



CÓDIGO DE CONDUCTA

DEL GRUPO OUROFINO



#11/2025



01	VALORES Y CONDUCTA ÉTICA DE OUROFINO.....	4
02	CANALES DE COMUNICACIÓN	7
03	CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES Y NORMAS	9
3.1	Normas de la competencia	9
(i)	Principios Generales de las Normas de Competencia	10
(ii)	Competidores.....	10
3.2	Reglas anticorrupción	11
3.3	Información financiera, registro contable y tributos	12
3.4	Fraude y actos ilícitos.....	13
04	RELACIONAMIENTO EXTERNO	14
4.1	Relación con terceros y suministradores	14
4.2	Relación con agentes públicos.....	15
4.3	Marketing responsable	17
4.4	Regalos, entretenimiento y hospitalidades	18
4.5	Iprensa y medios sociales	19
4.6	Relación con la comunidad	21
4.7	Relación con el medio ambiente y sostenibilidad	22
05	RELACIÓN INTERNA	23
5.1	Postura profesional	23
5.2	Diversidad e inclusión.....	24
5.3	Prejuicios y discriminación.....	24
5.4	Acoso y comportamiento inadecuado	25
5.5	Conflictos de interés.....	26
5.6	Participación política de los trabajadores	28
06	SALUD Y SEGURIDAD DEL TRABAJO	29
07	ÉTICA EN INVESTIGACIÓN Y BIENESTAR ANIMAL...	30
08	INFORMACIÓN Y OTROS ACTIVOS.....	32
8.1	Confidencialidad y secreto.....	32
8.2	Propiedad intelectual.....	33
8.3	Seguridad de la información.....	34
8.4	Protección de datos personales.....	36
8.5	Bienes y recursos (patrimonio)	38
09	GESTIÓN DE LA ÉTICA Y LA CONDUCTA	39
9.1	Comité de ética	39
9.2	Canal de denuncias	41

MENSAJE DEL PRESIDENTE

¡Hola #EquipoOurofino!

Nos levantamos cada día para poner en práctica nuestro propósito como empresa, que es reimaginar la salud animal. Nuestro Ourofino, desde su fundación en 1987, se dedica a la investigación, desarrollo, producción, comercialización de productos farmacéuticos y servicios destinados a la salud y el bienestar de los animales de producción, además de cuidar la longevidad de nuestros hijos de patas, las mascotas. Desafiamos el pensamiento convencional jugando en equipo y con cabeza de dueño, para liderar la evolución y el desarrollo sostenible del ecosistema de nuestro segmento.

Las prácticas de nuestros valores y nuestra conducta corporativa deben estar alineadas para que todos prestemos el mismo servicio a los clientes internos y externos, a los proveedores, a los organismos públicos y a los empleados, a la prensa, al medio ambiente y a la comunidad. Por esto, la lectura de nuestro Código de Conducta es esencial para garantizar que nuestro comportamiento sea instruido por los principios éticos y morales que han guiado las actividades del Grupo Ouro Fino Saúde Animal ("Ourofino" u "Ourofino Saúde Animal") desde su fundación. Entre ellas, se destacan la honestidad y el respeto a la ley, la adopción de prácticas socialmente responsables orientadas al bienestar de todos, la protección del medio ambiente, la protección de los datos personales y el respeto, sobre todo, a los principios de los Derechos Humanos. Eso también es cuidar a las personas.

Nuestro Directorio, consciente del deber de garantizar el pleno cumplimiento de la legislación en materia de anticorrupción, competencia y protección de datos, apoya plenamente este Código.

A cada uno de nosotros, los empleados, nos corresponde conocer y comprometernos con la difusión y el cumplimiento de este Código.

Sólo poniendo en práctica los principios y normas indicados a lo largo de estas páginas, nuestra empresa podrá seguir cumpliendo su PROPÓSITO y experimentar efectivamente #NuestrosValoresOurofino.

Atentamente, Kleber.



Kleber Cesar Silveira Gomes
Presidente Ejecutivo/CEO

*Para fins deste Código, o termo "Colaborador" significa os administradores, funcionários, prepostos e procuradores e Grupo Ourofino Saúde Animal significa a empresa OURO FINO SAÚDE ANIMAL PARTICIPAÇÕES S.A. e suas controladas e subsidiárias

01 VALORES Y CONDUCTA ÉTICA DE OUROFINO

Valores	Definición	Comportamiento
Yo valoro	De lo que valoro	Cómo expreso lo que valoro
JUGAR PARA GANAR Actitud emprendedora Ágil Adaptabilidad Eficiencia Enfoque a largo plazo Mejora continua Colaboración	Pensamos como dueño, somos mejores como equipo y solo nos satisfacemos con resultados superiores y sostenibles.	• Valoro y confío en el trabajo en equipo. • Planifico, persigo y logro objetivos audaces y sostenibles. • Busco nuevos conocimientos y una ejecución eficaz a diario. • Evoluciono cada día y me adapto rápidamente a los cambios.
CUIDAR A LAS PERSONAS Confianza Compromiso Desarrollo del liderazgo Reconocimiento de Empleados Bienestar Diversidad	Somos apasionados por lo que hacemos y vamos más allá para cuidar a las personas.	• Construyo relaciones de confianza y transparencia con empleados, clientes y socios • Genero valor a través de un entorno diverso, inclusivo y de empoderamiento • Valoro y fomento el desarrollo continuo, el reconocimiento y la cultura de feedback • Asumo mis responsabilidades, tengo el valor y el respeto para mantener conversaciones difíciles y resolver problemas
CONECTAR CON EL MUNDO Visión Global Alianzas estratégicas Innovación Conectividad Digital Aprendizaje Continua	Actuamos en conexión con el mundo de manera emprendedora y digital para construir alianzas e innovar.	• Adopto continuamente nuevas tecnologías para mejorar los procesos y el aprendizaje • Desarrollo el conocimiento digital y amplío la conectividad para potenciar los resultados • Me anticipo a las tendencias e innovo en la creación de procesos, productos y servicios • Establezco alianzas y asociaciones estratégicas para alcanzar resultados superiores

Sin daño a los VALORES de Ourofino, ya mencionados anteriormente, las principales conductas éticas protegidas por este Código son:

- | | | | |
|--|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos. • Conducta ética y honesta en las relaciones personales y profesionales. • Respeto a la diversidad y repudio a cualquier forma de discriminación. | <ul style="list-style-type: none"> • Claridad y precisión en la divulgación de información, observado siempre el deber de secreto en cuanto a información confidencial de Ourofino. • Nuestro rol en cuanto a nuestros colaboradores, socios y comunidad en la que estamos insertos. • Construcción y conservación de nuestra imagen institucional. | <ul style="list-style-type: none"> • Conservación del medio ambiente y compromiso con el crecimiento sostenible. • Respeto a la Protección de Datos Personales y a la Privacidad de los titulares. • Repudio al trabajo infantil o cualquier otra forma de trabajo obligatorio por parte de Ourofino, sus suministradores y clientes. | <ul style="list-style-type: none"> • Respeto a los Derechos Humanos y lucha contra cualquier forma de explotación y acoso sexual de niños y adolescentes por toda la cadena de valor. • Promoción del desarrollo sostenible mediante acciones que combatan los efectos adversos en la sociedad, como el cambio climático y las desigualdades sociales, garantizando así mejores condiciones para las generaciones futuras. • Apoyo a iniciativas nacionales e internacionales que estén alineadas con los valores del Grupo y aborden los principales retos de la sociedad. |
|--|--|--|--|

Nuestras responsabilidades

Este Código de Conducta no pretende ser exhaustivo, ni sustituir a las leyes, normas y otros reglamentos aplicables a los empleados y a los negocios de Ourofino, pero constituye una herramienta importante para mantener el propósito de la empresa a lo largo de su trayectoria, así como para proporcionar directrices claras y no negociables. Todos los empleados deben adherirse y cumplir los requisitos del Código, y se debe animar a nuestros socios y proveedores a adoptar principios y normas similares. Esperamos que usted conozca y aplique no solo las directrices del Código, pero también las políticas y los

procedimientos referenciados en este documento. También aconsejamos a nuestros empleados que colaboren siempre en las investigaciones e inspecciones llevadas a cabo por organismos, entidades o agentes públicos. En Ourofino, tenemos como referencia los más altos estándares de integridad, transparencia y fiabilidad. Siempre tratamos de concienciar a nuestros empleados y a todos aquellos con los que hacemos negocios. Mantenemos una estructura de gobernanza preparada para hacer frente a estos retos y esperamos que nuestra gente no acepte vivir con actos poco éticos y, si esto ocurre, esperamos que comunique la incidencia a sus responsables o la comunique a nuestro Canal de Denuncias.

02 CANALES DE COMUNICACIÓN



Las conductas éticas mencionadas en este Código deben ser preservadas y practicadas por todos los Colaboradores. Actuamos con total transparencia y buscamos la participación de las personas que forman los mercados en los que estamos ubicados, por esto valoramos la conducta correcta dentro y fuera de nuestra institución. Pequeños fallos pueden arruinar, en poco tiempo, la buena reputación y la marca construidas a lo largo de décadas.

En general su gestor está en mejor posición para orientar acerca de preocupaciones o conductas éticas esperadas. Por esto, es importante que considere ponerse en contacto con él primero, para buscar orientación.

Sin embargo, si se siente más cómodo, las situaciones de incumplimiento de las normas y políticas de este Código pueden ser informadas a través del Canal de denuncias de Ourofino, **disponible 24 horas, en portugués y español, a través del teléfono gratis 0800 517 0045 (Brasil) o, también, por el sitio electrónico: www.contatoseguro.com.br/ourofinosaudeanimal o por la dirección electrónica (correo electrónico): ourofinosaudeanimal@contatoseguro.com.br o pelo aplicativo Contato Seguro.** Toda la información recibida a través del Canal de Denuncias de Ourofino deberá ser tratada de forma seria y confidencial, según establecido en la ley vigente.

No represalias

Todo nuestro proceso de recepción e investigación de denuncias es confidencial y se gestiona con todo el cuidado necesario. Como tal, **garantizamos el anonimato y la protección de los denunciantes de buena fe y no toleraremos represalias** de ningún tipo contra nadie que plantee una preocupación genuina. Todas las denuncias de represalias se investigarán a fondo y se tomarán las medidas oportunas.

No obstante, en nuestro Canal de Denuncias **advertimos de las consecuencias disciplinarias y legales en caso de acusaciones falsas** o de facilitar información falsa.

Medidas Disciplinarias

Las violaciones de los Valores de este Código, de las políticas o de otra reglamentación de la Empresa **pueden resultar en la aplicación de medidas disciplinarias** de acuerdo con la reglamentación vigente, en el ámbito de la **"Política de Medidas Disciplinarias"** en vigor, tales como: amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión, despido (con o sin causa), entre otras, y se aplican a todos los empleados de Ourofino.

Adicionalmente, las **conductas ilícitas** debidamente verificadas y comprobadas **serán denunciadas a las autoridades competentes**, siendo pasibles de responsabilidad civil y penal en conformidad con las normas vigentes, cuando aplicable.

03

CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES Y NORMAS

3.1 Normas de la competencia

Los Colaboradores deben cumplir con las **normas de protección a la competencia**, que tienen como principales objetivos promover el libre mercado, alcanzar la eficiencia y contribuir para el crecimiento y desarrollo económico.

La observancia de las normas de competencia es importante porque la libre competencia es fundamental para que Ourofino siga teniendo éxito en una economía globalmente competitiva gracias a su actitud empresarial, presente a lo largo de la historia de la empresa.

Otro motivo para cumplir con estas reglas es la imposición de sanciones graves a los que las infringen. No solo la empresa (persona jurídica), pero también los colaboradores (personas físicas) que no cumplen las normas de protección a la competencia pueden ser punibles con multas u otras sanciones aplicables.



Principios Generales de las Normas de Competencia

Este Código trata de los principios generales del derecho de la competencia e indica las principales prácticas consideradas ilícitas. Si tiene alguna duda, debe ponerse en contacto con su superior inmediato para discutir el tema. Si la duda aún persiste, póngase en contacto con un miembro del Comité de Ética, formado por representantes de las áreas de Recursos Humanos, Auditoría Interna y Jurídica.

Para cumplimiento de las normas de competencia, **es imprescindible que Ourofino actúe con independencia en la determinación de sus estrategias** (incluso comerciales y de producción), así como en las decisiones acerca de precios, niveles de producción, métodos de distribución, financiación, entre otros temas; **y permita que sus competidores, clientes, distribuidores y suministradores también actúen de manera independiente.**



Competidores

Están prohibidos los acuerdos con los competidores para fijar precios, dividir mercados o clientes o tomar cualquier decisión estratégica.

Competidores deben ser comprendidos en el sentido más amplio posible, alcanzando, en el caso de Ourofino, cualquier empresa que actúe en la producción y comercialización de productos farmacéuticos, dirigidos a la salud animal, así como sus respectivos colaboradores. Ningún colaborador participará de cualquier reunión, formal o informal, incluso en asociaciones de clase, en la que ajustes para la concentración de mercado o acuerdos con los competidores sean realizados para fines de establecimiento de precios, división de mercado o cliente, o en la que información de competencia sensible sea intercambiada o discutida con competidores.

