informação **18**
10.1 Confidencialidade **18**
10.2 Acessos **19**
10.3 Proteção de ativos **20**
11. Relacionamentos Externos **22**
11.1 Com clientes e Consumidores **22**
11.2 Com fornecedores e prestadores de serviços **22**
11.3 Em meios de comunicação **23**
11.4 Com o meio ambiente e social **25**
11.5 Com entidades públicas e órgãos governamentais – Combate à corrupção **25**
11.6 Com Mercado Farmacêutico e Concorrentes **27**
11.7 Com sindicatos e Associações **27**
12. Controles e Registros Financeiros **29**
13. Lavagem de Dinheiro **29**
14. Orientações e Instruções **29**
15. Atitude Cimed **30**
16. Medidas Disciplinares **31**
17. Anotações **33**
18. Termo de Compromisso **35**

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

Na **Cimed**, temos o propósito de proporcionar saúde e qualidade de vida a todos os brasileiros e é isso que nos move. Podemos levar a Cimed ainda mais longe e, para isso, contamos com um time de cerca de 5 mil profissionais que, todos os dias, fazem da Cimed uma empresa cada vez maior e melhor.

Para que todos cresçam na mesma direção, construímos o **Código de Conduta**, como uma parte da iniciativa do **Atitude Cimed**, que estabelece os padrões de comportamento esperados por nossos colaboradores e parceiros de negócio, sempre pautados em nossos **valores e jeito Cimed de ser.**

O material apresentado é um guia para as ações e as decisões de nosso dia a dia, com transparência, ética, profissionalismo e respeito mútuo. É dessa forma que podemos **construir uma Cimed cada vez mais ética e inovadora**, pautada por um ambiente saudável e respeitoso, onde o desenvolvimento pessoal, a excelência no atendimento aos nossos clientes e a qualidade de nossos medicamentos e produtos andam lado a lado.

Essas diretrizes se aplicam a todos os públicos de interesse da Cimed, ou seja, colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços e todos aqueles com os quais nos relacionamos, sejam clientes, concorrentes, poder público ou imprensa.

Orientamos a todos os colaboradores que leiam o Código e também recomendamos isso a todos os públicos relacionados, assim contamos com vocês no compromisso de seguirmos praticando e compartilhando os valores morais e éticos que guiam este Código e a nossa empresa.

Há 45 anos, temos o propósito de proporcionar saúde e qualidade de vida a todos os brasileiros.

1. MISSÃO, VISÃO, E VALORES

MISSÃO
Proporcionar saúde e qualidade de vida para toda a sociedade com **preço justo e operação rentável.**

VISÃO
Ser **sinônimo de excelência** como indústria e distribuição no segmento de saúde e beleza em todo o território nacional com domínio de toda a cadeia produtiva.

VALORES

- **Qualidade** - Busca constante em oferecer produtos e serviços de alto nível;
- **Agilidade** - Ser objetivo e prático com rapidez, assertividade e responsabilidade;
- **Trabalho em Equipe** - Fundamental para o alcance dos nossos objetivos;
- **Foco** - Alinhar objetivos para atingir resultados;
- **Inovação** - Diversificar para gerar novas oportunidades de negócio;
- **Orgulho de ser Cimed** - Paixão pelo que fazemos; e
- **Fé** - Acreditar que tudo é possível.

2. PROPÓSITO

Há 45 anos, temos o propósito de proporcionar saúde e qualidade de vida a todos os brasileiros.

Desde a fundação, acreditamos que saúde não tem classe social. Sabemos que cada brasileiro, em todos os cantos do país, merece um produto de alta qualidade a preço justo para cuidar de sua saúde e do bem-estar de sua família. Por meio de um modelo de negócio singular e verticalizado, que integra todo o ecossistema produtivo da matéria-prima até a entrega às lojas e farmácias, tornamos possível o nosso maior objetivo: garantir que remédios de excelente qualidade sejam acessíveis para toda a população.

fortalecemos nosso propósito como empresa, oferecendo parâmetros e diretrizes para condução das atividades.

3. OBJETIVO

O Código de Conduta estabelece os **comportamentos que orientam o negócio e os relacionamentos da CIMED**, por meio da governança corporativa e dos colaboradores, de forma ética, transparente e profissional.

Com essas diretrizes, fortalecemos nosso propósito como empresa, oferecendo **parâmetros e diretrizes para condução das atividades,** protegendo interesses públicos e profissionais e contribuindo para que os resultados da CIMED sejam cada vez mais sustentáveis.

