	SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE	PI 0001:03
	CÓDIGO DE CONDUTA	Página 1 de 11

INTRODUÇÃO


Desde sua fundação, a Integra Brasil tem como base em sua prática de negócios, os princípios da integridade, honestidade, negociação justa e do cumprimento das legislações aplicáveis. Desde então, os colaboradores da Integra Brasil devem agir conforme estes princípios e sustentar este compromisso em suas responsabilidades diárias, fazendo com que a reputação da Integra Brasil seja hoje seu mais importante ativo. Os Princípios da Integra Brasil de Gestão Empresarial prescrevem os valores e fundamentos com os quais a empresa se compromete diariamente. Este Código de Conduta especifica os Princípios da Integra Brasil de Gestão Empresarial e auxilia na sua contínua implementação, por meio do estabelecimento obrigatório e não negociável de certos parâmetros mínimos de comportamento em áreas essenciais. A natureza deste Código não visa cobrir todas as possíveis situações que possam ocorrer, uma vez que ele foi desenvolvido para traçar um panorama dos princípios e valores que fundamentam a prática cotidiana da Integra Brasil. Os colaboradores devem buscar orientação quando estiverem em dúvida sobre o curso de suas ações em determinadas situações, tendo em vista ser responsabilidade de cada colaborador “fazer a coisa certa”, atribuição que não pode ser delegada. Os colaboradores deverão sempre ser guiados pelos seguintes princípios básicos:

- Evitar qualquer conduta que possa desqualificar ou colocar em risco a reputação da Integra Brasil;
- Atuar honestamente e atendendo às normas legais;
- Colocar os interesses da empresa acima de seus próprios ou de interesses de terceiros.

O presente Código de Conduta se aplica a todos os colaboradores, sócios, representantes, prestadores de serviços e diretores da Integra Brasil, de modo que a nomenclatura “colaborador” englobará todas as citadas funções.

Boa leitura!



	SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE	PI 0001:03
	CÓDIGO DE CONDUTA	Página 2 de 11

1. LEIS, REGRA E REGULAMENTOS

Respeitamos a lei em todos os momentos

A Integra Brasil e seus colaboradores devem sempre agir de acordo com as normas, leis e regulamentos aplicáveis. Além disso, os colaboradores devem cumprir as normas e regulamentos internos, que são específicos da empresa, quando aplicáveis a uma situação concreta.

2. CONFLITOS DE INTERESSES

Vamos sempre agir de acordo com o melhor interesse da Integra Brasil.

Um conflito de interesse ocorre quando os interesses pessoais de um colaborador, sócio, prestador de serviços, representante ou de um terceiro competem com os interesses da Integra Brasil. Nessa situação, poderá ser difícil para o colaborador agir totalmente de acordo com o melhor interesse da empresa. Por esse motivo, os colaboradores devem evitar quaisquer atividades que conflitem com os interesses da Integra Brasil.

Caso ocorra uma situação de conflito de interesses ou se um colaborador vier a enfrentar uma circunstância que possa desencadear um conflito de interesses, deve relatá-la ao seu gestor direto e/ou ao Conselho da Diretoria, jurídico ou de Qualidade/Compliance, a fim de resolver a situação de uma maneira justa e transparente.

Alguns exemplos que podem incluir um potencial conflito de interesses:

- Possuir interesse financeiro em nossos fornecedores, clientes ou concorrentes.
- Servir ao Conselho de Administração de um concorrente.
- Realizar trabalhos externos que possam interferir no trabalho com a Integra Brasil.


3. ATIVIDADES EXTERNAS

Cuidamos da nossa reputação e levamos em consideração o melhor interesse da Integra Brasil, também em nossos compromissos e atividades fora da empresa

Nenhuma atividade externa deverá ser realizada por seus colaboradores se tal atividade interferir em suas responsabilidades perante a Integra Brasil, se gerar riscos para a reputação da empresa ou ainda representar qualquer forma de conflito com os interesses da empresa.

