

Código de Conduta

Áreas Responsáveis: Gente e Gestão e Departamento Jurídico e de Compliance

Elaborado Por: Solange Cury (Gerente Jurídica e de Compliance)

Categoria: Compliance

SUMÁRIO

1. OBJETIVO.....	2
2. VALORES.....	2
3. ABRANGÊNCIA.....	2
4. RESPONSABILIDADES.....	2
4.1. O que é esperado de cada colaborador?	2
4.2. O que devemos esperar de nossos gestores?	3
5. ORIENTAÇÕES, RELATOS OU DENÚNCIAS	3
5.1. Recursos	3
6. FOCO EM NOSSOS COLABORADORES	4
6.1. Respeito no Local de Trabalho	4
6.2. Respeito nas interações virtuais e trabalho remoto	5
6.3. Saúde e Segurança no Local de Trabalho.....	6
6.4. Direitos do colaborador	6
6.5. Prevenção ao trabalho infantil.....	6
7. FOCO NA COMPANHIA	6
7.1. Proteção de ativos da Empresa.....	6
7.2. Sistemas de Informação e Comunicação	7
7.3. Informações Confidenciais e Propriedade Intelectual	7
7.4. Conflitos de Interesse	8
7.5. Presentes e Entretenimento	9
8. FOCO EM NOSSOS PARCEIROS E NEGÓCIOS	10
8.1. Fornecendo produtos e serviços de alta qualidade e seguros.....	10
8.2. Tratar todos com justiça	10
8.4. Fazendo negócios internacionalmente	12
9. ENFASE EM NOSSOS ACIONISTAS	12
9.1. Práticas contábeis honestas e precisas	12
9.2. Negociação Privilegiada	13
10. ENFASE EM NOSSAS COMUNIDADES	14
10.1. Sustentabilidade ambiental	14
10.2. Atividades políticas e liberdade de associação	14
10.4 Comunicações externas	14
11. DISPOSIÇÕES FINAIS	14
12. REFERÊNCIAS	15
13. CONTROLE DE REVISÕES	15
14. ANEXOS	16

1. OBJETIVO

Nosso compromisso é atuar dentro dos mais altos padrões de ética e integridade em tudo o que fazemos de acordo com nossa cultura e valores. É fundamental que todas as pessoas envolvidas em nossas atividades, sejam colaboradores, clientes, sócias, fornecedores e a comunidade, tenham total confiança de que fazemos o que é certo.

Este Código de Conduta (“Código de Conduta”) serve como um guia para auxiliar na compreensão de nossas responsabilidades e alertar para importantes questões jurídicas e éticas que possam surgir. Este documento não pretende esgotar todas as situações que podemos enfrentar em nosso dia a dia ou todos os padrões de conduta esperados na ORÍGEO (“ORÍGEO”, “Companhia” ou “Empresa”), porém, aqui é possível encontrar a base de nossos valores, de nosso modo de atuação e do comportamento esperado de cada colaborador ou parceiro na condução das atividades da empresa.

2. VALORES

Nossos valores há muito se refletem na maneira como trabalhamos. São guias essenciais para todos os colaboradores e padrões que seguimos na vida e nos negócios. São eles:

SEMEAMOS CONFIANÇA

- Comunicação aberta
- Colaboração
- Fazer o certo

CULTIVAMOS EXCELÊNCIA

- Olhar de dono
- Excelência e Resultado
- Cultivar Inovação

COLHEMOS RELAÇÕES DURADORAS

- Foco no cliente
- Cuidar de Pessoas
- Promover Sustentabilidade

Os comportamentos esperados e os descritivos de cada comportamento encontram-se no Anexo I.

3. ABRANGÊNCIA

Este Código de Conduta se aplica a todos os colaboradores da ORÍGEO, sejam efetivos, temporários, terceiros, aprendizes ou estagiários, seus executivos, Conselho de Administração, e demais órgãos societários eventualmente constituídos, consultores, fornecedores, prestadores de serviços e outros parceiros de negócios com relação a todas as atividades que realizam em nome da Companhia. Todos têm o dever de seguir nosso Código de Conduta e cumprir todas as políticas e procedimentos da Empresa, bem como todas as leis e regras aplicáveis e regulamentos dos locais onde a Companhia conduz negócios. É mandatório que todos leiam este Código de Conduta integralmente, consulte-o regularmente e tirem suas dúvidas se algo não estiver claro.

4. RESPONSABILIDADES

4.1. O que é esperado de cada colaborador?

A reputação e integridade da ORÍGEO se baseiam nas decisões que cada um de nós faz em todos os lugares, todos os dias. Como colaboradores, cada um de nós tem a responsabilidade de ler e cumprir este Código de Conduta, as políticas e os procedimentos da Empresa, bem como a legislação aplicável. Caso você testemunhe o descumprimento de alguém com relação a este Código de Conduta, políticas ou procedimentos da Empresa ou mesmo com relação a leis aplicáveis, você deve relatar à Empresa, através dos canais disponibilizados para este fim. Nunca devemos pedir ou permitir que um terceiro aja

em nome da ORÍGEO de qualquer maneira que viole este Código de Conduta, políticas e procedimentos da Empresa ou a lei.

Se você tiver dúvidas ou preocupações sobre os assuntos abordados neste Código de Conduta, você deve buscar aconselhamento, assim que possível. Da mesma forma, se você presenciar algo que não parece certo ou você não tenha certeza de como proceder, consulte os recursos listados no item 5 deste Código de Conduta.

4.2. O que devemos esperar de nossos gestores?

Os gestores devem liderar pelo exemplo e criar um ambiente de trabalho onde as pessoas que supervisionam compreendam suas responsabilidades de acordo com este Código de Conduta, as políticas e procedimentos da Empresa e a lei, e sintam-se à vontade para fazer perguntas e expor preocupações sem medo de retaliação. Se você é um gestor e não tem certeza da resposta para uma pergunta de um colaborador ou como abordar uma preocupação de qualquer um deles, procure orientação junto a qualquer um dos Recursos relacionados no item 5 deste Código de Conduta. Os gestores nunca podem tomar – ou permitir – qualquer ação de retaliação contra um colaborador por fazer uma denúncia de boa-fé sobre suspeita de má conduta ou por participar de uma investigação.