Para más información, consulte nuestra política de Normas de la Competencia y si necesario nuestro Comité de Ética.

3.2 Reglas anticorrupción

Estamos plenamente comprometidos con el cumplimiento de la Ley Anticorrupción (Ley n.º 12.846/2013), que establece directrices estrictas para prevenir, detectar y sancionar los actos de corrupción en todas sus formas y ámbitos. **Nuestra organización se esfuerza por mantener un ambiente de trabajo íntegro, donde el soborno, el fraude y cualquier tipo de conducta corrupta están estrictamente prohibidos.** Así tenemos una política de **tolerancia cero con cualquier forma de corrupción pública o privada**, incluidos, entre otros, el soborno,

la malversación, la extorsión, los acuerdos ilegales y los pagos de facilitación realizados por nuestros empleados o por terceros en el desarrollo de nuestra actividad. Desarrollamos nuestra actividad de forma responsable, sin recurrir a la práctica de ninguna conducta ilícita ni a la obtención de ventajas indebidas, contribuyendo a un entorno empresarial justo y ético. Por ello, como colaborador o tercero actuando en nombre de Ourofino, se le prohíbe participar de cualquier actividad corrupta y de ofrecer, prometer, suministrar o autorizar, directa o indirectamente cualquier persona a dar dinero

o cualquier ítem de valor a un Empleado Público o cualquier persona física o jurídica privada con el fin de obtener o mantener cualquier ventaja indebida. También contamos con un **Programa de Cumplimiento** formal, con gobernanza, directrices y normas claras sobre corrupción, que incluye formación periódica, seguimiento y acciones de gestión de las consecuencias.

Para más información, consulte nuestra política de Normas de la Competencia y si necesario nuestro Comité de Ética.

3.3

Información financiera, registro contable y tributos

Ourofino emplea total **transparencia y fluidez en cuanto a la información divulgada a sus accionistas y a los órganos de control y supervisión.**

Por lo tanto, Ourofino ha adoptado a lo largo de los años, una serie de procedimientos para garantizar la fiabilidad de los registros financieros y contables de la empresa, además de ser auditada por renombrada empresa de auditoría externa según las normas internacionales de contabilidad (IFRS) publicadas y revisadas por el International Accounting Standards Board (IASB).

En este sentido, es obligación de los Colaboradores seguir procedimientos específicos y asegurar la exactitud de los registros de las operaciones realizadas por la empresa, como forma de garantizar la fiabilidad de la información.

3.4

Fraude y actos ilícitos

El uso indebido de los activos, la información y los recursos de Ourofino es inaceptable y puede considerarse fraude si cualquier empleado altera, omite, manipula o falsifica intencionadamente cualquier información o situación, dando lugar a una ventaja o desventaja injusta y/o ilegal de cualquier tipo.

Ejemplos de fraude incluyen, entre otros:

- Falsificación o manipulación deliberada de libros y registros contables, así como de otros documentos.

- Firma de documentos sin autorización o poder.

- Utilización personal de recursos financieros de Ourofino;

- Presentación de notas recibos o comprobantes que no corresponden a los servicios prestados o contratados.

- Suministro de información falsa acerca de horas trabajadas con el objetivo de recibir remuneración adicional;

- Presentación de certificados médicos falsos.

04

RELACIONAMIENTO EXTERNO

4.1 Relación con terceros y suministradores

Buscamos establecer asociaciones con terceros que compartan nuestros valores y compromisos con la ética, la integridad, las compras responsables, la calidad, la responsabilidad ambiental y social y la gestión sostenible de la cadena de suministro.

En todas las interacciones con terceros, es esencial garantizar el cumplimiento de la Ley Anticorrupción n.º 12.846/2013 y de la normativa aplicable.

No toleramos sobornos, pagos ilícitos o cualquier forma de corrupción.

Esperamos que todos los terceros con los que nos relacionamos sigan los mismos principios y normas de conducta, y nos reservamos el derecho de poner fin a cualquier relación que viole estas directrices.

Además, **valoramos a los socios que adoptan prácticas medioambientales sostenibles y responsables, teniendo en cuenta el impacto medioambiental de sus operaciones.** También esperamos que nuestros proveedores sigan normas medioambientales estrictas, minimicen su huella de carbono, gestionen adecuadamente los residuos y adopten prácticas para conservar los recursos naturales.

También **valoramos el compromiso con los criterios ESG (medioambientales, sociales y de gobernanza),** buscando socios que demuestren respeto por los derechos humanos, promuevan la diversidad y la inclusión, garanticen condiciones de trabajo seguras y justas, y practiquen una gobernanza corporativa transparente y responsable.

Véase ítem "4. Normas de la Competencia" para más información importante acerca de la relación con suministradores.

4.2 Relación con agentes públicos

Ourofino está comprometida a llevar a cabo su actividad sin recurrir a la práctica de cualquier conducta ilícita ni a la obtención de ventajas indebidas.

Nuestro código de conducta refuerza la importancia de una relación ética y transparente con los funcionarios públicos. Reconocemos que la interacción con funcionarios gubernamentales requiere una diligencia especial para garantizar el cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables. Por ello, y en línea con nuestra Política Anticorrupción y Antisoborno, **todas las interacciones relevantes con agentes o autoridades gubernamentales deben ser formalmente declaradas** y evaluadas por el área de GRC y el Comité de Ética.

En la relación de nuestros colaboradores con el poder público y agentes públicos, Ourofino **no tolera y no está de acuerdo con cualquier práctica que pueda considerar o parecer un acto de corrupción**. Así, es fundamental que nuestros colaboradores sigan buenas prácticas en su interacción con las autoridades públicas, por ejemplo:

Cumplimiento legal:

- Cumplir plenamente todas las leyes, reglamentos y normas aplicables cuando interactúe con funcionarios públicos.
- Conocer y respetar las leyes anticorrupción, como la legislación local e internacional que penaliza el soborno y la corrupción activa y pasiva.

Transparencia:

- Evitar cualquier forma de pago, regalo o beneficio destinado a influir u obtener un trato preferente indebido por parte de funcionarios públicos.
- Mantener registros precisos y transparentes de todas las

interacciones con funcionarios públicos, incluidas reuniones, comunicaciones y cualquier beneficio concedido.

Contratación y licitación:

- Participar en procesos de licitación y contratación de forma justa, transparente y competitiva de acuerdo con las políticas y los requisitos legales.
- "No ofrecer ni aceptar sobornos, comisiones o favores para obtener ventajas indebidas en procesos de contratación o licitación".

Notificación de irregularidades:

- Fomentar la denuncia de cualquier sospecha de comportamiento

inadecuado o irregularidad relacionada con la relación con funcionarios públicos.