Em caso de dúvidas sobre a permissibilidade de uma atividade externa à Integra Brasil, o colaborador deve consultar as divisões de Recursos Humanos, jurídico ou de Qualidade/Compliance.



	SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE	PI 0001:03
	CÓDIGO DE CONDUTA	Página 3 de 11

O exercício dos seguintes cargos e atividades externas à Integra Brasil é permitido apenas quando houver autorização prévia de algum membro do Conselho da Diretoria da Integra Brasil:

- Membro de diretoria
- Gerente
- Colaborador
- Sócio
- Consultor

A autorização não será concedida caso a posição ou a atividade em questão esteja em potencial conflito com os interesses da Integra Brasil ou com as responsabilidades do colaborador perante a empresa.

4. FAMILIARES E PARENTES

Nossas decisões relacionadas à contratação e desenvolvimento de pessoal serão justas e objetivas

Parentes diretos e cônjuges/parceiros de colaboradores podem ser contratados como colaboradores ou consultores apenas se a indicação for baseada em qualificações pessoais, referentes ao seu desempenho, suas habilidades e sua experiência e quando não houver relação de subordinação direta entre o colaborador e seu familiar.

Os princípios de contratação justa serão aplicados em todos os aspectos da contratação, incluindo remuneração, promoções e transferências. Tal situação se aplica ainda nos casos em que o relacionamento venha a se desenvolver após o respectivo colaborador ter sido contratado pela empresa.

Filhos de colaboradores da Integra Brasil poderão ter prioridade em relação a outros candidatos para vagas em estágios, treinamentos, empregos temporários em época de férias e outras oportunidades similares de curta duração, desde que sejam tão qualificados quanto aos demais candidatos.


OPORTUNIDADES DE NEGÓCIOS

Estamos comprometidos em ajudar o negócio da Integra Brasil a avançar

Os colaboradores não devem competir com a empresa, nem tirar vantagens pessoais de oportunidades de negócio de que tomem conhecimento durante o curso de seu vínculo empregatício com a Integra Brasil, salvo nos casos em que a empresa manifeste expressamente seu desinteresse em tal oportunidade.

Na hipótese de existirem colaboradores que desejem aproveitar oportunidades de negócio que possam ser do interesse da empresa, cada colaborador deverá comunicar



	SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE	PI 0001:03
	CÓDIGO DE CONDUTA	Página 4 de 11

a situação ao seu gestor direto, que buscará uma decisão do corpo gerencial sobre o interesse ou a renúncia da Integra Brasil em tal oportunidade.

Ainda que a empresa decida por não aproveitar a oportunidade, o colaborador poderá utilizá-la em benefício próprio somente se tal conduta claramente não resultar em concorrência direta ou indireta com as operações da empresa.

5. ANTITRUSTE

Acreditamos na importância da livre concorrência

A Integra Brasil está preparada para concorrer com êxito no ambiente de negócios atual e sempre o fará com vistas a observar todas as leis referentes à matéria de antitruste e concorrência. Portanto, seus colaboradores devem, a todo tempo, buscar seguir as seguintes regras:

- As políticas comerciais e de preços são definidas de forma independente e nunca serão acordadas, formal ou informalmente, com a concorrência ou outros terceiros não relacionados, direta ou indiretamente;

- Os clientes, os territórios (áreas geográficas de atuação) ou os segmentos de mercado nunca serão alocados mediante acordos entre a Integra Brasil e sua concorrência, mas serão resultado de uma concorrência justa;

- Tanto clientes como fornecedores serão tratados de forma justa.

Todos os colaboradores, mas especialmente aqueles envolvidos nas áreas de vendas e compras, ou que estejam em contato regular com a concorrência, têm a responsabilidade de assegurar que estão familiarizados com as leis de concorrência e antitruste aplicáveis. Em caso de dúvida, a Divisão Jurídica deve ser contatada, para aconselhar e oferecer treinamento sobre o tema.


6. INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS E LGPD

Valorizamos e protegemos nossas informações confidenciais e de terceiros

As informações confidenciais consistem em toda e qualquer informação que não seja ou ainda não tenha se tornado de conhecimento público. Nelas se incluem segredos comerciais, planos de negócios, planos de serviços, pesquisas, ideias de engenharia e de processos logísticos, otimizações, bases de dados, preços, informações salariais e quaisquer dados financeiros ou outros dados não publicados.

O sucesso contínuo da Integra Brasil depende do uso de suas informações confidenciais e de sua não-divulgação a terceiros. A menos que seja requerido por lei ou autorizado pelo corpo gerencial, os colaboradores não devem divulgar informações confidenciais ou permitir que elas sejam divulgadas. Essa obrigação continua vigente mesmo após o eventual término da relação profissional do colaborador com a empresa. Além disso, os colaboradores devem empenhar seus melhores esforços para evitar que



	SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE	PI 0001:03
	CÓDIGO DE CONDUTA	Página 5 de 11

ocorra uma divulgação não intencional de quaisquer informações confidenciais, empenhando um cuidado especial ao armazená-las ou transmiti-las conforme disposição da Lei nº 12.527, de 18/11/2011 e Decreto Estadual nº 46.475/2018, que regulamentam os procedimentos para acesso e tratamento de informação classificada em qualquer grau de sigilo, além da Lei nº 13.709, de 14/08/2018 que dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)).

A Integra Brasil respeita que terceiros tenham interesse semelhante em proteger suas informações confidenciais. No caso de terceiros, tais como sócios de joint ventures, fornecedores ou clientes, que compartilhem com a empresa informações confidenciais, essas informações devem ser tratadas com o mesmo cuidado dedicado às informações confidenciais da Integra Brasil. Nesse mesmo espírito, os colaboradores devem proteger as informações confidenciais obtidas no desempenho de seu(s) emprego(s) anterior(es).

7. FRAUDE, PROTEÇÃO DOS ATIVOS DA EMPRESA, CONTABILIDADE

Nós insistimos na honestidade e respeitamos os ativos e as propriedades da empresa

Os colaboradores não devem empregar nenhuma conduta fraudulenta ou desonesta contra as propriedades, os ativos ou os relatórios/demonstrativos financeiros e contábeis da Integra Brasil ou de terceiros. Fazê-lo pode não apenas acarretar sanções disciplinares, mas também em acusações criminais.

Os relatórios/demonstrativos financeiros da Integra Brasil são a base para o gerenciamento de seus negócios e para o cumprimento de suas obrigações perante diversos órgãos e entidades competentes. Portanto, qualquer informação financeira deve ser precisa e estar alinhada com os padrões contábeis da empresa. Os colaboradores devem cuidar das propriedades da Integra Brasil e usá-las de forma apropriada e correta. Todos os colaboradores devem buscar protegê-las de perdas, danos, mau uso, roubo, fraude, desfalque e destruição. Essas obrigações abrangem tanto os ativos tangíveis da empresa como os seus ativos intangíveis, que incluem marca, know-how, informações confidenciais ou de sua propriedade e quaisquer sistemas de informação. Limitada às permissões legais, a empresa se reserva ao direito de monitorar e inspecionar como seus ativos são utilizados pelos colaboradores, incluindo inspeção de todos os e-mails, dados e arquivos mantidos nos terminais de rede da Integra Brasil.

8. SUBORNO E CORRUPÇÃO

Condenamos qualquer forma de suborno e corrupção



Os colaboradores não devem, diretamente ou por meio de intermediários, oferecer ou prometer nenhum tipo de vantagem descabida, pessoal ou financeira, para obter ou reter negócios ou outras vantagens de terceiros, seja no setor público ou privado. Tampouco devem aceitar vantagens em troca de qualquer tratamento preferencial por parte de um terceiro. Além disso, os colaboradores devem evitar qualquer atividade ou comportamento que de alguma forma possa gerar uma suspeita ou impressão de que uma conduta como a antes mencionada esteja sendo realizada ou tentada. Os colaboradores devem estar cientes de que a oferta ou a entrega de benefícios impróprios para influenciar a decisão de um terceiro, mesmo que não se trate de um membro do governo ou de qualquer esfera do poder público, poderá não apenas acarretar sanções disciplinares, mas também implicar em uma acusação criminal. Para ser considerado um benefício impróprio, ele deve consistir em algo de valor para o terceiro, incluindo contratações para prestação de serviços ou consultorias para partes relacionadas à empresa.

