



Código de Conduta Ferring

FERRING
PHARMACEUTICALS

A Filosofia Ferring

Na Ferring, as pessoas estão sempre em primeiro lugar

Porque...

Os pacientes que usam os nossos produtos e os médicos que os prescrevem têm o direito de esperar:

- ▶ que comercializaremos somente produtos de total confiança;
- ▶ que ofereceremos os melhores produtos possíveis por um preço justo;
- ▶ que os *Funcionários* da Ferring sempre demonstrarão cortesia, respeito e profissionalismo.

A Ferring busca a fidelidade dos pacientes e médicos, e estamos preparados para conquistá-la a cada dia.

A Ferring espera que seus *Funcionários* agreguem valor para a empresa e demais partes interessadas (stakeholders).

Os *Funcionários* da Ferring, em todos os níveis, têm o direito de esperar da empresa e de seus colegas:

- ▶ respeito, apoio e incentivo;
- ▶ um ambiente de trabalho seguro, estimulante e reconhecedor;

- ▶ a liberdade de cometer erros e admiti-los sem medo de retaliação;
- ▶ que os altos padrões de integridade sejam mantidos todo o tempo;
- ▶ que os colegas nunca farão conscientemente algo que comprometa a sua posição como *Funcionário* da Ferring;
- ▶ que todos que representam a Ferring trabalharão de forma a gerar respeito pela empresa e seus *Funcionários*.

A Ferring pede a seus *Funcionários* que:

- ▶ sempre façam o que é certo, apropriado e ético, e incentivem seus colegas a fazer o mesmo;
- ▶ manifestem-se quando acreditarem que algo errado esteja sendo feito em nome da Ferring;
- ▶ sejam leais, quando for justo, correto, honroso, íntegro e de acordo com a Filosofia Ferring.

Nenhuma regra pode cobrir todas as situações ou lidar com todas as contingências. As regras dão o tom, tornando cada indivíduo responsável pela sua aplicação nas atividades diárias. O que nós desejamos pode ser dito em uma simples afirmação:

Na Ferring, as pessoas estão sempre em primeiro lugar



A Missão da Ferring



Motivada pelo seu espírito empreendedor e capacitada por uma estrutura organizacional descentralizada, a Ferring combinará as suas competências de nível internacional, nos domínios da ciência e dos negócios, com outras tecnologias inovadoras para criar soluções para pacientes e médicos. Ao conhecermos melhor as necessidades das pessoas, disponibilizaremos soluções de saúde personalizadas que integrem produtos farmacêuticos com serviços de diagnóstico, dados, dispositivos, formação e apoio, visando otimizar os resultados de saúde.



A Ferring será a empresa líder mundial de cuidados de saúde mais respeitada na área da medicina reprodutiva e saúde maternal, assim como líder em áreas de especialidade dentro da gastroenterologia e urologia. Cada um de nós na Ferring contribuirá para o fornecimento de soluções inovadoras que ajudem as pessoas a viver melhor. Realizaremos um investimento significativo na pesquisa e no desenvolvimento de novas terapias, na gestão do ciclo de vida e em soluções de cuidados de saúde da próxima geração.



Como uma sociedade de capital fechado especializada em cuidados de saúde com presença global, a Ferring aumentará suas receitas a uma taxa 50% mais rápida do que a média do setor. Procuraremos obter ganhos de eficiência no nosso negócio e criar flexibilidade de modo a investir em oportunidades para construir o nosso futuro.



Somos e continuamos a ser parte de uma empresa transparente e alinhada. Estamos empenhados em satisfazer da melhor forma as necessidades dos nossos pacientes, partes interessadas e clientes, através da colaboração entre os vários departamentos, experiência e compartilhamento das nossas práticas e aprendizagem contínua. Somos sempre guiados pela Filosofia Ferring.



Princípios de Liderança



Desempenho

Alcançamos a excelência

Elaboramos objetivos ambiciosos e vencemos juntos



Inovação

Experimentamos e construímos o nosso futuro

Procuramos soluções novas, assumimos riscos para inovar e aprendemos



Responsabilidade

Assumimos tudo o que fazemos, com coragem

Agarramos oportunidades e somos responsáveis por nossas decisões



Empoderamento

Criamos líderes e empreendedores

Empoderamos, impulsionamos nossas equipes e instigamos a aprendizagem



Colaboração

Estamos juntos

Trabalhamos em conjunto nas equipes, funções e regiões geográficas



Transparência

Escutamos e compartilhamos

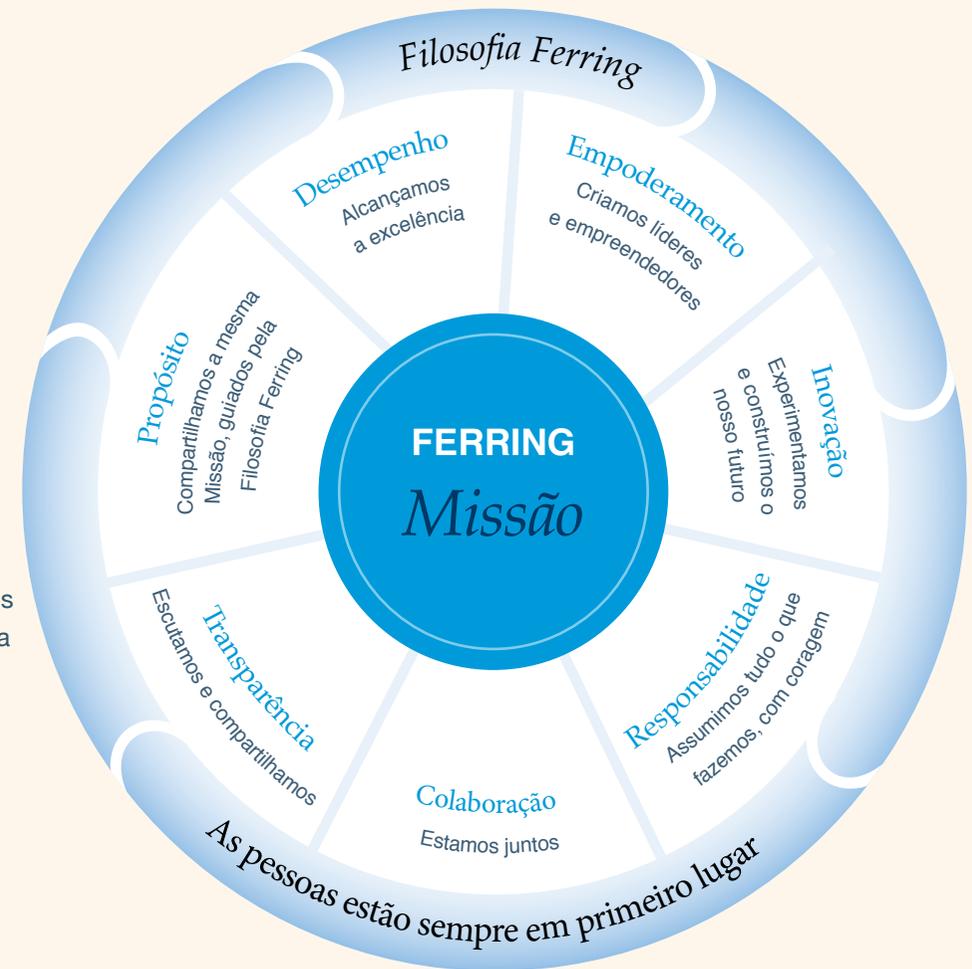
Nossa comunicação é honesta, frequente, simples e clara



Propósito

Compartilhamos a mesma Missão, guiados pela Filosofia Ferring

Sabemos o porquê de estarmos aqui e inspiramos uns aos outros



Índice

A Filosofia Ferring	2
A Missão da Ferring	3
Princípios de Liderança	4
Nossa Mensagem	6
<hr/>	
1. Responsabilidades	8
1.1. Escopo de Aplicação	8
1.2. Responsabilidades Exclusivas de Gestores com Autoridade de Supervisão	9
<hr/>	
2. Padrões Globais	11
2.1. Concorrência Justa	12
2.2. Como Conduzir Negócios Internacionais	12
2.3. Proteção de Dados e Privacidade	13
2.4. Retenção Adequada de Registros	13
<hr/>	
3. Antissuborno e Anticorrupção	15
3.1. Atividades e Doações Políticas	16
3.2. Interação com Partes Interessadas Externas	17
<hr/>	
4. Conflitos de Interesses	20
4.1. Lealdade à Ferring	22
4.2. Segundo Emprego	22
4.3. Oportunidades de Negócio	23
4.4. Negócios Pessoais ou Familiares com a Ferring	23
4.5. Conselhos de Administração e Comitês Consultivos de Outras Empresas	24
4.6. Participação Direta ou Indireta em Fornecedores, Clientes e Concorrentes	25
4.7. Divulgação de Interesses	25
<hr/>	
5. Comunidade de Cuidados de Saúde	27
5.1. Qualidade, Desempenho e Segurança de Medicamentos	27
5.2. Promoção de Produtos	27
5.3. Integridade e Intercâmbio Científico	28
5.4. Bem-estar Animal	28
<hr/>	
6. Responsabilidades no Local de Trabalho	30
6.1. Práticas Trabalhistas	30
6.2. Diversidade, Justiça, Respeito e Oportunidades Iguais de Emprego	30
6.3. Saúde e Segurança no Local de Trabalho	31
6.4. Liberdade de Associação	31
<hr/>	
7. Proteção dos Ativos da Empresa	33
7.1. Proteção e Utilização Adequada dos Ativos da Empresa	33
7.2. Uso Adequado dos Sistemas de Informação, E-Mail e Redes Sociais	33
7.3. Proteção das Informações da Ferring	34
<hr/>	
8. Integridade Financeira	36
8.1. Comunicações, Registros de Negócios e Balanço Patrimonial Verdadeiros e Corretos	36
8.2. Insider Trading	36
<hr/>	
9. Sustentabilidade – Responsabilidade Social Corporativa (CSR)	38
<hr/>	
10. Conformidade com este Código de Conduta	40
10.1. Inspeções e Solicitações Governamentais	40
10.2. Violação deste Código de Conduta	40
10.3. Ações Indiretas	40
10.4. Como Comunicar Dúvidas	41
10.5. Como Denunciar Possíveis Violações	41
<hr/>	
Informações de Contato	43

Nossa Mensagem

A Ferring tem o compromisso de conduzir os negócios de maneira justa, honesta e ética para atender aos interesses de longo prazo das partes interessadas. Para complementar nossa Filosofia Ferring, este Código de Conduta estabelece políticas abrangentes que a Ferring espera de todas as pessoas que atuam em nome da empresa, seja por contrato de trabalho ou qualquer outra forma de contratação (doravante simplesmente denominadas “Funcionários”).

A Ferring tem como política o cumprimento das leis, regras, regulamentos e códigos aplicáveis do setor.

Como não é possível listar todas as regras associadas à conduta corporativa, a Ferring espera que seus *Funcionários* conduzam os negócios em nome da empresa de forma consistente com os mais altos padrões éticos, inclusive nos casos em que não houver uma diretriz específica.

Este Código descreve situações diárias específicas na forma de perguntas e respostas.

O Comitê Executivo e os Conselho do Grupo da Ferring endossam coletivamente este Código de Conduta. Contamos com todos os níveis da gestão para criar uma cultura que apoie este Código e promova um ambiente aberto, em que os problemas possam ser abordados. Esperamos que este Código seja sempre cumprido.



Frederik Paulsen
Presidente do Conselho de Administração



Curt McDaniel
Senior Vice President and Chief Legal Officer

A close-up photograph of two hands shaking in a firm grip. The hand on the left is wearing a light blue button-down shirt, and the hand on the right is wearing a white shirt. A large, semi-transparent teal circle is overlaid on the hands, containing a large teal number '1'.

1

Responsabilidades

1 Responsabilidades

1.1. Escopo de Aplicação

Este Código de Conduta é aplicável a todos os *Funcionários* da Ferring Holding S.A. e de todas as suas subsidiárias.¹

Os *Funcionários* devem agir com honestidade e integridade; respeitar as outras pessoas e seguir as regras estabelecidas neste Código e nas políticas da Ferring; fazer perguntas em caso de dúvidas sobre o comportamento esperado e o que é certo fazer; comunicar suspeitas de infração; cooperar em caso de investigações internas ou processo judicial; e divulgar qualquer conflito de interesses real, potencial ou aparente.

Este Código oferece orientação e exemplos para ajudar diante de situações desafiadoras no trabalho diário. Alguns assuntos discutidos neste Código de Conduta podem estar detalhados em outras políticas. Em caso de dúvida sobre quais políticas são aplicáveis, consulte o seu gestor.



¹ Em caso de divergências entre este Código de Conduta e o Manual do *Funcionário* dos EUA (U.S. Employee Handbook), o último prevalece.

1.2. Responsabilidades Exclusivas de Gestores com Autoridade de Supervisão

Gestores com autoridade de supervisão devem promover a conformidade e evitar violações nas suas áreas, da seguinte forma:

Liderar pelo exemplo e ser um modelo positivo

Incentivar os outros a seguir este Código

Estabelecer um ambiente de trabalho em que o comportamento ético seja encorajado

Promover uma cultura de boa conduta por meio de liderança pessoal, uma cultura na qual a integridade é valorizada acima de tudo

Oferecer orientação aos *Funcionários*

Evitar e comunicar preocupações sobre possíveis violações deste Código

Mais especificamente, os Gestores de País e Gestores Gerais devem se responsabilizar por este Código de Conduta e transmitir essa responsabilidade a cada *Funcionário* da Ferring.



A integridade é valorizada acima de tudo



2

Padrões Globais

Padrões Globais

Os Funcionários não devem praticar atos em nome da Ferring se tiverem conhecimento ou suspeita de que violam qualquer lei ou regulamento aplicável. Embora devamos competir vigorosamente, devemos fazê-lo em conformidade com as leis aplicáveis.

Não se pode permitir que outro *Funcionário* ou terceiro infrinja qualquer regra aplicável, direta ou indiretamente. Os responsáveis pela contratação de terceiros têm a obrigação de supervisioná-los adequadamente, para garantir que os terceiros cumpram o Código enquanto estiverem agindo em nome da Ferring.

Este Código de Conduta define os padrões internacionais da Ferring na conduta de seus negócios e prevalece mesmo quando as leis, os regulamentos e os códigos do setor de um país não tratam dos mesmos tópicos. Se a conformidade com este Código for incompatível com a lei local aplicável, as disposições da lei aplicável deverão ser cumpridas e o assunto comunicado ao Responsável por Compliance.



2.1. Concorrência Justa

A Ferring tem um compromisso com a concorrência justa e com a liberdade de mercado nos limites da lei. Os Funcionários devem abster-se de práticas de negócios ilegais, como, por exemplo, atividades anticompetitivas proibidas.

As leis anticompetitivas geralmente proíbem os *Funcionários* de, direta ou indiretamente: envolver-se em discussões, celebrar contratos ou coordenar atividades com concorrentes existentes ou potenciais; usar indevidamente uma posição dominante em um mercado específico; celebrar contratos com fornecedores, distribuidores ou revendedores que limitem ou eliminem a concorrência livre e justa; ou se envolver em qualquer outro comportamento que, de alguma forma, limite a concorrência por violação às leis e regulamentos aplicáveis.

2.2. Como Conduzir Negócios Internacionais

A Ferring empenha-se em cumprir seu propósito e as determinações legais dos países em que opera. A Ferring tem o compromisso de cumprir todas as leis de exportação e importação aplicáveis, inclusive sanções de comércio, embargos e outros regulamentos, leis e determinações ou políticas governamentais, aplicáveis pelo governo local ou por governos estrangeiros com competência sobre uma transação.



Você foi convidado para um encontro do setor e participa de uma mesa redonda com diversos concorrentes. Quase no final da sessão, começa uma discussão sobre como evitar a erosão dos preços.

O que você deve fazer?

Se os concorrentes discutirem assuntos de interesse mútuo, isso pode dar a impressão de conluio, que é considerado um comportamento anticompetitivo. Mesmo piadas sobre estratégias de fixação conjunta de preços entre concorrentes podem ser mal interpretadas e divulgadas. Abstenha-se de participar de qualquer discussão com concorrentes que possa limitar a concorrência livre e leal.



Você ouviu um rumor de que um dos seus distribuidores está exportando produtos da Ferring para locais proibidos.

O que você deve fazer?

Você deve encaminhar o assunto imediatamente aos Departamentos Jurídico e de Compliance.

2.3. Proteção de Dados e Privacidade

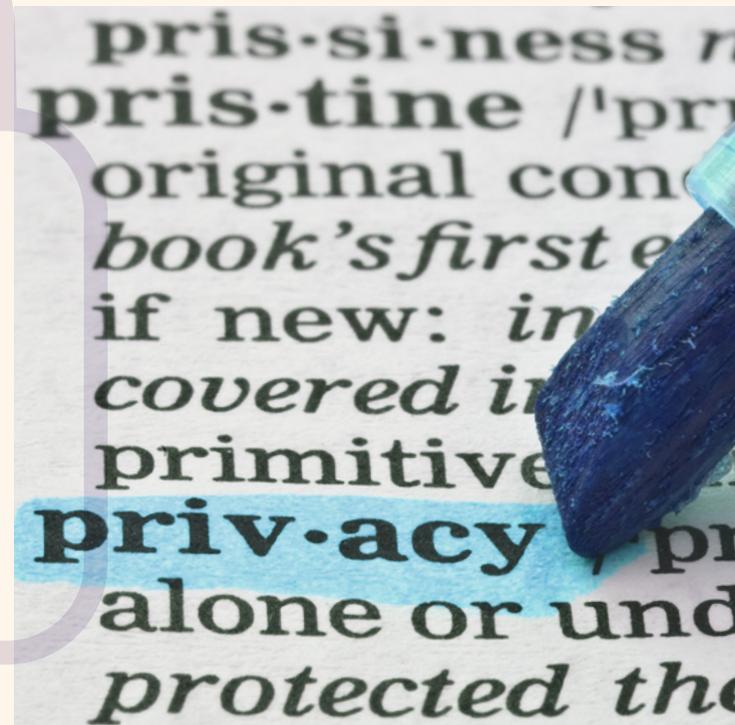
A Ferring tem o compromisso de salvaguardar a privacidade e os dados pessoais de todos os seus *Funcionários* e de outras pessoas com quem a Ferring conduza negócios. Informações pessoais incluem qualquer informação que possa ser usada para identificar uma pessoa, direta ou indiretamente. Tais informações devem ser protegidas e defendidas adequadamente e podem ser divulgadas ou transferidas a terceiros, ou internacionalmente, apenas com base em fundamentos legítimos para tanto e se mecanismos de transferência adequados forem implementados.

Qualquer violação de privacidade de dados deve ser relatada através do **Formulário de Contato do Titular dos Dados**. Use [este link](#) se estiver fazendo um relato a partir dos EUA.

2.4. Retenção Adequada de Registros

Não se deve destruir, ocultar ou alterar registros pelo tempo que é necessário para cumprir as leis aplicáveis e as diretrizes de retenção de registros da Ferring. Havendo possibilidade de processo judicial ou de investigação interna ou externa, envolvendo algum registro que um *Funcionário* tenha ou controle, esse registro deverá ser retido e apresentado imediatamente, mediante instrução.

A Ferring tem o compromisso de salvaguardar a privacidade e os dados pessoais de todos





Antissuborno e Anticorrupção

3 Antissuborno e Anticorrupção

A Ferring não tolerará o pagamento, a oferta de pagamento, a autorização ou o recebimento de suborno ou qualquer outro pagamento ilícito ou indevido para/de qualquer funcionário público ou pessoa em nome da Ferring. Suborno é o fornecimento de dinheiro ou coisa de valor em uma tentativa de influenciar o ato ou a decisão de uma pessoa que normalmente não alteraria seu procedimento ou de induzir alguém a influenciar um ato ou decisão do governo com a finalidade de ajudar a Ferring a obter ou manter um negócio.

(a) Não se deve fazer, oferecer ou prometer qualquer pagamento, presente, serviço, oferta de emprego ou item de valor (direta ou indiretamente) com a intenção de influenciar as ações de funcionários públicos ou funcionários de outras empresas para promover os interesses comerciais da Ferring ou a situação pessoal do *Funcionário*.

(b) Não se deve oferecer coisa de valor inadequado, inclusive concessões, doações, ofertas de emprego ou presentes, para influenciar indevidamente o comportamento do destinatário, seja ele do setor público ou privado, como, por exemplo, para afetar vendas, compras ou recomendações.

(c) É preciso estar familiarizado com as determinações locais, inclusive as leis e os regulamentos aplicáveis com relação a suborno.

(d) Caso haja envolvimento em licitações governamentais ou estatais e outras atividades de aquisição, é preciso abster-se de oferecer qualquer coisa de valor a qualquer parte interessada no processo.

(e) Deve-se estar ciente que práticas da cultura específica de um país, inclusive sobre oferta de presentes, podem não ser lícitas ou adequadas em outro lugar.

(f) Caso se tenha conhecimento de um pedido ou pagamento de suborno, o fato deve ser comunicado imediatamente ao Diretor de Compliance Global e ao Diretor Jurídico.

(g) Um pagamento, mesmo se for pequeno, feito a funcionários públicos para obter ou acelerar serviços governamentais de rotina chama-se Pagamento de Facilitação. A Ferring proíbe seus *Funcionários* de fazer tais pagamentos. A única exceção é quando houver perigo iminente à segurança ou à saúde pessoal de um *Funcionário*. Para obter informações adicionais, consulte o Diretor de Compliance Global.



Não influenciaremos indevidamente partes interessadas externas

3.1. Atividades e Doações Políticas

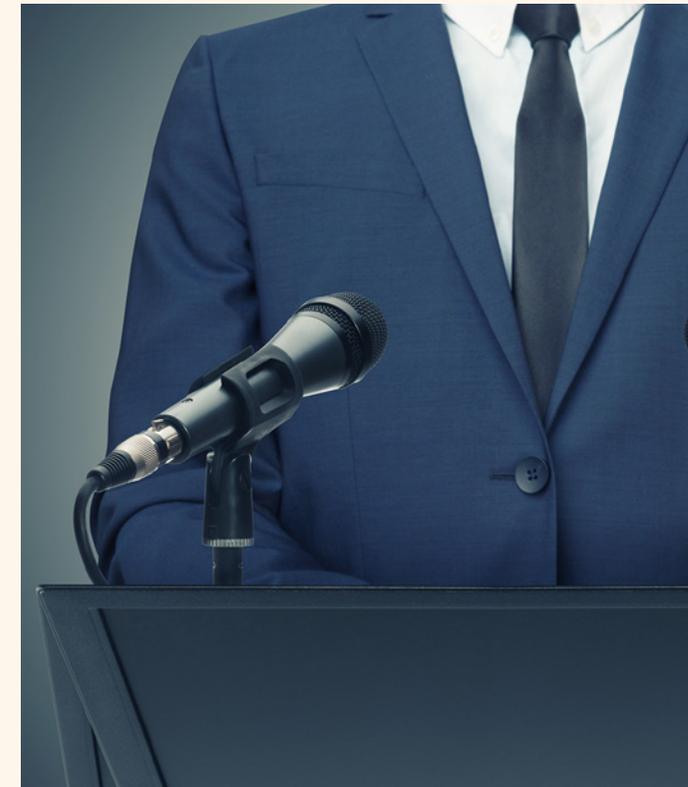
É proibido usar ou contribuir, direta ou indiretamente, com recursos ou ativos da empresa para apoiar partidos políticos, políticos, candidatos a cargos públicos ou campanhas políticas ou usar as instalações ou ativos da Ferring para angariar fundos ou fazer campanhas, salvo se estiver em conformidade com os Limites de Delegação de Autoridade do Grupo, incluindo aprovações do Presidente do Grupo.



Alguém pede que você contribua com recursos para um partido político como Funcionário da Ferring.

O que você deve fazer?

Como regra geral, você não pode usar ou contribuir, direta ou indiretamente, com recursos ou ativos da empresa para apoiar um partido político. Siga a Política de Limites de Delegação de Autoridade do Grupo.



3.2. Interação com Partes Interessadas Externas

Todos os contatos e transações com clientes, fornecedores, vendedores, mutuantes, concorrentes atuais ou potenciais, bem como profissionais de saúde, organizações de saúde e pacientes, inclusive organizações de pacientes (“Partes Interessadas Externas”), devem ser realizados de maneira ética para evitar violação de qualquer lei ou regulamento aplicável, bem como deste Código de Conduta, e evitar até mesmo a aparência de ilegalidade.

Não se deve oferecer, pedir, fornecer nem aceitar qualquer item de valor inadequado, pessoalmente ou para outras pessoas, em troca de tratamento favorável.

- (a) **Cortêsias Comerciais (oferecer ou receber)**
Oferecer ou aceitar uma cortesia comercial, por exemplo uma refeição, um presente ou entretenimento modestos, pode ser aceitável em algumas circunstâncias. A cortesia comercial deve ser permitida pelas leis e regulamentos aplicáveis, de natureza razoável e compatível com os padrões do setor e os costumes locais. Para evitar inclusive a aparência de conflito de interesses ou que boas intenções sejam mal interpretadas, é necessário exercer bom senso, critério, honestidade e objetividade.

Presentes (oferecer ou receber)

Oferecer: com relação a presentes, a Ferring não oferecerá presentes pessoais a partes interessadas externas, como roupas, acessórios, cosméticos ou dispositivos eletrônicos. Por outro lado, itens profissionais, como livros científicos e outros itens de utilidade médica, são presentes aceitáveis para partes interessadas externas na maioria dos países. Itens culturais de cortesia, como bens perecíveis em ocasiões ou festividades culturais especiais, também são geralmente aceitos (por exemplo, bolos da lua ou tangerinas em algumas regiões da Ásia).

Consulte os requisitos específicos locais da Ferring ou fale com o Responsável por Compliance.

Receber: com relação ao recebimento de presentes, deve-se recusar educadamente qualquer presente que não se possa oferecer à respectiva parte interessada externa (conforme descrito acima). Se a devolução do presente for considerada impraticável ou uma ofensa a quem o presenteou, o presente pode ser aceito em nome da empresa e, se possível, compartilhado entre os *Funcionários* (por exemplo, uma cesta com diversos artigos). Para evitar inclusive a aparência de conflito de interesses ou que boas intenções sejam mal interpretadas ao receber um presente,



Você está negociando preços com um dos fornecedores da Ferring. Durante uma pausa para um café, o fornecedor oferece a você um ingresso para assistir a um jogo de futebol.

O que você deve fazer?

Ao oferecer o ingresso, o fornecedor pode tentar influenciar indevidamente as suas ações e decisões durante a negociação dos preços. Você não pode aceitar entretenimento nessas circunstâncias. Se o ingresso for transferível, você pode fazer um sorteio no escritório, para qualquer Funcionário ganhar o ingresso.



3 é necessário exercer bom senso, critério, honestidade e objetividade.

Para evitar dúvidas, mesmo se for aceitável de acordo com as leis e políticas do seu país, é proibido aceitar um presente acima de €100 sem comunicar ao Diretor de Compliance Global e dele obter aprovação.

Hospitalidade (oferecer ou receber)

Oferecer: os *Funcionários* da Ferring também não devem oferecer qualquer hospitalidade (alimentos e bebidas, impostos e gorjetas incluídos) que a pessoa não possa oferecer no respectivo país. Por exemplo, em diversos países é proibido oferecer uma refeição, como um jantar de negócios, que custe mais de € 60 por pessoa. Consequentemente, os *Funcionários* da Ferring desses países, ou ao visitar esses países, não podem aceitar hospitalidade que ultrapasse esse valor. Mesmo se for considerado aceitável de acordo com as leis e políticas no país, o limite máximo de oferta de hospitalidade pela Ferring é de € 150.

Receber: no caso de recebimento, mesmo se for aceitável de acordo com as leis e políticas no país, é proibido aceitar hospitalidade com valor superior a € 150.

Exceções a qualquer seção deste capítulo devem ser aprovadas apenas em circunstâncias justificáveis pelo Departamento de Compliance Global da Ferring, pelo e-mail globalcompliance@ferring.com.

- (b) **Comissões e outros pagamentos indevidos**
Comissão é uma forma de remuneração fornecida em troca de, por exemplo, influência indevida para a colocação de um pedido ou uma quantidade específica de prescrições. Não se deve solicitar, aceitar ou oferecer qualquer propina ou outro pagamento ilícito de qualquer valor de/para qualquer pessoa, inclusive empresa ou governo que conduza ou queira conduzir negócios com a Ferring.





4

Conflicto de Interesses

4 Conflitos de Interesses

A Ferring espera lealdade total de seus *Funcionários*. Um conflito de interesses pode surgir quando interesses pessoais interferem, ou podem ser considerados passíveis de interferência, na capacidade de um *Funcionário* de desempenhar um trabalho de maneira eficaz e objetiva. Não se deve realizar nenhuma atividade que possa entrar em conflito com os interesses comerciais da Ferring, prejudicar a reputação da empresa ou interferir no cumprimento das responsabilidades do trabalho do *Funcionário*. Não se deve utilizar o cargo, as informações nem os ativos da Ferring para vantagem pessoal ou vantagem indevida de outras pessoas.

Um conflito de interesses existe quando houver a possibilidade de comprometimento do dever de lealdade corporativa total de um *Funcionário* à Ferring, devido a qualquer vantagem pessoal real ou potencial de outra fonte. Este Código dispõe sobre algumas situações específicas em que existe um risco de os interesses pessoais dos *Funcionários* entrarem em conflito com os da Ferring, mas essa lista não contempla todas as situações. Os *Funcionários* devem considerar todas as circunstâncias que possam criar um

conflito de interesses real, ou aparente, e devem se proteger contra situações que possam prejudicar sua objetividade ao tomar uma decisão comercial no melhor interesse da Ferring. Tais conflitos de interesses podem surgir de compromissos externos e relações pessoais, por exemplo relações familiares ou outras relações pessoais íntimas, ou podem ser gerados pela aceitação de presentes ou convites inadequados.

Um conflito de interesses existe quando houver a possibilidade de comprometimento do dever de lealdade corporativa total de um *Funcionário* à Ferring devido a influências pessoais ou indevidas, que serão exemplificadas nesta seção. Tais conflitos podem surgir de compromissos pessoais, relações familiares ou outras relações pessoais íntimas. Interesses financeiros ou a aceitação de qualquer item de valor, como um presente, também podem criar a percepção ou realmente causar conflitos de interesses.



4

Ao identificar um possível conflito de interesses, o *Funcionário* deve comunicar a atividade ao Diretor de Compliance Global, que envolverá outras funções conforme necessário, podendo incluir:

- ▶ Departamento de Ética;
- ▶ Departamento Jurídico;
- ▶ Auditoria Interna;
- ▶ Departamento de Risco e Controles;
- ▶ Departamento de Recursos Humanos; e
- ▶ Secretaria Corporativa.

A lista a seguir inclui questões a se considerar para garantir que atividades comerciais não são um conflito de interesses, de acordo com o Código de Conduta da Ferring:

- ▶ Essa atividade ou relação vai influenciar ou parecer influenciar a capacidade de tomar decisões comerciais imparciais e adequadas ou poderá interferir de qualquer outra forma na minha capacidade de desempenhar o trabalho (por exemplo, permitindo linhas hierárquicas diretas ou indiretas entre familiares ou outras relações pessoais íntimas)?
- ▶ Poderei obter vantagem pessoal ou um familiar obterá vantagem devido ao meu envolvimento nessa atividade em razão da minha condição de *Funcionário* da Ferring?
- ▶ Os ativos da empresa serão usados para minha vantagem pessoal?
- ▶ A minha participação fará com que eu coloque meus interesses à frente do que é melhor para a empresa?
- ▶ A divulgação pública da atividade prejudicará a reputação da Ferring?



Possíveis conflitos de interesses devem ser informados no estágio inicial

4.1. Lealdade à Ferring

Nenhum *Funcionário* deve estar sujeito, nem mesmo parecer estar sujeito, a influências, interesses ou relações que estejam em conflito com os melhores interesses da Ferring. Isso significa evitar qualquer atividade que possa comprometer ou aparentar comprometer a Ferring ou o *Funcionário* ou causar constrangimento ou prejudicar a reputação da Ferring ou do *Funcionário*.

4.2. Segundo Emprego

Não se deve trabalhar em um segundo emprego ou em outras atividades que possam entrar em conflito com seu cargo na Ferring ou interferir substancialmente na capacidade de desempenhar seu cargo.

Qualquer outro trabalho fora da empresa estará sujeito à aprovação prévia do gestor direto e do departamento de Recursos Humanos. Quando o outro trabalho envolver a atuação como consultor ou agente de um cliente, fornecedor ou concorrente da Ferring, ele também deve ser aprovado pelo Diretor de Compliance Global.



Um importante cliente tem uma pequena empresa de consultoria de gestão como atividade secundária, que não presta serviços para a Ferring. Você é convidado para prestar alguns serviços de consultoria em nome daquela empresa.

O que você deve fazer?

Comunique a situação ao departamento de Recursos Humanos e ao Diretor de Compliance Global, pois você deve obter aprovação prévia antes de aceitar esse tipo de trabalho externo.



4.3. Oportunidades de Negócio

Não se deve aproveitar uma oportunidade que se enquadre no propósito e prática comercial da Ferring para vantagem pessoal. Não se deve vender serviços ou produtos próprios, ou de outra pessoa ou empresa, se a Ferring oferece serviços ou produtos semelhantes.

4.4. Negócios Pessoais ou Familiares com a Ferring

Não se deve conduzir negócios da Ferring com familiares ou com uma empresa na qual familiares tenham uma participação. Não se deve vender bens ou serviços à Ferring além do escopo declarado ou indicado no contrato de trabalho. Caso haja dúvidas ou necessidade de aprovações para exceções, o Diretor de Compliance Global deve ser consultado.



Sua irmã trabalha como gestora de projeto em um fornecedor que está em processo de licitação para um contrato com a Ferring. Você faz parte da equipe que vai selecionar o novo prestador.

O que você deve fazer?

Abstenha-se de tomar qualquer decisão quanto ao assunto, discuta o conflito de interesses com o seu gestor direto e encaminhe o assunto por e-mail ao Departamento de Compliance Global: globalcompliance@ferring.com.



Uma pessoa com a qual você tem se relacionado tem o conjunto de qualificações adequado para uma vaga no seu departamento.

O que você deve fazer?

Abstenha-se de tomar qualquer decisão quanto ao assunto, discuta o conflito de interesses com o seu gestor direto e encaminhe o assunto por e-mail ao Departamento de Compliance Global: globalcompliance@ferring.com.

4.5. Conselhos de Administração e Comitês Consultivos de outras empresas

Não se deve ser diretor ou membro do Conselho de Administração ou de Comitê Consultivo de outras empresas, independentemente do tamanho ou da natureza do negócio, sem a aprovação prévia do Diretor de Compliance Global.

Em princípio, a Ferring apoia e considerará positivamente qualquer pedido de aprovação com relação a cargo não remunerado como diretor ou membro do Conselho de Administração ou de um Comitê Consultivo de empresas sem fins lucrativos ou não comerciais (como as de cuidados de saúde, contabilidade, engenharia e outras).

Normalmente, a Ferring apenas concederá aprovação para empresas com fins lucrativos (exceto empresas comerciais) se houver motivo comercial convincente. Um *Funcionário* pode ocupar apenas um cargo em empresas com fins lucrativos (exceto empresas comerciais).

Se for obtida aprovação para um cargo como diretor ou membro do Conselho de Administração ou Comitê Consultivo de uma empresa com ou sem fins lucrativos (exceto empresas comerciais), todo o trabalho deve ser realizado fora do horário de expediente do *Funcionário* ou durante os dias de férias do *Funcionário*. Se for obtida aprovação para um cargo como diretor ou membro do Conselho de Administração ou Comitê Consultivo de uma empresa comercial, o trabalho poderá ser realizado durante o horário de expediente do *Funcionário*.



Deve ser solicitada aprovação antes de aceitar outro cargo

4.6. Participação Direta ou Indireta em Fornecedores, Clientes e Concorrentes

Nenhum *Funcionário* pode ter participação direta ou indireta em qualquer organização que esteja tentando conduzir, ou esteja conduzindo, negócios com a Ferring no momento ou que seja concorrente da Ferring. Isso significa, por exemplo, que nenhum *Funcionário* pode investir ou ter ações de um concorrente, fornecedor ou cliente da Ferring. Como exceção a essa regra, um *Funcionário* pode ter no máximo um valor total de € 10.000 ou equivalente em outra moeda em ações de sociedades de capital fechado. Quanto às sociedades de capital aberto, o valor não pode exceder 1% das ações. Com relação a qualquer outra exceção, é necessário obter aprovação prévia do Diretor de Compliance Global. Caso você detenha ações devido a um emprego anterior em qualquer sociedade, conforme indicado acima, você deve divulgar essas informações o mais rápido possível. Neste caso, você não precisará vender ações compradas antes de trabalhar na Ferring.

4.7. Divulgação de Interesses

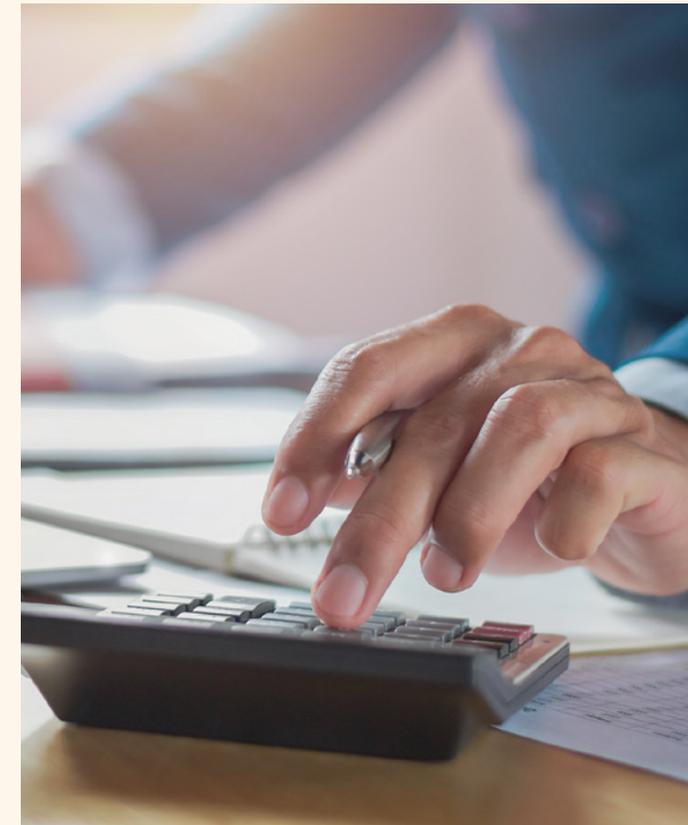
Como *Funcionário* da Ferring, você tem a obrigação de comunicar qualquer conflito de interesses real, potencial, existente ou aparente, conforme descrito nas seções deste capítulo (4. Conflitos de Interesses), ao seu gestor direto e ao parceiro de negócios de RH (se tal conflito afetar o seu contrato de trabalho) e enviar o assunto por e-mail ao Departamento de Compliance Global: globalcompliance@fering.com, para revisão e aprovação. Alguns conflitos potenciais ou aparentes podem ser aceitos, desde que não se concretizem. Um conflito de interesses existente exige resolução ou, caso não haja nenhuma, a Ferring tratará do assunto e poderá corrigi-lo com as ações corretivas ou disciplinares que entender necessárias.

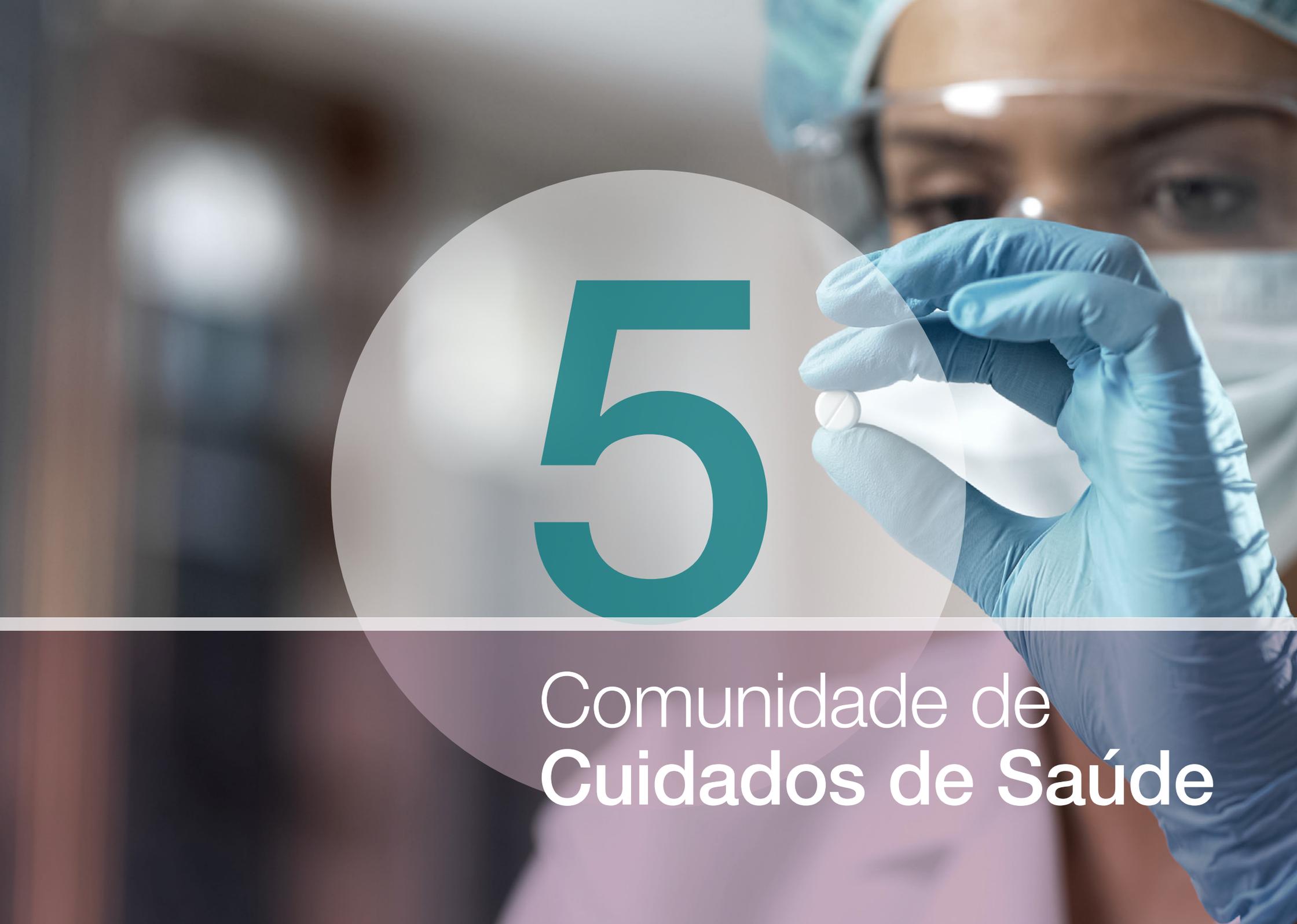


Você tem interesse em adquirir ações de uma sociedade de capital aberto no valor de US\$ 9.500.

O que você deve fazer?

Você pode ter um valor total de no máximo € 10.000 (ou equivalente, neste caso, em dólares norte-americanos), a menos que isso represente mais de 1% das ações dessa empresa.





5

Comunidade de
Cuidados de Saúde

5 Comunidade de Cuidados de Saúde

5.1. Qualidade, Desempenho e Segurança de Medicamentos

A Ferring tem o compromisso de garantir a segurança dos pacientes por meio do melhor desempenho e qualidade de seus produtos. Após a aprovação, os produtos da Ferring são monitorados continuamente por meio de coleta e revisão global de informações sobre eventos adversos.

Deve-se comunicar imediatamente qualquer evento adverso com medicamentos de que se tenha conhecimento ao serviço de Farmacovigilância da Ferring, sobretudo se associado a um produto da Ferring.

5.2. Promoção de Produtos

A Ferring comercializa e vende seus produtos em conformidade com todas as leis e regulamentos locais aplicáveis e em linha com as normas éticas e as práticas do setor. Esse compromisso também se aplica a todas as atividades relacionadas à comercialização dos produtos da empresa, como, por exemplo, visitas aos médicos, reuniões e eventos realizados em conexão com os nossos produtos.

É preciso certificar-se de que as discussões e informações promocionais usadas ou distribuídas estão completas, são corretas e não são enganosas. Todos os materiais e mensagens de produtos devem ser fundamentados com dados aceitáveis e acompanhados de informações de prescrição e segurança aplicáveis. Quando aplicável, não se pode promover o uso fora da indicação dos produtos da Ferring, ou seja, antes de receber autorização de comercialização de um novo medicamento ou uma nova indicação. Todas as alegações dos produtos devem ser coerentes com as informações de rotulagem e prescrição aprovadas específicas do país. Ao discutir os produtos da Ferring, deve-se sempre fornecer informações de segurança ponderadas, completas e corretas. Deve-se respeitar o direito e a necessidade de qualquer médico de exercer seu discernimento profissional no tratamento dos seus pacientes.



Você fica sabendo que um familiar sofreu uma grave dor de cabeça depois de usar um produto da Ferring.

O que você deve fazer?

Deve-se comunicar imediatamente qualquer evento adverso com medicamentos de que se tenha conhecimento ao serviço de Farmacovigilância da Ferring. Isso inclui relatos associados a produtos da Ferring.



5.3. Integridade e Intercâmbio Científico

O intercâmbio científico é um elemento importante dos negócios da Ferring. Ao se envolver no intercâmbio científico, o Funcionário deve preparar e compartilhar informações científicas oportunas, corretas e ponderadas sobre os produtos da Ferring. Deve se empenhar, ainda, em garantir a integridade e a divulgação ponderada durante esses intercâmbios.

Deve-se proteger a integridade científica da pesquisa e do desenvolvimento e dos processos do departamento médico. A Ferring tem o compromisso de participar de intercâmbios científicos que podem não ter natureza ou intenção promocional.

A conduta científica inadequada é estritamente proibida. Isso pode incluir, entre outros fatores, deturpação, falsificação ou plágio na proposição, condução ou relatório de pesquisa e dados associados.

5.4. Bem-estar Animal

A Ferring tem um compromisso com o desenvolvimento e a utilização de métodos de teste cientificamente validados que não incluam animais, sempre que possível. Se for necessário usar animais para realizar pesquisas e controle da qualidade, a Ferring reconhece a sua responsabilidade de garantir que os animais sejam tratados com respeito e com o mais alto nível possível de preocupação ética. A Ferring também trabalha para garantir que apenas o menor número de animais seja usado durante os testes necessários.

O intercâmbio científico deve ser correto, balanceado e completo





6

Responsabilidades no Local de Trabalho

Responsabilidades no Local de Trabalho

6. Responsabilidades no Local de Trabalho

Todas as pessoas na Ferring têm direito a um tratamento justo e respeitoso. A Ferring tem como objetivo garantir que todos os *Funcionários* sejam tratados de maneira justa, respeitosa e igualitária no local de trabalho. Qualquer forma de discriminação, assédio ou abuso é proibida e receberá a penalidade adequada.

Ao se envolver com parceiros de negócios, membros ou qualquer outro terceiro, deve-se garantir que tais relacionamentos sejam caracterizados pelos valores expressos na Filosofia Ferring, como respeito mútuo, justiça, apoio e profissionalismo.

6.1. Práticas Trabalhistas

A Ferring cumpre todas as leis locais de direitos humanos em todos os países nos quais conduz negócios. Além disso, a Ferring proíbe o uso de trabalho forçado e infantil.

6.2. Diversidade, Justiça, Respeito e Oportunidades Iguais de Emprego

Na Ferring, incentivamos nossos líderes a adotar a diversidade e demonstrar que respeitamos as diferenças culturais no nosso dia a dia de trabalho. A Ferring tem o compromisso de oferecer oportunidades iguais, independentemente de raça, etnia, religião, necessidades especiais, idade, identidade de gênero ou orientação sexual, bem como um local de trabalho inclusivo e justo que promove o respeito por todos os *Funcionários*, clientes e parceiros de negócios. Todos os *Funcionários* são tratados de forma justa em assuntos relacionados à promoção, treinamento, contratação, remuneração e rescisão. É proibida qualquer forma de comportamento desrespeitoso ou abusivo, ameaças, assédio, coação, intimidação ou atos de violência. Não se deve participar ou tolerar qualquer conduta relacionada a discriminação, assédio ou abuso, e deve-se denunciar qualquer suspeita de violação. Caso você não queira discutir esses assuntos com seu gestor ou o departamento de Recursos Humanos, é possível fazer uma denúncia anônima através da Alert Line da Ferring.



Um dos seus colegas voltou de uma viagem ao exterior e está contando piadas racistas sobre diferentes culturas e costumes durante uma pausa para um café.

O que você deve fazer?

Você deve confrontar seu colega e dizer que essas piadas criam um ambiente de trabalho negativo.



6.3. Saúde e segurança no Local de Trabalho

A saúde e a segurança de todos os *Funcionários* são de máxima importância para a Ferring. Deve-se agir com responsabilidade para proteger e preservar um local de trabalho seguro e saudável para todos. Isso exige agir de maneira razoável e segura e saber como usar e manter o equipamento necessário para o desempenho dos deveres. As regras aplicáveis de saúde e segurança da área ou do local devem ser conhecidas, inclusive os planos de resposta a emergências. Todos os problemas ambientais, de saúde e de segurança, inclusive condições de insegurança, acidentes, doenças e lesões associadas ao trabalho, devem ser comunicados imediatamente ao seu representante local de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (Environment, Health and Safety, EHS).

6.4. Liberdade de Associação

A Ferring respeita os direitos dos *Funcionários* de se vincularem a uma associação e participarem de grupos coletivos. Os *Funcionários* têm liberdade para formar sua opinião e expressar suas visões políticas sem retaliação ou discriminação no local de trabalho, contanto que isso não interfira na capacidade do *Funcionário* de cumprir as responsabilidades relacionadas com o cargo nem seja feito de forma desrespeitosa, caso contrário, isso representaria uma violação das disposições deste Código de Conduta.



A saúde e a segurança de todos são de máxima importância para a Ferring



Proteção dos Ativos da Empresa

Proteção dos Ativos da Empresa

7.1. Proteção e Utilização Adequada dos Ativos da Empresa

Deve-se proteger os ativos da Ferring contra ameaças, por exemplo, danos, uso impróprio, perda ou furto. Isso inclui ativos tangíveis e intangíveis, reputação e ativos financeiros.

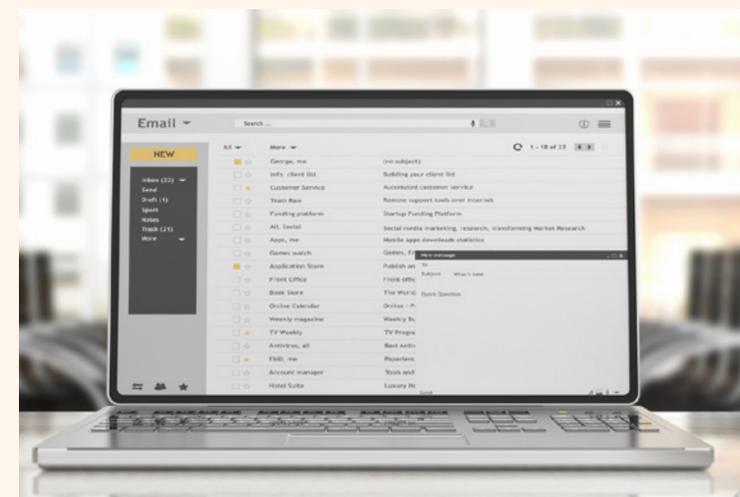
7.2. Uso Adequado dos Sistemas de Informação, E-mail e Redes Sociais

Salvo disposição contrária, a internet, o e-mail e outros aplicativos são fornecidos para finalidades comerciais. Todas as comunicações comerciais internas, bem como com terceiros externos, devem ser realizadas através das contas de e-mail e dos meios de comunicação eletrônica aprovados pela Ferring. Ao enviar e receber comunicações e anexos eletrônicos, deve-se utilizar o mesmo tratamento padrão aplicável às comunicações impressas. Não se deve usar incorretamente: os sistemas de TI, acesso à internet, contas de e-mail ou qualquer outra mídia de informação

ou comunicação da Ferring para criar, enviar, procurar, baixar, exibir ou receber materiais ilícitos, inadequados, ofensivos, perturbadores ou discriminatórios.

Conforme permitido pelas leis aplicáveis, a Ferring pode monitorar o uso dos respectivos sistemas de TI, dispositivos de comunicação e ativos para abordar necessidades específicas e tem, ainda, o direito de revogar privilégios conforme julgar necessário para proteger a organização e seus interesses.

Todos os ativos e equipamentos da Ferring, inclusive todas as informações armazenadas neles, devem ser devolvidos quando da rescisão do contrato de trabalho.



7.3. Proteção das Informações da Ferring

Informações sigilosas ou confidenciais da Ferring estão associadas a ideias, estratégias e outros tipos de informações comerciais não públicas e devem ser protegidas como propriedade intelectual. As informações da Ferring não devem ser usadas pelos *Funcionários* para vantagem pessoal ou aproveitamento de qualquer oportunidade que possa surgir enquanto estiverem trabalhando para a Ferring. Nenhum *Funcionário* pode oferecer ou disponibilizar informações sigilosas ou confidenciais da Ferring a qualquer terceiro sem autorização adequada nos termos de um acordo de confidencialidade. Da mesma forma, a Ferring também é responsável pela proteção das informações confidenciais dos clientes, fornecedores e outros parceiros de negócios.



Ao viajar para o escritório, no trem, às vezes você faz chamadas de trabalho. Um dia, o seu colega do outro lado faz diversas perguntas sobre o envio de um novo produto às autoridades para obter aprovação de comercialização.

O que você deve fazer?

Tenha cuidado para não discutir informações não públicas da empresa em locais públicos, como em táxis, trens, elevadores ou em conferências. Quando for necessário fazer uma chamada telefônica para fins comerciais, em um local público, preste atenção ao ambiente ao seu redor.





Integridade Financeira

8 Integridade Financeira

8.1. Comunicações, Registros de Negócios e Balanço Patrimonial Verdadeiros e Corretos

O registro oportuno, completo e honesto de informações financeiras e não financeiras é importante para a Ferring. É necessário ser verdadeiro e correto em todas as comunicações com colegas, clientes, auditores internos e externos, agências governamentais e outros terceiros. Não se deve falsificar ou adulterar nenhum registro empresarial. Os registros devem ser preparados com integridade para que nenhuma informação seja retida incorretamente, incompleta ou enganosa. As discrepâncias em quaisquer registros devem ser solucionadas com correções adequadas e devem ser comunicadas às pessoas que precisam ser informadas sobre tais correções.

8.2. Insider Trading

O termo “insider trading”, ou seja, a realização de transações com base em informações privilegiadas, envolve a compra ou a venda de ações de uma empresa quando uma pessoa tem conhecimento de informações importantes ainda não divulgadas ao público e que podem influenciar o valor dessas ações.

Essas regras são aplicáveis às ações de qualquer terceiro com quem a Ferring esteja em litígio ou em negociações, inclusive possíveis aquisições.

Não se deve comprar ações, direta ou indiretamente, nem transmitir informações importantes ainda não divulgadas ao público de forma alguma, inclusive dicas ou rumores sobre qualquer empresa a qualquer pessoa que possa negociar ações enquanto tiver conhecimento de tais informações.





RESOURCES

SUSTAINABILITY

ETHICS

CSR

RESPONSIBILITY

SINCERITY

LONG-TERM

Sustentabilidade – CSR

Sustentabilidade – Responsabilidade Social Corporativa (CSR)

Na Ferring, queremos ir além da fabricação e da venda dos nossos produtos. Empenhamo-nos em ser bons cidadãos e atuar positivamente com as pessoas e o meio ambiente.

A Responsabilidade Social Corporativa (Corporate Social Responsibility, CSR) faz parte da Ferring há muitos anos. A abordagem da Ferring à CSR tem origem na Filosofia Ferring e orienta a nossa ênfase em quatro pilares:

Pessoas:

Apoiar, desenvolver e atender às necessidades e direitos das pessoas

Conduta Corporativa:

Manter uma conduta ética no mercado

Meio Ambiente:

Reduzir o impacto ambiental

Comunidade:

Engajar e apoiar as comunidades à nossa volta





10

Conformidade com este
Código de Conduta

10 Conformidade com este Código de Conduta

10.1. Inspeções e Solicitações Governamentais

É preciso criar um ambiente positivo e de cooperação para os inspetores ao longo de todo o processo de inspeção. Não se pode fazer declarações falsas ou enganosas a nenhum funcionário público ao atender um pedido de acesso às instalações da Ferring ou ao responder a um inquérito, intimação ou outro documento legal. Em algumas jurisdições, declarações falsas ou enganosas durante uma inspeção podem causar penalidades individuais.

10.2. Violação deste Código de Conduta

A Ferring reserva-se o direito de tomar todas as medidas legais cabíveis contra os *Funcionários* em relação a violações deste Código de Conduta, inclusive a rescisão imediata do contrato de trabalho por justa causa, reservando-se ainda o direito a qualquer outro recurso previsto em lei.

Além de violação direta, também comete violação deste Código de Conduta a pessoa que:

- ▶ ignora, tolera ou não corrige conduta inadequada;
- ▶ retém informações importantes no caso de uma possível violação deste Código de Conduta mediante solicitação explícita;
- ▶ faz intencionalmente denúncias sem fundamento e não verdadeiras, ou denúncias propositadamente falsas.

10.3. Ações indiretas

Um *Funcionário* que praticar ou tentar praticar atos proibidos por este Código de Conduta indiretamente por qualquer meio, por exemplo um amigo ou familiar, estará sujeito a ação disciplinar, que poderá incluir a rescisão do contrato de trabalho.



10.4. Como Comunicar Dúvidas

Em caso de dúvida sobre a interpretação deste Código de Conduta, ela deve ser enviada ao Responsável por Compliance, que envolverá outros departamentos responsáveis se necessário, dependendo do assunto. Alternativamente, pode-se entrar em contato com o Diretor de Compliance Global através das informações de contato listadas ao final deste Código.

10.5. Como Denunciar Possíveis Violações

Notifique a Ferring assim que possível se tomar conhecimento de qualquer violação deste documento ou da lei, ou se acreditar que alguém solicitou envolvimento em conduta que viole este Código de Conduta, ou que seja considerada antiética.

(a) A denúncia de conduta inadequada, que tenha ocorrido ou que se perceba que esteja ocorrendo, deve ser feita entrando em contato com os seguintes recursos por telefone, e-mail ou carta identificada como “Pessoal e confidencial”:

- ▶ Gestor direto
- ▶ Responsável por Compliance

- ▶ Vice-presidente ou Vice-presidente Sênior
- ▶ Qualquer membro do Departamento de Recursos Humanos
- ▶ Diretor Jurídico do grupo ou qualquer membro do Departamento Jurídico
- ▶ Coordenador de Ética ou qualquer membro do Departamento de Ética
- ▶ Diretor de Compliance Global e qualquer membro da equipe de Compliance
- ▶ Alert Line da Ferring

Informações e instruções relevantes sobre como usar o serviço telefônico da Alert Line estão disponíveis nas instalações da Ferring em qualquer parte do mundo, bem como na nossa intranet.

(b) Anonimato e Confidencialidade

Embora a empresa incentive a identificação do Funcionário, é possível permanecer anônimo ao usar o serviço da Alert Line da Ferring. Entretanto, leis locais em alguns países não incentivam, ou até proíbem, denúncias anônimas ou restringem o escopo dos assuntos que podem ser denunciados a questões financeiras, referentes a auditoria,



Deve-se entrar em contato com um dos recursos por telefone, e-mail ou carta

contabilidade, operações bancárias, anti-suborno e assuntos relacionados. Todas as informações enviadas à Alert Line da Ferring serão tratadas como confidenciais e serão compartilhadas apenas com as pessoas que precisem ter conhecimento para responder à sua pergunta ou analisar o assunto.

(c) Resposta da Ferring a denúncias de possíveis violações

A Ferring investigará imediata e adequadamente todas as denúncias de possíveis violações com o maior nível de confidencialidade possível de acordo com o caso. Se a Ferring concluir, após a investigação, que ocorreu violação, a empresa tomará as medidas que julgar adequadas ou exigidas por lei.

Isso pode incluir ações disciplinares ou a instauração de processo contra as partes envolvidas. A ação disciplinar varia dependendo das circunstâncias, mas pode incluir desde aconselhamento até a rescisão do contrato de trabalho. A empresa investiga todas as denúncias e toma medidas decisivas, mesmo que isso não seja evidente para outras pessoas na organização.

(d) Política Antirretaliação

A Ferring não tolerará nem se envolverá em retaliação contra um *Funcionário* que tenha denunciado uma possível violação, conforme previsto neste Código de Conduta, ou que tenha colaborado com investigação de conduta inadequada comunicada de boa-fé. Entretanto, fazer denúncia conhecidamente falsa é proibido e submete o *Funcionário* a ação disciplinar adequada, o que pode incluir rescisão do contrato de trabalho.

A Ferring investigará imediatamente todas as violações relacionadas



Perguntas?

Entre em contato por e-mail com o Responsável por Compliance local ou com o Departamento de Compliance Global: globalcompliance@ferring.com.

“Construindo famílias e ajudando as pessoas a viver melhor”