

**CÓDIGO DE
ÉTICA
E
CONDUTA**



R2IBF

The logo for R2IBF features the letters 'R2IBF' in a bold, sans-serif font. The 'R' is green, the '2' is blue, and the 'IBF' is blue. A stylized swoosh graphic in green and yellow curves around the 'R' and '2'. The background of the logo is a light grey circle with a thin yellow border. The entire logo is set against a dark blue background.

SUMÁRIO

1. NOSSA IDENTIDADE.....	03
1.1. Nossa missão.....	03
1.2. Foco/Objetivo.....	03
1.3. Ética e Responsabilidade.....	03
1.4. Valores.....	04
1.5. A Razão do Código.....	05
1.6. Orientações de Leitura.....	08
2. GRUPO R2IBF E O AMBIENTE EXTERNO.....	09
2.1. Cliente e Consumidores.....	09
2.2. Fornecedores.....	14
2.3. Mercado Farmacêutico e Concorrentes.....	18
2.4. Entidades Públicas.....	20
2.5. Imprensa e Mídias Sociais.....	25
2.6. Meio Ambiente, Comunidade, Doações e Representantes de Classe.....	28
2.7. Pesquisa e Desenvolvimento.....	31
3. GRUPO R2IBF E O AMBIENTE EXTERNO.....	32
3.1. Relacionamentos Interno.....	32
3.2. Postura Profissional.....	36
3.3. Conflito de Interesses.....	40
3.4. Contratação de Parentes.....	44
3.5. Tratamento de Brindes e Presentes.....	47
3.6. Prevenção e Tratamento de Fraudes.....	51
3.7. Segurança e Privacidade da Informação.....	53
3.8. Uso do Patrimônio do Grupo R2IBF.....	58
3.9. Grupo R2IBF e as Oportunidades Profissionais....	62

SUMÁRIO

4. RESPONSABILIDADES E DIRETRIZES GERAIS.....	65
4.1. O Papel do Grupo R2IBF.....	65
4.2. A Responsabilidade do Gestor.....	67
4.3. O Papel da Área de Recursos Humanos.....	68
4.4. O Papel da Direção.....	69
4.5. O Papel dos Diretores e Gerentes.....	71
4.6. O Papel da Alta Diretoria.....	71
4.7. O Conselho e o Comitê de Ética do Grupo R2IBF....	74
4.8. Diretrizes Gerais.....	75
4.9. Responsabilidade Pessoal: Informando Infrações Reais e Potenciais.....	77
5. CANAL CONFIDENCIAL.....	78
6. GLOSSÁRIO.....	80

1. NOSSA IDENTIDADE

Somos uma organização com princípios e valores que norteiam as nossas ações. A atitude de nossos colaboradores, prestadores de serviço e fornecedores deve ser consistente com as políticas, normas e procedimentos organizacionais estabelecidos para refletir nossa imagem corporativa. Da mesma forma esses princípios e valores inspiram a nossa alta direção e acionistas em suas orientações, decisões e ações que concernem à R2IBF.

1.1. Missão

Trabalhamos para fornecer resultado excepcionais aos nossos clientes e seus pacientes.

1.2. Objetivo

Desenvolver, fabricar e fornecer produtos radiofarmacêuticos de alta qualidade aos nossos clientes.

Sempre apoiar o crescimento da medicina nuclear no Brasil, oferecendo novos produtos com excelência.

1.3. Ética e Responsabilidade

Respeitamos nossos parceiros e clientes. Compreendemos sua importância no presente e no futuro de nossa empresa.

Temos responsabilidade com nossos colaboradores, nossa comunidade, nosso país; por isso, atuamos com foco na ética e no compromisso com o desenvolvimento das pessoas e do ambiente em que estamos inseridos.

1.4. Valores

Agilidade, dinamismo e simplicidade fazem parte de nossa identidade, para nos mantermos competitivos esses atributos devem estar presentes em todas as operações e processos da organização;

Comprometimento e a competência propiciam a valorização e o crescimento dos colaboradores. Por isso, sempre que possível, nossos talentos são prestigiados por meio de aproveitamento interno;

Desenvolvimento Sustentável - A boa gestão dos recursos humanos, financeiros e naturais, tem como base o desenvolvimento dos colaboradores, a solidez financeira, as práticas comerciais saudáveis e as ações para a preservação do meio ambiente: pontos fundamentais para o equilíbrio de nossas operações;

Empreendedorismo - Para nos anteciparmos ao futuro, criarmos novas e melhores formas de conduzir a empresa em todas as áreas, indo além da inovação inerente às atividades de P&D (Pesquisa e Desenvolvimento), nossas lideranças estão abertas ao “novo” e mantêm o espírito vanguardista da organização;

Igualdade e Diversidade – Estamos sempre alertas para manter a imparcialidade, mantendo um ambiente onde impera o respeito. Para isso, estabelecemos compromissos relacionados à diversidade, justiça e igualdade nas relações entre colaboradores e demais públicos;

Reinvestimento - Com a crença de que assumir riscos é parte integrante da atividade empresarial dinâmica e bem-sucedida, a geração de resultados positivos promove o crescimento da organização por meio do reinvestimento de recursos no próprio negócio;

Respeito - Nos orgulhamos de nossa trajetória, origens e capacidade de superação. Nossa história é construída de forma a refletir nosso compromisso com o crescimento de nossos colaboradores e com o desenvolvimento do país em que atuamos, mantendo respeito aos povos e culturas com os quais nos relacionamos;

Desempenho e Resultado - Reconhecemos as diferentes contribuições para o alcance dos nossos objetivos e compartilhamos a riqueza gerada com colaboradores, por meio de programas de meritocracia. Estes valores guiaram a organização até aqui e nos auxiliarão na busca de um futuro com maior destaque, nos orientando nas relações com nossos acionistas e engajando equipes para agregar valor para a sociedade como um todo.

1.5. Razão do Código

O Código de Ética e Conduta nos leva a adotar atitudes diárias condizentes com o conteúdo aqui exposto, buscando atingir nossos objetivos ancorados pela confiança mútua com os públicos com os quais nos relacionamos.

Esta confiança, necessária em qualquer atividade, ganha maior relevância no setor da saúde.

Então, a razão da existência do nosso Código tem como alicerce a conquista diária da confiança entre colaboradores, partes interessadas e/ou com quem nos relacionamos, a saber:

Clientes

A prática de diretrizes éticas demonstra o quanto estamos comprometidos em criar e ampliar a satisfação e a parceria com os nossos clientes.

Colaboradores

Permite aos nossos colaboradores a obtenção de uma visão clara sobre o norte moral que deve ser seguido. Evita mal-entendido, práticas oportunistas, polêmicas infundadas, riscos desnecessários e boatos vazios em um mercado em que são cada vez mais relevantes as práticas éticas.

Sociedade

Declara para a sociedade o nosso desejo moral, a expectativa de conduta depositada naqueles que fazem parte do negócio, permitindo o julgamento sobre os nossos atos. Se o que declaramos é condizente com a nossa prática, estabelecemos a âncora para um relacionamento de confiança.

Grupo R2IBF

Acreditamos no papel integrador da ética empresarial na tomada de decisões responsáveis e a importância de regularmos a nossa atuação por meio de princípios morais, como honestidade, transparência e responsabilidade social. Para isso, é exigida integridade e elevada conduta

profissional de colaboradores e parceiros comerciais.

Grupo R2IBF

Acreditamos no papel integrador da ética empresarial na tomada de decisões responsáveis e a importância de regularmos a nossa atuação por meio de princípios morais, como honestidade, transparência e responsabilidade social. Para isso, é exigida integridade e elevada conduta

Alta Direção

Com práticas íntegras nos empenhamos em gerar o mais alto valor agregado à nossa organização e:

- Solidificar nosso nome no mercado e investir continuamente no crescimento e fortalecimento de nossa marca;
- Abrir novos mercados, frentes de atuação e canais de distribuição, visando o aumento da produtividade e o incentivo à inovação;
- Tomar e executar decisões prudentes, sempre reconhecendo que devemos gerir e cuidar dos ativos da empresa como se fossem nossos;
- Integrar controles de gerenciamento de riscos e de cumprimento de normas com os nossos processos de negócios.

Parceiros de Negócios

Com relacionamentos baseados na confiança, transparência e ética, buscamos:

- Melhoria contínua da qualidade dos processos de negócios com eles estabelecidos;
- Encontro de novas oportunidades comerciais que agreguem valor aos negócios;
- Disseminação de nossos valores através de parceiros que atuem de forma alinhada com tais valores.

1.6. Orientações de Leitura

É primordial que todos procedam a leitura completa deste Código, mesmo que o assunto abordado não o afete diretamente.

Dedique tempo adequado para leitura e, em caso de dúvidas, procure orientação com seu gestor.

Mantenha este Código próximo a você no dia a dia para poder consultá-lo sempre que surgirem dúvidas sobre qual conduta adotar em determinadas situações.

Na abordagem de alguns temas você se deparará com uma seção de orientações práticas que reforçam as atitudes esperadas pela organização e outra intitulada como “IMPORTANTE SABER” que traz mais dados sobre o tema abordado.

Após a leitura, preencha e assine o Termo de Adesão ao Código e encaminhe para o Gerente Administrativo do Grupo R2IBF. O Termo de Adesão ao Código assinado é parte integrante do prontuário de colaboradores, sendo sua guarda de responsabilidade do Gerente Administrativo.

Muito mais que desejar uma boa leitura, desejamos uma excelente prática deste conteúdo.

2. GRUPO R2IBF E O AMBIENTE EXTERNO

2.1. Clientes e Consumidores

A Missão de promover o acesso à saúde e à qualidade de vida com tratamentos a preço justo e operação rentável, que assegure o crescimento sustentável da empresa e o compartilhamento do valor gerado com colaboradores, deve ser perseguida por todos.

Nossos clientes são o caminho para atingirmos esta missão e, portanto, a razão da nossa existência. Devemos assegurar o respeito e o alto nível de serviços para mantermos sempre uma relação saudável e de confiança com esse público.

Temos o compromisso de criar e ampliar a satisfação e a parceria com nossos clientes.

PADRÃO GRUPO R2IBF

- Respeito e cordialidade como pauta mínima em todo e qualquer assunto tratado.
- As informações transmitidas devem ser corretas e claras.
- Proatividade na identificação de necessidades e de possíveis riscos operacionais nos negócios.
- Incentivo ao estabelecimento de relações profissionais, imparciais e tecnicamente competentes.
- Guarda de informações, envolvendo operações e dados pessoais, sendo utilizadas exclusivamente para fins comerciais ou demandas legais. Nossos clientes devem estar seguros de que suas informações estão em boas mãos, e confiantes de que serão mantidas em sigilo, visando a conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados – no 13.709/18.
- Opiniões ou interesses pessoais nunca devem se sobrepor aos interesses do Grupo R2IBF e da relação da empresa com seus clientes.
- Nossos colaboradores não prestarão serviços remunerados, de caráter pessoal e de qualquer natureza, aos clientes do Grupo R2IBF.
- Temos o compromisso de criar e ampliar a satisfação e a parceria com nossos clientes:

- ❖ Oferecendo produtos de qualidade a preço justo;
- ❖ Construindo e mantendo relações duradouras com os clientes no segmento que atuamos e com os quais nos relacionamos;
- ❖ Não nos envolvendo em relações ou acordos comerciais que não estejam alinhados aos nossos princípios e valores;
- ❖ Sendo transparentes em toda comunicação e em concordância com as leis em vigor;
- ❖ Facilitando, acatando quando possível e respondendo no prazo adequado, as manifestações de sugestões, críticas ou melhorias apontadas pelos clientes.