Pagos y beneficios ilegales o indebidos son aquellos realizados con el objetivo de obtener alguna acción del gobierno a favor de Ourofino. Dinero, regalos, viajes, ofertas de trabajo, invitaciones a eventos, productos gratuitos, son algunos ejemplos de beneficios indebidos otorgados a funcionarios públicos, y que pueden ser percibidos con el objetivo de influenciar a quienes los recibieron.

Para más información, consulte nuestra Política Anticorrupción, la Política de Conflictos de Interés y si necesario nuestro Comité de Ética.

4.3

Marketing responsable

Todo el trabajo de Marketing es realizado con responsabilidad, libre de prejuicios y discriminación, con respeto al consumidor, al ciudadano y al medio ambiente. Contempla mecanismos que evitan la difusión de información o comunicación publicitaria engañosa o abusiva y, particularmente, que incita a la violencia, explote el medio o la superstición, aprovechase de la falta de juicio de grupos vulnerables, desprecie valores ambientales o que sea capaz de inducir al público a comportarse de manera dañina o peligrosa a su salud o seguridad.

4.4

REGALOS, ENTRETENIMIENTO Y HOSPITALIDADES

Ourofino reconoce que en el mantenimiento de las relaciones de negocio es común ofrecer pequeños regalos a socios y terceros y que no aceptar un regalo puede, a veces, parecer descortés por nuestra parte. Sin embargo, tales regalos no pueden generar el sentimiento de que se ha hecho un compromiso o favoritismo a quien dio o recibió el presente. Regalos y entretenimientos inapropiados pueden influir negativamente en las relaciones de negocio. Los regalos, entretenimientos y hospitalidades aceptables por Ourofino y que no requieren aprobación para ser aceptados u ofrecidos son:

- Regalos en valor no superior a R\$250, por beneficiarios y que sean ofrecidos como gesto de amistad, amabilidad o como celebración por motivo especial.

- Comidas de negocios de valor aceptable y no extravagantes, sin incluir al cónyuge u otros invitados.

- Regalos de naturaleza corporativa y promocional (tales como agendas, calendarios y otros regalos similares), desde que no exclusivos y sin valor comercial.

Invitaciones para eventos de entretenimiento (por ejemplo, obras de teatro, conciertos, eventos deportivos etc.) tienden a no tener una relación directa con los negocios de Ourofino. Así, antes de aceptar u ofrecer cualquier invitación de entretenimiento, el Comité de Ética deberá ser consultado.

Es esencial que todos los empleados comprendan y cumplan estas directrices. Debemos ejercer el buen juicio, la discreción y actuar siempre de conformidad con la legislación anticorrupción y otras normas internas aplicables. El incumplimiento de estas directrices puede dar lugar a medidas disciplinarias, de acuerdo con las políticas y procedimientos de la empresa.

Si el colaborador tiene dudas en determinar si el ítem ofrecido es apropiado o no, o si el no cumple con los requisitos anteriores, el colaborador debe buscar a su gestor o el Comité de Ética para orientaciones.

Para más información, consulte nuestra política de Normas de la Competencia y si necesario nuestro Comité de Ética.

4.5

Prensa y medios sociales

Los empleados deben ser conscientes de que **todo lo que compartan puede ser consultado por una amplia audiencia y permanecerá en línea incluso después de ser eliminado.**

Siguiendo estas directrices, promovemos un entorno en línea respetuoso y protegemos la reputación de la empresa. Cada empleado es responsable de su comportamiento y debe ser consciente de que sus acciones en línea pueden reflejarse directamente en la organización y pueden estar sujetas a medidas disciplinarias.

Prensa

Todo contacto profesional con cualquier órgano de prensa debe, necesariamente, ser previamente autorizado por el Área de Comunicación de Ourofino.

No está permitido a ningún empleado, en relación con Ourofino, conceder ningún tipo de entrevista ni consentir que se tome su imagen o la de su lugar de trabajo, ya sea en vídeo, foto o cualquier otra forma de registro, sin autorización previa del Área de Comunicación de la empresa.

Redes Sociales

Creemos que las redes sociales representan un importante y fundamental canal de relación y fortalecimiento de nuestra marca. Por ello, fomentamos el uso responsable y ético de las redes sociales por parte de nuestros empleados, en cumplimiento de la normativa vigente y recomendamos tener en cuenta las siguientes directrices para garantizar la protección de nuestra imagen corporativa, la privacidad y el respeto a los derechos de terceros:

- Es necesario actuar con responsabilidad y no hacer ningún tipo de declaraciones difamatorias, discriminatorias, obscenas o que puedan dañar la reputación de la empresa.
- Te recomendamos que, antes de compartir información, verifiques la veracidad y fiabilidad de la fuente. Evita difundir información falsa, rumores o noticias no confirmadas, ya que esto puede dañar la reputación de la empresa y perjudicar la credibilidad de los medios sociales.
- Está prohibido divulgar información confidencial, secretos comerciales, propiedad intelectual o cualquier contenido protegido por derechos de autor de la empresa.
- Al compartir contenidos relacionados con terceros, obtenga siempre el permiso correspondiente.

4.6

Relación con la comunidad

Alineados con nuestro valor de Cuidar de las Personas, entendemos que nuestro negocio debe promover una **transformación positiva** en la sociedad. En consecuencia, se nos permite y anima a realizar donaciones, inversiones sociales y patrocinios destinados al desarrollo cultural, social o medioambiental, **siempre que cumplan estrictamente las leyes y reglamentos aplicables**, estén alineados con nuestra Política de Donaciones e Inversión Social y **no se utilicen como medio para influir indebidamente en las decisiones**.

La identidad del receptor y el uso previsto de la donación deben estar claramente definidos, y el motivo y la finalidad de la donación deben estar justificados y documentados. Las donaciones monetarias deben hacerse siempre en nombre de las instituciones y nunca a las personas que las representan.

Adicionalmente, todo proceso de donación debe pasar por un proceso de Due Diligence de los potenciales beneficiarios finales, para evaluación de posibles riesgos de asociación con estas instituciones.

Ourofino também procura investir em parcerias

com órgãos governamentais, grupos ou programas sociais com vista ao desenvolvimento destas comunidades, proporcionando oportunidades de emprego e maior participação social.

Al participar en actividades dirigidas al desarrollo de las comunidades en las que se insertan, los empleados deben respetar los valores que orientan la actividad de Ourofino.

Salvo aprobación de su Dirección Ejecutiva, Ourofino no apoya o incentiva pedidos de donaciones de cualquier naturaleza a proveedores y/o prestadores de servicios con el fin de proporcionar recursos financieros o materiales para la realización de promociones, eventos, campañas o acciones de carácter social a terceros.