5. ORIENTAÇÕES, RELATOS OU DENÚNCIAS

Se você tiver alguma dúvida sobre conduta antiética ou suspeitar de uma possível violação do Código de Conduta, qualquer política, procedimento da Empresa ou a lei, você deve denunciá-lo imediatamente. Sua ação imediata para denunciar qualquer suspeita de má conduta pode ajudar a prevenir ou limitar qualquer dano à Companhia e sua reputação, a integrantes da própria empresa, parceiros e a nossa comunidade.

5.1. Recursos

A Companhia disponibiliza diversos recursos (“Recursos”) para você tirar dúvidas, levantar preocupações ou realizar seus relatos ou denúncias. Entre em contato com qualquer um dos seguintes Recursos a qualquer momento:

- Seu gestor ou outro gestor de sua confiança;
- Departamento de Gente e Gestão;
- Departamento Jurídico e de Compliance;
- Canal de Integridade (“Canal de Integridade”).

O Canal de Integridade está disponível na intranet e no sitio eletrônico: www.compliance-office.com/origeo e é composto por um provedor terceirizado independente. Está disponível 24 horas por dia, sete dias por semana. Ainda que os indivíduos sejam incentivados a se identificar, denúncias anônimas também são aceitas. Os relatórios serão mantidos confidenciais na medida do possível, conforme a necessidade de investigação adequada e a resolução do problema.

Entre em contato com o Canal de Integridade a qualquer momento para falar sobre questões como:

- Roubo, fraude ou qualquer forma de desonestidade
- Suborno ou corrupção
- Conflitos de interesse
- Assédio moral, assédio sexual ou discriminação
- Irregularidades contábeis ou financeiras
- Saúde e segurança no local de trabalho
- Abuso de drogas ou álcool no trabalho
- Violência ou comportamento ameaçador
- Violações, possível violação ou indícios de violação deste Código de Conduta, das políticas, procedimentos ou leis locais
- Dúvidas relativas a este Código de Conduta

5.1.1. Denúncias de boa fé e não retaliação

A ORÍGEO busca um ambiente onde todos nós nos sintamos confortáveis em relatar qualquer má conduta conhecida, suspeita ou a violação de suas políticas, deste Código de Conduta, procedimentos ou dos regulamentos e das leis, sem medo de retaliação. A ORÍGEO proíbe estritamente atos de retaliação contra qualquer pessoa que relate uma preocupação ou realize uma denúncia de boa-fé ou, ainda, participe de uma investigação. Isto significa que somos livres para fazê-lo sem medo de que nosso emprego seja afetado negativamente. Nossa política de não retaliação protege qualquer pessoa que faça uma denúncia de boa-fé, até mesmo se posteriormente for declarado que ela estava enganada.

5.1.2. Investigações e disciplina

A ORÍGEO responderá prontamente todas as denúncias de má conduta. Como colaboradores, podemos ser chamados para ajudar com investigações de suposta má conduta. Devemos sempre cooperar e fornecer informações completas e precisas relacionadas às investigações. Qualquer pessoa que viole o Código de Conduta será responsabilizada e disciplinada, conforme apropriado, inclusive considerando a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho. Fazer uma denúncia ou acusação maliciosa ou intencionalmente falsa, é considerada má conduta de acordo com o Código de Conduta. As investigações serão conduzidas pela área de Compliance, que poderá contar com apoio de terceiros especializados, conforme a natureza do caso.

5.1.3. Comitê de Compliance

A ORÍGEO contará com o Comitê de Compliance constituído pelos seguintes representantes:

- (i) Diretor Financeiro;
- (ii) Diretor de Gente e Gestão; e
- (iii) Gerente Jurídico e de Compliance

O Comitê será responsável pelas decisões necessárias para fazer cumprir a lei, o Código de Conduta, as políticas e os procedimentos da Orígeo. Para garantir imparcialidade, casos que envolvam qualquer membro da Diretoria Executiva ou que possam causar grande impacto financeiro, reputacional ou legal para a ORÍGEO, o Diretor Presidente receberá a recomendação do Comitê e será a última palavra para as decisões.

6. FOCO EM NOSSOS COLABORADORES

6.1. Respeito no Local de Trabalho

6.1.1. Diversidade

A ORÍGEO busca fomentar uma atmosfera de abertura, confiança e inclusão, respeitando a diversidade de talentos, habilidades, capacidades, conhecimentos e experiências de cada pessoa. Quando contratamos, desenvolvemos ou promovemos nossos colaboradores, nossa decisão é baseada em performance, mérito, competência, potencial e nas necessidades dos nossos negócios. É esperado que nos tratemos de maneira justa e respeitemos as características únicas de cada pessoa.

6.1.2. Discriminação

A ORÍGEO proíbe qualquer forma de discriminação contra qualquer colaborador ou candidato a uma vaga. Decisões relacionadas ao emprego, como contratação, promoções e remuneração, portanto, devem ser feitas sem levar em conta quaisquer características legalmente protegidas. Enquanto estas características podem variar de acordo com a lei local, elas geralmente incluem raça, cor, religião, sexo, nacionalidade, cidadania, idade, deficiência, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, status militar ou de veterano e estado civil.

6.1.3. Assédio

A ORÍGEO busca proporcionar um ambiente de trabalho em que todos os colaboradores sejam tratados com dignidade e respeito. A Empresa não tolera qualquer tipo de assédio. Assédio refere-se à conduta relacionada às características ou atos legalmente protegidos, de uma pessoa, que criam um ambiente de trabalho hostil ou abusivo. O assédio pode incluir, por exemplo, brincadeiras, comentários ou piadas ofensivas, depreciativas ou que causem qualquer tipo de constrangimento, contatos físicos ou exhibições visuais inapropriadas, comportamentos ou insinuações de caráter sexual, pedidos de favores sexuais, atitudes verbais ou físicas de natureza sexual, exibição de objetos ou imagens com conotação sexual, conduta verbal ou física que perturbe o desempenho de outro colaborador ou que crie medo ou hostilidade no ambiente de trabalho. Pode vir de muitas fontes, incluindo colegas de trabalho, gestores, clientes ou fornecedores e pode ser de natureza sexual ou não sexual. Se você sentir que foi submetido ou observou qualquer comportamento discriminatório ou de assédio, você deve relatar imediatamente a situação a qualquer um dos Recursos listados no item 5 deste Código de Conduta. Tenha em mente que a ORÍGEO não tolerará retaliação contra você por fazer uma denúncia com base na boa fé.