Os colaboradores devem estar cientes de que as leis eleitorais em vários países, geralmente, proíbem quaisquer contribuições por parte de empresas do setor privado a partidos políticos ou candidatos. A Integra Brasil adotou como política interna não realizar tais contribuições.

9. PRESENTES, REFEIÇÕES, ENTRETENIMENTO

Competimos e fazemos negócio com base em qualidade e competência


Os colaboradores não devem ser influenciados por meio do recebimento de favores, nem devem tentar influenciar terceiros de forma inapropriada, oferecendo favores. Os colaboradores podem oferecer ou aceitar refeições razoáveis (em termos de custo) e presentes simbólicos desde que sejam apropriados em determinadas circunstâncias, mas não devem aceitar ou oferecer presentes, refeições ou entretenimento se tal comportamento puder criar a impressão de influência inadequada no respectivo relacionamento de negócios.

Ao avaliar uma situação específica sob a luz do indicado acima, os colaboradores devem consultar a política aplicável em seu mercado. Caso não exista política pertinente no mercado, devem seguir a prática local mais restritiva, de forma a evitar até mesmo a aparência de negociações impróprias. Em caso de dúvida, o colaborador deve buscar orientação de seu gestor direto, da Divisão Jurídica ou de Qualidade/Compliance.

Nenhum colaborador deve oferecer ou aceitar presentes de terceiros, quando oferecidos/recebidos em alguma das seguintes formas, independentemente do valor envolvido:

- Dinheiro;
- Empréstimos;
- Propinas;
- Vantagens monetárias similares.



	SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE	PI 0001:03
	CÓDIGO DE CONDUTA	Página 7 de 11

10. DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO

Nós apoiamos a diversidade e prezamos pelo respeito à dignidade pessoal de nossos colegas de trabalho

A Integra Brasil respeita a dignidade pessoal, a privacidade e os direitos pessoais de todos os seus colaboradores e busca manter um ambiente de trabalho livre de discriminação e assédio. Nesse sentido, os colaboradores não devem cometer discriminações com base em origem, nacionalidade, religião, raça, sexo, idade ou orientação sexual, não sendo tolerado qualquer tipo de discriminação, assédio, bullying, intimidação ou qualquer desrespeito aos direitos humanos, incluindo trabalho infantil ou escravo

Os colaboradores que sentirem que seu ambiente de trabalho não está em consonância com os princípios acima mencionados são encorajados a relatar suas preocupações e impressões à divisão de Recursos Humanos.

A Integra Brasil não se utiliza de trabalho infantil ou trabalho análogo à escravidão que inclui não somente trabalho forçado, mas também jornadas exaustivas e condições ultrajantes de trabalho. Além de não admitir a ocorrência deste tipo de exploração, a empresa também se recusa a contratar qualquer fornecedor que comprovadamente ou suspeitosamente o faça.

11. FALTA DE CUMPRIMENTO

Consultaremos o Código, cumpriremos os seus termos e buscaremos orientação quando necessário

É de responsabilidade de cada colaborador assegurar o total cumprimento dos termos deste Código e buscar orientação, quando necessário, do seu gestor direto ou das divisões de Recursos Humanos, jurídico ou de Qualidade/Compliance. “Fazer a coisa certa” e assegurar os padrões mais altos de integridade é responsabilidade pessoal de cada colaborador, atribuição que não pode ser delegada.

Em caso de dúvida, os colaboradores devem sempre ser orientados pelos princípios básicos e valores estabelecidos na introdução deste Código.


Qualquer falha em cumprir com os termos deste Código pode resultar em ação disciplinar, incluindo a possibilidade de demissão e, se comprovada a necessidade, procedimentos legais ou sanções criminais.