Orientações Práticas

- A comunicação com nossos clientes se dá por meio dos Diretores, responsáveis pela área comercial e/ou gerentes. Somente em casos excepcionais que possam ocorrer quando um cliente entra em contato com a unidade produtiva, o colaborador deve ser gentil no trato, identificar o cliente e obter dados de contato, e informá-lo que remeterá o assunto, rapidamente, às instâncias responsáveis pela relação com o cliente. Desta forma, o colaborador deve acionar imediatamente a instância superior para que esta busque a solução do problema do cliente.

- Sempre deve-se adotar uma comunicação honesta e transparente com nossos clientes.
- Todo e qualquer conflito com clientes deve ser tratado por meio do Corpo Diretivo da organização que estiver disponível na unidade produtiva ou por contato com os Diretores da R2IBF.
- Posicionar um cliente negativamente sobre uma determinada demanda é tarefa que muitas vezes pode trazer consequências ruins ao relacionamento. O cliente não está interessado em desculpas, justificativas para um erro ou mesmo quem foi o responsável. Ele quer a solução, então, o foco deve residir em resolver o problema e mostrar atitude no sentido de buscar alternativas para solucioná-lo.
- Ao detectar um problema, como um atraso na entrega ou em uma resposta, não se deve esperar que o cliente entre em contato reclamando, antecipe-se, avise-o sobre o atraso e mostre empenho na solução do problema. O simples fato de mostrar preocupação, transformará uma situação desfavorável numa oportunidade de conquistar ainda mais sua confiança.
- Com os produtos cada vez mais parecidos, preços mais próximos e o acesso a tecnologias e informação disponível para todos, um dos diferenciais competitivos é o “atendimento”. A qualidade no atendimento e a qualidade dos serviços poderão ser determinantes na escolha do cliente.

- O trabalho não estará bem-feito se após a nossa linha de frente se esforçar para encantar o cliente, alguma outra área interna decepcioná-lo. A qualidade no atendimento deve permear toda a empresa.
- Caso nosso cliente tenha dúvidas sobre qualquer tema que você desconheça, indique prontamente os diretores responsáveis para sanar as dúvidas. Esses colaboradores estão preparados para dar o encaminhamento adequado. Informe ao cliente, sempre que necessário, como pode e deve entrar em contato com o serviço de apoio ao cliente, como se segue:

Central de Atendimento ao Cliente - SAC

+55 17 3500-4300

sac@r2ibf.com.br

Ou pelo nosso site:

www.r2ibf.com.br

IMPORTANTE SABER

São considerados clientes do Grupo R2IBF:

- Consumidores em geral;
- Distribuidores;
- Hospitais;
- Clínicas médicas;
- Médicos;
- Profissionais da Área da Saúde;

- Outros Laboratórios Farmacêuticos clientes ou parceiros de negócio;
- O Governo em ações licitatórias ganhas pelo Grupo R2IBF.

2.2. Fornecedores

Nossos fornecedores devem estar alinhados com as metas operacionais da organização e com os nossos padrões éticos.

É prática do Grupo R2IBF, na seleção de fornecedores, considerar critérios justos e objetivos, além das especificações técnicas e regulatórias exigidas para aquisições de produtos ou serviços. Também devem ser evitados eventuais vínculos familiares com colaboradores da empresa, eliminando potenciais conflitos de interesses e, ainda, quaisquer outros aspectos que possam trazer algum dano à organização, aos seus clientes e colaboradores.

Formamos parcerias que agregam valor para a organização.

PADRÃO GRUPO R2IBF

■ Contratamos fornecedores que agreguem valor para a organização e que estejam alinhados com os nossos objetivos estratégicos, não estabelecendo relações comerciais que visam atender interesses pessoais.

- Condenamos práticas ilegais como a utilização de mão de obra infantil, escrava ou qualquer outro tipo de exploração com a qual a empresa não compactue.
- Formamos parcerias com fornecedores que rejeitam práticas empresariais que promovem a agressão, contaminação ou prejuízo permanente ao meio ambiente, comprometendo o desenvolvimento sustentável.
- Aos fornecedores que possuem funcionários alocados em nossas instalações, requeremos formalmente o compromisso destes profissionais de agirem em conformidade com os preceitos de conduta estabelecidos neste Código.
- Não aceitamos que nossos fornecedores prestem serviços que não tenham sido prévia e formalmente aprovados.
- Solicitamos aos fornecedores que orientem seus funcionários a não oferecerem prestação de serviços de caráter pessoal para colaboradores do Grupo R2IBF. Um cuidado para não recair sobre ambos a suspeita de favorecimentos.
- A prática de ações anticoncorrenciais (Antitruste) é moralmente reprovável em nosso meio, além de crime previsto em lei. Não compactuamos com tais práticas.
- Assim como nos esforçamos para não trazer riscos de qualquer natureza aos nossos fornecedores, não admiti-

-mos que nos sejam imputados riscos desconhecidos na relação comercial. Por esta razão, nossos fornecedores devem comunicar a terceirização de qualquer etapa de produção dos serviços contratados.

■ Nossos fornecedores não estão autorizados a falar ou agir em nome do Grupo R2IBF.

Orientações Práticas

A gestão do processo de aquisição de materiais, bens e serviços diretos e indiretos é centralizada nos supervisores responsáveis por cada setor, assegurando:

Melhor qualidade

Adquirirmos produtos de qualidade comprovada, que cumpram com as especificações solicitadas.

Adquirirmos materiais de fornecedores tecnicamente aprovados.

Melhor atendimento

Relação com fornecedores que mantenham atendimento ágil e eficiente, incluindo os serviços pós-venda e o cumprimento de prazos de entrega.

Menor custo

Dentre as propostas que atenderem às condições especificadas, deverá ser prestigiado o fornecedor que apresentar a melhor relação custo-benefício (sempre justificada).

Pagamento a fornecedores

É proibido negociar com fornecedores o desmembramento do pedido em valores menores, visando aprovação direta da área ou qualquer outro fim.

Alinhamento de valores

Desejamos manter relacionamentos com empresas e organizações que compartilhem de nossas crenças, valores e práticas responsáveis.

Compliance Operacional

Não é permitida a contratação de um fornecedor sem aprovação prévia e formal.

Antitruste

Rejeitamos qualquer conduta anticompetitiva de nossos fornecedores, pois infringe a livre concorrência e a competição saudável. As penas por violações à legislação concorrencial são severas, podendo alcançar a organização e os colaboradores envolvidos.

IMPORTANTE SABER

São exemplos de condutas anticoncorrenciais:

- Combinação de preços;
- Divisão de clientes e mercados;
- Recusa de vendas sem motivação aparente;
- Formação de cartel;
- Aplicação de preços predatórios;
- Participação em processo de concorrência, apresentando propostas de empresas pertencentes aos mesmos sócios, administradores ou familiares;

- Práticas ilegais como pirataria, contrabando, falsificação e adulteração de produtos e marcas, além de oferta de produtos cujos impostos devidos não foram pagos.

2.3. Mercado Farmacêutico e Concorrentes

A divulgação de boatos ou informações incertas podem provocar danos ao ambiente interno e no mercado, por isso zelamos pela proteção de informações de mercado. Da mesma forma, entendemos que os nossos concorrentes são agentes especiais e fundamentais para um sadio crescimento do Grupo R2IBF nesse mesmo mercado. Por fim, construímos relacionamentos baseados em nossos valores organizacionais, primando pela transparência das relações entre Indústria Farmacêutica e profissionais da Área de Saúde.

Toda justa concorrência é vital para o crescimento sustentável do mercado em que atuamos.

PADRÃO GRUPO R2IBF

Mercado

- ❖ Divulgamos informações estritamente fundamentadas e técnicas, além de previamente autorizadas pela Direção do Grupo R2IBF.
- ❖ Contribuímos para o crescimento e a valorização dos mercados, bem como para o permanente desenvolvimento de seus princípios e estruturas.

- ❖ Rejeitamos qualquer atuação, de forma isolada ou em conjunto, que afete ou vise afetar os mecanismos de formação de preços, criando condições artificiais de oferta ou demanda ou que manipule, sob qualquer forma, as condições de mercado.
- ❖ Não comercializamos e não temos interesse por produtos que estejam fora dos padrões legais, sobrepondo-se ao mercado ético e regulamentado no qual o Grupo R2IBF está inserido.

■ **Concorrentes**

- ❖ Toda justa concorrência é vital para o crescimento sustentável do mercado em que atuamos. Por isto, respeitamos nossos concorrentes, buscando estabelecer uma concorrência saudável, justa e leal, sustentada pelas normas e legislações aplicáveis.
- ❖ Tecer comentários que possam afetar a imagem, obter informações estratégicas de maneira escusa, divulgar ou debater informações privilegiadas de nossos concorrentes, assim como debater com eles assuntos de caráter interno não são práticas admitidas no Grupo R2IBF.
- ❖ Consideramos moralmente condenáveis a espionagem industrial e a apropriação de informações sigilosas de outras empresas através da contratação de seus funcionários.

■ **Profissionais da Área de Saúde**

- ❖ Desejamos ser reconhecidos por princípios de honestidade e boa-fé, por esta razão o patrocínio a profissionais de saúde para participação em simpósios, congressos e outros eventos de caráter técnico-científico é permitido, desde que vise o desenvolvimento do profissional de saúde.
- ❖ Quando contratamos profissionais de saúde como palestrantes em eventos de caráter técnico-científico, procuramos deixar clara esta relação na apresentação do profissional no evento.
- ❖ O respeito às leis e regulamentações do setor é inegociável e, por conta disso, a divulgação de Medicamentos é feita exclusivamente para os profissionais da Área de Saúde, segundo os preceitos da legislação vigente.

2.4. Entidades Públicas

Nosso relacionamento com o setor público é regido por princípios de transparência e ética, assegurando a condução deste relacionamento de forma profissional e no limite da legislação vigente.

Cumprimos as leis, normas e legislações vigentes.

PADRÃO GRUPO R2IBF

- Aos nossos colaboradores é exigido que, ao se relacionarem com representantes de órgãos públicos, o façam de forma transparente, remetendo-se sempre aos princípios morais estabelecidos neste Código.
- Primamos pelo cumprimento das leis, normas e legislações estabelecidas, bem como apoiamos os Órgãos Governamentais no exercício de suas funções, que visam o desenvolvimento, o bem-estar social e a competitividade de um mercado justo e livre.
- As opiniões de caráter pessoal sobre governantes, agentes públicos, políticos e seus partidos são permitidas e respeitadas desde que não sejam proferidas por meio de ferramentas de propriedade da organização, nem em seu nome, para divulgação dessas opiniões.
- O Grupo R2IBF não realiza ou compactua com ações que possam afetar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de licitações.
- Sem preferências político-partidárias, a organização apoia ações que visam o bem-estar social e o desenvolvimento sustentável da sociedade em que está inserida.
- Qualquer participação em atividade político-partidária deverá ser feita em caráter pessoal e não como repre-

-sentante da empresa. A empresa não pode ser envolvida em qualquer ação de cunho político-partidário por seus colaboradores, dirigentes e acionistas.