6.1.4. Privacidade e Proteção de Dados Pessoais

As informações pessoais dos colaboradores da ORÍGEO são tratadas de acordo com todas as leis de privacidade e de proteção de dados aplicáveis e a Política de Proteção de Dados e Privacidade. A ORÍGEO respeita a privacidade dos colaboradores e protege todas as informações, dados pessoais e dados pessoais sensíveis coletados para operação ou fins operacionais e legais, consistentes com as leis de privacidade de dados aplicáveis. Os indivíduos com acesso a informações pessoais de colaboradores, como números de identificação emitidos pelo governo ou registros médicos, devem cumprir todas as regras de privacidade e políticas de proteção de dados e leis sobre a coleta, uso e divulgação dessas informações.

Embora respeite nossa privacidade, a ORÍGEO se reserva o direito de inspecionar as instalações da Empresa e propriedade, como computadores, telefone, registros, armários, e-mails, arquivos, documentos comerciais e locais de trabalho, salvo disposição legal em contrário. Não devemos esperar privacidade quando usamos serviços ou equipamentos fornecidos pela Empresa, com exceção do estabelecido na legislação aplicável.

6.2. Respeito nas interações virtuais e trabalho remoto

Todas as regras de conduta estabelecidas neste Código de Conduta aplicam-se igualmente ao trabalho remoto e às interações virtuais. Espera-se que todos adotem uma postura respeitosa, inclusiva, construtiva, cooperativa e profissional, equivalente àquela observada em interações presenciais. Além disso, são esperadas as seguintes condutas nas interações virtuais:

- **disponibilidade** – observância da jornada de trabalho, conforme prevista em contrato de trabalho ou instrumento aplicável, com respeito aos intervalos legais e aos períodos de descansos;
- **pontualidade** – participação em reuniões e compromissos nos horários estabelecidos, em respeito ao tempo dos demais;
- **ambiente profissional** – adoção de condutas que reflitam profissionalismo, inclusive, quando aplicável, com a utilização de ambiente ou recursos (como fundos virtuais) adequados, respeitando-se a privacidade do colaborador;
- **uso de microfone e câmera** – recomenda-se a utilização de microfone e câmera, especialmente em interações que demandem colaboração, podendo ser flexibilizada em situações justificadas;

6.3. Saúde e Segurança no Local de Trabalho

Na ORÍGEO, nenhum trabalho é tão importante ou urgente que não possa ser executado com segurança. A ORÍGEO é dedicada a alcançar uma cultura de zero incidente, integrando segurança em todos os locais e negócios através de um processo de melhoria contínua. Não importa onde você trabalha ou o que você faz: é esperado que você coloque a segurança em primeiro lugar. Devemos seguir todas as regras da ORÍGEO, políticas, procedimentos, bem como as leis e regulamentos aplicáveis, para evitar riscos no local de trabalho e promover um ambiente de trabalho seguro e saudável. Nós nunca colocamos a produção ou o lucro à frente da segurança. Todo colaborador é responsável por priorizar a segurança e a saúde e deve relatar imediatamente qualquer incidente ou condição que possa comprometer a saúde no local de trabalho ou segurança para seu gestor ou qualquer outro Recurso listado no item 5 deste Código de Conduta.

6.3.1. Violência no local de trabalho

Na ORÍGEO, a tolerância é zero com relação a violência no ambiente de trabalho, incluindo ameaças, intimidação ou atos de violência. A ORÍGEO proíbe trazer ou portar armas dentro ou fora das instalações da Empresa, no curso do exercício das atividades. Se você se tornar ciente de qualquer ameaça de violência, você deve denunciar a situação imediatamente ao seu gestor ou a qualquer outro Recurso listado no item 5 deste Código de Conduta.

6.3.2. Abuso de substâncias

Se você se apresentar para trabalhar sob a influência de drogas ou álcool, você ameaça à segurança e a saúde de si mesmo e dos outros. Como colaboradores, somos proibidos de portar, usar ou trabalhar sob a influência do álcool, drogas ilícitas, drogas controladas ou medicamentos, este último, se utilizado para fins indevidos ainda que com prescrição médica.

6.4. Direitos do colaborador

A ORÍGEO está em conformidade com a legislação trabalhista e procura continuamente garantir que a conduta de todos os colaboradores esteja de acordo com a legislação, bem como padrões de trabalho acordados nacional e internacionalmente e direitos humanos, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Convenções centrais da organização. Reconhecemos a escolha dos colaboradores em participar de sindicatos ou outras organizações de colaboradores semelhantes.

6.5. Prevenção ao trabalho infantil

A ORÍGEO não compactua com a prática de trabalho infantil. Todos os colaboradores têm o compromisso de garantir que a ORÍGEO não incorra em práticas que levam ou possam incentivar o trabalho infantil. Além disso, a ORÍGEO tem como compromisso garantir a conformidade de seus parceiros de negócios em relação a prevenção ao trabalho infantil.

7. FOCO NA COMPANHIA

7.1. Proteção de ativos da Empresa

Como colaboradores, cada um de nós é responsável pela proteção e uso responsável dos ativos da Empresa para evitar perda, danos, roubo, uso não autorizado e desperdício. Os ativos da empresa incluem propriedades físicas, como instalações, suprimentos, equipamentos, estoque, veículos e fundos da empresa bem como aqueles considerados intangíveis, como informações confidenciais, propriedade intelectual e sistemas de informação. Mantenha em segurança os ativos da ORÍGEO confiados a você, use-os com eficiência e proteja-os do uso indevido e não autorizado. Nós devemos lidar com os fundos da Empresa honestamente e de acordo com políticas internas aplicáveis. São exemplos de apropriação indevida de recursos da Empresa: levar produtos ou suprimentos para uso pessoal, pagar despesas pessoais nos cartões de crédito da Empresa e desviar ativos por meio de fraude ou desfalque, entre outros.