12. RELATANDO CONDUTA ILEGAL OU NON-COMPLIANT (NÃO CUMPRIDORA)

Temos a responsabilidade de assegurar que atuemos todos com integridade em toda e qualquer situação

Os colaboradores devem relatar quaisquer práticas ou ações que possam ser



	SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE	PI 0001:03
	CÓDIGO DE CONDUTA	Página 8 de 11

consideradas ilegais ou inapropriadas sob a luz deste Código a seus gestores diretos ou a integrantes apropriados das divisões de Recursos Humanos, jurídico ou de Qualidade/Compliance. Se for o caso, dada a natureza da prática relatada, a comunicação da violação pode ser feita diretamente a níveis hierárquicos mais elevados, incluindo o DG (Diretor Geral) do Grupo.

Quando apropriado, os relatos podem ser feitos de forma confidencial ou através de simples ligação para o setor Jurídico. Os relatos e reclamações feitas à empresa serão apropriadamente investigados. A Integra Brasil proíbe retaliação contra qualquer colaborador por conta de relatos feitos de boa-fé, na medida em que isso também protege os direitos do implicado.

13. GUIA SOBRE O COMPROMISSO DA INTEGRA BRASIL CONTRA SUBORNO E CORRUPÇÃO

A Integra Brasil condena todas as formas de suborno e corrupção. Promove seus produtos com base em seus valores, qualidade, preço, competitividade e sustentabilidade e não com base em práticas de vantagens inapropriadas.

Este documento fornece informações e orientações complementares sobre duas seções do Código de Conduta Empresarial, que é o documento fundamental do comprometimento da Integra Brasil contra suborno, corrupção e demais benefícios/vantagens impróprios (presentes, refeições e entretenimento).

A luta contra a corrupção

O suborno e a corrupção perpetuam a pobreza, prejudicam o desenvolvimento econômico e distorcem a concorrência. A Integra Brasil está engajada na luta contra o suborno e a corrupção e participa do Pacto Global das Nações Unidas, que reúne todos os atores sociais relevantes ao tema.


A Integra Brasil está comprometida com uma forte ética de trabalho e proíbe estritamente seus colaboradores, prestadores de serviços e agentes de se envolverem em situações de suborno, corrupção, bem como apresentarem qualquer conduta que poderia levantar suspeitas de atividades ilícitas.

O suborno é definido como receber ou oferecer presente, empréstimo, recompensa ou qualquer outra vantagem para terceiros como forma de induzir alguém a fazer algo desonesto, ilegal ou que quebre a confiança na conduta dos negócios.

Presentes

Presentes oferecidos para terceiros (clientes, distribuidores, prestadores de serviços, agentes governamentais, médicos ou outros profissionais) devem ser razoáveis, modestos e apropriados às circunstâncias e não devem criar percepção de influência imprópria ou vantagens ilegítimas. Presentes devem ser oferecidos apenas em ocasiões habituais de negócios ou culturais e nunca devem incluir dinheiro ou equivalente.



	SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE	PI 0001:03
	CÓDIGO DE CONDUTA	Página 9 de 11

Além de cumprir os requerimentos acima, presentes à órgãos governamentais devem ser previamente autorizados pelo setor de Qualidade/Compliance. Nenhum presente de qualquer natureza deve ser oferecido em um contexto de decisão pendente ou iminente envolvendo a Integra Brasil para autoridades ou órgãos governamentais.

Refeições, hospitalidade e entretenimento

A Integra Brasil pode oferecer acomodações em hotel e refeições apropriadas e razoáveis para prestadores de serviços que participam de reuniões, conferências, eventos suportados e/ou organizados pela empresa.

Entretenimento razoável e adequado, passeios locais, eventos culturais e desportivos podem ser oferecidos a terceiros apenas quando associados a reuniões de negócios legítimas, conferências ou eventos organizados ou patrocinados pela Integra Brasil.

Eles nunca podem ser oferecidos de forma isolada.