- Não permitimos qualquer forma de favorecimento ou privilégio a agentes públicos em razão de sua função, primando sempre pela ética nos assuntos que envolvam a organização e o Governo, em todas as suas esferas.
- Corrupção, além de crime, traz consequências irreparáveis a todos os envolvidos. Alinhados com nossos valores organizacionais, somos aderentes a todas as leis anticorrupção existentes (Lei no 12.846/2013).
- O Grupo R2IBF não compactua ou permite qualquer tipo de extorsão, coerção ou prática de suborno.
- No relacionamento com o setor público, não devemos jamais oferecer ou aceitar presentes, favores e cortesias de funcionários – concursados ou nomeados – de qualquer instância e instituição, incluindo ocupantes de cargos políticos e seus partidos.
- Qualquer ação promocional ou doação que se pretenda fazer a entidades públicas seguirá as Políticas da Instituição e deverá ter prévia autorização da alta direção do grupo R2IBF.

Orientações Práticas

Qualquer forma ilícita de obtenção de recursos financeiros ou outras vantagens pessoais ou empresariais são comba-

-tidas por todos na organização, mesmo que aparentemente possa trazer algum benefício de curto prazo para os envolvidos.

IMPORTANTE SABER

Suborno – Consiste no ato de induzir alguém, seja um ente público ou parte privada, a qualquer ação ou omissão com objetivos ilegais, desonestos ou antiéticos, em proveito próprio ou de terceiros, oferecendo-lhe dinheiro, presentes, entretenimento, benefícios, vantagens ou qualquer coisa de valor.

Corrupção Ativa é crime praticado por particular contra a administração pública em geral. Caracteriza-se pela oferta ou promessa indevida a funcionário público, para incentivá-lo a praticar, omitir ou retardar ato que deveria realizar.

Corrupção Passiva é crime praticado por funcionário público contra a administração em geral, caracterizando-se pela solicitação ou recebimento, para si ou outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida ou aceitar promessa de tal vantagem.

Improbidade Administrativa é todo ato praticado por agente público, contrário às normas da moral, à lei e aos bons costumes, com visível falta de honradez e de retidão de conduta no modo de agir perante a administração pública. Entre os atos que a configuram estão aqueles que geram enriquecimento ilícito, recebi

-mento de qualquer vantagem econômica, direta ou indireta, superfaturamento, lesão aos cofres públicos, prática de qualquer ação ou omissão, dolosa ou culposa, que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade e lealdade às instituições.

Prevaricação é um dos crimes praticados por funcionário público contra a administração em geral que consiste em retardar ou deixar de praticar, indevidamente, ato de ofício, ou praticá-lo contra disposição expressa de lei, para satisfazer interesse ou sentimento pessoal.

Concussão é o crime praticado por funcionário público, em que este exige, para si ou para outrem, vantagem indevida, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de assumi-la, mas em razão dela.

Lavagem de Dinheiro é um crime que não envolve, necessariamente, agentes públicos e pode ser praticado por qualquer pessoa, sendo um processo onde recursos financeiros oriundos de atividades ilegais como tráfico de drogas, corrupção, comércio de armas, prostituição, crimes de colarinho branco, terrorismo, extorsão, fraude fiscal, entre outros, são disfarçados de várias formas e aparecem como resultado de operações comerciais legais, podendo ser absorvidos pelo sistema financeiro naturalmente.

Entidades Públicas – Órgãos e entidades estatais ou representações diplomáticas, de qualquer nível ou esfera de governo, bem como as pessoas jurídicas controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público.

Funcionário Público ou Funcionário do Governo –
Qualquer funcionário de autarquias ou agências regulatórias, de empresas públicas ou controladas pelo governo.

Se tiver dúvidas sobre se uma pessoa é ou não representante de uma entidade pública e, portanto, as relações da organização com ela estão sujeitas aos preceitos deste Código, procure a o seu supervisor direto para esclarecimentos.

2.5. Imprensa e Mídias Sociais

Sabedores do papel fundamental da imprensa na sociedade, é nosso desejo manter uma relação de diálogo contínuo, imparcial e verdadeiro com os veículos de comunicação, gerando confiança e credibilidade, além de contribuir para a boa imagem da empresa.

Também estamos cientes da importância das mídias sociais que, de maneira ágil, permitem nos comunicar, interagir e relacionar com empresas e pessoas de qualquer parte do mundo. A grande quantidade de informações publicadas por usuários pode trazer tanto reflexos positivos quanto desastrosos, o que nos remete à necessidade de estabelecermos alguns cuidados para salvaguardar a imagem de nossa organização.

PADRÃO GRUPO R2IBF

- Qualquer declaração, seja escrita ou verbal, em nome do Grupo R2IBF, é feita somente por pessoas previamen-

-te autorizadas, garantindo o ponto de vista institucional.

- Publicações de textos, palestras, atividades de ensino, concessão de entrevistas ou aparições públicas de colaboradores exigem aprovação da Diretoria do Grupo R2IBF.
- Solicitações da imprensa devem ser encaminhadas para à Diretoria do Grupo R2IBF.
- A liberdade de imprensa é um dos pilares da democracia e é apoiada por nossa organização.
- A divulgação de informações equivocadas a respeito de nossa organização, acionistas, executivos e demais colaboradores, configura desvio de conduta.
- O Código de Ética e Conduta é extensivo para o ambiente digital (Internet e demais veículos).
- Todos os princípios, orientações e condutas esperadas estabelecidas neste Código de Ética e Conduta do Grupo R2IBF são aplicáveis em sua participação nas mídias sociais.

Orientações Práticas

Para mitigar os riscos de danos à reputação e à imagem em publicações da imprensa e redes sociais, é necessário orientação e treinamento para que se tenha consciência e bom-senso no trato da informação.

O desenvolvimento desta consciência, coerência e bom-senso vão além da publicação de um guia corporativo. Para isto o Código é importante, mas ele sozinho não será suficiente se não houver compromisso efetivo de cada colaborador.

- Se uma pessoa que seja de fora do Grupo R2IBF desejar obter informações sobre a nossa organização, não ofereça as informações, a menos que esteja autorizado a fazê-lo, caso contrário encaminhe para a Direção da R2IBF.
- Não use, em nenhuma situação, os logotipos ou marcas do Grupo R2IBF em publicações que não sejam autorizadas pelo Diretor da área.
- Tanto na imprensa quanto nas mídias sociais o que está publicado não tem volta, por isso deve-se temer algumas consequências.
- Proteja a si mesmo, sua privacidade, informações confidenciais e os interesses legítimos do Grupo R2IBF. O que você publica é amplamente acessível, e continuará a ser por um longo tempo. Portanto, considere o conteúdo cuidadosamente.
- Seja cortês e respeitoso ao publicar conteúdo original ou comentar conteúdo de terceiros, mantendo-se pertinente ao assunto. É possível discordar com boa educação. Isso é especialmente importante em assuntos profissionais pelos reflexos sobre a sua imagem e sobre o Grupo R2IBF como sua empregadora.

- Não publique comentários sobre ações ou notícias de nossos concorrentes. Os resultados podem ser desastrosos.

IMPORTANTE SABER

Imprensa é a designação coletiva dos veículos de comunicação que exercem o jornalismo e outras funções de comunicação informativa.

Mídias sociais são as ferramentas que as pessoas e empresas usam para compartilhar conteúdo, visões, perspectivas, opiniões e perfis, facilitando a interação entre variados grupos e permitindo a publicação de conteúdo por qualquer pessoa.

2.6. Meio Ambiente, Comunidade, Doações e Representantes de Classe

Empresas mais maduras e responsáveis não estão voltadas apenas para o mundo dos negócios dos quais participam. Além da busca pelo lucro, as instituições devem estar atentas para o papel social importante que desempenham na sociedade, contribuindo para o desenvolvimento e crescimento das comunidades em que estão inseridas.

Para uma atuação mais abrangente, o Grupo R2IBF se baseia em três princípios:

- ❖ Alcançar o crescimento sendo socialmente justo, promovendo o desenvolvimento social, combatendo preconceitos e discriminações, e contribuindo para a

- universalização dos direitos sociais;
- ❖ Perpetuar-se com solidez financeira sendo economicamente viável, gerando lucros de forma responsável e praticando princípios sólidos de gestão empresarial;
- ❖ Solidificar sua imagem de organização socialmente responsável buscando a ecoeficiência, gerindo os riscos ambientais de forma concreta, além de disseminar o consumo consciente e buscar formas de preservar o meio ambiente.

Devemos ser socialmente justos, economicamente viáveis e ecologicamente corretos.

PADRÃO GRUPO R2IBF

Meio Ambiente

- ❖ Incentivamos o uso responsável de recursos naturais como forma de colaborar com a qualidade de vida, a saúde pública e o meio ambiente.
- ❖ Rejeitamos toda a prática de ações que deterioram o meio ambiente.

Comunidade

- ❖ Condenamos a exploração das pessoas pelo trabalho, em especial o infantil.

■ Doações

O Grupo R2IBF se compromete em disponibilizar o acesso aos seus produtos. A formação de preços no Grupo R2IBF contempla esta premissa e a necessidade de uma operação rentável que viabilize os investimentos para que a organização se perpetue.

- ❖ A empresa não trabalha com uma política formal de doação de produtos para pessoa física.
- ❖ Outras doações de cunho filantrópico, inclusive as doações em espécie, de alimentos, medicamentos e equipamentos são avaliadas e realizadas pela Diretoria do Grupo R2IBF.

■ Associações e Entidades de Classe

O Grupo R2IBF reconhece o importante papel das Associações e Entidades de Classe que são legalmente constituídas.

- ❖ É nosso dever acompanhar suas iniciativas e práticas, estando sempre dispostos a dialogar em qualquer situação que envolva a Instituição, buscando sempre uma solução que atenda satisfatoriamente às partes envolvidas.
- ❖ Asseguramos que os representantes destas Associações e Entidades não serão objeto de discriminação e que tenham acesso a seus representados no local de trabalho, em horários em

que não haja interferência ou prejuízos ao processamento dos negócios.

- ❖ Não compactuamos com movimentos contrários à Convenção das Leis Trabalhistas.
- ❖ Respeitamos o direito de manifestar opiniões divergentes, apoiamos o diálogo e repudiamos a imposição de interesses através da força.
- ❖ O Grupo R2IBF faz parte de Associações Farmacêuticas que a representam de forma responsável e que praticam os valores morais descritos neste Código.
- ❖ Por sua vez, a companhia respeitará e praticará os preceitos descritos nos Códigos de Ética e Conduta das Associações que participar.

2.7. Pesquisa e Desenvolvimento

A R2IBF conta com um grupo de profissionais para Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (P&D&I), que atua com o modelo de Inovação Aberta em parceria com universidades e centros de pesquisa, com o objetivo de fomentar o desenvolvimento de novas tecnologias farmacêuticas.

Os estudos clínicos e pré-clínicos no Grupo R2IBF seguem os padrões regulatórios e de Boas Práticas Clínicas. Estes são conduzidos visando a qualidade dos dados e priorizando a segurança dos envolvidos, sempre agindo com qualidade, ética e transparência. A R2IBF assegura o

cumprimento dos protocolos de pesquisa ao adquirir patente ou explorar uma patente.