Nós evitaremos desperdiçar ativos da ORÍGEO por descuido ou negligência e, sob nenhuma circunstância, utilizaremos propriedade da ORÍGEO para nosso uso pessoal, exceto se permitido pela Empresa.

7.1.1. Relatório de despesas e reembolso

Os custos relacionados a viagens ou outras atividades devem ser consistentes com os negócios da Empresa e devem seguir as políticas e procedimentos. O objetivo da companhia é que o colaborador não seja beneficiado ou tenha prejuízos em razão de viagens a trabalho, acomodações ou qualquer outra despesa necessária para o exercício de suas atividades.

7.2. Sistemas de Informação e Comunicação

7.2.1. Uso adequado da tecnologia da empresa

A ORÍGEO nos fornece uma ampla variedade de recursos tecnológicos para o nosso trabalho diário, bem como para o avanço da Empresa e do negócio. Somos responsáveis por proteger estes recursos e as tecnologias fornecidas, como laptops, telefones celulares, tablets e softwares. Cada um de nós é responsável por evitar danos, perdas ou acessos não autorizados a estes recursos. Se você precisar usar um recurso de tecnologia para uso pessoal, seu uso deve ser limitado e apropriado. O uso de qualquer recurso da Empresa nunca deve interferir em suas obrigações relacionadas ao trabalho para a ORÍGEO ou violar uma política da Empresa.

É estritamente proibido usar os sistemas da Empresa (incluindo e-mail, mensagens instantâneas, Internet) para atividades ilegais, antiéticas ou contrárias a este Código de Conduta ou às políticas e regras da Empresa.

7.2.2. Mídia Social

As mídias sociais impactam significativamente o modo como nós compartilhamos informações, uma vez que, por um lado apresentam novas oportunidades de comunicação e colaboração e, por outro, geram maiores possibilidades de danos à ORÍGEO. Há uma série de leis ao redor do mundo que regulam o que nossa Empresa pode e não pode dizer sobre si mesmo e seus produtos. Portanto, caso sua colaboração na Empresa envolva a postagem em sites de mídia social, você deve seguir as políticas da Empresa e orientações da Área de Comunicação.

Lembre-se de que as mensagens eletrônicas (como e-mails, mensagens de texto e publicações na Internet) são registros permanentes e transferíveis e podem afetar a reputação da nossa Empresa. Se você tiver alguma dúvida sobre quem pode comunicar sobre um determinado assunto, ou se uma comunicação é apropriada, por favor, procure orientação da Área de Comunicação ou qualquer um dos Recursos listados no item 5 deste Código de Conduta.

7.3. Informações Confidenciais e Propriedade Intelectual

Temos o dever de proteger as informações confidenciais da ORÍGEO. As informações confidenciais devem ser usadas apenas para fins comerciais e divulgadas apenas para aqueles que estão autorizados e com necessidade de conhecimento de tais informações. Cada um de nós também deve manter em sigilo qualquer informação não pública de terceiros obtida como resultado de uma relação comercial. Seu dever de confidencialidade continua após o término de seu vínculo empregatício com a ORÍGEO.

A mesma orientação se aplica ao falar com outras pessoas dentro e fora de nossa organização. Compartilhe informações confidenciais dentro da ORÍGEO, apenas com quem tem necessidade de conhecimento do negócio. Tome cuidado especial para proteger nossas instalações, computadores, documentos ou outras ferramentas sensíveis da divulgação de informações confidenciais. Além disso, todos devemos evitar discutir informações confidenciais em locais onde podemos ser ouvidos, incluindo restaurantes, banheiros, táxis, aviões, elevadores ou áreas comuns da Empresa.

Se você encontrar regras com base legal ou regulatória que exijam que você divulgue informações confidenciais, entre em contato com o Departamento Jurídico e de Compliance para obter orientação.

Devemos proteger e fazer cumprir os direitos de propriedade intelectual da nossa Empresa. A propriedade intelectual refere-se a criações advindas do intelecto, como patentes, marcas registradas, segredos comerciais, invenções ou processos. A lei protege nossos direitos a essa propriedade, assim como outras formas de propriedade física. Na medida permitida por lei, os direitos a toda propriedade intelectual criada com materiais da Empresa, no horário da Empresa, às custas da Empresa ou no âmbito de nossas atribuições a ela pertencem. Assim como esperamos que os outros honrem nossos direitos de propriedade, devemos respeitar os direitos dos outros, incluindo conformidade com registros e outros acordos.

7.4. Conflitos de Interesse

7.4.1. Melhor interesse da ORÍGEO

Um conflito de interesse surge quando nossos interesses pessoais, incluindo os de nossos familiares, amigos e associados, podem prejudicar a nossa capacidade de tomar decisões eficazes e objetivas em nome da ORÍGEO. As seções a seguir refletem algumas das mais comuns situações em que podem surgir conflitos. Devemos evitar possíveis conflitos de interesses, inclusive o indício de um conflito de interesses, uma vez que isso já é suficiente para fazer com que nossas razões sejam questionadas

7.4.2. Emprego, negócios externos ou afiliações

Cada um de nós é responsável por garantir que o emprego fora da ORÍGEO não afete negativamente o desempenho dentro da Empresa ou crie um conflito de interesses. Como colaborador, você é obrigado a informar a seu gestor qualquer vínculo empregatício com terceiros ou atividades profissionais secundárias. Além disso, você não pode atuar como diretor, executivo, consultor, colaborador ou em qualquer outra capacidade em qualquer empresa concorrente da ORÍGEO ou que conduza (ou procure conduzir) negócios com a ORÍGEO, sem a aprovação prévia por escrito de seu gestor e do Comitê de *Compliance*.

7.4.3. Interesses financeiros

A propriedade por você ou seu familiar imediato de um interesse financeiro ou outro interesse benéfico em qualquer empresa que faça negócios ou seja concorrente da ORÍGEO é proibida, a menos que você receba aprovação por escrito do seu gestor e do Comitê de *Compliance*. No entanto, a propriedade de menos de 1% das ações em circulação (ou acima de 1% através de fundos mútuos ou similares não discricionários) de qualquer empresa de capital aberto é permitido.