Ourofino no hace donaciones o proporciona apoyo a representantes o activistas políticos, excepto en los términos exactos de la legislación electoral vigente, y dando transparencia a estas donaciones.

Para mais informações, consulte a nossa Política de Donativos e Investimento Social e, se necessário, o Comitê de Ética.

4.7

Relación con el medio ambiente y sostenibilidad

Ourofino tiene como uno de sus pilares crear ideas y soluciones integradas a las necesidades del mundo, desarrollando nuevas maneras de producir con **más eficiencia y menos impactos**, por esto desarrolla sus actividades siempre según la legislación ambiental, estableciendo políticas internas que reflejan sus acciones en favor de la preservación ambiental y sostenibilidad.

Para esto, Ourofino tiene como base los siguientes principios:

- Actuar según la legislación y normas ambientales vigentes, incluyendo, entre otros, la debida obtención de todas las licencias y certificados ambientales para el ejercicio de sus actividades, la correcta disposición final de residuos y la conservación de Áreas de Preservación Permanente ("APP") y otras áreas protegidas.
- Perfeccionar procesos e incorporar nuevas tecnologías con el objetivo de mejora continua del desempeño ambiental.
- Fomentar prácticas, acciones y programas de preservación de los recursos ambientales (agua, aire, solo y vegetación).
- Identificar, evaluar, monitorear y mitigar el riesgo social y ambiental presente en las actividades de Ourofino, especialmente para las actividades con mayor impacto ambiental.
- Evaluar por adelantado el impacto social y medioambiental de los nuevos tipos de

productos y servicios, incluso en relación con los posibles riesgos de imagen y reputación.

- Promover la educación ambiental de sus empleados, abarcando a la sociedad de manera sistémica.
- Llevar a cabo la gestión integral e integrada de sus residuos, de forma sinérgica con los agentes de la cadena (proveedores, sociedad, consumidor).
- Cumplir, en sus principales aspectos, las normas de certificación internacionales más relevantes.
- Estabelecer como parâmetro e orientação para processos decisórios nos níveis hierárquicos superiores, a avaliação e escolha por práticas mais sustentáveis e de baixo impacto, garantindo que a temática de mudanças climáticas esteja sempre em voga nas principais pautas da Ourofino Saúde Animal.

05

RELACIÓN INTERNA

5.1 Postura profesional

Las relaciones personales en Ourofino deben guiarse siempre por la ética, la transparencia y el respeto. Por ello, orientamos a nuestros empleados a seguir las siguientes directrices:

Respeto mutuo: Cultivar un ambiente de trabajo basado en el respeto mutuo, tratando a todos los colegas con cortesía, consideración y dignidad, independientemente de cargos, jerarquías, religión, gustos personales, orientación sexual o cualquier otra característica personal. Evitar comportamientos discriminatorios, ofensivos o perjudiciales.

Comunicación clara y eficaz: Promover una comunicación abierta, honesta y constructiva. Escuche activamente a sus compañeros, evite las interrupciones y utilice un lenguaje claro y respetuoso. No cotillee ni difunda información falsa.

Colaboración y trabajo en equipo: Fomente la colaboración y el trabajo en equipo valorando las contribuciones individuales y reconociendo los esfuerzos colectivos. Respete las ideas y opiniones divergentes, buscando soluciones mediante el diálogo y el consenso.

Entorno inclusivo: Promover la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo, respetando las diferencias de género, etnia, religión, orientación sexual y origen.

Cumplimiento de las políticas y normas internas: Conocer y cumplir estrictamente las políticas y normas internas de la empresa. Esto incluye las políticas de seguridad de la información, el uso adecuado de los recursos de la empresa, los horarios de trabajo, entre otros debidamente divulgados.

5.2

Diversidad e inclusión

Nuestro código de conducta refuerza nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión, reconociendo que fomentar un entorno de trabajo respetuoso e integrador es esencial para nuestro éxito colectivo.

Ourofino cree en la diversidad de personas de diferentes orígenes, credos, razas, géneros, edad, orientación sexual, antecedentes culturales, expectativas y cualquier otra singularidad para comprometernos con la misión de mantener nuestros ambientes internos con integridad, salud y seguridad. **Respetamos todas las diferencias, sean cuales sean.**

5.3

Prejuicios y discriminación

Ourofino valora un entorno de trabajo no discriminatorio y equitativo, en el que todos deben ser tratados con **respeto, educación e igualdad de oportunidades.**

Nuestros procesos de reclutamiento y selección, desarrollo y promoción son transparentes y definidos a partir del desempeño, capacidad y potencial de cada empleado en cuando a los requisitos del cargo.

Esperamos que usted trate a todos con respeto y promueva la diversidad en nuestro ambiente de trabajo.

No se aceptan, en ningún caso, la discriminación, la humillación, la intimidación, el ridículo, la hostilidad y la vergüenza de cualquier tipo en nuestro entorno de trabajo, ya sea por motivos de raza, condición social, nacionalidad, religión, edad, jubilación, discapacidad, sexo, estado civil, orientación sexual, estado de salud, embarazo, afiliación sindical, afiliación política, condiciones de trabajo consideradas inhumanas o degradantes, o cualquier violación de los derechos fundamentales, como el trabajo infantil, esclavo o forzado, no se aceptarán bajo ninguna circunstancia y estarán sujetas a las medidas disciplinarias pertinentes.

5.4

Acoso moral y sexual

Nuestra organización se compromete a mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso, libre de intimidación y acoso sexual.

Valoramos la dignidad y el bienestar de todos los empleados y no toleramos ninguna forma de acoso o comportamiento inadecuado.

Nuestro código de conducta y políticas internas están alineados con los requisitos indicados en la **Ordenanza MPT 4219/202**, que define la información para prevenir y combatir el acoso sexual y otras formas de violencia en el lugar de trabajo.

Acciones aparentemente inocentes pueden crear un entorno hostil y debemos ser conscientes de nuestro propio comportamiento y del efecto que puede tener en los demás.

Nuestro objetivo es proporcionar un entorno de trabajo en el que todos sean tratados con dignidad, igualdad y respeto en todo momento. Por lo tanto, **no toleraremos** que ningún empleado, proveedor, visitante, cliente o cualquier otra persona en nuestro lugar de trabajo sea sometido o amenazado por ninguna: (i) el castigo o el abuso físico, (ii) la intimidación o el acoso, incluidos, entre otros, el acoso sexual, físico y verbal, (iii) la intimidación, la humillación o la degradación, o (iv) el comportamiento injustificable de cualquier individuo o grupo que cree un riesgo para la salud y la seguridad de otro trabajador, ya sea intencionado o no.