Facilitação de pagamentos

Os colaboradores da Integra Brasil nunca devem pagar ou usar parceiros para pagamento de gratificações extraoficiais aos agentes do governo com intuito de assegurar ou agilizar ações administrativas de rotina, vistos, licenças, entre outros.

Subsídios, bolsas de estudos, doações à caridade e patrocínios não comerciais

A Integra Brasil pode oferecer bolsas de estudo, contribuições ou patrocínios não comerciais para apoiar os avanços do conhecimento em saúde, nutrição e ciência ou para apoiar outros temas que beneficiem a sociedade. Tais benefícios nunca podem ser oferecidos para obter vantagens indevidas para a empresa e nem podem estar condicionados a acordos com indivíduos ou instituições para recomendação dos serviços da Integra Brasil.


Quando uma unidade de negócio fornecer esse tipo de apoio econômico, deverá aplicar apropriadamente à revisão e aprovação dos procedimentos, incluindo a avaliação da reputação da entidade requisitante, histórico, idoneidade, compatibilidade com o objetivo proposto e os benefícios em termos de nutrição, ciência, medicina e saúde pública que isso trará para a sociedade.

A área Jurídica e de Qualidade/Compliance deve ser envolvida na seleção e revisão do processo.

Todo o material decorrente de subsídios, bolsas de estudos, doações à caridade e patrocínios não comerciais deve ser aprovado e documentado por escrito, pela Qualidade ou pelo Conselho.

Contribuições políticas



	SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE	PI 0001:03
	CÓDIGO DE CONDUTA	Página 10 de 11

A Integra Brasil adotou uma política geral que proíbe qualquer empresa do Grupo de fazer contribuições à partidos políticos ou candidatos. Qualquer desvio à esta regra deve ser aprovado pelo DG, de acordo com as leis aplicáveis e com princípios de boas práticas de governança.

Esta política geral não impede as empresas do grupo de organizar e administrar comitê de ações políticas fundado por colaboradores da Integra Brasil em total Compliance com as leis aplicáveis.

Compliance com terceiros e diligência Integra Brasil

A Integra Brasil cuida de suas relações com terceiros e nunca fará uso destes para pagamento de suborno ou outras práticas corruptas. A Integra Brasil exige que seus fornecedores, prestadores de serviços, distribuidores e terceiros ajam com integridade e cumpram as regras de anticorrupção.

A decisão de comprar de um determinado fornecedor, contratar um prestador ou nomear um agente comercial ou distribuidor deve seguir um processo adequado de due diligence consistente com as Diretrizes Corporativas.

Se ficar claro ou parecer provável durante o relacionamento que um terceiro está envolvido em práticas inadequadas ou ilícitas, as áreas Jurídica e/ou de Compliance devem ser imediatamente acionadas para orientação.

Registros e documentação


Como parte de seus controles internos contra a corrupção, a Integra Brasil exige que todas as transações e fluxos financeiros sejam devidamente registrados, classificados e documentados, incluindo aqueles relacionados à provisão de brindes, viagens, hospedagens, entretenimento, bolsas de estudos, doações à caridade.

OBS: Rubricar todas as vias e assinar o termo anexo

14. ANEXO

Termo de recebimento



	SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE	PI 0001:03
	CÓDIGO DE CONDUTA	Página 11 de 11

TERMO DE RECEBIMENTO E COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE CONDUTA DA INTEGRA BRASIL

Declaro, por meio deste documento, que:

- 1.Recebi e li o Código de Conduta da Integra Brasil;
- 2.Compreendi todo o conteúdo deste Código, bem como sobre sua importância para o exercício das atividades da empresa;
- 3.Entendi que quando tiver preocupações sobre a possível violação deste Código, deverei reportá-las ao meu gestor direto ou aos setores de Recursos Humanos, jurídico ou qualidade/compliance;
- 4.Assumo livremente o compromisso de cumprir com todas as diretrizes deste Código, sob pena de sujeitar-me às medidas administrativas, medidas rescisórias previstas em contrato de trabalho e legislação trabalhista brasileira.

_____ de _____ de 202__

Nome: _____

CPF: _____