7.4.4. Trabalhar com familiares ou conhecidos pessoais próximos

Devemos nos certificar de evitar quaisquer conflitos de interesse entre nossos relacionamentos pessoais e profissionais. Por exemplo, os gestores não podem supervisionar um cônjuge ou outro membro imediato da família (filho, pai, irmão, avô, neto, tio, primo, parceiro doméstico, parceiro de união civil ou parentesco correspondente ou "passado"), e não podem supervisionar ninguém com quem tenham um relacionamento romântico ou uma amizade pessoal próxima. Além disso, colaboradores relacionados da ORÍGEO não podem compartilhar a responsabilidade por controle ou auditoria de ativos significativos da ORÍGEO. Outrossim, a ORÍGEO não contratará familiares imediatos de um diretor ou diretor executivo, a menos que o contrato de trabalho receba as devidas aprovações do Conselho de Administração.

7.4.5. Oportunidades corporativas

Nunca devemos concorrer com a ORÍGEO ou utilizar propriedades e informações da Empresa, ou nossa posição na ORÍGEO, para ganhos pessoais. Portanto, nunca devemos tomar para nós (ou nossos familiares imediatos) qualquer oportunidade de negócios ou investimento que surgir durante a vigência de nosso contrato de trabalho e que esteja relacionada ao nosso negócio, sem antes submetê-la à ORÍGEO. Todos nós temos o dever com a ORÍGEO de promover seus interesses

legítimos no melhor de nossa capacidade. Ademais, nunca devemos ajudar qualquer pessoa a tomar uma oportunidade de negócios ou investimento para ganhos pessoais, incluindo familiares e amigos.

7.4.6. Relatando Conflito de Interesse

Devemos evitar potenciais conflitos de interesses, incluindo a aparência de um conflito de interesses, porque mesmo a aparência de um conflito pode fazer com que nossos motivos sejam questionados. Se você é envolvido em uma situação de conflito de interesse, ou suspeitar que você pode ser, você tem a obrigação de informar formal e imediatamente ao seu gestor, ao Departamento de Gente e Gestão ou ao Departamento Jurídico e de Compliance. A Empresa deve solicitar a você a divulgação de potenciais conflitos por escrito anualmente, mas, independentemente disso, a obrigação de divulgar conflitos de interesse que surgirem prevalece durante todo o ano. Além disso, você deve seguir quaisquer processos e procedimentos para relatar conflitos de interesse utilizando um dos Recursos listados no item 5 deste Código de Conduta.

7.5. Presentes e Entretenimento

A troca de cortesias comerciais como presentes ou ofertas de entretenimento é uma prática comum que promove a cortesia entre as empresas e seus clientes ou parceiros de negócios. No entanto, quando estamos oferecendo ou recebendo presentes e entretenimento podem facilmente criar um conflito real ou parecer um conflito de interesse e, portanto, requerem cuidado. Como colaboradores, devemos sempre garantir que qualquer recebimento ou fornecimento de presente ou entretenimento esteja de acordo com nosso Código de Conduta e quaisquer políticas e leis aplicáveis

Estamos proibidos de dar, oferecer ou receber qualquer presente ou entretenimento - direta ou indiretamente - que possam parecer influenciar uma decisão de negócios ou comprometer nosso julgamento independente. Presentes ou entretenimento fornecidos ao/ou recebidos de um funcionário público são fortemente desencorajados.

Podemos oferecer ou receber refeições ou entretenimento contanto que o objetivo principal esteja relacionado aos negócios. A orientação para refeições ou entretenimento são as práticas costumeiras do setor e dos negócios locais, consistentes com os requisitos legais locais. Não é permitida qualquer atividade que possa ser considerada excessiva ou que traga problemas à ORÍGEO. Qualquer oferta de refeição ou entretenimento que envolva viagens ou hospedagem noturna requer aprovação prévia do seu gestor e do Comitê de Compliance. Lembre-se de que o senso comum e o bom senso devem ser utilizados ao fornecer ou aceitar favores relacionados a negócios, a fim de evitar qualquer percepção de impropriedade ou um conflito de interesse. Qualquer oferta de presente ou outra cortesia comercial de valor mais do que modesto deve ser relatada e aprovada pelo seu gestor e comitê de Compliance. Você também deve relatar imediatamente quaisquer ofertas em dinheiro, comissão ou gorjeta, utilizando um dos Recursos listados no item 5 deste Código de Conduta

Em resumo, como colaboradores da ORÍGEO, podemos oferecer ou aceitar um presente, refeição ou entretenimento, desde que:

- Não crie conflito de interesse ou aparente conflito de interesse;
- O valor seja modesto;
- Não seja em dinheiro ou equivalente;
- Não seja frequente;
- Esteja de acordo com as práticas locais dos negócios e indústrias;
- Não gere sentimento de obrigação no destinatário ou dê a aparência de uma obrigação;
- Não esteja em desacordo com a lei local ou as políticas da empresa do destinatário; e
- Receba todas as aprovações internas, conforme necessário.

8. FOCO EM NOSSOS PARCEIROS E NEGÓCIOS

8.1. Fornecendo produtos e serviços de alta qualidade e seguros

Somos todos responsáveis por preservar a confiança de nossos clientes, certificando-nos de que nossos produtos e serviços são sempre seguros e de alta qualidade. Todos os nossos processos, produtos e serviços atenderão ou excederão todos os regulamentos de segurança e saúde aplicáveis. Cada um de nós tem a responsabilidade de cumprir com a segurança do produto e leis relacionadas.

8.1.1. Regulamentos aplicáveis

A ORÍGEO está envolvida na comercialização de produtos químicos e biológicos usados na agricultura, considerada como setor altamente regulamentado. Os regulamentos aplicáveis incluem aqueles que regem o registro de produtos para venda e uso em países específicos para fins específicos e rotulagem com relação ao conteúdo, modo de uso, segurança e eficácia. Estamos comprometidos com a rigorosa aderência a todas as leis, regras e regulamentos que regem a rotulagem, uso e publicidade dos produtos comercializados pela ORÍGEO, na medida em que forem aplicáveis. Não fazemos declarações falsas ou enganosas a agências reguladoras e tomamos todas as ações necessárias para fornecer produtos de qualidade, devidamente embalados, rotulados e comercializados.

8.2. Tratar todos com justiça

8.2.1. Lidar de forma justa com os clientes

A ORÍGEO tem o compromisso de tratar nossos clientes de forma ética, justa e em conformidade com todas as leis aplicáveis. Os acordos com clientes refletem o valor que colocamos em seus negócios. Todas as declarações sobre produtos e serviços devem ser justas, factuais e completas. Nunca devemos enganar, influenciar negativamente ou induzir a erro clientes atuais ou potenciais.

8.2.2. Escolhendo fornecedores

Valorizamos nossos fornecedores e procuramos fazer negócios com organizações que cumpram as leis aplicáveis e sigam princípios consistentes com os deste Código. Baseamos as decisões sobre seleção em critérios relacionados a negócios, não em relacionamentos ou interesses pessoais. Isso inclui critérios, como a qualidade de produtos e serviços, custo, confiabilidade e experiência.

8.2.3. Respeitando a livre concorrência

A ORÍGEO estará sujeita às leis de concorrência dos países onde realiza negócios. Devemos sempre concorrer com integridade e seguindo a legislação aplicável. É essencial para o nosso sucesso que nunca tenhamos atitudes que possam prejudicar a nossa Empresa em relação a reputação de altos padrões de qualidade comercial, integridade e conduta ética nos negócios.

8.2.4. Evitando acordos indevidos

A ORÍGEO obtém sucesso competindo vigorosamente - mas de forma justa - no mercado. As leis de concorrência ou antitruste tem como objetivo promover a concorrência leal e é política da ORÍGEO cumprir integralmente as normas de concorrência aplicáveis bem como as leis nas jurisdições onde operamos. Uma das maneiras de fazer isso, é ter cautela em qualquer situação em que interagimos com concorrentes da companhia, como participações em conferências do setor ou associações comerciais. As leis de concorrência geralmente proíbem quaisquer acordos com concorrentes que possam restringir o comércio. Exemplos comuns incluem fixação de preços, restrição de produção, manipulação de licitações e divisão de mercados, territórios ou clientes. É de suma importância também evitar quaisquer acordos que agrupem indevidamente produtos, fixem preços de revenda ou boicotem determinados clientes. Tenha em mente que esses tipos de acordos não precisam ser formais ou escritos para serem ilegais — acordos informais, como por exemplo, aquele firmado com um aperto de mão, também podem violar as leis de concorrência. Leis de concorrência podem ser complexas e podem variar de país para país. Em caso de dúvida utilizar um dos Recursos listados no item 5 deste Código de Conduta.

8.2.5. Informações competitivas sobre outros

É importante para a ORÍGEO reunir informações oportunas sobre o setor, incluindo informações sobre os concorrentes, a fim de nos mantermos competitivos. Embora esta prática seja apropriada e permissível, você só pode usar informações obtidas por métodos justos e legais. Por exemplo, você sempre pode revisar qualquer informação pública, como jornais comerciais, comunicados de imprensa ou sites da empresa. Você não pode obter informações não públicas por atividades ilegais ou antiéticas, como trapaça ou manipulação ou, ainda, informações sob sigilo. Do mesmo modo, você nunca deve contatar terceiros com o objetivo de obter informações competitivas que seriam inaceitáveis se adquiridas pessoalmente. Se lhe forem oferecidas informações confidenciais ou de propriedade da companhia que você acredita terem sido obtidas indevidamente, você deve informar imediatamente o Departamento Jurídico e de Compliance ou utilizar um dos Recursos listados no item 5 deste Código de Conduta.

8.3. Recusa de suborno e corrupção

8.3.1. Subornos e propinas

Buscamos nossos objetivos de negócios com integridade e em conformidade com a lei, independentemente de onde operamos. Cumprimos as leis aplicáveis no Brasil e em outros países nos quais fazemos negócios, não oferecemos ou aceitamos subornos, propinas ou outros pagamentos corruptos, independentemente da prática local ou costumes percebidos. Na condução de nossos negócios, nunca devemos oferecer, solicitar, aceitar ou indicar a disposição em aceitar qualquer forma de pagamento que poderia ser percebida como suborno, incluindo propinas. Além disso, nunca devemos pedir a terceiros para fazer ou oferecer qualquer suborno em nosso nome.

É nosso dever garantir que terceiros escolhidos para representar a ORÍGEO – tais como consultores, agentes, representantes, transitários, outros agentes de logística – bem como fornecedores e parceiros, conheçam e cumpram estas leis antissuborno e anticorrupção quando conduzirem negócios relacionados à ORÍGEO.

8.3.2. Interagindo com funcionários do governo

Interagir com funcionários do governo é um desafio ímpar. Não importa como interagimos com estes funcionários, sejam eles clientes ou reguladores, devemos garantir que nossas interações reflitam nosso compromisso com a ética, em todos os lugares, todos os dias. Devemos conhecer e cumprir as leis anticorrupção que se aplicam a nós ao interagir com funcionários do governo. Fornecer até mesmo **pequenos presentes ou refeições mesmo de modesto valor** para funcionários do governo ou seus familiares pode ser impróprio ou ilegal e considerado um suborno (veja também a seção intitulada Presentes e Entretenimento para mais informações).

As leis relativas às interações com funcionários do governo são complexas. Graves penalidades civis e criminais por violações podem ser impostas tanto à ORÍGEO quanto ao colaborador responsável.

8.3.3. Lavagem de dinheiro

Cumprimos com todas as leis que proíbem a lavagem de dinheiro ou o financiamento para fins ilegais ou ilegítimos. Isso significa que não podemos iniciar transações envolvendo fundos gerados por meio de atividades criminosas, como fraude, terrorismo ou comércio de drogas. Ao fazê-lo, podemos violar as leis contra lavagem de dinheiro e antiterrorismo. A lavagem de dinheiro ocorre quando pessoas ou grupos de pessoas tentam ocultar os procedimentos de atividades ilegais ou tentam fazer com que as fontes de seus fundos ilícitos pareçam legítimas. Devemos assegurar que a ORÍGEO conduza negócios com clientes ou parceiros comerciais idôneos, para fins e com fundos legítimos. Portanto, devemos estar cientes dos “sinais de alerta”, como solicitações de pagamento em dinheiro ou outros pedidos de pagamento incomuns.

Se você tiver dúvidas sobre como interagir com funcionários do governo ou se você observar ou suspeitar de suborno, ou ainda, se você se deparar com qualquer transação que não pareça correta, entre em contato com o Departamento Jurídico e de Compliance ou por meio dos Recursos listados no item 5 deste Código de Conduta. Consulte também a Política de Anticorrupção e Antissuborno.

8.4. Fazendo negócios internacionalmente

8.4.1. Lidando com importações e exportações

Temos o cuidado de seguir todas as regras que regulam nossa atividade empresarial local e internacional. Cada um de nós envolvido na importação ou exportação de bens ou serviços deve entender e seguir as leis relativas às exportações, reexportações ou importações, bem como as políticas da ORÍGEO.

8.4.2. Sanções Econômicas

Vários países e organizações, como a Organização das Nações Unidas, impuseram sanções comerciais contra certos países, organizações e indivíduos, muitos dos quais se aplicam a transações além das fronteiras dos países que as impõem. As sanções econômicas são restrições impostas contra países-alvo e pessoas ou entidades por governos e organizações internacionais. As atividades restritas incluem transferências de ativos, pagamentos monetários, prestação de serviços, transações financeiras, exportações e importações e viagens para determinados países. Algumas sanções impõem uma proibição completa de todas as transações, enquanto outros podem proibir um tipo específico de transação. Como empresa cidadã corporativa, a ORÍGEO cumpre com todas as leis de sanções econômicas e leis de comércio internacional aplicáveis. Se você estiver envolvido em transações comerciais internacionais, você deve estar familiarizado e cumprir as leis de sanções econômicas e leis de comércio internacional aplicáveis. Se você está pensando em fazer negócios com um país, organização ou indivíduo, consulte primeiro o Departamento Jurídico e de Compliance. Tenha em mente que as leis de comércio internacional e sanções podem ser muito complexas e mudar com frequência, então uma transação que pode ter sido permitida no passado pode não ser permitida agora.

9. ENFASE EM NOSSOS ACIONISTAS

9.1. Práticas contábeis honestas e precisas

Os acionistas confiam em cada um de nós para manter os livros e registros precisos e completos. Esses documentos são a base de nossas divulgações e relatórios públicos. Eles devem fornecer uma visão precisa das operações e da posição financeira de nossa Empresa. Como colaboradores, devemos assegurar que as informações refletidas nos registros da ORÍGEO sejam completas, exatas e compreensíveis. Não podemos falsificar ou alterar a natureza de qualquer transação. Também somos estritamente proibidos de conduzir qualquer transação que não esteja registrada em nossos livros e registros.

9.1.1. Divulgações financeiras e fraudes

Cada um de nós deve garantir que as demonstrações financeiras consolidadas sejam verdadeiras e justas. Como colaboradores da ORÍGEO, devemos cumprir todas as normas legais e requisitos regulatórios que regem os relatórios, além de seguir as diretrizes dos controles internos da Empresa. Quando impreciso, incompleto ou intempestivo, os registros ou relatórios podem resultar em responsabilidade legal para aqueles envolvidos, bem como ação disciplinar, incluindo rescisão do contrato de trabalho por justa causa. Todos os colaboradores são obrigados a relatar qualquer suspeita de irregularidades contábeis ou de auditoria, o mais rápido possível.

Nunca devemos comprometer nosso valor fundamental de integridade cometendo fraude. A fraude é cometida quando um colaborador faz uso indevido dos recursos da Empresa, ou intencionalmente oculta, altera, falsifica ou omite informações em seu benefício ou em benefício de terceiros.

9.1.2. Gerenciamento de registros

Os registros da ORÍGEO estão sujeitos a leis e regulamentos, como os requisitos de saúde e segurança e padrões de contabilidade. As informações que a ORÍGEO produz são consideradas um registro comercial, independentemente de como são mantidas. Os registros comerciais com os quais você trabalha devem ser mantidos, retidos e destruídos de acordo com as políticas internas, leis e orientações locais. Caso tenha conhecimento de quaisquer registros sob controle que estejam relacionados a um procedimento ou investigação legal, não altere, oculte ou destrua qualquer documento até que seja notificado em sentido contrário. Isso é chamado de retenção legal. Caso tenha dúvidas sobre se um registro está sob retenção legal, entre em contato com o Departamento Jurídico e de Compliance.

9.1.3. Auditorias e investigações

A ORÍGEO deve cooperar com auditores e investigadores externos e internos, bem como com fiscais do governo que estejam conduzindo uma inspeção ou revisando produtos ou atividades da ORÍGEO. Como colaboradores, nunca devemos tentar interferir ou influenciar indevidamente qualquer inspeção ou revisão. Caso tenha dúvidas durante o curso de uma auditoria ou investigação, consulte seu gestor, o Departamento Jurídico e de Compliance ou um dos Recursos listados no item 5 deste Código de Conduta. Se ocorrer uma investigação governamental, siga os protocolos locais, incluindo o contato com o Departamento Jurídico e de Compliance, assim que possível.

9.2. Negociação Privilegiada

Insider trading é a compra ou venda de ações ou títulos de uma empresa com base em informações privilegiadas – isto é, informações sobre a Empresa que o público não ainda sabe. As leis de muitos países – e a nossas políticas internas—proíbem o uso de informações privilegiadas. Essas leis lembram-nos de que as informações confidenciais da Empresa não são para ganho pessoal. Se você tiver informações privilegiadas relevantes sobre a ORÍGEO, você não pode legalmente negociar ações da ORÍGEO ou dizer a outros para negociar até que um tempo razoável tenha passado após a divulgação da informação. Esta orientação também se aplica à negociação de informações privilegiadas relevantes de terceiros que você pode adquirir no curso de seu emprego na ORÍGEO. Se você violar as leis aplicáveis, tanto você quanto a ORÍGEO podem sofrer graves consequências, incluindo grandes multas e prisão. Além disso, você pode estar sujeito a ação disciplinar, incluindo rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

9.2.1. Informação privilegiada material

A informação é considerada material se influenciar um investidor razoável para comprar, vender ou manter uma ação e privilegiada se não se tornarem de domínio público. Como regra geral, pelo menos dois dias de negociação completos devem passar após a liberação autorizada da informação para que ela seja considerada pública. Também é importante observar que informações privilegiadas relevantes podem ser positivas ou negativas. Seguem abaixo, alguns exemplos comuns de informações privilegiadas:

- Dados ou previsões de lucros ou lucratividade;
- Iminentes aquisições, alienações ou investimentos significativos;
- Litígios significativos e outros processos legais;
 - Mudanças significativas na gestão; e
 - Informações sobre novos produtos.

No caso de negociação de transação de ações, em que você acredita na possibilidade de ter informações privilegiadas relevantes sobre a ORÍGEO ou outra empresa, consulte um dos Recursos listados no item 5 deste Código de Conduta.

9.2.2. Informações úteis

As leis de negociação de informações privilegiadas também se aplicam ao compartilhamento de informações materiais não públicas com amigos ou família. As recomendações a outras pessoas sobre negociações são chamadas de informações úteis ou mesmo “dicas”. A informação útil é considerada uma forma de utilização de informações privilegiadas, em que tanto o fornecedor quanto o destinatário podem enfrentar multas severas e prisão.

10. ENFASE EM NOSSAS COMUNIDADES

10.1. Sustentabilidade ambiental

A ORÍGEO conduz seus negócios de forma a promover a qualidade ambiental. Estamos comprometidos em melhorar o bem-estar das comunidades onde operamos. Cada um de nós tem a responsabilidade de estar atento às políticas de padrões ambientais da ORÍGEO e à legislação ambiental nos locais onde trabalhamos. Para obter mais informações e orientação, consulte um dos Recursos listados no item 5 deste Código de Conduta.

10.2. Atividades políticas e liberdade de associação

A ORÍGEO entende que cada um de nós tem o direito de apoiar atividades políticas de nossa própria escolha conforme nossa disponibilidade de tempo e de recursos próprios. Nunca devemos utilizar a propriedade ou os recursos da ORÍGEO para atividades políticas pessoais. Ademais, nunca devemos nos envolver em qualquer atividade política em nome da ORÍGEO, exceto quando autorizados. Por último, embora muitos de nós tenhamos interesses em comum, nunca devemos coagir um colega a apoiar uma causa em particular. Caso tenha dúvidas, entre em contato com o Departamento Jurídico e de Compliance ou um dos Recursos listados no item 5 deste Código de Conduta.

10.4 Comunicações externas

10.4.1. Solicitações da mídia para entrevistas ou informações

Nossas comunicações com o público devem apresentar uma imagem completa, precisa e verdadeira de nosso negócio. Somente representantes designados da Empresa podem compartilhar informações e notícias sobre a ORÍGEO. Portanto, não podemos fazer declarações públicas em nome da ORÍGEO, a menos que tenhamos sido designados como porta-voz. Se você for contatado por um membro da imprensa, entre em contato com o Departamento de Comunicações.

10.4.2. Dúvidas de investidores

Da mesma forma, as notícias que podem influenciar os investidores ou ter impacto nos mercados de valores mobiliários só podem ser divulgados por meio de representantes designados da Empresa. Se um investidor, analista de valores mobiliários ou outro contato solicita informações de você, mesmo que o pedido seja informal, encaminhe-os para o Departamento de Comunicação. Para obter informações adicionais, consulte nosso Departamento de Comunicação.

11. DISPOSIÇÕES FINAIS

As violações deste Código de Conduta, das políticas e procedimentos da Companhia, bem como das leis, regras aplicáveis e regulamentos dos locais onde a Companhia conduz negócios, ou a falha dos gestores em aplicá-los, podem resultar em ação disciplinar, incluindo rescisão do contrato de trabalho, conforme apropriado à situação, sem prejuízo de responsabilidade legal perante as autoridades competentes.

12. REFERÊNCIAS

- Legislação aplicável
- Política Anticorrupção e Antissuborno
- Política de Proteção de Dados e Privacidade

13. CONTROLE DE REVISÕES

Versão	Data	Descrição das Alterações
01	03/03 /2023	Emissão original.
02	26/03/2026	Revisão e alterações.

14. ANEXOS

Anexo I – Valores ORÍGEO, Comportamentos e Descritivo do Comportamento

ANEXO I Valores ORÍGEO, Comportamentos e Descritivo do Comportamento

Valores	Comportamentos	Descritivo do Comportamento
SEMEAMOS CONFIANÇA	Comunicação Aberta	Temos uma comunicação clara, transparente e objetiva . Praticamos as conversas honestas e necessárias, mesmo que sejam difíceis.
	Colaboração	Criamos um ambiente respeitoso e colaborativo que promove sinergia interna. Construímos parcerias sustentáveis com todas as pontas do ecossistema (fornecedores, clientes, parceiros)
	Fazer o certo	Fazemos o que é certo, cumprimos a lei e tomando decisões alinhadas com os Valores ORÍGEO. Garantimos a segurança física e emocional dos nossos funcionários
CULTIVAMOS EXCELÊNCIA	Olhar de dono	Planejamos utilizando a análise de dados relevantes e equilibramos as decisões de curto e longo prazo. Decidimos com responsabilidade e autonomia, preservando os interesses da ORÍGEO .
	Excelência e Resultado	Tornamos os processos mais ágeis e eficientes, garantindo consistência e disciplina na execução . Somos comprometidos com a entrega de resultados superiores, mensuráveis e sustentáveis.
	Cultivar Inovação	Incentivamos a experimentação e criamos um ambiente onde as pessoas se sintam encorajadas a propor novas ideias e soluções . Assumimos riscos calculados, aprendemos constantemente com os desafios e nos adaptamos às mudanças necessárias.
COLHEMOS RELAÇÕES DURADOURAS	Foco no cliente	Compreendemos as reais necessidades de cada cliente, cumprindo nossos compromissos construindo soluções que geram valor. Nos colocamos no lugar do cliente na tomada de decisões da ORÍGEO
	Cuidar de pessoas	Respeitamos as diferenças, criamos um ambiente onde todos podem explorar seu potencial, reconhecemos e celebramos as conquistas. Somos focados em nosso autodesenvolvimento .
	Promover Sustentabilidade	Ajudamos o nosso cliente a construir o futuro da agricultura sustentável! Cuidamos do hoje com um olhar para as futuras gerações.