Impartimos formación periódica para concienciar sobre la intimidación y el acoso sexual y fomentamos la denuncia de incidentes de esta naturaleza. Para ello, **proporcionamos**

canales confidenciales para las denuncias y quejas, garantizando que todas las denuncias se traten con respeto y **confidencialidad** y se investiguen adecuadamente. Los casos probados de acoso moral o sexual se tratarán con la máxima seriedad y pueden dar lugar a medidas disciplinarias, incluidas advertencias, suspensiones, despidos y, cuando proceda, medidas legales.

Reforzamos la importancia de que todos los empleados conozcan y respeten estas directrices. **Es responsabilidad de todos crear y mantener un entorno de trabajo seguro, inclusivo y respetuoso.** La prevención y erradicación de la intimidación y el acoso sexual son fundamentales para nuestro éxito y para la preservación de nuestra cultura corporativa y el mantenimiento de nuestros valores.

5.5

Conflictos de interés

Un conflicto de intereses es un **conflicto real, potencial o aparente** que puede surgir cuando sus actividades y relaciones personales, familiares, sociales o políticas interfieren o tienen el potencial de interferir con sus responsabilidades y deberes hacia Ourofino.

Las relaciones familiares o afectivas entre empleados, proveedores y clientes, en determinadas circunstancias, pueden generar un conflicto de intereses. En estas situaciones, ponte en contacto con tu jefe para encontrar la manera de resolver el conflicto.

Debe **evitar** cualquier Conflicto de Intereses (real, potencial o aparente) entre sus intereses personales y los intereses de Ourofino y **no debe utilizar** su posición para obtener ventajas o beneficios indebidos, directa o indirectamente, para usted, cualquier otra empresa o persona relacionada con usted o cualquier otro tercero.

Al adoptar estas directrices, nos comprometemos a garantizar la transparencia, imparcialidad y ética en la toma de decisiones en todas nuestras actividades. Al identificar y gestionar adecuadamente los conflictos de intereses, protegemos la reputación y la confianza en nuestra organización. Cada empleado es responsable de comprender, cumplir y notificar cualquier posible conflicto de intereses, garantizando la integridad y la excelencia en nuestro entorno de trabajo.

Para más información, consulte nuestra Política de Prevención de Conflictos de Intereses y, en su caso, nuestro Comité de Ética.

Algunos ejemplos comunes de conflictos de intereses pueden ser:

- Empleados con cualquier grado de parentesco o relación afectiva actúen en una relación de subordinación directa o en sectores con actividades intervinientes que puedan generar conflictos o dar lugar a problemas de segregación de funciones;

- Empleados que actúan como miembros del consejo de administración de alguna otra empresa;

- Empleados que tengan familiar(es) que actúe(n) como colaborador(es) de una empresa del mismo sector de Ourofino o que, de alguna manera, pueda ser considerada competidora de Ourofino;

- Empleados que tengan actividades o segundos trabajos con terceros que sean competidores de Ourofino, que estén en la misma línea de negocio o que tengan relación con Ourofino.

- Empleados que tengan familiares que sean empleados o tengan participación en empresas con negocios o contratos firmados con Ourofino;

- Empleados que tengan familiares con poder de decisión en organismos públicos o si se trata de un agente público con alguna relación con las operaciones de Ourofino;

5.6

Participación política de los trabajadores

Reconocemos el derecho fundamental de nuestros empleados a participar en actividades políticas fuera del entorno laboral. Sin embargo, es importante establecer directrices claras para garantizar que la participación política se lleva a cabo de forma ética y no compromete la imparcialidad, reputación o neutralidad de nuestra organización:

- Respetamos los derechos y libertades individuales de nuestros empleados, incluida su participación en actividades políticas, siempre que se lleven a cabo en su tiempo personal, de acuerdo con la legislación vigente y no entren en conflicto con sus obligaciones profesionales.

- Todos los empleados son libres de asociarse o negociar colectivamente sus intereses a través de sindicatos o asociaciones, siempre que se haga con responsabilidad ética y dentro de los límites legales.

- Nuestro entorno de trabajo **debe ser neutral y estar libre de cualquier implicación partidista o actividad política** que pueda crear divisiones, conflictos o influir negativamente en las relaciones entre los empleados.

Reforzamos la importancia de separar claramente las actividades políticas personales de los deberes profesionales y de mantener un entorno de trabajo armonioso y neutral. **Nuestra organización valora la diversidad de opiniones y respeta los derechos individuales de los empleados**, siempre que se ejerzan **con responsabilidad** y dentro de los límites establecidos en este código de conducta.

06

SALUD Y SEGURIDAD DEL TRABAJO

Ourofino se compromete a garantizar un entorno de trabajo adecuado para sus empleados, especialmente en lo que respecta a la salud y la integridad física. Por lo tanto, es esencial que los Empleados y Prestadores de Servicios sigan las normas y los procedimientos de seguridad laboral y salud ocupacional adoptados por Ourofino y previstos en la legislación vigente.

Al ser una prioridad para la empresa, se realizarán formaciones periódicas con todos los empleados de Ourofino, con el fin de que todos conozcan y se comprometan con la difusión y el cumplimiento de este Código.

Es **responsabilidad de todos los empleados**, independientemente de su puesto o función, **cumplir las políticas y procedimientos de salud y seguridad** establecidos por la empresa, así como **informar con prontitud** de cualquier accidente, incidente o condición insegura que pueda poner en peligro la salud y la seguridad de los empleados.

07 ÉTICA EN INVESTIGACIÓN Y BIENESTAR ANIMAL

Ourofino Saúde Animal tiene una política de bienestar animal que tiene como objetivo establecer las directrices y compromisos relacionados con las prácticas de bienestar animal en las actividades de investigación.

Nos comprometemos a garantizar una conducta ética y responsable con todos los animales que forman parte de nuestro rebaño, reconociendo que la práctica del bienestar animal es esencial para el desarrollo sostenible del negocio. **También exigimos el compromiso de todos los implicados** de que los animales sólo se utilicen en situaciones en las que no sea posible obtener las respuestas necesarias mediante métodos alternativos o en las que su uso sea indispensable para cumplir los requisitos reglamentarios.

Ourofino Saúde Animal cuenta con empleados dedicados exclusivamente a las prácticas con animales para investigación, y estos están en constante formación y exige que las actividades desarrolladas internamente o en instituciones asociadas se realicen de acuerdo con los criterios y preceptos éticos y legales que salvaguardan el bienestar de los animales en cualquier circunstancia de su uso.

Sin embargo, adherimos a los requisitos establecidos en la **Ley nº 11.794 (Ley Arouca) Resoluciones Normativas de CONCEA** sobre la estructura física y el cuidado de los animales para fines de investigación y la adopción del principio de las **3Rs (Reemplazo, Reducción y Refinamiento)**, establecido por Russell y Burch en 1959.