3. GRUPO R2IBF E O AMBIENTE INTERNO

3.1. Relacionamentos Internos

O relacionamento entre pessoas é um desafio em qualquer segmento da sociedade em virtude de diferentes personalidades, crenças e ideologias que convivem em um mesmo espaço. Para termos um ambiente saudável, a empresa orienta nas relações profissionais a manutenção do respeito à diversidade de gêneros e pensamentos.

Além disso, o Grupo R2IBF estimula o equilíbrio entre a vida social e a profissional e entre o trabalho e a família, como forma de alcançar o bem-estar pessoal e profissional. Também apoia iniciativas de preservação à integridade física, à saúde e segurança no trabalho.

Tratemos o outro da mesma forma que gostaríamos de ser tratados.

PADRÃO GRUPO R2IBF

- Fazer aos outros o mesmo que gostaríamos que eles fizessem conosco.
- Independentemente de posições hierárquicas, espera-se que cada colaborador assuma a responsabilidade sobre seus atos, e que tenha disposição para aprender com os

próprios erros, reconhecendo-os e não voltando a repeti-los.

- Incentivamos a prática de respeito mútuo, de posturas de ativa cooperação e diligência, pois acreditamos que assim o Grupo R2IBF poderá oferecer produtos e serviços cada vez mais competitivos.
- Conquista a confiança do grupo, aquele que estabelece, sempre, tratamento justo e equânime, sendo responsável em suas avaliações formais, incluindo processos de feedback, planos de metas e desempenho.
- Rejeitamos a postura individualista em detrimento da equipe.
- Não admitimos que em nosso ambiente de trabalho impere o medo de errar, a intimidação e a desconfiança.
- Repudiamos o assédio sexual e o moral, que constrangem, humilham e destroem a autoestima pessoal e a coesão organizacional. Nesta linha, destacamos algumas condutas condenáveis para imposição de autoridade ou obtenção de vantagens, através do poder hierárquico conferido pela empresa, para com subordinados e pares:
 - A desqualificação pública, a ameaça e a ofensa;
 - A falta de respeito para com as atribuições funcionais;
 - Apresentar trabalhos ou ideias de colegas sem conferir-lhes o respectivo crédito;

- Solicitar a colaboradores a prestação de serviços de ordem pessoal;
- Constranger colaborador com o intuito de obter favorecimento sexual.

Orientações Práticas

O assédio é incompatível com os valores do Grupo R2IBF, portanto é inaceitável em seu ambiente de trabalho. Além disso, nenhuma comunicação pode conter qualquer declaração ou material que seja ofensiva.

IMPORTANTE SABER

Assédio moral é uma conduta abusiva cometida por uma ou várias pessoas contra um indivíduo ou um grupo, com o objetivo de depreciar o assediado. Não envolve, obrigatoriamente, relação de hierarquia. Para se configurar assédio há, normalmente, um conjunto repetitivo e prolongado de atitudes hostis, incluindo gestos, palavras ou ações que humilham, desqualificam e inferiorizam o assediado. Essa é uma prática condenável, pois provoca vergonha, constrangimento, exposição à situação vexatória, humilhação, discriminação e medo, com reflexos negativos sobre o ambiente de trabalho e a saúde do indivíduo.

Por outro lado, não se deve rotular como assediador, um gestor de personalidade exigente, meticuloso, que prima pela excelência no cumprimento das tarefas.

Essa conduta faz parte de sua função diretiva e disciplinar. Conflitos e discussões verbais, inclusive acaloradas, podem ocorrer mediante o objetivo comum de alcance de metas e resultados. Essas situações não podem ser entendidas como assédio moral. Os incidentes isolados, decorrentes de tensões no trabalho, não representam assédio moral. Tanto os incidentes isolados, quanto o assédio moral, são práticas não aceitas no Grupo R2IBF, mas são coisas diferentes. O assédio moral é constante e repetitivo e a agressão verbal é um fato isolado.

- ❖ O assédio sexual é um crime que está previsto no Código Penal brasileiro que o define: (Art. 216-A). Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.
- ❖ Considera-se dano moral quando uma pessoa se acha afetada em seu ânimo psíquico, moral e intelectual, seja por ofensa à sua honra, na sua privacidade, intimidade, imagem, nome ou em seu próprio corpo físico, e poderá estender-se ao dano patrimonial se a ofensa de alguma forma impedir ou dificultar atividade profissional da vítima.

O dano moral corresponderia às lesões sofridas pela pessoa humana, consistindo em violações de natureza não econômica. É quando um bem de ordem moral, como a honra, é maculado.

Dano moral e assédio moral e sexual são coisas diferentes.

Todo o assédio causa dano moral, mas nem todo dano moral é causado por assédio.

3.2. Postura Profissional

Um relacionamento interno adequado e um ambiente de trabalho estimulante, somente pode ser conquistado através de uma cultura assimilada e praticada por todos, onde impera a dignidade nos relacionamentos, bem como o respeito ao próximo na conduta diária. Estabelecer diretrizes para uma postura profissional é o ponto de partida para o alcance de resultados perenes.

PADRÃO GRUPO R2IBF

- Todo profissional ligado ao Grupo R2IBF deve zelar pelo nome da organização, cuidando para que os valores do Grupo R2IBF sejam rigorosamente atendidos. Comunicar para o responsável direto qualquer indício de ação que possa, de alguma forma, prejudicar a reputação de nossa Instituição também é responsabilidade de todos.
- Cada um de nós deve ter ciência e praticar os preceitos das leis, políticas e normas internas, mantendo os princípios de integridade e da boa-fé.
- É esperado que os colaboradores executem suas atividades com os mais altos padrões de qualidade e profissionalismo, procurando, sempre, identificar oportunidades de melhoria em nossos processos.
- A crítica ao desempenho funcional, o feedback, orienta-

orientações sobre as políticas da instituição ou do mercado e pedidos de alteração de conduta, fazem parte do processo de desenvolvimento profissional e não devem ser entendidas como críticas pessoais.

- Exigimos de nossos profissionais que ajam com integridade de caráter, honestidade, retidão, lealdade e justiça, escolhendo sempre, diante de mais de uma opção, a melhor e mais vantajosa para o Grupo R2IBF.
- A ingestão de bebidas alcoólicas de maneira não moderada, causa constrangimentos aos colegas de trabalho, faltas sem justificativa legal e desempenho insatisfatório da função ocupacional.
- O uso de drogas de abuso, prejudica gravemente a vida de seus usuários em todos os aspectos, inclusive o profissional, sendo uma prática condenada pela organização.
- A comercialização de mercadorias por parte de colaboradores no ambiente do Grupo R2IBF não é permitida, pois desperdiça o tempo útil de trabalho e pode trazer constrangimentos aos demais colegas.
- O Grupo R2IBF não permite qualquer ato de discriminação de pessoas em função de sexo, etnia, raça, religião, classe social, idade, orientação sexual, incapacidade física ou qualquer outro atributo físico ou ideológico.
- Não se deve utilizar dos sistemas da empresa para transmitir ou receber eletronicamente imagens ou textos

de natureza ou conteúdo que possam ser considerados constrangedores, ofensivos ou discriminatórios, incluindo pornografia.

- Pedir ou realizar empréstimos financeiros envolvendo colaboradores, fornecedores, clientes e parceiros comerciais é incompatível com os valores da organização.
- Ceder referências ou informações infundadas ou de ordem pessoal, sobre fornecedores, profissionais da saúde, auditores, integrantes de órgãos reguladores e governamentais e até mesmo de colegas e ex-colegas de trabalho do Grupo R2IBF, é considerado desvio de conduta.

Orientações Práticas

A postura profissional esperada pela organização daqueles que a representam em seus diversos setores deve refletir um comportamento de retidão, buscando sempre seguir os valores da empresa e um consequente resultado positivo.

- O negativismo ou pessimismo diante de qualquer ação organizacional é postura condenável e não condizente com um profissional que trabalha para o crescimento da organização.
- Exigir qualquer tipo de tratamento diferenciado, relacionado a processos de Recursos Humanos, em prejuízo aos direitos igualitários dos demais colegas e

de terceiros é considerado desvio de conduta.

- Os colaboradores devem demonstrar compromisso pessoal em relação à segurança no trabalho. Relatar situações de insegurança que tenham identificado para a Área responsável é um exemplo desse compromisso. Diretores devem tratar as preocupações de segurança seriamente, buscando a resolução dos problemas com adequado senso de prioridade.
- A pontualidade e a disciplina são valores da companhia e devem ser respeitadas no registro eletrônico de ponto, em reuniões, utilização de salas, treinamentos externos, visita a clientes e na conclusão de tarefas. Agir assim é sinal de comprometimento profissional com toda a organização.

IMPORTANTE SABER

- ❖ Espera-se que todo colaborador tenha um preparo básico específico para a função que exerce, mas se destaca o que demonstra esforço e interesse incansáveis para aprender.
- ❖ O colaborador deve demonstrar disponibilidade e boa administração do seu tempo e das suas tarefas, sendo valorizado o que demonstra ânimo e a disposição para o trabalho.
- ❖ O investimento na capacitação de colaboradores é prática do Grupo R2IBF. Para isso deve-se atentar para o interesse mútuo e aplicabilidade do novo conhecimen-

-to.

3.3. Conflito de Interesses

A integridade empresarial requer das pessoas a observância dos valores da honestidade, verdade e justiça nos relacionamentos mantidos como representantes da organização e em todas as atividades nas quais atuem em nome do Grupo R2IBF. O dever de observar esses valores aplica-se também a atividades pessoais que possam conflitar com os interesses da organização.

O Conflito de Interesses ocorre sempre que os interesses ou atividades pessoais, e/ou de familiares, interfiram ou pareçam interferir, de alguma forma, direta ou indiretamente, com os interesses da organização.

Se os nossos interesses caminharem juntos, alcançaremos a excelência.

PADRÃO GRUPO R2IBF

- A confiança que o cliente deposita em nossa instituição deve ser a mesma que temos para com os nossos colaboradores, por isso, a companhia lhes oferece apoio total para apontarem situações que possam configurar eventual conflito de interesses, assessorando-os nas atitudes para solucioná-los.

- A fim de evitarmos a suspeita de qualquer tipo de favorecimento, os colaboradores devem solicitar autorização formal da direção do Grupo R2IBF para estabelecer relações comerciais com empresas ou pessoas com as quais tenham vínculos pessoais ou interesses diretos ou indiretos.
- É dever de cada um, renunciar a relações comerciais particulares, de caráter habitual, com clientes ou fornecedores, com exceção às transações realizadas em condições usuais de mercado.
- Facilitar a realização de negócios com o Grupo R2IBF devido a laços familiares ou amizade é uma prática condenável.
- Os nossos colaboradores são incentivados a obter aprovação prévia do Grupo R2IBF antes de aceitar um emprego ou atividade secundária.
- Essas atividades, caso venham a ocorrer, não devem conflitar com os interesses da organização, nem tampouco interferir em sua capacidade de corresponder às suas responsabilidades.
- Na mesma linha, deve-se evitar atuar como diretor, curador, administrador ou consultor de organizações externas com fins lucrativos. Exceções devem ser autorizadas previamente pela organização.
- A empresa dispõe de diversos recursos para que todos possam executar suas atividades diárias. O uso inadequa-

-do desses recursos tais como telefone, equipamentos, materiais de escritório, impressões, tempo de trabalho, entre outros, para fins pessoais de forma não moderada é conflitante com os interesses organizacionais.

- Todo colaborador do Grupo R2IBF deve avaliar criteriosamente se uma ação, seja contínua ou isolada, poderá gerar benefícios pessoais ou vantagens indevidas para si ou terceiros.

Orientações Práticas

O conflito de interesses pode se apresentar de diversas formas, intensidades e naturezas. Mas seja qual for sua característica, sempre se verifica o conflito quando o agente, autor ou partícipe de uma decisão, tem um interesse pessoal extraprofissional que pode levá-lo a não agir no melhor interesse da organização.

Para evitar situações de conflito de interesses:

- ❖ Abstenha-se de participar de decisões sobre a realização de negócios com organizações em que você ou membro de sua família tenham interesses.
- ❖ Evite situações em que seus interesses pessoais possam conflitar com os interesses do Grupo R2IBF ou de seus clientes.
- ❖ Caso exerça outra atividade, procure não exaurir a sua energia de trabalho na atividade externa, que deve permanecer secundária e excepcional (comple-

-mentar para o colaborador). Trabalhar excessivamente na outra atividade, não descansar suficientemente e, em consequência, não conseguir trabalhar adequadamente no Grupo R2IBF caracteriza conflito de interesse e transgressão ao Código.

- ❖ Se tiver participação em outros negócios ou atividades, mesmo que não façam parte do mercado farmacêutico, adote o princípio da transparência e reporte a situação.
- ❖ As transações realizadas em condições usuais de mercado pressupõem que não sejam feitas nas dependências do Grupo R2IBF, que os valores pactuados sejam condizentes com os praticados ao público comum e que, quando possível, haja emissão de comprovantes de pagamento.

IMPORTANTE SABER

É possível fazer grandes negócios sendo sempre ético?

O bom negócio é aquele que é bom para todas as partes envolvidas. Uma das condições para isso é que os interesses legítimos e os direitos de todos sejam realizados de modo equilibrado, leal, justo, equitativo, legal, honesto e sem qualquer vantagem indevida. O principal interesse da organização é a perenidade e a condição para isso é a realização de negócios sustentáveis.

A ética é uma das condições de sustentabilidade.

3.4. Contratação de Parentes

Como em qualquer processo corporativo, a contratação de parentes para trabalhar em uma mesma organização pode trazer tanto benefícios como situações de conflito. Em função do número de colaboradores e de unidades, a operação do Grupo R2IBF contrata parente de colaboradores e pretende manter esta situação, porém, para evitar suspeitas de favorecimentos faz-se necessário o atendimento das diretrizes do Código de Ética e Conduta.

Adotamos critérios técnicos, justos e igualitários nos processos seletivos.

PADRÃO GRUPO R2IBF

- Qualquer contratação de colaborador, que tenha algum grau de parentesco ou envolvimento sentimental com outro colaborador da empresa, obedecerá aos critérios técnicos de admissão, passando por processo seletivo equitativo aos demais candidatos e após aprovação da Diretoria.
- Para evitar qualquer suspeita de favorecimento, a contratação de colaborador com grau de parentesco ou em condição de união estável não será aceita quando se enquadra nas regras abaixo:

Áreas Administrativas – Mesma diretoria e mesma gerência;

Áreas Técnicas – Mesma diretoria e mesma gerência;

Subordinação direta – Em nenhuma área;

Situações pré-existentes – Serão revistas pela organização.

- O convívio diário e saudável no ambiente de trabalho pode ocasionar vínculos afetivos entre colaboradores que podem levar ao casamento ou união estável. Se você se deparar com esta situação, de forma transparente, converse com o seu Diretor. Ele saberá como conduzir adequadamente o caso para a Alta Diretoria.
- A contratação de colaboradores em posição de liderança que possuam parentes em empresas concorrentes, fornecedores, clientes e/ou demais prestadores de serviço do segmento farmacêutico deverá ser informada à Diretoria para análise da existência de eventuais riscos e/ou conflitos de interesse.
- Em situações raras, em que circunstâncias excepcionais não sejam claras para configurar não conformidade com as diretrizes estabelecidas pelo Código de Ética e Conduta, o Conselho de Administração do Grupo R2IBF poderão ser envolvidos para arbitrar sobre eventuais impasses.

Orientações Práticas

O colaborador da empresa pode indicar parentes para vagas abertas ao mercado, mas deve informar a condição de parentesco existente. Caso o candidato indicado tenha o perfil adequado para o cargo, poderá participar do pro-

-cesso seletivo.

- ❖ Ao indicar um parente, além de repassar o currículo profissional do candidato para o responsável pelo processo seletivo da unidade, informe o grau de parentesco que você possui com o candidato.
- ❖ Durante o contrato de trabalho, movimentações internas como transferências ou promoções podem levar a uma situação que configure potencial conflito. Caso isso aconteça, comunique ao seu superior imediato. O grupo, em conjunto, tentará encontrar um caminho que atenda as normas vigentes.
- ❖ Se você exerce função de liderança e está em condição de noivado ou união estável com subordinado (a), seja transparente e comunique ao seu gestor ou para a Diretoria.
- ❖ Não se deve imputar a qualquer colaborador que tenha sido promovido, a desconfiança de que alcançou a promoção em virtude de grau de parentesco. O Grupo R2IBF possui processos e mecanismos objetivos para tomada de decisão no encarreiramento de seus colaboradores. O gestor que tiver em seu quadro colaborador com grau de parentesco com outros gestores, não deve considerar esta situação em nenhuma circunstância.
- ❖ O gestor que tiver parente na organização, deve estar ciente de que esta relação não será considerada em nenhuma circunstância.

- ❖ Ao assinar o termo de compromisso, é obrigatório o reporte, quando aplicável, de parentes que trabalham na organização. Caso isso venha a acontecer com o tempo, atualize seu Termo de Adesão ao Código com o responsável. A omissão desta informação configura infração ao Código.

IMPORTANTE SABER

São considerados parentes:

Por consanguinidade – Parentesco criado por um ancestral em comum.

Pai, mãe e filho;

Irmãos e avós;

Tios, sobrinhos e bisavós;

Primos.

Por afinidade – Parentesco criado por casamento ou outras relações sociais.

Cônjugue;

Sogro e sogra;

Genro e nora;

Cunhado e cunhada;

Concunhado e concunhada;

Padrasto e madrasta;

Enteado e enteada.

3.5. Tratamento de Brindes e Presentes

Prática comum de mercado, a troca de gentilezas pode aproximar e fortalecer a relação entre parceiros de negó-

-cio. Por este motivo, de maneira geral, o Grupo R2IBF permite dar e receber brindes, presentes e entretenimentos. Contudo, é importante estabelecer critérios para evitar consequências negativas para a empresa, seus colaboradores e parceiros, com suspeitas de influência indevida na tomada de decisão sobre um negócio, criada por potencial conflito de interesses.

Excelência profissional é o melhor presente que podemos dar aos nossos parceiros de negócio.

PADRÃO GRUPO R2IBF

Considere os critérios abaixo:

- A oferta e aceitação dos itens a seguir normalmente é permitida:
 - Refeições ocasionais;
 - Ingressos para eventos científicos;
 - Itens promocionais que comumente recebem uma marca corporativa (ex.: agendas, canetas, *mousepads* e *pen drives*), por ocasião de datas comemorativas;
 - Produtos consumíveis como caixa de chocolates e garrafa de bebida.
- A oferta e aceitação dos itens a seguir nunca é permitida:
 - Dinheiro ou equivalente (vales-presentes de lojas, ações, empréstimos etc.);
 - Acessórios de luxo, equipamentos eletrônicos ou

equipamento esportivo;

- Viagens e serviços de hotelaria;
- Qualquer presente que seja dado como parte de um acordo que preveja algo em troca.

- Para que sejam consideradas apropriadas, as trocas de gentilezas devem representar valores de até 1/3 (um terço) de um salário-mínimo vigente na data.
- As áreas que possuem autorização prévia, em decorrência de reuniões de trabalho ou cortesia, poderão arcar com despesas, como refeições, entretenimentos, transporte e estadias de clientes, respeitados os limites estabelecidos pela organização e desde que não imputem nenhum constrangimento para os convidados ou eventual retribuição por parte deles.
- Não é permitido na organização que o aceite ou oferta direta ou indireta de presentes de caráter pessoal possam afetar decisões, facilitar negócios ou beneficiar terceiros.
- Rejeitamos práticas comerciais, promoção ou divulgação de materiais em desacordo com a legislação vigente.
- O pagamento a profissionais de saúde e clientes comerciais (recursos financeiros, viagens, brindes de alto valor) que tenham como contrapartida a conquista e/ou venda dos produtos do Grupo R2IBF é ação que não condiz com os valores da organização.
- Atendendo às diretrizes regulatórias, as bonificações de Medicamentos não podem ser utilizadas, sob nenhuma

circunstância, como um brinde ou presente para terceiros.

Orientações Práticas

- ❖ Recuse de forma firme e educada, presentes ou convites que tragam o sentimento de obrigação em retribuir de alguma forma ou que superem o valor limite estabelecido.
- ❖ Em algumas ocasiões, recusar um presente de alguém ou de uma empresa com quem se está negociando pode parecer rude, podendo prejudicar futuras negociações. Nesses casos, deve-se conversar com seu superior sobre como se posicionar a respeito.
- ❖ Presentes e brindes recebidos por colaboradores que venham a exceder o valor de 1/3 (um terço) do salário mínimo vigente e que por alguma razão não puderam ser rejeitados, deverão ser comunicados para a Diretoria, caracterizando o princípio da transparência nas relações profissionais, sendo que o responsável definirá a melhor destinação para o bem material, incluindo a possibilidade de doações para uma entidade de cunho social legalmente instituída, mediante comprovação formal.
- ❖ Nunca receba ou dê brindes ou presentes fora do ambiente de trabalho. Jamais aceite presentes em nome da empresa em sua residência.

- ❖ Em caso de dúvidas, pergunte-se: Se esta troca de gentilezas fosse divulgada publicamente comprometeria a minha imagem ou a do Grupo R2IBF? Se ainda restar dúvidas, converse com seu gestor para obter recomendação adequada.

IMPORTANTE SABER

Brindes – Abrange todo tipo de objeto ou material de baixo valor unitário que seja personalizado com a marca da empresa patrocinadora. Em geral, são produtos de linha do fornecedor, oferecidos a título de cortesia.

Presentes – Constantemente se apresentam como produtos ou serviços de valor superior a um brinde, usados em ações de relacionamento com clientes. Em geral, não são personalizados.

LEMBRE-SE:

Não devemos oferecer ou aceitar brindes e presentes de agentes de Entidades Públicas. Mesmo que não haja motivações indevidas, este ato pode trazer consequências para a empresa, colaboradores e terceiros envolvidos.

3.6. Prevenção e Tratamento de Fraudes

A fraude é caracterizada por ato ardiloso, enganoso ou má-fé, com o intuito de lesar ou ludibriar outra (s) pessoa (s), ou de não cumprir determinado dever. Ocorre, mas não se limita, aos processos de falsificação de marcas, produtos

ou documentos, contrabando, sonegação fiscal, entre outros. Para prevenir fraudes, o Grupo R2IBF mantém controles internos sobre os principais processos que norteiam sua atividade e, periodicamente, reforça para todos os colaboradores da organização, principalmente a alta direção, seus valores e princípios.

Uma fraude pode envolver vultosos volumes financeiros, mas, geralmente os pequenos desvios são mais corriqueiros nas organizações. Ao identificar condutas fraudulentas, o Grupo R2IBF agirá com austeridade.

A fraude caracteriza desvio de conduta inaceitável.

PADRÃO GRUPO R2IBF

- Coibimos a prática da divulgação de informações enganosas, bem como pressuposto “disfarce” de situações encontradas na empresa sob o falso pretexto de atendimento aos interesses da instituição.
- Solicitar para colegas que registrem seu ponto eletrônico é falta grave, com desdobramento previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas.
- Destacamos algumas condutas condenáveis que caracterizam fraude:
 - Passar-se por outra pessoa;
 - Alterar dados reais para beneficiar-se;
 - “Erros operacionais” cometidos intencionalmente

- com o objetivo de prejudicar alguém, um grupo de pessoas ou a organização como um todo;
- Utilizar o poder hierárquico conferido pela empresa e forçar subordinados a esconder ou adulterar situações e documentos sob a justificativa de se reparar um erro ou de se atingir uma meta;
 - Desviar recursos ou produtos do Grupo R2IBF para qualquer fim;
 - Cometer um erro e tentar encobri-lo utilizando-se de qualquer artifício é fraude. Se errar, comunique imediatamente ao seu gestor;
 - Solicitar reembolso de despesas inexistentes;
 - Utilizar-se de expedientes inexistentes para obter benefícios de Recursos Humanos;
 - Efetuar compras com sobre preço;
 - Dar falso testemunho.

IMPORTANTE SABER

O erro é uma falha não intencional, enquanto a fraude é uma falsificação deliberada para causar prejuízo, vantagem a alguém ou encobrir/disfarçar situações reais.

3.7. Segurança e Privacidade da Informação

Consideramos a informação como todos os dados registrados que envolvem a organização, seus processos e estratégias, dados de clientes, fornecedores, colaboradores, concorrentes e do mercado. A informação é um dos principais ativos da organização e está intimamente relacionada à sua gestão estratégica, portanto, deve ser adequadamente manuseada, protegida

e divulgada.

O uso da informação pode gerar resultados tanto positivos quanto desastrosos para uma instituição, por isso a segurança e a privacidade deste ativo é essencial para a imagem e credibilidade da empresa. Este assunto é tão relevante que, em diversas situações, a restrição de acesso à informação é protegida por lei, como por exemplo, o segredo de justiça e o sigilo bancário.

Zelamos pelas informações de todas as áreas da empresa.

PADRÃO GRUPO R2IBF

- Manter em segurança e sigilo as informações de nossos clientes, colaboradores e do mercado está previsto em Política e Normas da empresa.
- O acesso a informações consideradas confidenciais ou privilegiadas é restrito a lideranças. Informações estratégicas são disponibilizadas a colaboradores para o desempenho de suas atividades e a orientação da organização é de que não devem ser compartilhadas com colegas ou terceiros.
- Reprovamos condutas de manipulação ou utilização de informações do Grupo R2IBF e de seus públicos, sem autorização prévia ou visando benefícios pessoais.
- A mesma reprovação se aplica à utilização de informações da concorrência de modo não lícito para

gerar suposta vantagem ao Grupo R2IBF, principalmente informações confidenciais que tenham sido obtidas em empregos ou empresas anteriores às quais o colaborador teve acesso.

- A organização não compactua com a utilização de informações confidenciais ou privilegiadas ou sua disponibilização indevida que possam afetar os negócios e o mercado.
- Ferir os princípios da propriedade intelectual, utilizando para fins pessoais ou repassando a terceiros, marcas, tecnologias, metodologias ou qualquer informação de propriedade da companhia, ainda que tenham sido obtidas ou desenvolvidas pelo próprio colaborador em seu ambiente de trabalho, é um grave desvio de conduta.
- É responsabilidade de cada um de nós que toda informação tenha a segurança requerida pelo grau de confidencialidade exigido.
- As senhas utilizadas na empresa são de caráter estritamente pessoal e intransferível. O seu compartilhamento configura desvio de conduta.

Orientações Práticas

Nenhum colaborador pode utilizar ou revelar informações confidenciais, internas ou estratégicas da empresa, exceto, se devidamente autorizado. Sempre que tiver dúvidas sobre a autorização, solicite o auxílio de seu gestor.

A seguir, são apresentadas algumas regras que ajudarão a proteger as informações:

- ❖ Não acesse, direta ou indiretamente, informações da organização que não tenham relações com as suas atividades.
- ❖ Se souber de qualquer utilização ou tratamento incorreto de informações confidenciais, informe imediatamente o seu gestor.
- ❖ Não guarde informações do Grupo R2IBF em computadores, palmtops, pen drives ou outros dispositivos pessoais.
- ❖ Em caso de necessidade de retirar informações do Grupo R2IBF para a execução das suas tarefas profissionais, você deve devolvê-las quando retornar para a organização. Não é permitido guardar informações profissionais em casa ou em outro local.
- ❖ Os exemplos de informações confidenciais ou restritas incluem, mas não se restringem a planos e processos de negócios, relatórios de análises econômicas ou financeiras, balancetes, listas de clientes, cadastros de profissionais de saúde, informações não públicas recebidas durante seu contrato de trabalho referentes, por exemplo, a clientes, fornecedores, tecnologias ou sistemas, programas de software da empresa e, ainda, informações sobre processos industriais e fórmulas de produtos.

- ❖ Adote medidas para evitar o vazamento de informações restritas. Assegure-se de que os documentos relacionados ao negócio sejam produzidos, copiados, trocados, arquivados, armazenados e descartados por meios que minimizem os riscos de terceiros ou pessoas não autorizadas virem a ter acesso a essas informações, que documentos confidenciais não fiquem expostos em telas de computadores, sobre as estações de trabalho ou esquecidos em impressoras. No caso dos computadores, utilize o comando CTRL+ALT+DEL para bloqueá-lo quando se ausentar de sua mesa.
- ❖ Se alguém solicitar que compartilhe sua senha, mesmo sendo seu superior, não o faça. Ao fazê-lo, ambos descumprirão as diretrizes deste Código.
- ❖ Evite discutir ou comentar assuntos sensíveis ou informações sigilosas em lugares públicos como elevadores, saguões, recepção, restaurante, banheiros ou transporte público.
- ❖ No encerramento do expediente, preocupe-se com a guarda de documentos que contenham informações importantes da organização.

IMPORTANTE SABER

Privacidade da Informação – É o direito assegurado aos “proprietários da informação” em determinar quando, de que forma e por quem suas informações poderão ser acessadas.

Segurança da Informação – É o conjunto de todas as práticas que visam proteger, preservar e restringir o acesso à informação em suas mais variadas formas de registro como: Disponibilizadas através de programas de computador e sistemas aplicativos, armazenadas eletronicamente em diretórios de rede, mídias removíveis ou não, correios eletrônicos, impressas em papel e até as transmitidas verbalmente.

3.8. Uso do Patrimônio do Grupo R2IBF

A organização coloca seu patrimônio para uso como parte integrante de todo o processo produtivo e de suas estratégias de negócio, a fim de obter os melhores resultados.

A proteção dos ativos da organização, sejam eles intangíveis, como a marca e a propriedade intelectual, ou tangíveis, como produtos acabados, matérias-primas, veículos, eletrônicos, maquinários e até mesmo os simples recurso do dia a dia, inclui o uso responsável e ético, caracterizando o cuidado que todo o profissional deve ter com o patrimônio alheio, como se fosse o seu próprio bem.

Cuidamos do patrimônio da organização com responsabilidade e ética.

PADRÃO GRUPO R2IBF

■ Recursos Gerais

- Todos os direitos sobre bens, propriedade intelectual e informações geradas ou obtidas em decorrência da relação de emprego, mesmo após término do contrato de trabalho, são de exclusiva propriedade do Grupo R2IBF.
- Cada um de nós é responsável pela guarda, segurança e integridade dos bens da organização e a utilização adequada destes recursos evita desperdícios, danos gerais e retiradas não autorizadas.
- Todos os ativos de propriedade da organização devem ser utilizados unicamente para os negócios do Grupo R2IBF e não devem ser usados para benefício ou uso pessoal.

■ Recursos Tecnológicos

- Os Recursos de Tecnologia da Informação do Grupo R2IBF são todos os equipamentos de informática incluindo, mas não se limitando a: computadores pessoais (PCs), dispositivos de computadores portáteis (Notebooks, iPads), servidores de rede, acesso à internet e à intranet da organização e os dispositivos de acesso ao e-mail. Inclui também o correio e outros sistemas de voz, telefones fixos e móveis e aparelhos de fax.
- Utilizamos aplicativos devidamente licenciados pelos seus fornecedores, entendendo que o uso de softwares não autorizados é crime, além de desrespeito à propriedade intelectual.

- O uso dos recursos do Grupo R2IBF para trocas de mensagens racistas, discriminatórias, contendo imagens e textos obscenos ou ofensivos ao pudor, caracteriza infração ao Código.
- Os usuários dos Recursos de Tecnologia da Informação do Grupo R2IBF não deverão presumir nenhum direito à privacidade pessoal ou confidencialidade ao utilizar esses recursos.
- O Grupo R2IBF se reserva o direito de monitorar os equipamentos, sistemas e atividades de rede, incluindo, mas não se limitando a e-mail, correio de voz, uso da internet e qualquer informação armazenada, em circunstâncias apropriadas e de acordo com as leis vigentes. Adicionalmente, para a manutenção de operações, segurança, negócios, requisitos legais, pessoas autorizadas e auditores poderão ter acesso irrestrito às informações dos Recursos de Tecnologia da Informação do Grupo R2IBF, na mais ampla medida permitida pela lei.
- O Grupo R2IBF se reserva, ainda, o direito de cancelar o acesso de qualquer usuário aos Recursos de Tecnologia da Informação a qualquer momento, com ou sem notificação prévia.

■ **Uso da Marca do Grupo R2IBF**

A logomarca da companhia é o sinal distintivo visualmente perceptível que representa, identifica e distingue a nossa organização. Quando alguém se de-

-parar com a marca Grupo R2IBF, esperamos haver um impacto positivo e representativo da nossa forma de atuação. Por esta razão devemos zelar pela marca ao utilizá-la.

- Cuide para que os materiais produzidos que estiverem acompanhados de nossa marca tenham as especificações técnicas, formato e conteúdo exigidos.
- Para garantirmos o padrão existente, a exploração da marca Grupo R2IBF ou de outras marcas de domínio da empresa, quer seja em objetos, comunicações, publicidade, apresentações, uniformes, sites ou em outros materiais e/ou veículos, devem ter o prévio conhecimento e autorização da Diretoria. Em caso de dúvidas sobre esta utilização, entre em contato com a área responsável pelo telefone **(17) 3500-4300**, na unidade São José do Rio Preto.
- Não é permitido o uso da marca Grupo R2IBF por terceiros ou em materiais que não tenham sido aprovados pelas áreas comerciais, para fins promocionais com clientes e profissionais da saúde, ou pela Diretoria, para fins institucionais.

IMPORTANTE SABER

Valor intangível – É um ativo não monetário identificável sem substância física ou incorpóreo, como por exemplo:

- ❖ Softwares;
- ❖ Licenças;
- ❖ Marcas;

- ❖ Fórmulas industriais;
- ❖ Patentes;
- ❖ Direitos autorais.

A força da marca – Criar e gerenciar uma marca é uma questão crítica em uma economia global. No ambiente competitivo atual, uma marca forte pode representar um importante recurso estratégico, por ter valor único e específico (não se transfere o valor de uma marca a outra), por ser um recurso raro (não há como adquiri-lo no mercado), durável (sendo bem gerenciado pode passar por várias gerações) e que dá proteção ao reduzir os riscos de novos entrantes.

A marca é um dos maiores patrimônios de uma empresa e a eficácia de nossas ações na gestão da marca será determinante para manter este valor. Dia a dia, temos de consolidar e aumentar sua força visual e simbólica, sua capacidade de comunicar nossos pontos fortes e vantagens competitivas, por meio da consistência e do direcionamento de suas expressões.

3.9. Grupo R2IBF e as Oportunidades Profissionais

Estamos comprometidos em atrair, desafiar, manter e recompensar os melhores profissionais do mercado e de nosso quadro atual, criando um ambiente em que possam desenvolver o máximo de seu potencial, valorizando o capital humano e a sua contribuição no desenvolvimento do negócio.

Compromisso em atrair, desafiar, manter e recompensar os melhores profissionais.

PADRÃO GRUPO R2IBF

Oportunidades Profissionais

- É dever do Grupo R2IBF assegurar aos seus colaboradores a igualdade de oportunidade de desenvolvimento profissional de forma a qualificar sua contribuição e que seu processo de ascensão profissional seja baseado no mérito, desempenho, trabalho em equipe, resultados, comportamento e competência.
- Buscar o aproveitamento interno, sempre que possível e quando o candidato tiver igualdade de condições frente a candidatos externos, é uma meta perseguida pela organização.
- Recompensar os colaboradores considerando, sempre, a meritocracia.
- Ofertar instrumentos para treinamento e desenvolvimento contínuo, de modo que todos estejam bem preparados para o desempenho de suas funções.
- Apreciamos o profissional que participa ativamente na obtenção de padrões elevados de conhecimentos técnicos e competência funcional, se esforçando para atingir estes padrões em benefício próprio e da empresa para qual trabalha. Esta participação ativa po-

-de ser feita através de: estudo independente, participação em conferências e seminários, cursos livres e envolvimento com organizações profissionais. Postura assim, demonstra a busca em se manter em linha com a estratégia institucional de constante aprimoramento dos produtos e serviços que são oferecidos ao mercado.

- A prática do nepotismo, onde gestores se utilizam da posição hierárquica para delegar e ou promover pessoas próximas sem que estas possuam a qualificação e o mérito exigidos, é altamente condenável.

■ **Contratação de Ex-funcionários**

Desejamos que os novos líderes contratados no mercado como diretores e gerentes tenham o suporte da equipe do Grupo R2IBF e evitem substituições desnecessárias e a formação de “silos” na organização. Por esta razão a organização não permite:

- A contratação de profissionais que possuam subordinação direta em sua antiga empresa, caso essa relação tenha ocorrido há menos de dois anos. Mesmo dentro da regra dos dois anos, caso exista interesse de trazer mais de um profissional, deve-se ter aprovação formal da Diretoria.
- Cabe ressaltar que a contratação só poderá ser feita se não houver no próprio Grupo R2IBF colaboradores em condições de assumirem o cargo proposto.

Estas exceções deverão ser discutidas com a área responsável com o aval da Diretoria.

IMPORTANTE SABER

O nepotismo se caracteriza pela obtenção de vantagem ilícita ao utilizar-se de posição hierárquica para delegar cargos a pessoas próximas, com ou sem laços familiares, de forma que outras, que possuem uma qualificação melhor, sejam prejudicadas.

4. RESPONSABILIDADES E DIRETRIZES GERAIS

4.1. O Papel do Grupo R2IBF

Uma relação fundamentada em princípios éticos pressupõe uma via de duas mãos, onde a instituição e aqueles que com ela mantêm relações, sejam funcionais, comerciais, sociais ou regulatórias, devem ser solidários na prática de suas premissas, bem como detentores de direitos e deveres morais equitativos.

Neste contexto o Grupo R2IBF estabelece as diretrizes que ela própria, na figura de seus sócios, executivos e demais lideranças, deve se basear para o estabelecimento de um ambiente favorável e aderente ao conteúdo deste Código.

Compromisso em manter um ambiente de trabalho produtivo e estimulante, saudável e profissional.

PADRÃO GRUPO R2IBF

- Cumprir as leis, convenções e acordos coletivos, respeitando e legitimando os direitos dos colaboradores no seu relacionamento com a Instituição, fundamentados pela recíproca confiança e lealdade, condições indispensáveis para uma relação duradoura.
- Contribuir para um ambiente de trabalho seguro e saudável, que previna doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, além de observar todas as normas aplicáveis. Cabe a todos nós aderirmos e praticarmos as normas de saúde e segurança da companhia.
- Proteger as informações e registros pessoais de colaboradores e prestadores de serviços, mantendo-os restritos àqueles com necessidade funcional de conhecê-los, exceto quando houver exigência legal, por regulamento ou decisão judicial.
- Estimular e promover oportunidades de ações de responsabilidade socioambiental.
- Manter o respeito e permitir que colaboradores se associem, em caráter pessoal, a sindicatos, entidades da sociedade civil, religiosas e partidos políticos.
- Apoiar a liberdade de expressão, o respeito à integridade e à privacidade das pessoas e coibir qualquer tipo de ameaça, assédio ou intimidação.

4.2. A Responsabilidade do Gestor

Os gestores da empresa têm um papel fundamental no alcance dos objetivos estratégicos institucionais, pois pelos exemplos praticados diariamente, espírito de liderança, boas orientações difundidas, cortesia e respeito ao colaborador, conquistarão a adesão das equipes e obterão o sucesso desejado no desafio de criar e manter um ambiente de trabalho produtivo, estimulante, saudável e profissional.

PADRÃO GRUPO R2IBF

- Para liderar pessoas devemos atuar em conformidade com os valores da companhia, contribuindo para o crescimento pessoal e profissional de cada um da equipe.
- A excelência no desempenho individual do gestor deve contribuir para o aprimoramento do coletivo. Os desafios e o engajamento das equipes devem ser estimulados fervorosamente e, os méritos, recompensados.
- O modelo de gestão guiado pela prática e disseminação da confiança mútua, com respeito e incentivo à inovação, através da ação espontânea da consulta aos colegas como ferramenta preliminar de tomada de decisão, fazendo com que os membros da equipe se sintam incentivados a identificar oportunidades de melhoria e propor novos processos.

- Em todas as áreas deve prevalecer o diálogo e o espaço para manifestação dos colaboradores para que as conquistas sejam comemoradas em grupo e para que haja estímulo permanente para o trabalho em equipe.
- É função do gestor representar adequadamente a equipe e o próprio Grupo R2IBF, não sendo negligente com suas atribuições.
- A omissão, sob qualquer pretexto, de fatos que não atendam aos princípios deste Código, fere os valores da organização.

4.3. O Papel da Área de Recursos Humanos

A Área de Recursos Humanos é o elo e a fonte principal de equilíbrio no relacionamento funcional entre a organização e seus colaboradores, devendo, suas ações, estarem pautadas pela ética na gestão de pessoas, conciliando interesses, direitos e obrigações.

Neste sentido, a Área de Recursos Humanos tem o compromisso de adotar e fazer cumprir um conjunto de medidas que objetivam o fortalecimento de práticas, valores e atitudes que estimulam a conduta ética.

PADRÃO GRUPO R2IBF

- **Comunicação** – Assegurar o princípio básico de uma relação de transparência funcional, servindo como canal de comunicação entre a Direção e os colaboradores do Grupo R2IBF.

- **Qualificação** – Identificar as necessidades de aperfeiçoamento, sendo agente facilitador para participação de colaboradores em cursos e treinamentos.
- **Qualidade de Vida** – Primar pela qualidade de vida dos colaboradores, dedicando-se na manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável.
- **Gestão de Carreira** – Monitorar conjuntamente com os gestores o desempenho dos colaboradores do Grupo R2IBF, criando mecanismos para mantê-los motivados no exercício de suas funções.
- **Gestão de Cargos e Salários** – Certificar-se que a atribuição de cargos e suas respectivas remunerações estão enquadradas com o praticado pelo mercado.

4.4. O Papel da Direção

Dentre os principais objetivos da Direção está a preservação da imagem da Instituição, assegurando que tanto a empresa quanto aqueles que se relacionam com ela estejam em conformidade com o conjunto de leis e normas que regulamentam o funcionamento e atuação do Grupo R2IBF como Indústria Farmacêutica. Cabe à Direção primar, em conjunto com as demais áreas e lideranças, pela adequação, fortalecimento e aplicação das diretrizes estabelecidas neste Código, além de monitorar seu cumprimento.

Com estas premissas, a Direção tem o compromisso de adotar e fazer cumprir um conjunto de medidas que obje-

-tivam garantir o cumprimento de práticas, valores e atitudes que assegurem uma conduta ética, como por exemplo:

PADRÃO GRUPO R2IBF

- **Leis** – Certificar-se da aderência e do cumprimento.
- **Princípios Éticos e Normas de Conduta** – Assegurar a existência e a observância de todos os preceitos descritos neste Código e em outras políticas e normas internas.
- **Gestão do Código de Ética e Conduta** – Garantir a atualização das diretrizes descritas neste Código, treinamento aos colaboradores e suporte adequado às decisões do Comitê e do Conselho de Ética do Grupo R2IBF.
- **Políticas e Normas Internas** – Assegurar sua implementação, aderência e atualização.
- **Cultura de Controles** – Fomentar a cultura de Controles em conjunto com os demais pilares do Sistema de Controles Internos na busca incessante da sua conformidade.
- **Imparcialidade e Transparência** – Fundamentar-se exclusivamente em fatos, abstendo-se de opiniões pessoais na avaliação de eventuais violações às diretrizes deste Código, assegurando a análise e tomada de decisão baseadas nos mais elevados conceitos de

justiça.

Auxiliar – Servir como consultor permanente para todas as áreas e colaboradores do Grupo R2IBF, auxiliando-os no entendimento e aplicação das diretrizes do Código de Ética e Conduta.

4.5. O Papel dos Diretores e Gerentes

São colaboradores designados em cada Operação, responsáveis por garantir o cumprimento das diretrizes do Código de Ética. A Direção tem uma função independente e se reporta diretamente ao Comitê em assuntos relacionados ao Código de Ética. Essa responsabilidade foi atribuída aos Diretores de cada unidade, que são o elo entre os colaboradores e o Comitê de Ética.

4.6. O Papel da Alta Diretoria

Para o sucesso na obtenção de uma cultura ética, é fundamental a presença de Diretores dotados de um forte conjunto de valores morais e com firme disposição para fazer com que os valores da companhia guiem suas ações e decisões. O grupo executivo deve ter a capacidade de mudar as atitudes e comportamentos de suas equipes por meio do exemplo e expressão de seus padrões pessoais de conduta. Sem uma forte liderança moral não é possível implantar uma cultura ética.

É sob estas premissas que Diretores e Gerentes do Grupo R2IBF têm o compromisso de adotar e fazer cumprir um conjunto de medidas que objetivam eliminar qualquer

atitude ou comportamento que estimule a conduta antiética.

Diretores e Gerentes éticos são capazes de transformar pelo bom exemplo.

PADRÃO GRUPO R2IBF

- **Competição interna** – As situações de competição interna devem ser saudáveis e o trabalho em grupo sempre estimulado, não permitindo a falta de espírito de equipe e o estímulo de atos antiéticos como a sonegação de informações, a recusa de ajuda a colegas de trabalho e até o fornecimento de dados falsos.
- **Punição ao erro** – Combater a punição ao erro cometido de boa-fé, pois o medo do castigo faz as pessoas tentarem acobertar suas falhas ou transferir a culpa aos outros. O que deve ser punido é a omissão e a transferência de culpa.
- **Punição ao fracasso** – O não cumprimento de metas deve ser analisado pela liderança, levando em consideração o resultado, as causas do insucesso e as estratégias adotadas.
- **Agressividade** – Comportamentos agressivos e desrespeitosos não devem ser permitidos no ambiente de trabalho, pois a agressividade, por si só, já constitui uma conduta antiética.
- **Autoritarismo** – É esperado da liderança a promoção de

um ambiente sadio e aberto e que não permita a exigência da obediência irrestrita, pois essa exigência significa negar ao colaborador o direito de discordar com base em princípios éticos, contribuindo com suas opiniões pelo diálogo. O autoritarismo não é considerado pela empresa o melhor caminho para superar os desafios.

Imediatismo – A visão imediatista nunca deve se sobrepor aos interesses de médio e longo prazos. Vencer a qualquer custo – No Grupo R2IBF os fins não justificam os meios. Neste sentido, é dever de toda a liderança executiva da companhia o cuidado de “como” as metas e objetivos são alcançados.

Plano de metas – Substituir a imposição pela negociação, pois o poder de impor metas aos colaboradores dá às chefias a possibilidade de fixar metas por demais ambiciosas para incrementar seus próprios prêmios ou estabelecer metas impossíveis, a fim de justificar a demissão de alguém. Ademais, metas impostas fazem os gestores retransmitirem para suas equipes a pressão que recebem, induzindo em toda a cadeia hierárquica a mentalidade do cumprimento de metas a qualquer custo, inclusive com o uso de meios antiéticos. A negociação de metas na companhia é papel da liderança e devem ser sinérgicas com os objetivos estratégicos da organização. Cabe aos diretores estabelecer metas que sejam ambiciosas e arrojadas, porém factíveis de serem cumpridas.

Transparência – Este é um princípio inegociável na organização e todos os líderes devem atuar com transpa-

-rência com suas equipes e pares.

4.7. O Conselho e o Comitê de Ética do Grupo R2IBF

O Grupo R2IBF possui dois órgãos executivos responsáveis pelas tratativas relacionadas à conduta e ética na organização. Comitê de Ética é um grupo formado por integrantes do Comitê Executivo que atuam no suporte, acompanhamento e discussão das ocorrências recebidas, além de recomendar e direcionar os trabalhos da Diretoria. Já o Conselho de Ética, que conta com a participação da presidência da companhia, é uma instância superior que é acionada em situações de impasse, de maior gravidade e/ou que envolvem maior risco à operação.

O Comitê de Ética é composto por:

- ❖ **Delatores** – Responsabilidade de administrar, zelar, orientar e fiscalizar quanto à aplicação deste Código, apoiando ações relacionadas à sua divulgação e atualização, de modo a assegurar o seu cumprimento; atualizar os documentos pertinentes conforme necessidade; acompanhar e tratar os relatos advindos do canal confidencial; e apresentar ao Comitê de Ética toda e qualquer situação contrária ao código.
- ❖ **Membros:** Garantir a correta interpretação das diretrizes deste Código na análise de eventuais infrações, participando ativamente nas decisões e adoção de medidas disciplinares. Deliberar sobre os

assuntos apresentados pelos delatores, tendo o Conselho de Ética como suporte em situações de maior gravidade.

- ❖ **Secretários:** Prestar suporte as atividades do conselho, tais como: registros, elaboração, modificação e atualização de documentos.

O Comitê de Ética detém poder de voto ímpar, sendo cada integrante representado por um suplente em situações de ausência dos titulares.

A composição do Comitê de Ética passa por rotatividade periódica dos integrantes, estando atrelada à ata do Grupo R2IBF.

São atribuições do Conselho de Ética

- Analisar situações não previstas neste Código, orientando na definição das medidas a serem adotadas e em situações de impasse.
- Definir sobre a necessidade de auxílio de especialistas externos e independentes para apuração de situações mais críticas e que podem expor a organização a riscos relevantes.

4.8. Diretrizes Gerais

É esperado de todos os colaboradores o exercício cotidiano da ética e do bom-senso. Se você não estiver certo sobre o que fazer, considere o seguinte:

- Estas ações estão alinhadas com os valores do Grupo R2IBF?
- Se fizer isto estarei de acordo com a legislação, diretriz deste Código ou um procedimento interno?
- Esta ação seria positiva e contribuiria para o bem de consumidores e clientes, acionistas, colaboradores e outras partes interessadas do Grupo R2IBF?
- Familiares e amigos teriam orgulho ao saber que fui o responsável por aquela ação?

Se para qualquer uma destas perguntas a resposta for negativa, a ação é inadequada.

- Em caso de dúvidas, a Gerência Administrativa, conjuntamente com o Comitê e Conselho de Ética, são as fontes competentes para um correto esclarecimento.
- A identificação de violação a este Código bem como seu autor, independentemente de posição hierárquica, está sujeita à aplicação de medidas disciplinares, sem prejuízo das penalidades legais cabíveis.
- A omissão é repudiada na organização, sendo dever de cada um informar seu superior ou para o Gerente Administrativo fatos ou indícios de infração ao Código. Se preferir, através do Canal Confidencial, o relato pode ser feito de forma anônima.

- O sigilo da apuração de ocorrências é respeitado na organização e cobrado do Comitê, Conselho de Ética e dos diretores quando informados sobre os resultados.
- Para garantir apurações adequadas e confiáveis das ocorrências, o Grupo R2IBF utiliza controles internos e acesso a todas as ferramentas de que dispõe.

4.9. Responsabilidade Pessoal: Informando Infrações Reais e Potenciais

Estamos comprometidos em estimular o diálogo entre os Diretores e suas equipes, através de múltiplos canais de comunicação. Os que ocupam posição de Diretoria na empresa devem manter um ambiente que propicie uma comunicação direta e transparente.

Ao tratarmos os desvios, a organização cresce sadia e sustentável.

Os colaboradores devem relatar qualquer indício ou suspeita de desvio deste Código ao Diretor de sua Área ou através destes canais:

- ❖ Pessoalmente;
 - ❖ Envio de e-mail para **compliance@r2ibf.com.br**;
 - ❖ Telefone;
 - ❖ Canal Confidencial (canal mais formal e confidencial para relato de desvios).
-
- Caso você suspeite de uma possível violação de leis, regulamentação ou de um padrão ético do Grupo R2IBF,

ou caso você acredite que esteja sendo solicitado a fazer algo como colaborador que seja impróprio ou ilegal, informe este fato ou preocupação imediatamente ao seu gestor, ou para a Gerência Administrativa.

- É esperado que todos cooperem, quando necessário, com a apuração de denúncias de descumprimento ao Código.

O Grupo R2IBF coíbe ação retaliatória contra o colaborador que indicar uma preocupação legítima ou questões referentes ao descumprimento deste Código.

5. CANAL CONFIDENCIAL

A Ouvidoria do Grupo R2IBF é uma ferramenta externa, independente e confidencial de comunicação, em que colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros de negócio e demais acionistas podem relatar episódios suspeitos, fatos e comportamentos que não estejam de acordo com o Código de Ética e Conduta do Grupo R2IBF.

O Canal está disponível 24 horas por dia com atendimento em português. As denúncias poderão ser realizadas pelo site do Grupo R2IBF ou através do link <https://www.contatoseguro.com.br/r2ibf>. As denúncias são tratadas formalmente por empresa terceirizada composta por profissionais especializados e de forma sigilosa.

Que situações podem ser relatadas no Canal?

Comportamentos ou suspeitas de atitude em desacordo com o Código de Ética e Conduta do Grupo R2IBF relacionados a colaboradores, fornecedores, clientes e parceiros da empresa.

Por que devo denunciar?

Este problema não tem nada a ver comigo!

Um desvio de conduta pode afetar o clima no ambiente organizacional, a motivação, a produtividade, a qualidade dos produtos, a imagem da instituição, os resultados financeiros e, por fim, a capacidade empresarial de gerar emprego e renda.

Quantas vezes devo denunciar uma mesma ocorrência?

Se for realizar uma denúncia sobre uma situação real ou potencial, faça-o apenas uma vez. Fazer vários registros no Canal Confidencial não dará mais crédito para a ocorrência, pelo contrário, traz custos de processamento de dados para a organização, perda de tempo na análise e demora na conclusão das investigações.

IMPORTANTE SABER

- ❖ **Denúncia** – A denúncia implica no reporte de ato ilícito até então encoberto, que fere os princípios de uma conduta moral aceitável, seja em relação a alguém, uma empresa, a sociedade, o meio ambiente ou mesmo o governo. Sempre que uma denúncia é feita, deve-se buscar, com o máximo de isenção e senso de justiça, a apuração dos fatos.

Para que a denúncia seja de fato confirmada, faz-se necessário a instauração de um processo formal ou informal para investigar e apurar provas documentais, testemunhais e materiais.

Somente com a obtenção de evidências fundamentadas e imparciais é que se pode concluir se a denúncia é ou não procedente.

- ❖ **Denuncismo** – O denuncismo implica no relatório falso e que contém acusações infundadas, e geralmente motivadas por pessoas que querem difamar a imagem, desacreditar e macular a reputação de terceiros, buscando muitas vezes tirar alguma vantagem pessoal da situação. O denuncismo por si só é um desvio de conduta e uma prática condenável.

6. GLOSSÁRIO

Apartidário: Que não segue um partido ou facção.

Boa-fé: Sem qualquer intenção escondida ou sem intenção de enganar outros.

Cartel: O cartel é um acordo de cooperação entre empresas que buscam controlar um mercado, determinando os preços e limitando a concorrência.

Compliance: Pronuncia-se Compláiance, quer dizer, estar conforme, ter a forma de algo.

Critérios Prudenciais: Virtude que nos faz conseguir o que desejamos, evitando todos os perigos.

Diligência: Aplicação, zelo, cuidado (para conseguir algo).

Equânime: De espírito igual, moderado, calmo.

Equitativo: Que é igualitário, justo, igual.

Fomentar: Promover o progresso de incitar, favorecer, animar.

Intangível: Em que não se pode tocar.

Mitigar: Tornar ou ficar mais suave ou menos intenso. Abrandar, atenuar, suavizar e reduzir.

Nepotismo: Termo utilizado para designar o favorecimento de parentes ou amigos próximos em detrimento de pessoas mais qualificadas, geralmente no que diz respeito à nomeação ou elevação de cargos.

Omitir: Deixar de fazer ou dizer. Não revelar.

Preço Predatório: Valor muito abaixo do praticado pelo mercado.

Primar: Tornar-se apreciável ou notável.

Probidade: Honestidade; integridade; retidão de caráter.

Risco: Incerteza em relação ao futuro.

Salvaguardar: Proteger, defender, livrar de perigo.

Tangível: Que pode ser tocado ou apalpado.