O conteúdo aqui apresentado define os **princípios básicos que devem nortear as nossas condutas em qualquer situação,** entretanto não cita todas as situações possíveis de conflitos éticos que possam surgir.

4. A QUEM SE DESTINA

O Código se aplica à CIMED, bem como a todos os seus administradores, colaboradores, terceiros, fornecedores e prestadores de serviço que se relacionam com a empresa, independentemente da sua posição hierárquica ou área de atuação.

5. CONSIDERAÇÕES GERAIS

A adoção de princípios éticos e comportamentais pela CIMED reflete o tipo de organização da qual fazemos parte. Todos os colaboradores devem conhecer e respeitar a legislação e as regulamentações aplicáveis à CIMED, este Código de Conduta e as políticas e instruções normativas da empresa. Qualquer violação a leis, regulamentos e políticas internas da CIMED será considerada falta grave, passível de aplicação de sanções legais e medidas disciplinares.

Sempre que estiver diante do que pensa ser uma situação que traga implicações éticas ou comportamentais, antes de tomar qualquer decisão, questione-se:

- Esta conduta está alinhada com os valores e diretrizes descritos no Código de Conduta?
- Está de acordo com a legislação?
- Esta ação me deixa confortável?
- A ação causará impacto na reputação da CIMED?
- É ético?
- Será que minha família ou amigos achariam esta conduta correta?

Se a resposta for NÃO para qualquer uma das perguntas, NÃO FAÇA. Respostas negativas são sinais de alerta de que a decisão ou atividade em questão possa ser inadequada. A omissão também é considerada uma atitude antiética, passível de punição.

Caso tenha dúvidas ou identifique alguma situação que viole este Código de Conduta e/ou a legislação vigente, contate o seu gestor ou, relate o caso no canal Atitude CIMED. As informações fornecidas por meio do Atitude CIMED são sempre tratadas com sigilo e confidencialidade.

Temos o compromisso de promover um ambiente de trabalho ético, seguro e saudável para todos.

6. RELAÇÕES E COMPORTAMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A CIMED tem o compromisso de promover um ambiente de trabalho ético, seguro e saudável para todos. Nesse contexto, adotamos as seguintes práticas:

6.1 ASSÉDIO, PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO

A CIMED não aceita ou tolera qualquer tipo de assédio, discriminação ou preconceito entre colaboradores, terceiros, fornecedores, prestadores de serviços ou clientes, como:

- Discriminação de raça, cor, etnia, gênero, idade, estado civil, credo, orientação sexual, necessidades especiais, aparência, origem, convicção política ou qualquer outra forma de preconceito;
- Favorecimentos ou preferências decorrentes de afinidade pessoal, hierárquica ou tempo de trabalho;
- Atitudes, palavras ou gestos que possam ser caracterizadas como assédio sexual; e
- Intimidações, humilhações, ameaças ou atitudes abusivas, sejam por meio de gestos, palavras ou comportamentos contra a integridade moral e física de qualquer pessoa.

DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

O assédio moral é a prática de condutas repetitivas e prolongadas de conteúdo ofensivo e/ou humilhante, seja de natureza descendente (o agressor é superior hierárquico da vítima), horizontal (agressores são os próprios colegas da vítima) ou ascendente (subordinado ou grupo de subordinados persegue um superior).

O assédio sexual pode ser definido como uma investida não desejada de natureza sexual, pedido de favores sexuais, exposição de material inapropriado ou qualquer outra conduta inapropriada, verbal, escrita ou física, de natureza sexual, no ambiente de trabalho. Pode ocorrer por meio de tentativas físicas, insinuações, mensagens, exposições de imagem ou qualquer situação que possa deixar outra pessoa desconfortável e ofendido sexualmente.

6.2 CONDIÇÕES DE TRABALHO

Não aceitamos que fornecedores e prestadores de serviços adotem condições inadequadas de trabalho, utilizem mão de obra escrava, trabalho infantil ou adotem condutas que incentivem a economia informal.

6.3 SEGURANÇA NO TRABALHO

A CIMED fornece um ambiente de trabalho seguro e todos os colaboradores, terceiros ou fornecedores que atuam In loco devem cumprir as regras abaixo:

- Respeitar as **políticas e regulamentos internos**, seguir todos os procedimentos de Segurança do Trabalho e a legislação vigente;
- Sempre **utilizar os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs)** fornecidos para sua segurança e para o desempenho das atividades;

- É **proibido o consumo de bebidas alcoólicas e outras substâncias ilícitas** que possam afetar o desempenho no trabalho e representar risco para a sua segurança e a de seus colegas; e
- **Não é permitido, em nenhuma hipótese, o porte de qualquer tipo de arma nas dependências da CIMED,** salvo no exercício da função de vigilância e segurança, conforme determinado pela CIMED e com a devida documentação e autorização.

Caso o colaborador ou terceiro identifique uma situação que represente risco à vida ou à integridade dos demais colaboradores, deve comunicar imediatamente ao seu gestor.

> 7. CONFLITO DE INTERESSES

Conflito de interesses ocorre quando interesses pessoais ou de terceiros se sobrepõe aos legítimos interesses da CIMED.

O colaborador **não deve participar, direta ou indiretamente, de qualquer iniciativa de empresas e instituições que possam ser consideradas como concorrente da CIMED** durante a vigência do contrato de trabalho.

Exemplos de situações de relacionamentos que podem gerar conflito de interesses e devem ser evitados:

- Insinuar, aceitar ou exigir (inclusive indiretamente, por meio de seus familiares ou contatos pessoais) **favorecimento, vantagens materiais ou financeiras** que um colaborador receba de um dos nossos fornecedores ou prestadores de serviços;
- Participar de forma direta ou indireta de **empresas que forneçam ou obtenham bens ou serviços da CIMED;**
- Realização, pelo colaborador, de outras **atividades profissionais que possam interferir nos negócios da CIMED**, mesmo que exercidas fora do horário de trabalho;

- Fornecer a terceiros, intencionalmente ou não, qualquer **dado, informação privilegiada e/ou de natureza confidencial,** ou utilizar tal informação em benefício pessoal;
- Atuar como membro de junta diretiva de entidades / associações, conselhos/ comitês, ou como consultor de algum indivíduo, empresa/**organização concorrente ou que faça ou procure realizar negócios com a CIMED**;
- **Relação de parentesco** entre colaborador e fornecedor ou prestador de serviços que comprometa a imparcialidade dos negócios;
- **Qualquer favorecimento injustificável,** direcionado pelo colaborador a um determinado cliente/fornecedor, em detrimento dos demais ou dos interesses da própria CIMED, em especial quando esse profissional mantiver qualquer relacionamento social ou pessoal com o favorecido; e
- **Atividades paralelas** que sejam exercidas pelo colaborador **durante o horário de trabalho** ou com a utilização dos recursos da CIMED.

Além dessas, existem outras situações que podem caracterizar conflito de interesses, conforme segue:

7.1 RELAÇÕES PESSOAIS E DE PARENTESCO

O **relacionamento afetivo de colaboradores com subordinação** direta ou dentro de uma mesma Gerência pode, em certas circunstâncias, gerar um conflito de interesse. Caso isso ocorra, o colaborador deve comunicar ao seu gestor imediato, que comunicará a área de Recursos Humanos para avaliação.

A contratação de familiares de colaboradores (primeiro grau: pais, cônjuges, filhos, irmãos, netos, avós, cunhados, primos etc.) é permitida quando não existir subordinação direta.

Em caso de contratação de novos colaboradores ou de transferência de áreas ou unidades, cabe ao colaborador informar a relação de parentesco com antecedência ao gestor imediato, declarar o fato no Termo de Transparência, documento disponível na intranet,

e entregá-lo, imediatamente, à área de Recursos Humanos.

Exemplos de situações diversas e/ou de relacionamento que devem ser declaradas:

- Algum parente seu de primeiro grau (pais, filhos, irmãos ou cônjuge) é sócio ou tem alguma posição de liderança em uma empresa que fornece produtos para a CIMED?
- Você tem algum parente de primeiro grau que começou a trabalhar na empresa?
- Algum parente seu é agente público, ou seja, passou em um concurso público e trabalha em órgão público e/ou empresas que prestam serviços a órgão público?
- Você presta algum tipo de serviço (ex.: autônomo, prestador ou empregado) para outra empresa?
- Você é sócio ou tem alguma representação ou atuação em outra empresa independente do ramo de atividade?

Mesmo informações que você acredite não ter interferência direta com o negócio devem ser declaradas espontaneamente.

Qualquer situação real ou possível em relação a Conflito de Interesses, deve ser declarada no Termo de Transparência, disponível na intranet, e entregue imediatamente à área de Gestão de Riscos e Auditoria Interna para ciência. Para os casos de relações pessoais ou parentesco o formulário deve ser entregue à área de Recursos Humanos.

Situações em que for identificado o real Conflito de Interesse, será avaliado pela Comissão de Ética e Conduta.

7.2 ATIVIDADES COMERCIAIS

A CIMED não permite o comércio de quaisquer produtos ou serviços em suas dependências, como venda de cosméticos, alimentos, catálogos ou roupas, prestação de serviços de consultoria financeira, entre outros. Também não é permitido que essas atividades sejam exercidas com a utilização de recursos da CIMED.

8. BRINDE E ENTRETENIMENTO

Brindes e oportunidades de entretenimento inapropriadas podem prejudicar a CIMED e levar a decisões indevidas de negócio.

É vedado aos colaboradores solicitar ou aceitar presentes que superem o valor de R$ 200 (duzentos reais), cortesias e vantagens em benefício próprio ou de terceiros, incluindo solicitação de brindes em nome da CIMED para sorteios internos, que caracterizem comprometimento de sua situação profissional e/ou das tratativas comerciais e de negócio da CIMED.

É permitida a participação em feiras e eventos, da área de atuação, desde que as despesas adicionais, como viagens e hospedagens sejam pagas pela CIMED ou pelo próprio colaborador.

Nos casos em que a recusa seja inevitável, os brindes recebidos por colaboradores devem ser encaminhados, imediatamente, à área de Recursos Humanos da localidade para doação às instituições de caridade. No caso de Centros de Distribuição entregar para o ponto focal da área Recursos Humano da localidade

A doação de brindes corporativos e o oferecimento de entretenimento para fins comerciais legítimos, deve cumprir as políticas internas da CIMED e não pode gerar práticas lesivas ao negócio ou atos de corrupção.

Os colaboradores do grupo CIMED são proibidos de oferecer quaisquer tipos de brindes, presentes, entretenimento, hospitalidade ou custear quaisquer tipos de despesas de agentes públicos, exceto se o valor for inferior a R$ 100 (cem reais), conforme permitido na legislação vigente.

9. PATROCÍNIOS E DOAÇÕES

A CIMED patrocina e realiza doações para ações relacionadas ao seu propósito e posicionamento de marca, que possam gerar impacto social e fortalecimento a marca da CIMED. Aspectos relacionados à idoneidade da Instituição/Projeto, diligência de integridade e solicitação formal de recurso devem ser observados. As doações e patrocínios devem ser realizadas em conformidade com a Política específica da Companhia.

Segurança da informação: uma responsabilidade de todos.

10. SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

10.1 CONFIDENCIALIDADE

São consideradas confidenciais todas as informações que não sejam de domínio público, uma vez que tais dados podem afetar o resultado e a dinâmica do negócio da CIMED.

Dada a característica do nosso segmento, temos uma série de informações que são de extrema relevância para a continuidade do negócio e que, se não forem tratadas com a confidencialidade necessária, podem trazer prejuízos financeiros e de imagem para a CIMED, assim como para clientes, fornecedores e colaboradores. Portanto, **qualquer informação que, se revelada, pode causar prejuízo à CIMED, deverá ser considerada como informação confidencial.** Informações públicas, são todas aquelas divulgadas pela CIMED no site e/ou redes sociais.

Alguns exemplos de informações confidenciais:

- Divulgação de produtos antes do lançamento;
- Pesquisa e desenvolvimento de novos produtos;
- Divulgação não autorizada de tabelas de preço e informações comerciais;
- Resultados dos negócios ou informações sensíveis sobre transações/operações sigilosas da CIMED; e
- Dados pessoais de colaboradores, terceiros e clientes.

Toda e qualquer informação definida como confidencial, que precise ser compartilhada com clientes, fornecedores, ou qualquer outra pessoa ou empresa fora da CIMED, devem ter o Acordo de Confidencialidade preenchido de acordo com a situação e assinado pelos envolvidos.

Os colaboradores são proibidos de deixar informações confidenciais em impressoras, salas de reuniões, computadores desbloqueados, mesas de trabalho, bem como ao descartar documentos quando necessário. Solicita-se a destruição completa do material antes do descarte.

Adicionalmente, os colaboradores **não devem tratar sobre assuntos confidenciais da CIMED em mídias sociais públicas, conversas nos elevadores, reuniões e treinamentos externos**, meios de transportes, restaurantes, hotéis, aeroportos ou quaisquer outros locais públicos.

Eventuais solicitações de dados da CIMED para trabalhos acadêmicos de colaboradores ou não, convites para palestras, entrevistas à imprensa, aulas, visitas ou quaisquer tipos de atividades que envolvam a CIMED deverão ser encaminhadas à área de Comunicação, para análise e direcionamento.

A produção intelectual resultante do trabalho da CIMED ou que tenha qualquer relação com as nossas atividades também deve ser resguardada. Portanto, não é permitido copiar, fotografar, filmar, capturar tela, reproduzir, transmitir ou distribuir documentos, arquivos, modelos, metodologias, fórmulas, pesquisas, projetos, análises e quaisquer materiais produzidos por você ou por colegas na realização das atividades, pois esses documentos são de propriedade da CIMED.

10.2 ACESSOS

O colaborador é o único responsável por suas senhas (meios eletrônicos e sistemas) para a realização dos acessos, que são pessoais e intransferíveis. Nunca divulgue ou compartilhe suas senhas aos seus gestores ou colegas de trabalho, nem para os mais próximos. Dessa forma, você garante a segurança da informação e dos dados da CIMED, bem como, que você é o efetivo autor das ações associadas ao seu usuário.

Para mais informações, consulte a política de Segurança da Informação, disponível na intranet.

10.3 PROTEÇÃO DE ATIVOS

O patrimônio da CIMED é composto por ativos físicos (equipamentos e instalações) e intangíveis (marcas, fotos, softwares, vídeos, entre outros). **É de responsabilidade dos colaboradores utilizar os recursos com cuidado e zelo**, de forma consciente, sem fins pessoais ou de terceiros mesmo que com moderação, dentro da legislação vigente, e sem qualquer intenção de danificá-los.

Os colaboradores são responsáveis também pela integridade, disponibilidade, confidencialidade, legalidade e autenticidade dos ativos de informação, que podem ser classificados como base de dados e arquivos, contratos e acordos, documentação de sistema, informações sobre pesquisa e desenvolvimento de produtos planos de continuidade do negócio, procedimentos de recuperação, trilhas de auditoria e informações armazenadas.

O uso dos recursos físicos deve seguir as orientações da política de Segurança da Informação disponível na intranet. **Não são permitidas cópias ilegais de software, utilização de produtos piratas** e acesso a sites não relacionados às atividades de trabalho.

Sites de pornografia, jogos online, ou outros que possam colocar a CIMED em risco de processo, ação civil, perda de reputação ou cuja natureza potencialmente ofensiva possa criar perturbação no ambiente de trabalho estão expressamente proibidos de acesso nos ambientes de trabalho ou no horário de expediente.

Todo o conteúdo distribuído pelo sistema eletrônico da CIMED (e-mails, telefone, comunicadores instantâneos e intranet), são de propriedade da CIMED. Portanto, **tais informações poderão ser monitoradas e coletadas sem prévia notificação.**

Nossos clientes e consumidores são o pilar mais importante para atingirmos nossa missão.

11. RELACIONAMENTOS EXTERNOS

11.1 COM CLIENTES E CONSUMIDORES

Nossos clientes e consumidores são o pilar mais importante para atingirmos nossa missão. **Devemos assegurar o respeito e o alto nível de serviços** para mantermos sempre uma relação saudável e de confiança com nosso público.

O dever de todos os colaboradores CIMED é atender aos clientes com **clareza, ética, presteza, cortesia, eficiência e atitude positiva,** priorizando as necessidades em busca de um relacionamento de longo prazo, com respeito às políticas comerciais e aos objetivos corporativos da CIMED, preservando a guarda de informações das operações e o sigilo dos dados de nossos clientes e consumidores.

11.2 COM FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS

Na seleção de fornecedores e prestadores de serviços, consideramos critérios técnicos, transparentes e objetivos para aquisições de produtos ou serviços, bem como, exigimos o cumprimento de todos os requisitos legais e éticos definidos no Código de Conduta e nas políticas e instruções normativas da CIMED.

Em todas as aquisições de bens e serviços buscamos a melhor relação custo-benefício, mantendo sempre a qualidade dentro das normas técnicas, da legislação aplicável vigente e no cumprimento dos compromissos e dos cronogramas estabelecidos. Além disso, são considerados eventuais vínculos familiares e/ou pessoais com outros colaboradores da empresa, evitando potenciais conflitos de interesses e, aspectos objetivos que possam trazer algum dano ao ambiente interno da companhia.

Destacamos que formamos parcerias com fornecedores que rejeitam práticas que promovem a agressão, contaminação ou prejuízo de qualquer espécie ao meio ambiente, comprometendo o desenvolvimento sustentável.

Não toleramos nenhum ato de corrupção ou fraude e, por isso, os nossos fornecedores e prestadores de serviços não podem estar ligados ou envolvidos em quaisquer atividades ilegais. Além disso, **não autorizamos fornecedores ou prestadores de serviços a falar ou agir em nome da CIMED, nem prestar serviços que não tenham sido prévia e formalmente autorizados.**

Caso as reuniões de negociação ou de relacionamento comercial sejam realizadas durante um almoço ou jantar, os colaboradores poderão aceitar ou ofertar a refeição, desde que não interfira ou possa interferir na tomada de decisão com relação ao fornecedor contratado.

11.3 EM MEIOS DE COMUNICAÇÃO

- **Imagem da CIMED**
  Não é permitido aos colaboradores associar a imagem da CIMED a manifestações públicas pejorativas, que causem danos à imagem da CIMED, ou que demonstrem práticas ilícitas ou ainda apologias religiosas, políticas, culturais, éticas, orientação sexual, gênero, raça e cor.

  Nosso relacionamento com a imprensa se baseia no respeito mútuo, na ética e no profissionalismo. A divulgação de informações para o público externo é de inteira responsabilidade de nossa assessoria de imprensa. A área de Comunicação é responsável por nomear os porta-vozes e intermediar, junto à assessoria de imprensa, os contatos com veículos de comunicação e imprensa em geral.

Apenas os porta-vozes autorizados podem falar com a mídia, ainda assim, por intermédio da assessoria de imprensa. Não é permitido que os demais colaboradores falem em nome da CIMED, sem expressa autorização para tanto. Em caso de uma abordagem da imprensa, o colaborador deve notificar e encaminhar o contato para a área de Comunicação, sem expressar a opinião ou expor informações de marcas e produtos para a mídia em nome da CIMED.

- **Redes sociais**

  As redes sociais fazem parte da nossa realidade e estratégia. A internet é um ambiente público, com rápida repercussão e abrangência, tanto da CIMED quanto sobre você, com impossibilidade de apagar definitivamente algo que tenha sido tornado público.

  Publicações significativas nas redes sociais reforçam positivamente a imagem da CIMED, porém, quando realizadas de forma inapropriada, podem causar danos à imagem da empresa. Neste sentido, contamos com o apoio de nossos colaboradores e terceiros para que **não seja publicado em redes sociais algo que possa ser interpretado como:**

  - opinião discriminatória;
  - discurso de ódio, que incite hostilidade ou violência contra uma pessoa ou grupo em virtude de raça, religião, nacionalidade, orientação sexual, gênero, condição física, posicionamento
  - político ou qualquer outra característica pessoal;
  - crime contra a honra de pessoas ou empresas; e
  - apologia a crimes.

  Os lançamentos de produtos ou iniciativas de inovação são dados confidenciais e de propriedade da CIMED. Os colaboradores ou terceiros não estão autorizados a divulgar, em suas redes sociais antes da divulgação oficial realizada pela CIMED.

Além disso, **nenhum colaborador ou terceiro está autorizado a criar páginas e perfis nas redes sociais em nome da CIMED ou de suas subsidiárias.**

Os colaboradores podem compartilhar por meio de seus perfis nas redes sociais apenas os conteúdos que já foram anteriormente publicados pelos canais oficiais da CIMED.

Caso identifique a utilização indevida dos nomes/marcas da CIMED nas redes sociais, o colaborador deverá, imediatamente, informar ao seu gestor e/ou relatar no Atitude CIMED.

11.4 COM O MEIO AMBIENTE E SOCIAL

Na CIMED, respeitamos e protegemos o meio ambiente. **Nossa gestão ambiental é rigorosa e exigimos o mesmo comprometimento** de nossos colaboradores, fornecedores e prestadores de serviços.

Renovamos anualmente nossa certificação ISO 14001, o que reitera o nosso compromisso socioambiental por meio de um Sistema de Gestão Ambiental eficaz, capaz de garantir a redução dos impactos das operações fabris e o adequado controle ambiental.

A relação da CIMED com a sociedade é **pautada pelo respeito às leis e convenções que tratam de direitos humanos fundamentais e a proteção à sustentabilidade.** Em todas as suas relações, a CIMED observa padrões éticos, de saúde, segurança e respeito aos direitos humanos e à responsabilidade socioambiental, mantendo o respeito, transparência e cooperação com a população do nosso entorno.

11.5 COM ENTIDADES PÚBLICAS E ÓRGÃOS GOVERNAMENTAIS – COMBATE À CORRUPÇÃO

Os colaboradores da CIMED, terceiros, fornecedores e prestadores de serviços têm a obrigação de cumprir todas as leis e regulações aplicáveis aos setores de atuação da CIMED, bem como as leis que proíbem mundialmente práticas de corrupção, incluindo Lei Anticorrupção, Lei de Improbidade Administrativa e Lei de Licitações e Contratos Administrativos.

A CIMED repudia e não tolera a prática de qualquer ato de corrupção, suborno ou propina por parte de seus colaboradores, terceiros, fornecedores e/ou prestadores de serviços, na forma ativa ou passiva, por meio de atos, omissões, criação e/ou manutenção de situações de favorecimento na forma de pagamentos de facilitação ou de outras irregularidades.

A responsabilização objetiva prevista na Lei Anticorrupção dispensa a comprovação de que os atos lesivos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, tenham sido praticados com dolo ou culpa, ou seja, se um colaborador ou um terceiro praticar conduta vedada perante a essa lei, ainda que sem intenção ou vontade de cometê-la, a CIMED poderá ser civil e administrativamente responsabilizada.

Sendo assim, é proibido aos colaboradores e terceiros:

- fraudar, manipular, impedir ou frustrar licitações e contratos administrativos;
- prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada;
- utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados;
- financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos na Lei Anticorrupção; e
- dificultar atividade de investigação ou fiscalização, ou intervir na atuação de órgãos, entidades ou agentes públicos, inclusive de agências reguladoras.

Além disso, a CIMED também repudia e não compactua com qualquer tipo de corrupção privada, para obtenção de benefícios e/ou vantagens indevidas no meio privado.

Cabe destacar que oferecimento de brindes limitado a R$ 100 (cem reais) para agentes públicos não é considerado ato de corrupção, perante legislação vigente.

11.6 COM MERCADO FARMACÊUTICO E CONCORRENTES

Acreditamos na concorrência justa e leal para o crescimento sustentável do mercado em que atuamos. Respeitamos nossos concorrentes e estabelecemos uma concorrência saudável e ética, sustentada pela nossa capacidade de negociação, normas e legislações aplicáveis.

Construímos relacionamentos baseados em nossos valores organizacionais, primando pela transparência das relações entre indústria farmacêutica e profissionais da área de saúde, bem como, condenamos atitudes de corrupção, formação de cartel ou atos que possam fraudar os mecanismos que fiscalizam o setor.

A CIMED não admite que os seus colaboradores ou terceiros façam divulgação de boatos ou informações incertas sobre produtos ou serviços de concorrentes, diretos ou indiretos, pois tal atitude pode provocar danos irreparáveis ao ambiente interno e ao mercado.

11.7 COM SINDICATOS E ASSOCIAÇÕES

A CIMED valoriza o relacionamento com as entidades sindicais e associativas e a sua importância na relação com os colaboradores. Respeitamos a livre associação dos colaboradores e a negociação coletiva, reconhecendo a sua legitimidade e cumprindo os acordos e convenções coletivas.

A CIMED disponibiliza a todos um canal exclusivo para relatos de situações consideradas antiéticas.

12. CONTROLES E REGISTROS FINANCEIROS

A CIMED mantém registros contábeis e financeiros transparentes, precisos e completos em conformidade com a lei, normas contábeis aplicáveis, controles internos e políticas contábeis.

Os colaboradores CIMED são responsáveis por garantir que os registros financeiros reflitam, de maneira verdadeira, a realidade financeira da Companhia, e que as normas de controles internos da CIMED estejam sempre atualizadas.

13. LAVAGEM DE DINHEIRO

Entende-se por lavagem de dinheiro o processo pelo qual alguém converte recursos financeiros obtidos por meio de atos ilícitos, em operações comerciais legais, de forma que esses recursos aparentem ter origem lícita.

A CIMED não compactua com tais práticas e adota políticas internas para impedir e fiscalizar quaisquer ocorrências suspeitas. Caso algum possível ato de lavagem de dinheiro seja identificado, ele será adequadamente denunciado às autoridades competentes.

14. ORIENTAÇÕES E INSTRUÇÕES

A CIMED realiza treinamentos, disseminação de conteúdo e orientações com foco em compliance e anticorrupção, obrigatórios a todos os colaboradores e terceiros convocados, para qualificação e conscientização acerca das condutas, princípios, conceitos e procedimentos previstos neste Código de Conduta e demais políticas e normas internas da CIMED.

15. ATITUDE CIMED

A CIMED disponibiliza aos seus colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços e ao público em geral um **canal exclusivo para relatos de situações consideradas antiéticas,** que violem este Código de Conduta, as políticas, as instruções normativas internas e/ou a legislação vigente.

Incentivamos que cada colaborador, fornecedor ou prestador de serviços **promova um ambiente de trabalho onde todos se sintam à vontade para comunicar as suas preocupações sobre questões éticas** sem medo de retaliação.

A retaliação contra qualquer pessoa que comunicar preocupações ou dúvidas sobre má conduta não será tolerada e ações disciplinares serão aplicadas.

Os relatos são recebidos de forma anônima, garantindo, assim, a confidencialidade, o sigilo absoluto e o tratamento adequado de cada situação, sem conflitos de interesses.

Todas as informações são tratadas sem rastreamento, protegendo completamente a identidade do colaborador ou do terceiro.
Relatos podem ser feitos a qualquer momento pelo site www.atitudeetica.com.br/atitudecimed ou pelo telefone 0800 882 0403.

Reforçamos que os gestores estão preparados para ajudar em relação às preocupações éticas. Para questões sobre o ambiente de trabalho, também é possível contatar a área de Recursos Humanos.

Todos os relatos recebidos são investigados utilizando metodologia específica e, dependendo da complexidade, contrata-se serviços especializados para avaliar a veracidade dos fatos relatados inclusive com levantamento, caso necessário, de documentos comprobatórios. O resultado da investigação dos casos procedentes é apresentado à Comissão de Ética e Conduta para conhecimento e

acompanhamento dos casos de maior relevância com medidas disciplinares aplicáveis, independentemente do nível hierárquico, sem prejuízo das penalidades legais cabíveis.

Tanto os responsáveis pela apuração dos relatos como os membros da Comissão de Ética e Conduta são responsáveis por manter o sigilo de todos os relatos recebidos e pela aplicação deste Código de Conduta.

16. MEDIDAS DISCIPLINARES

A violação dos princípios e condutas descritas neste Código de Conduta, bem como à legislação e regulamentação vigentes e às políticas e instruções normativas internas da CIMED, sujeitam os colaboradores às seguintes medidas disciplinares, conforme aplicável:

(I) advertência oral;
(II) advertência por escrito;
(III) suspensão;
(IV) desligamento;
(V) demissão por justa causa, sem prejuízo da adoção de medidas legais relacionadas a ressarcimento dos danos e comunicação dos fatos às autoridades competentes.

Caso a violação seja cometida por terceiros, fornecedores e/ou prestadores de serviços, a CIMED poderá determinar o encerramento do relacionamento e, se necessário, a adoção de medidas judiciais contra os envolvidos.

As medidas disciplinares serão aplicadas pela Comissão de Ética e Conduta, que **levará em consideração a gravidade dos atos praticados e a consistência das evidências obtidas**. Além disso, caso seja detectada violação de leis e regulações, **a CIMED poderá comunicar o fato às autoridades competentes.**

17. ANOTAÇÕES

18. TERMO DE COMPROMISSO

Declaro que recebi, li, tive ciência e compreendi o Código de Conduta da CIMED.

Comprometo-me a cumpri-lo integralmente nas minhas atividades relacionadas à CIMED, inclusive respeitando o compromisso de não divulgação de informações confidenciais, seja durante ou após a vigência do meu vínculo com a CIMED. Ainda, concordo em cumprir a legislação vigente, todas as políticas e instruções normativas internas adotados pela CIMED, e agir com boa-fé e de maneira ética perante a órgãos e agentes públicos e/ou privados.

Nome completo: _____

Área: _____

Cargo: _____

Local de trabalho: _____

Data: _____

Assinatura: _____