Para más información, consulte nuestra Política de Buenas Prácticas de Bienestar en Animales Utilizados en Investigación Clínica.

08 INFORMACIÓN Y OTROS ACTIVOS

8.1 Confidencialidad y secreto

La información es un activo muy valioso para Ourofino. Por eso **debemos limitar el tipo y la cantidad de información confidencial que compartimos** con otros o en lugares públicos. La divulgación de información indebida puede ponernos en desventaja, causar pérdidas financieras o dañar nuestra imagen. **La información confidencial es aquella que puede causar daños a Ourofino si se divulga indebidamente. Algunos ejemplos son:**

- **Los precios;**
- **Planes de inversión y expansión;**
- **Información personal de empleados, clientes y terceros;**
- **Registro de nuevas marcas o patentes;**
- **Datos de producción**
- **Esfuerzos de investigación y desarrollo;**

Si no sabe si cierta información es confidencial o puede revelarse a terceros, no la revele. No dejes material sobre las mesas o fotocopiadoras. Al final de la jornada laboral, guarda los documentos o archivos en lugares adecuados.

Los empleados deben proteger el secreto de las contraseñas de acceso a los sistemas e instalaciones de la empresa. Es obligación de cada uno asegurarse de que la información propiedad de Ourofino esté debidamente protegida y no pueda ser accedida por personas no autorizadas.

Para más información, consulte nuestra Política de Privacidad y si necesario nuestro Comité de Ética.

8.2

Propiedad intelectual



Los documentos creados o utilizados por el Colaborador en el ejercicio de sus actividades (como, por ejemplo, contratos, proyectos, estudios de mercado, registros financieros y contables, informes de cualquier naturaleza, planes comerciales y de marketing y programas de gestión de la información) son propiedad de Ourofino y no pueden ser utilizados fuera de la empresa ni ser divulgados a terceros,

salvo que exista autorización expresa de la respectiva Dirección para ello.

Todos los programas, planes y proyectos desarrollados o creados por los Empleados durante su tiempo de actividad en la empresa son propiedad de Ourofino, tal y como establece la ley.

Es obligación de los colaboradores

asegurarse de que la información propiedad de Ourofino esté debidamente protegida y no pueda ser accedida por personas no autorizadas. No deje material confidencial en los escritorios, máquinas de fax o fotocopadoras. Al final del día, guarda los documentos en cajones o archivos. Los empleados deben proteger el secreto de las contraseñas de acceso a los sistemas e instalaciones de la Ourofino.

8.3

Seguridad de la información

Como empleado, usted es responsable de **cumplir con las políticas y procedimientos de Seguridad de la Información** de Ourofino y asegurarse de que los terceros contratados por usted también las cumplan cuando procesen, copien, recojan, transfieran, compartan y trabajen con datos, incluyendo información personal o información confidencial.

Esta norma abarca la información escrita o almacenada en nuestros sistemas electrónicos y en cualquier otro medio asociado (como una memoria USB, un disco externo, un almacenamiento virtual, un CD/DVD y otros). Además, la información es un activo valioso. En caso de divulgación indebida de información, la reputación de Ourofino puede ponerse en riesgo y podemos vernos implicados en una violación de los deberes de confianza y confidencialidad cometida por nosotros o por nuestros proveedores, lo que puede exponernos a sanciones administrativas, civiles y penales.

Una lista no exhaustiva de normas y comportamientos que contribuyen a mantener la seguridad de la información de Ourofino incluye:

- No utilice ningún sistema electrónico para compartir información confidencial de Ourofino que no haya sido aprobado por nuestra área de seguridad de la información.
- No inserte datos estratégicos o confidenciales de Ourofino en herramientas de inteligencia artificial, como salas de chat y portales disponibles en Internet.
- No facilitar a nadie, bajo ninguna circunstancia, el acceso indebido a la información, herramientas o recursos bajo su control o responsabilidad.
- No compartir, salvo consentimiento previo por escrito, el acceso a su buzón de correo electrónico profesional individual con ningún otro empleado o tercero.
- No utilices las credenciales (por ejemplo, los nombres de usuario, las contraseñas o la tarjeta de identificación) de tus compañeros. Estos datos son personales y/o confidenciales e intransferibles, por lo que cada empleado es responsable de su custodia, confidencialidad y mantenimiento.
- Bloquee su ordenador siempre que abandone su puesto de trabajo, para que otras personas no puedan acceder a la información de su ordenador.
- Tenga cuidado con los contenidos sospechosos recibidos a través de mensajes instantáneos, correos electrónicos o sitios web. En caso de duda, no lo abra.
- Practica la política de escritorio limpio. No deje a la vista en su puesto de trabajo notas (por ejemplo, post-it, apuntes y otros) que contengan contraseñas e información sensible.
- Informar al gestor y al equipo de Seguridad de la Información, de las actividades sospechosas o maliciosas (en soporte físico o digital), que puedan causar un incidente de seguridad de la información.

8.4

Protección de datos personales

La **Ley General de Protección de Datos de Carácter Personal (LGPD - Ley 13.709/2019)** tiene como objetivo que el tratamiento de los datos personales no vulnere la dignidad y los derechos fundamentales de las personas físicas en relación con la libertad, la igualdad y la intimidad, describiendo cómo deben ser tratados los datos personales por las empresas.

Ourofino considera que los

titulares de los datos personales son los propios individuos y que éstos tienen la libertad de determinar su información personal. Fomentamos una cultura que valora la privacidad y la protección de los datos personales mediante la concienciación.

Además, **Ourofino se compromete con una gestión responsable y transparente en el tratamiento de los datos personales** y refuerza que todas las áreas, lideradas

por la Alta Dirección, estén realmente comprometidas con el cumplimiento, la implantación y la consolidación de un programa de gobernanza en materia de privacidad.

Para garantizar el cumplimiento de la LGPD, Ourofino, con un enfoque de mejora continua, ha estado invirtiendo constantemente en la mejora de los controles de seguridad de la información, ya sea en formato físico o digital, así

como en sus políticas, normas y procedimientos relacionados con el tratamiento de datos personales.

Así, cualquier actividad que realice el tratamiento de datos personales que estén bajo la responsabilidad de Ourofino y sus empleados, ya sea de clientes, socios o proveedores, o de los propios empleados, requiere un fuerte compromiso en la aplicación y seguimiento de los controles de seguridad definidos.

En este contexto, los empleados y representantes de Ourofino deben observar siempre las siguientes normas de conducta:

- La recogida y el tratamiento de datos personales sólo podrán producirse cuando exista una base jurídica adecuada, como el consentimiento del interesado o el cumplimiento de obligaciones legales.
- Los datos personales deben recopilarse y utilizarse únicamente con fines legítimos y específicos, y mantenerse seguros y confidenciales.
- La privacidad del titular de los datos personales debe ser respetada en todo momento en el desarrollo de sus actividades o en la creación de un nuevo producto o servicio;
- Debemos garantizar que las partes implicadas en el tratamiento de datos personales (otras áreas, socios, proveedores, etc.) realicen sus actividades de forma adecuada, observando las Políticas, Normas y Procedimientos de Ourofino destinados a la protección de los datos personales, y que entiendan claramente cuáles son los objetivos del tratamiento.

Por ello, y por el respeto que Ourofino tiene sobre los derechos de los titulares, es obligatorio el cumplimiento de las políticas de seguridad de la información y de gobierno de los datos personales. Es sumamente importante comprender y asumir los riesgos relacionados con la seguridad de la información y la protección de los datos personales.

Para más información, consulte nuestra Política de Privacidad y si necesario nuestro Comité de Ética.

8.5

Bienes y recursos (patrimonio)

Los empleados son responsables del uso, mantenimiento y protección de los activos de Ourofino, así como de sus instalaciones y equipos.

Es responsabilidad de los gestores establecer y comunicar a sus empleados las políticas y procedimientos necesarios para la correcta conservación de los recursos materiales y financieros de Ourofino.

Los bienes y recursos de Ourofino no pueden ser apropiados por los empleados para su uso en beneficio propio o para cualquier otro interés personal o de terceros. La retirada o utilización no autorizada de material, bienes o equipos pertenecientes a Ourofino está prohibida y es objeto de sanciones.

Los recursos y equipos de comunicación electrónica son activos de Ourofino y para su uso exclusivo en el marco

de la realización de actividades de interés para el Grupo.

Ourofino se reserva el derecho de controlar y vigilar el acceso a Internet, al correo electrónico y a todas las aplicaciones de comunicación como Teams, entre otras, de todos los equipos interconectados a su sistema de tecnología de la información, conforme a la ley.

En ningún caso, el acceso a Internet, al correo electrónico y las aplicaciones de comunicación, entre otras, puede ser utilizado para enviar, recibir o acceder a contenidos discriminatorios, ofensivos, pornográficos u obscenos.

El Colaborador tampoco podrá instalar programas informáticos sin la aprobación del departamento de Informática o que no respeten los derechos de autor y económicos de su creador.

09

GESTIÓN DE LA ÉTICA Y LA CONDUCTA



9.1

Comité de ética

El Comité de Ética es un órgano establecido por el Código de Conducta de Ourofino con el fin de **resolver los asuntos y cuestiones** relacionadas con la práctica y el cumplimiento de los **valores éticos y las normas de conducta de Ourofino**.

Las deliberaciones del Comité tendrán un carácter orientativo no que diz respeito a dúvidas de los empleados de Ourofino en aquello que sea competencia del Comité y serán tomadas por la mayoría de los miembros presentes en las reuniones.

El Comité tendrá las siguientes obligaciones y responsabilidades, además de otras que le asigne el Código de Conducta de Ourofino:

- Recibir preguntas relacionadas con las prácticas y el cumplimiento de los valores éticos y las normas de conducta de Ourofino.
- Actuar como órgano de respuesta a las preguntas de la dirección sobre las dudas de carácter ético relacionadas con la conducta de los empleados y de terceros.
- Analizar y recomendar acciones sobre las políticas, estructuras y prácticas relacionadas con la conducta esperada de los empleados de la Compañía, a la luz de las mejores prácticas adoptadas por las empresas nacionales e internacionales, así como de las estrategias, oportunidades y riesgos a los que la Compañía está expuesta en este sentido.
- Formular recomendaciones y supervisar la aplicación de las políticas, estrategias y acciones relacionadas con los aspectos de la conducta ética en el entorno interno y externo de la empresa.
- Contribuir a la actualización del Código de Conducta del Grupo Ourofino.
- Actuar con confidencialidad, independientemente del asunto tratado o recibido para su evaluación.

9.2 Canal de denuncias

Es responsabilidad del Colaborador conocer las políticas y prácticas expresadas en este Código. **Cualquier violación de las normas o directrices establecidas en el presente documento dará lugar a medidas disciplinarias apropiadas en función de la gravedad de la conducta. Entre las medidas disciplinarias aplicables están el apercibimiento, la suspensión temporal y el despido del colaborador de Ourofino, incluso por justa causa.**

Todos los empleados tienen el deber de informar inmediatamente de cualquier violación o sospecha de violación de este Código, bajo pena de sufrir una acción disciplinaria. La falta de actuación ante posibles infracciones también se considerará una conducta poco ética y puede dar lugar a sanciones para el infractor.

Cuando se identifique la comisión de

una irregularidad, Ourofino tomará todas las medidas oportunas para su inmediata interrupción.

Confidencialidad: Toda la información relativa a posibles violaciones éticas o actividades ilegales en las que estén implicados los empleados será recibida y tratada de forma confidencial. Ourofino se compromete a mantener la confidencialidad sobre la identidad de quienes denuncien o participen en la investigación de la violación de este Código.

Todo nuestro proceso de recepción e investigación de denuncias es confidencial y se trata con todo el cuidado necesario. Como tal, garantizamos el anonimato y la protección de los denunciantes de buena fe y no toleraremos represalias de ningún tipo contra nadie que plantee una preocupación genuina.

Todas las denuncias de represalias se investigarán a fondo y se tomarán las medidas oportunas.

No obstante, en nuestro Canal de Denuncias advertimos de las consecuencias disciplinarias y legales en caso de acusaciones falsas o de facilitar información falsa.

En situaciones de duda respecto a las políticas y prácticas de este Código, el colaborador debe ponerse en contacto con su superior inmediato. Caso, sin embargo, la duda aún persiste, póngase en contacto con un miembro del Comité de Ética, formado por representantes de las áreas de Recursos Humanos, Auditoría Interna y Jurídica. Situaciones de incumplimiento de las normas y políticas de este Código deberán ser informadas a través del **Canal de denuncias** de Ourofino, disponible 24 horas, en portugués y español, a través del teléfono gratis **0800 517 0045 (Brasil)** o, también, a través del medio digital por el sitio electrónico: **www.contatoseguro.com.br/ourofinosaudeanimal** o por la dirección electrónica (correo electrónico): **ourofinosaudeanimal@contatoseguro.com.br** o aplicativo **Contato Seguro**.

ADESÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA DO GRUPO OUROFINO SAÚDE ANIMAL

Declaro que recebi uma cópia, li com atenção, compreendi e comprometo-me a cumprir integralmente o Código de Conduta do Grupo Ourofino Saúde Animal.

Nome

Data:

