



GUIA DE INTEGRIDADE



INTEGRIDADE

ÉTICA

TRANSPARÊNCIA

RESPEITO

COMPROMISSO

MENSAGEM DO PRESIDENTE



A GS INIMA BRASIL, em linha com a sua missão, visão e valores, desenvolveu o Programa Integridade, que pretende fornecer ao Grupo, seus Colaboradores e Terceiros Relacionados, uma importante ferramenta para assegurar que todas as nossas ações sejam pautadas pela ética e integridade.

Esse Programa, desenvolvido de acordo com as nossas peculiaridades, observa as melhores práticas dos órgãos de controle nacionais e está alinhado com as medidas de integridade adotadas por nossa controladora.

Como parte do Programa, a GS INIMA BRASIL disponibiliza aos Colaboradores e Terceiros Relacionados, o Guia de Integridade, visando a aplicação prática, capacitação, treinamentos, fortalecimento da integridade e cultura organizacional.

Dessa forma, construiremos cada vez mais relações respeitadas, humanas e saudáveis, garantindo um ambiente de trabalho onde todos sintam-se bem. Lembrando que, a responsabilidade de fazer o certo é de todos nós!

Conto com seu apoio!

Cordialmente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Paulo', written in a cursive style.

Paulo Roberto de Oliveira
CEO

O CONCEITO

Somos reconhecidos em nosso setor pelo pioneirismo e inovação. Temos a integridade como um dos valores essenciais para essa construção e esse reconhecimento.

O conceito foi criado com base em nossa identidade. As impressões digitais remetem a autenticidade e tem a característica de serem imutáveis, ou seja, não podem sofrer mudanças ou serem alteradas. Por isso, reforçamos que nossa **integridade** é imutável.

Entendemos que nosso Programa Integridade será atualizado no decorrer da nossa jornada, refletindo nosso respeito aos compromissos.

A ética é inegociável.



SUMÁRIO

1. O GUIA DE INTEGRIDADE É PARA QUEM?.....	6
2. MISSÃO, VISÃO E VALORES DA GS INIMA BRASIL.....	7
3. INTEGRIDADE NA AGENDA ESG E SUA CONTRIBUIÇÃO AOS ODS.....	8
4. AMBIENTE DE TRABALHO.....	9
5. DIREITOS HUMANOS.....	10
6. DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E FORMAÇÃO.....	11
7. SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE.....	11
8. PROTEÇÃO DOS ATIVOS.....	12
9. USO DA INTERNET E DAS REDES SOCIAIS.....	12
10. PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS.....	14
11. SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO.....	15
12. INTERAÇÃO COM OS MEIOS DE COMUNICAÇÃO.....	16
13. CONFLITO DE INTERESSES.....	16
14. REGISTROS CONTÁBEIS E AS DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS.....	17
15. BRINDES, PRESENTES E HOSPITALIDADES.....	18
16. DOAÇÕES, CONTRIBUIÇÕES E PATROCÍNIOS.....	18
17. LEI ANTICORRUPÇÃO.....	19
18. PREVENÇÃO À LAVAGEM DE DINHEIRO.....	20
19. LEI ANTITRUSTE.....	20
20. LEGISLAÇÃO SOBRE TRABALHO ESCRAVO E TRABALHO INFANTIL.....	21
21. RELACIONAMENTO COM O PODER PÚBLICO.....	21
22. LICITAÇÕES E CONTRATOS ADMINISTRATIVOS.....	23
23. CONTRATAÇÕES COM TERCEIROS RELACIONADOS.....	24
24. DENÚNCIAS.....	24
25. CANAL INTEGRIDADE - TRATAMENTO DE DENÚNCIAS.....	25
26. VIOLAÇÕES AO GUIA.....	25
27. COMITÊ DE INTEGRIDADE.....	26
28. TERMO DE RESPONSABILIDADE E TREINAMENTOS.....	26
29. ANEXO I.....	27
30. ANEXO II.....	28

1. O GUIA DE INTEGRIDADE É PARA QUEM?

O Guia de Integridade é parte do Programa Integridade GS INIMA BRASIL e estabelece normas e procedimentos para orientação ética de todos os **Colaboradores e Terceiros Relacionados** no desenvolvimento de todas as atividades relacionadas ao negócio.

O comprometimento de todos com o Guia é fundamental para atingirmos padrões éticos cada vez mais elevados no exercício de nossas atividades.

É importante que todos entendam que o Guia não contempla todas as possíveis situações e exemplos de condutas éticas ou de sua violação, mesmo porque é difícil prever todas elas. Nesses casos, nos termos dos princípios éticos aqui descritos, faça uso de sua moral e bom senso para saber agir em momentos não exemplificados, adaptando seu comportamento e atuação ao estabelecido neste Guia, sempre procurando avaliar os riscos e as consequências de seus atos.

Assim, nesses casos, faça previamente um exercício de reflexão:

- **A conduta está compatível com os princípios e os valores da Companhia?**
- **Posso explicar com tranquilidade que agi da maneira correta?**
- **A minha conduta serve de exemplo para meus colegas de trabalho?**
- **Estou agindo sem qualquer violação àquilo que está previsto no Guia de Integridade, Código de Integridade, legislação vigente ou normativos internos em vigor?**
- **Pensei e avaliei todas as informações disponíveis para a tomada de decisão?**
- **Avaliei os riscos e cheguei à conclusão de que a decisão a ser tomada é a melhor para a Companhia?**

Caso responda positivamente às questões acima, há um forte indicativo de que a sua atitude está em conformidade e está contribuindo para o fortalecimento do ambiente de integridade da GS INIMA BRASIL.

Respondendo negativamente a uma dessas questões, você deverá consultar seu superior hierárquico para tirar suas dúvidas, podendo consultar, também, a Área de Compliance da GS INIMA BRASIL.

A GS INIMA BRASIL, orientada por este Guia de Integridade, aplica o devido controle para promover seu cumprimento e para a prevenção, detecção e resposta de condutas irregulares ou contrárias às normas, qualquer que seja sua natureza.

QUEM SÃO OS TERCEIROS RELACIONADOS?

- Fornecedores;
- Prestadores de serviços;
- Parceiros comerciais;
- Empresas integrantes de consórcios dos quais a Companhia faça parte.

MISSÃO

Trabalhar na construção de um futuro global sustentável, cuidando do ciclo integral da água por meio da prestação de serviços de saneamento com excelência, compromisso e inovação, gerando valor econômico, ambiental e social para Clientes, Acionistas, Colaboradores e a Sociedade Brasileira.

VISÃO

Ser reconhecida como uma empresa de excelência e referência na gestão operacional do setor de saneamento do Brasil e como a melhor parceira para garantir o cumprimento dos contratos jurídicos e sociais, estando entre as quatro maiores empresas privadas do setor por meio de um crescimento sustentável.

VALORES

- Pioneirismo e Inovação
- Excelência na prestação dos serviços
- Sustentabilidade e Responsabilidade Social
- Geração de valor para o cliente
- Cuidado, Valorização de Pessoas e Segurança
- Integridade e respeito aos compromissos

3. INTEGRIDADE NA AGENDA ESG E SUA CONTRIBUIÇÃO AOS ODS

Fundamental para a condução ética dos negócios e para tornar a empresa mais resiliente, o Programa Integridade GS Inima Brasil é um importante componente da governança corporativa, um dos pilares ESG - uma sigla em inglês que significa environmental, social and governance, e corresponde às práticas ambientais, sociais e de governança de uma organização.

Por meio do Programa Integridade, a GS Inima Brasil exerce seu modelo de negócio íntegro e responsável e contribui para o avanço dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), estabelecidos pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 2015, que compõem uma agenda mundial para pautar ações e políticas públicas que visam guiar a humanidade até 2030.

Ao longo do Guia de Integridade será possível identificar medidas e práticas que contribuem com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.



4. AMBIENTE DE TRABALHO



A GS INIMA BRASIL zela por um ambiente de trabalho onde a diversidade e inclusão são premissas e as diferenças entre as pessoas são respeitadas.

A Companhia tem o compromisso de evitar qualquer forma de discriminação de qualquer pessoa por qualquer motivo no ambiente de trabalho. Esse compromisso se estende também aos nossos clientes, às comunidades e a todos os Terceiros Relacionados.

Nenhum colaborador, candidato em processo seletivo, cliente ou terceiro relacionado receberá tratamento discriminatório, qualquer forma de assédio, intimidação ou outra conduta inapropriada em consequência da sua personalidade, raça, origem étnica, nacionalidade, posição social, idade, religião, identidade de gênero, orientação sexual, estética pessoal, condição física, opinião, convicção política ou qualquer outro fator de identidade individual.

Os assédios moral e sexual são práticas inadmissíveis no ambiente corporativo da GS INIMA BRASIL e não serão tolerados sob nenhuma hipótese.

O assédio abrange uma vasta gama de comportamentos, desde abordagens sexuais (assédio sexual) diretas, até insultos, deboches, imposição de metas impossíveis no ambiente de trabalho, isolamento proposital do colaborador, apelidos vexatórios que causem humilhação (assédio moral), que resultam ou possam resultar em um ambiente de trabalho hostil, ou quaisquer comportamentos, ainda que velados e sutis, que atinjam a moral, dignidade e autoestima do trabalhador, apenas com o intuito de fazê-lo pedir demissão.

O QUE É DISCRIMINAÇÃO?

Discriminação é definida como o ato e resultado de tratar pessoas de forma desigual, impondo encargos desiguais ou negando-lhes benefícios, em vez de tratar cada pessoa de maneira justa com base no mérito individual.

A discriminação pode também incluir assédio. Este é definido como uma série de comentários ou ações indesejados, ou que devem ser razoavelmente conhecidos como indesejáveis para a pessoa a quem eles são dirigidos.



É dever de todos os Colaboradores e Terceiros Relacionados, não apenas evitar comportamentos indevidos, mas, caso os identifiquem, comunicá-los imediatamente, utilizando o Canal Integridade disponível no link: <https://gsnimabrasil.clickcompliance.com/reporting-channel>.

5. DIREITOS HUMANOS



Você já pensou sobre o que todas as pessoas têm em comum? Homens e mulheres, crianças e idosos, homossexuais e heterossexuais, índios e negros, orientais e brancos, pedestres e ciclistas, trabalhadores e donos de empresas. Sim, nós temos muitas diferenças, mas também temos todos algo comum, somos todos seres humanos. E apesar de diferentes, somos todos livres e iguais, sem distinção de sexo, cor, raça, religião, orientação sexual e opinião política.

Por isso devemos ser respeitados e protegidos, afinal todos nós temos direitos. Nossos direitos foram conquistados com muitas lutas que atravessaram gerações, muitos homens e mulheres contribuíram para as conquistas e os direitos que temos atualmente. E hoje eles estão inscritos e registrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos.



Temos direito à vida digna, à liberdade e à segurança.

Temos o direito de não sermos presos sem motivos e de termos um julgamento justo.

Temos direito à educação, à saúde e ao trabalho decente.

Temos direito de escolher que religião seguir.

Nossos direitos podem parecer apenas palavras em um documento, mas são muito mais do que isso. São eles que possibilitam que você exerça seu poder de escolha, de expressão e de decisão.

Os nossos direitos devem ser respeitados. Há quem tente tirar os direitos dos outros por meio da violência, da opressão, do constrangimento e da humilhação. E os direitos que são violados no presente, comprometem o futuro de um país e de seus cidadãos e cidadãs.

Por isso, fique ligado. Denuncie, cobre, e claro, sempre respeite os direitos das demais pessoas. Garantir que os direitos humanos sejam efetivos e respeitados é responsabilidade de todos nós.

6. DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E FORMAÇÃO



Todos, na GS INIMA BRASIL, têm igualdade nas oportunidades de trabalho.

A Companhia incentiva a formação dos colaboradores, promovendo treinamentos específicos sempre que necessários, para contribuir para a aprendizagem e atualização dos conhecimentos e competências dos seus colaboradores, com o fim de facilitar seu progresso profissional.

Todas as unidades do Grupo, por meio do seu Plano Anual de Treinamento (PAT), capacitam e desenvolvem seus profissionais em todas as categorias, tais como: técnicas, administrativas, operacionais e executivas, fomentando assim dentro do negócio a Gestão do Conhecimento.

7. SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE



Os direitos individuais são legítimos e devem ser respeitados. A GS INIMA BRASIL proporciona aos seus Colaboradores um ambiente de trabalho adequado, visando à segurança, higiene, saúde e bem-estar.

Todos são orientados a cumprir integralmente todas as exigências legais relativas à segurança, saúde e proteção ao meio ambiente.

Não se admite produção, uso, posse, compra, venda ou tráfico de entorpecentes nas instalações da GS INIMA BRASIL. Igualmente, os Colaboradores não podem estar sob influência de bebidas alcólicas ou drogas enquanto estiverem desempenhando as suas atividades profissionais.



O colaborador e os terceiros relacionados devem relatar ao seu superior hierárquico ou por meio do Canal Integridade, no link <https://gsinimabrasil.clickcompliance.com/reporting-channel> a ocorrência de qualquer acidente, lesão, práticas ou condições inseguras, comportamentos perigosos ou ilegais, posse ou uso de qualquer tipo de arma, a menos que expressamente autorizado por lei/regulamento e pela Companhia.

8. PROTEÇÃO DE ATIVOS

Todos os bens que constituam os ativos da GS INIMA BRASIL e que forem confiados por motivo de trabalho, são de responsabilidade do Colaborador, que deve prezar por seu bom estado, evitando danos, perdas ou furtos.

Os ativos, tais como veículos, ferramentas, computadores, celulares, sistemas, incluindo os meios de comunicação, como correio eletrônico (e-mail), teams, intranet (GS Integra), aplicativos de mensagens e outros, são instrumentos de trabalho fornecidos pela GS INIMA BRASIL e de sua propriedade.

Portanto, devem ser utilizados exclusivamente para assuntos pertinentes ao trabalho.

9. USO DA INTERNET E DAS REDES SOCIAIS

O uso da internet para fins pessoais é permitido, desde que ocasional e limitado. Isso significa que o seu uso não pode afetar a produtividade do Colaborador.

Não é permitida, durante a jornada de trabalho e/ou por meio de equipamento cedido pela Companhia, a transmissão ou o acesso a conteúdo inadequado ou proibido por lei, como jogos, pornografia, discriminação, terrorismo, propaganda político-partidária, venda de produtos ou serviços não relacionados ao negócio.

A conduta de Colaboradores e Terceiros Relacionados que atente contra os valores e a reputação da Companhia ou a prática de crimes intencionais, ainda que não estejam em horário de expediente e a infração não tenha sido cometida no ambiente de trabalho, ou mesmo que o ato aconteça no âmbito da Internet ou das redes sociais, caracteriza quebra de decoro profissional e poderá implicar a aplicação de sanções disciplinares, inclusive a rescisão do contrato de trabalho, se Colaborador, ou a sanções contratuais, se Terceiros Relacionados, conforme legislação vigente.

A GS INIMA BRASIL incentiva o uso das redes sociais com responsabilidade, respeito, transparência e moderação. É muito importante que os Colaboradores, ao se manifestarem nas redes sociais, estejam atentos para não violar dados confidenciais da Companhia, a privacidade dos nossos clientes e a propriedade intelectual.



Caso ocorra algum dano, perda ou furto do bem que esteja em sua posse, informe imediatamente o seu superior hierárquico e, quando for o caso, faça o boletim de ocorrência.

Suas atitudes e ações demonstram
quais valores e princípios são
promovidos pela GS INIMA BRASIL.

É essencial que você não pratique
atos que possam impactar
a boa imagem da Companhia,
ainda que não expressamente
proibidos por lei.

Não emitir comentários sobre informações não verificadas, não espalhar opiniões ou informações sobre a vida pessoal dos colegas de trabalho, não divulgar a terceiros opiniões de apreço ou despreço sobre colaboradores, especialmente se tratar de subordinados, bem como zelar pelo bom convívio e pela não disseminação de notícias falsas e conteúdos que possam deflagrar conflitos e inimizades entre colaboradores ou terceiros relacionados.

A GS INIMA BRASIL, amparada nos mais altos padrões de integridade, manifesta o respeito à concorrência e à lealdade nas relações com o mercado, motivo pelo qual não permitirá que sejam divulgadas informações ofensivas aos concorrentes. Publicações com conteúdo falso, discriminatório e ofensivo também não serão permitidas, especialmente quando expuserem negativamente a imagem da GS INIMA BRASIL.



Se houver qualquer dúvida acerca do conteúdo a ser publicado nas redes sociais consulte a Área de Comunicação ou a Área de Compliance.

10. PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS

A GS INIMA BRASIL garante o direito à privacidade dos dados pessoais de seus Colaboradores e do público de interesse, bem como a confidencialidade dos dados pessoais a que tiver acesso, conferindo ampla acessibilidade ao seu respectivo titular e deles fazendo uso apenas para fins justificados, apropriados e legalmente permitidos.

SÃO DEVERES DE TODOS OS COLABORADORES E TERCEIROS RELACIONADOS:

1

Possuir a exata compreensão de que o tratamento de dados pessoais é permitido apenas para fins específicos, definidos e legítimos;

2

Observar e cumprir as normas e diretrizes de privacidade e proteção de dados pessoais;

3

Verificar quais dados pessoais são realmente necessários para o desenvolvimento de sua atividade antes de coletá-los, acessá-los, utilizá-los, armazená-los, divulgá-los ou de realizar qualquer outro tipo de tratamento;

4

Não compartilhar senhas de acesso ou utilizar senhas de outros para acessar sistemas ou computadores corporativos;

5

No uso dos equipamentos e recursos da Companhia não deve haver expectativa de privacidade, podendo a GS INIMA BRASIL ter acesso ao conteúdo produzido ou transitado pelos mesmos, em situações de Compliance.

11. SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

A informação é um patrimônio da GS INIMA BRASIL, sendo assim, para garantir os níveis adequados de confidencialidade, integridade e disponibilidade, contamos com a Estrutura Normativa da Segurança da Informação (ENSI), disponível no GS Integra.

A ENSI é o conjunto de documentos - como diretrizes, políticas, procedimentos operacionais e instruções técnicas - que estabelece as regras e responsabilidades referentes a Segurança da Informação.

- Todos os Colaboradores e Terceiros Relacionados estão sujeitos ao cumprimento dessas normas e as aceitam como parte de suas responsabilidades profissionais;
- A informação deverá ser utilizada apenas no suporte as atividades profissionais, devendo ser esta tratada de forma responsável para que sejam mantidos os níveis de confidencialidade;
- O acesso à informação deverá ser restrito sempre seguindo os Princípios do Menor Privilégio. Este dispõe que só deve ser dado o menor acesso necessário para que sejam realizadas suas funções profissionais;
- O compartilhamento da informação só deverá ocorrer com Colaboradores e Terceiros Relacionados que possam ter acesso ou que necessitem dessa informação para execução das suas atividades profissionais, mediante autorização expressa;
- É necessário avaliar a necessidade de manutenção dos documentos físicos ou digitais que contenham informações confidenciais e/ou Dados Pessoais elegíveis e, se for o caso, providenciar que sejam destruídos e/ou descartados de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD;
- É necessário comunicar ao superior hierárquico ou Área de Segurança da Informação todo e qualquer incidente relacionado à segurança da informação que for identificado dentro ou fora da GS INIMA BRASIL, para que possam ser tomadas as devidas providências.



Em caso de dúvida, consultar a Estrutura Normativa da Segurança da Informação (ENSI), disponível no GS Integra, ou seu superior hierárquico, que poderá auxiliá-lo com essas questões.

12. INTERAÇÃO COM OS MEIOS DE COMUNICAÇÃO

Somente pessoas autorizadas poderão prestar declarações ou fornecer informações para os meios de comunicação, independentemente do assunto. Quaisquer solicitações de informações relativas à GS INIMA BRASIL deverão ser encaminhadas para a Área de Comunicação Corporativa, que terá a responsabilidade de apresentar o posicionamento da Companhia.

Nenhum Colaborador ou Terceiro Relacionado está autorizado a se envolver em qualquer atividade de relações públicas em nome da GS INIMA BRASIL. Sempre que for necessário forneceremos informações à mídia prontamente, porém esse contato deve ser sempre ao nível de Presidência, Diretoria ou terceiro delegado.

Todas as consultas da mídia devem ser encaminhadas para a Área de Comunicação Corporativa da GS INIMA BRASIL pelo e-mail comunicacao@gsinima.com.br ou em casos específicos onde alguma subsidiária tenha diretamente um departamento de comunicação.

13. CONFLITO DE INTERESSES

Dos Colaboradores e Terceiros Relacionados espera-se atuação em conformidade com os mais altos padrões de integridade pessoal e profissional, além da plena aderência a esse Guia, ao Código de Integridade, às Leis, às Políticas e às Normas Internas.

Não devem se envolver em qualquer atividade que seja de interesse conflitante com os negócios da GS INIMA BRASIL.

O CONFLITO DE INTERESSES PODE ACONTECER QUANDO:

I. Os interesses pessoais do Colaborador ou Terceiro Relacionado conflitam ou possam conflitar com os interesses da Companhia, e com o desempenho de suas atividades de forma isenta para atender aos interesses da GS INIMA BRASIL;

II. As atividades particulares do Colaborador ou Terceiro Relacionado forem incompatíveis com as suas obrigações perante a GS INIMA BRASIL, entre outras situações.

A relação de parentesco, seja por consanguinidade ou afinidade, em linha reta e colateral até o terceiro grau e o relacionamento afetivo entre Colaboradores pode ocorrer, desde que não haja subordinação hierárquica direta, influência de decisão de gestão e processos.

Toda situação envolvendo Conflito de Interesses deve ser registrada, visando manter um controle interno na Companhia e, ainda, para fins de auditoria. Nesse sentido, todos os que estão sujeitos a este Guia deverão obrigatoriamente preencher anualmente o Formulário de Conflito de Interesses disponível na Plataforma de Compliance ou preencher o Formulário de Conflito de Interesses para Colaboradores Anexo I e encaminhar para o e-mail integridade@gsinima.com.br, para acompanhamento da Área de Compliance. O Colaborador deverá dar ciência ao seu superior hierárquico sobre a situação conflitante.

Não há nada de errado em ser confrontado com um conflito de interesses - cada um de nós tem uma vida social. O que importa é estar ciente da existência de conflitos de interesse reais, potenciais ou percebidos, e declarar adequadamente qualquer conflito desse tipo e, se você for um gerente de equipe, esclarecê-lo de acordo com nossa política e princípios éticos.

Cabe ao Responsável da Área de Compliance, monitorar, coordenar e avaliar o tratamento de indícios de transgressões a condutas de conflito de interesses, em conjunto com o superior hierárquico e a área de GEP (Gestão Estratégica de Pessoas) que esteja tratando o assunto.

Todos os colaboradores devem preencher anualmente o Formulário de Conflito de Interesses disponibilizado pela GS INIMA BRASIL para confirmar a aderência ao Guia, ao Código, às políticas e às normas da Companhia.



Para mais detalhes, consultar a Política de Conflito de Interesses, Política de Terceiros Relacionados e a Política Anticorrupção.

14. REGISTROS CONTÁBEIS E AS DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS

A GS INIMA BRASIL adota rigorosos padrões de contabilidade, sempre alinhados às melhores práticas e aos princípios contábeis, e em conformidade com as leis aplicáveis.

As demonstrações financeiras, os livros e os registros da Companhia devem refletir fielmente a sua situação administrativo-financeira, representando de maneira precisa, clara e objetiva todos os negócios e operações da GS INIMA BRASIL.

OS COLABORADORES E TERCEIROS RELACIONADOS DEVEM ESTAR ATENTOS E RELATAR AÇÕES ENVOLVENDO:

(a) Fraude ou erros propositais na elaboração, manutenção, avaliação, revisão ou auditoria, seja externa ou interna, de qualquer demonstração financeira ou registro financeiro.

(b) Falhas ou não conformidades nos controles internos contábeis.

(c) Declarações ou afirmações falsas em quaisquer documentos de divulgação pública, tais como relatórios anuais ou trimestrais, prospectos, circulares e press releases.

(d) Falhas ou desvios no reporte de informações contábeis e financeiras de forma completa, verdadeira e objetiva.

Com base nos princípios que regem este GUIA DE INTEGRIDADE, todos os Colaboradores e Terceiros Relacionados devem fornecer informações seguras e precisas sobre os registros e documentos que envolvem as atividades empresariais da GS INIMA BRASIL, no tempo certo, além da adequada conservação dos dados e da revisão dessa documentação com os procedimentos legais e/ou fiscais pertinentes.

Os registros devem ser corretos, completos e respeitar as exigências e requisitos legais.

Todos os livros, registros, contas e demonstrativos financeiros devem refletir com exatidão as transações efetuadas.

15. BRINDES, PRESENTES E HOSPITALIDADES

As relações da GS INIMA BRASIL com Terceiros Relacionados, e/ou Agentes Públicos devem ser sempre pautadas por ética, integridade, legalidade, moralidade e transparência, buscando-se assegurar a construção de relações sustentáveis, honestas e duradouras, afastando-se a existência de um conflito de interesse ou possibilidade de vantagem indevida.

Nenhum brinde, presente ou hospitalidades pode ser dado a qualquer pessoa, seja ela Agente Público ou não, para influenciar ou compensar impropriamente um ato ou decisão, como compensação real ou pretendida para obtenção de qualquer benefício ou vantagem à GS INIMA BRASIL, a seus Colaboradores e Terceiros Relacionados.

Todo recebimento ou oferta de Brindes, Presentes e Hospitalidades, deve ser realizado de acordo com as leis aplicáveis ao ato e/ou ao local em que forem feitos.



Em caso de dúvidas consulte a Política de Brindes, Presentes e Hospitalidades ou a Área de Compliance.

16. DOAÇÕES, CONTRIBUIÇÕES E PATROCÍNIOS

DOAÇÕES

Qualquer contribuição (financeira ou não), que tem como objetivo evidenciar a responsabilidade social da GS INIMA BRASIL através de ações específicas que contribuam com o atendimento de necessidades pontuais da sociedade sem a expectativa ou aceitação de vantagem competitiva em contrapartida. Trata-se de um ato de mera liberalidade. Ex.: ações sociais, caridade, filantropia, de natureza cultural, entre outros.

PATROCÍNIOS

Os investimentos em patrocínios têm como objetivo aprimorar o relacionamento da GS INIMA BRASIL com seus públicos de interesse, agregar valor à marca, contribuir para a reputação da empresa e/ou contribuir com o desenvolvimento das comunidades em que a Companhia atua, sempre de forma alinhada à Política de Responsabilidade Social e Patrocínio.

É terminantemente proibida a realização de doação a agentes políticos ou partidos políticos, direcionada ou não a campanhas para eleição de cargos no Executivo e Legislativo.

A decisão pela realização de doações, contribuições ou patrocínios será sempre precedida da verificação prévia (Due Diligence) dos potenciais beneficiários, conduzida pela Área de Compliance.



Em caso de dúvidas consulte a Política de Responsabilidade Social e Patrocínios ou a Área de Compliance da GS INIMA BRASIL.



17. LEI ANTICORRUPÇÃO

Para respeitar a Lei nº 12.846/13, é dever de todos os Colaboradores e Terceiros Relacionados conduzir os negócios com integridade, evitando qualquer forma de fraude, suborno ou corrupção contra o Poder Público.

A GS INIMA BRASIL exige que seus Colaboradores e Terceiros Relacionados atuem em conformidade com as leis vigentes, o Código de Integridade, as orientações do presente Guia e as diretrizes de sua Política Anticorrupção.

O QUE É CONSIDERADO CORRUPÇÃO?

Considera-se que corrupção inclui práticas como suborno, pagamentos de propina, fraude, extorsão, conluio e lavagem de dinheiro; a oferta ou recebimento de presentes, empréstimos, comissões, recompensas ou outras vantagens como indução para fazer algo desonesto, ilegal ou que represente quebra de confiança.

Pode ainda incluir práticas como apropriação indébita, tráfico de influência, abuso de função, enriquecimento ilícito, ocultação e obstrução da justiça.

18. PREVENÇÃO À LAVAGEM DE DINHEIRO

É sabido que vinculações entre empresas podem acabar servindo a fins escusos, voltados principalmente à transferência ilícita de recursos.

Da mesma forma que a corrupção, a lavagem de dinheiro passou a merecer a atenção das autoridades nacionais e internacionais e o seu combate tornou-se uma necessidade.

Assim, é uma obrigação diária prevenir, combater e proibir qualquer atividade relativa à lavagem de dinheiro. Qualquer pagamento deve ter origem definida, clara, comprovada e rastreável.

O QUE É LAVAGEM DE DINHEIRO?

Conforme definição legal (Lei nº 9.613/98), lavagem de dinheiro é o ato de “ocultar ou dissimular a natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou propriedade de bens, direitos ou valores provenientes, direta ou indiretamente, de infração penal”.

Na prática, ela consiste em um esquema para fazer parecer que recursos obtidos por meio de atividades ilegais, vieram de atividades legais.

16 PAZ, JUSTIÇA E
INSTITUIÇÕES
EFICAZES



19. LEI ANTITRUSTE

Práticas de truste e monopólio são ações adotadas por organização que possam resultar em conluio visando a criação de barreiras à entrada no setor ou visando, de qualquer outra forma, evitar a concorrência. Essas ações podem incluir práticas injustas de negócio, abuso de posição de mercado, formação de cartéis, fusões que levem à concorrência desleal e fixação de preços.

As violações da Lei Antitruste podem sujeitar a GS INIMA BRASIL e seus Colaboradores a sanções criminais, incluindo multas, prisão e responsabilidade civil.

A Diretoria Jurídica pode esclarecer todas as dúvidas em relação às leis antitruste aplicáveis à GS INIMA BRASIL.

20. LEGISLAÇÃO SOBRE TRABALHO ESCRAVO E TRABALHO INFANTIL



Não estar sujeito a trabalho forçado ou análogo ao escravo é um Direito Humano fundamental.

A abolição do trabalho infantil também constitui um princípio e objetivo fundamental das principais declarações e legislações de Direitos Humanos e está prevista na legislação nacional em quase todos os países.

Trabalho forçado ou análogo ao escravo é definido como “todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de forma voluntária”.

Convenção nº 29 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

TRABALHO INFANTIL

O trabalho infantil é definido como um trabalho que priva as crianças de sua infância, seu potencial e sua dignidade, e isso é prejudicial ao seu desenvolvimento físico ou mental, e inclusive, interfere na sua educação. Especificamente, refere-se a tipos de trabalho que não são permitidos para crianças abaixo da idade mínima relevante.

A GS INIMA BRASIL repugna e proíbe qualquer forma de utilização de trabalho forçado ou análogo ao escravo, mão de obra infantil e o trabalho do menor de 16 anos, salvo contratação especial do “menor aprendiz”, na forma da legislação especial aplicável.

É terminantemente proibido o relacionamento comercial de Terceiros Relacionados que utilizem trabalho escravo ou mão de obra infantil descumprindo a legislação em vigor.

21. RELACIONAMENTO COM O PODER PÚBLICO

Os Colaboradores e Terceiros Relacionados podem estar em contato direto com Agentes Públicos, no desempenho das suas atividades.

É expressamente proibido dar, oferecer ou prometer, diretamente ou através de terceiros, vantagem indevida, a qualquer Agente Público ou pessoa a ele relacionada com grau de parentesco natural, consanguíneo e/ou por afinidade.

Agente Público: qualquer pessoa que exerça ou ocupe funções, cargos, mandatos ou quaisquer outras posições relacionadas à atuação da Administração Pública ou a funções políticas, incluindo:

1. Funcionário que exerça cargo, emprego ou função pública, ainda que transitoriamente ou sem remuneração;
2. Autoridades eleitas e nomeadas nacionais, estaduais, municipais ou locais, incluindo cargos nos poderes legislativo, judiciário e executivo;
3. Funcionários de Empresas Estatais;
4. Funcionários de governo das agências, comissões ou departamentos ambientais, de licenciamento, impostos e de alfândega;
5. Membros da força policial, incluindo militares, polícia local e agências de execução;
6. Funcionários de instituições beneficentes internacionais públicas;
7. Servidores de universidades, sistemas escolares ou hospitais administrados por órgão da administração pública.

Qualquer interação de Colaboradores e Terceiros Relacionados com o Poder Público deve seguir o maior nível de integridade e transparência.

Nesse sentido, a Alta Direção da GS INIMA BRASIL, inclusive os Diretores das suas subsidiárias ou a quem for delegado atuar em nome da GS INIMA BRASIL, que realizarem reuniões presenciais ou on-line, ou qualquer interação havida com Agentes Públicos, deverão formalizar tal contato por meio do Formulário de Registros de Contato com Agentes Públicos na Plataforma de Compliance ou preencher o Formulário Anexo I da Política de Contratações com a Administração Pública e enviá-lo para o Responsável pela Área de Compliance pelo e-mail integridade@gsinima.com.br

Em caso de reuniões presenciais ou on-line, ou qualquer interação havida com Agentes Públicos, relacionadas à rotina do negócio da GS INIMA BRASIL, portanto, no curso ordinário dos negócios, referentes à assuntos operacionais, ficam dispensados do preenchimento do Formulário de Registros de Contato com Agentes Públicos.

Ainda no tema das reuniões, é preferível que elas aconteçam ou nas sedes dos órgãos e entidades da Administração Pública ou na sede ou filial da Companhia, e que o colaborador, terceiro relacionado ou pessoa agindo em nome ou para a GS INIMA BRASIL esteja acompanhado por outro colaborador, sempre que econômica e tecnicamente possível, em reuniões estrategicamente relevantes.

Em relação aos agentes políticos (prefeitos, vereadores, governadores, deputados, senadores, presidente), o contato deve ser restrito à Alta Direção da GS INIMA BRASIL ou aos Diretores das suas subsidiárias. Caso qualquer outro colaborador seja interpelado por agentes políticos, deverá informar que as regras da Companhia determinam que esse contato deve ser encaminhado, formalmente, ao superior hierárquico.



Mais detalhes e regras na relação de Colaboradores e Terceiros Relacionados com o Poder Público, consulte a Política de Contratações com a Administração Pública, a Política Anticorrupção e a Política de Conflito de Interesses.

22. LICITAÇÕES E CONTRATOS ADMINISTRATIVOS



Sempre que a Administração Pública necessita de um bem ou serviço, é necessário realizar uma licitação e o contrato celebrado com o privado se submete a um regime específico, bastante regulado.

A GS INIMA BRASIL, ao participar de licitações públicas, respeitará todos os termos e legislações vigentes, especialmente a Lei de Licitações (Lei nº 8.666/1993 ou Lei nº 14.133/2021), a Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013) e a Lei de Concessões (Lei nº 8.987/1995).

Na licitação, as condutas ilícitas praticadas pelo licitante normalmente dizem respeito à tentativa de fraudar a competição, isto é, de obter, por algum meio ilícito, vantagem indevida em relação aos concorrentes, ou, então, de prejudicar a efetiva concorrência, por meio de acordos ilícitos.

A GS INIMA BRASIL proíbe qualquer tipo de conduta ilícita em licitações:

- Combinar preços com outros licitantes;

- Ameaçar os demais licitantes;

- Influenciar a definição do edital para evitar a participação de outros concorrentes ou para conferir benefício indevido para si próprio;

- Acordos ilícitos de divisão de mercado ou de não competição, isto é, quando empresas decidem quais irão participar de cada licitação num mesmo setor, aceitando não participar de uma determinada licitação em benefício de outro licitante.

A GS INIMA BRASIL aprovou a sua Política Anticorrupção que deverá ser conhecida e cumprida por todos os seus Colaboradores e Terceiros Relacionados, além da observância das demais diretrizes e regras deste Guia de Integridade.

23. CONTRATAÇÕES COM TERCEIROS RELACIONADOS

Serão observados como premissas, a eficiência, a economicidade e a boa reputação.

Ciente de sua responsabilidade de impulsionar o ciclo virtuoso de integridade nos negócios, a Companhia estimulará que Terceiros Relacionados ou pessoa agindo em nome ou para a GS INIMA BRASIL adotem boas práticas de integridade.

Os Terceiros Relacionados ou pessoa agindo em nome ou para a GS INIMA BRASIL deverão aderir efetivamente às diretrizes da Companhia, especialmente aquelas apontadas na Política de Terceiros Relacionados e neste Guia de Integridade e deverão preservar a transparência nas relações comerciais e a qualidade nos serviços prestados.

A GS INIMA BRASIL define altos padrões de excelência na prestação de serviços e espera que os Terceiros Relacionados também o façam.

Neste sentido, à GS INIMA BRASIL será permitida a fiscalização permanente dos serviços prestados por Terceiros Relacionados ou pessoa agindo em nome ou para a GS INIMA BRASIL, de modo a assegurar a qualidade e a eficiência desejadas com base nos padrões nacionais ou internacionalmente reconhecidos. A permanente qualificação dos Terceiros Relacionados também será exigida através de treinamentos de seus colaboradores e investimentos específicos, sempre que necessário.

Os processos de negociação e formação de consórcios, bem como de negociação e conclusão de operações societárias, notadamente aquisição, fusão ou qualquer outra operação societária deverão observar, em relação ao potencial ativo, os procedimentos de verificação de antecedentes - *Due Diligence* - previstos na Política de Terceiros Relacionados a qual deverá ser sempre consultada em caso de dúvidas.

24. DENÚNCIAS



A GS INIMA BRASIL incentiva todos os Colaboradores e Terceiros Relacionados, assim como todos os demais públicos de interesse, a registrarem qualquer situação que indique uma violação ou potencial transgressão aos dispositivos previstos neste Guia, Código de Integridade, normas, leis, políticas e regulamentos ou quaisquer outras condutas impróprias, erradas e/ou ilegais.

Reportar os fatos internamente é fundamental para o sucesso da GS INIMA BRASIL, além de ser a conduta esperada e valorizada.

Compliance:



Canal Integridade GS Inima Brasil



E-mail: integridade@gsinima.com.br



Site: integridade.gsinima.com.br



Telefone: (16) 3962-8158

25. CANAL INTEGRIDADE – TRATAMENTO DE DENÚNCIAS

A GS INIMA BRASIL dispõe de um canal externo, independente e sigiloso, que pode ser facilmente acessado por computador ou por dispositivos móveis, através do link: <https://gsinimabrasil.clickcompliance.com/reporting-channel>.

O Canal Integridade é uma forma de ampliar nosso comprometimento com a transparência e a ética, e seu propósito é dar voz aos denunciantes para que eles se sintam confortáveis para reportar as irregularidades.

A GS INIMA BRASIL promove um ambiente de proteção contra qualquer forma de retaliação ou represália aos que, de boa-fé, denunciarem a prática de irregularidades ou cooperar com uma investigação. Será aplicada medida disciplinar a qualquer colaborador que tentar, ou de fato praticar, retaliação contra qualquer denunciante, seja ele outro colaborador, terceiro relacionado ou pessoa agindo em nome ou para a GS INIMA BRASIL. Alegações falsas realizadas de má-fé por colaborador ou terceiro relacionado implicarão em medidas disciplinares aos envolvidos, se Colaboradores, ou a sanções contratuais, se Terceiros Relacionados, conforme a legislação vigente.

O Canal Integridade é confidencial e está disponível para os públicos externo e interno da Companhia, permitindo denúncias anônimas ou identificadas.

Importante que o relato da denúncia contenha as informações que possibilitem a apuração. Assim, é necessário descrever a irregularidade com clareza, especificando qual é a irregularidade, a área em que o fato ocorreu ou ocorre, quem cometeu o incidente, quando (ou desde quando) aconteceu ou vem acontecendo, bem como nomes de pessoas que eventualmente possam ajudar a esclarecer os fatos. As alegações vagas, não específicas ou sem informações suficientes para a análise são mais difíceis de serem apuradas, podendo até impossibilitar a avaliação, sendo assim arquivadas.

Os dados pessoais e os dados sensíveis, como estado de saúde, origem racial e étnica, afiliação religiosa e política, assim como todos os outros aspectos de informações eventualmente coletadas na denúncia, serão utilizadas unicamente para o tratamento e a apuração dos fatos denunciados, em caráter confidencial.

O procedimento de apuração das denúncias será conduzido pelo Responsável da Área de Compliance, a quem caberá a realização das investigações que se façam necessárias à prova do alegado.

Para saber mais sobre o procedimento de apuração consulte o Código de Integridade.

26. VIOLAÇÕES AO GUIA

Quaisquer violações ao presente Guia por Colaboradores, não serão toleradas, e estarão sujeitas às sanções legais cabíveis, e a sanções previstas no Código de Integridade da GS INIMA BRASIL, como medidas disciplinares, incluindo a rescisão contratual. Eventuais violações por Terceiros Relacionados poderão resultar em aplicação de multa ou extinção de vínculo contratual com a Companhia.

Será aplicada medida disciplinar ao gestor responsável pelo Colaborador que tenha cometido as violações, caso seja constatada sua omissão consciente em reportar imediatamente o caso e/ou estancar o desvio.

27. COMITÊ DE INTEGRIDADE DA GS INIMA BRASIL

O Comitê de Integridade da GS INIMA BRASIL é um órgão interno composto por 4 (quatro) membros efetivos, sendo: CEO, Diretoria da Gestão Estratégica de Pessoas (GEP), Diretoria da subsidiária, responsável pela Área de Compliance, e quando necessário, designado de comum acordo entre os demais membros, um representante técnico (colaborador da GS INIMA BRASIL ou pessoa externa), escolhido conforme a natureza da infração praticada, a título de cooperação, o qual assinará o Termo de Confidencialidade e Sigilo.

O Comitê será responsável por promover a ratificação ou a revisão das medidas disciplinares recomendadas pelo Responsável da Área de Compliance.

As decisões do Comitê de Integridade serão proferidas por consenso de forma unânime.

28. TERMO DE RESPONSABILIDADE E TREINAMENTOS

Todos os Colaboradores e Terceiros Relacionados da GS INIMA BRASIL deverão firmar o Termo de Conhecimento, Adesão e Responsabilidade a este Guia de Integridade, comprometendo-se a zelar pela aplicação de todos os dispositivos aqui descritos, conforme modelo anexo ao presente Guia de Integridade.

A Companhia propiciará treinamentos periódicos a todos seus Colaboradores, e quando achar necessário aos Terceiros Relacionados, por meios físicos ou virtuais, a respeito das principais práticas a serem observadas por todos e a necessidade de cumprimento do disposto no Guia.

Nenhum Colaborador e Terceiro Relacionado pode alegar desconhecimento das diretrizes constantes no presente Guia, em nenhuma hipótese ou sob qualquer argumento.

Este Guia entra em vigor na data de sua formalização, vigendo por prazo indeterminado a partir da sua aprovação, podendo ser atualizado sempre que houver a revisão do Programa Integridade GS INIMA BRASIL.

29. ANEXO I

TERMO DE CONHECIMENTO, ADESÃO E RESPONSABILIDADE AO GUIA DE INTEGRIDADE DA GS INIMA BRASIL -
[colaborador]

Pelo presente Termo de Conhecimento, Adesão e Responsabilidade, [nome], doravante denominado simplesmente “Declarante”, na qualidade de [Colaborador] da empresa [Controlada] integrante do Grupo GS INIMA BRASIL, inscrita no CNPJ sob nº [CNPJ], declara seu conhecimento e concordância com o teor do Guia de Integridade da Companhia, obrigando-se, neste ato, a observá-lo e cumpri-lo integralmente, sujeitando-se, ainda, às medidas disciplinares cabíveis.

[Local e data].

[DECLARANTE]

30. ANEXO II

TERMO DE CONHECIMENTO, ADESÃO E RESPONSABILIDADE AO GUIA DE INTEGRIDADE DA GS INIMA BRASIL - [terceiro relacionado]

Pelo presente Termo de Conhecimento, Adesão e Responsabilidade, anexo ao Contrato nº [XXX] (“Contrato”) [ou instrumento equivalente], celebrado com a empresa [Controlada] integrante do Grupo GS INIMA BRASIL, inscrita no CNPJ sob nº [CNPJ], a [DECLARANTE], [CNPJ e endereço], doravante denominada simplesmente “Declarante”, declara que:

a. Tem conhecimento e compreende as disposições da Lei nº 12.846/2013, bem como de todas as leis e regulamentos anticorrupção e contra lavagem de dinheiro aplicáveis no Brasil;

b. Não se encontra atualmente sob investigação ou sindicância conduzida por órgãos ou autoridades governamentais por suposto ato de improbidade administrativa ou pela prática de ato de corrupção ou que atente contra a Administração Pública;

c. Tomou conhecimento e entendeu o teor do Guia de Integridade da GS INIMA BRASIL, obrigando-se, neste ato, a observá-lo e cumpri-lo integralmente, naquilo que lhe cabe na qualidade de contratada da GS INIMA BRASIL, sujeitando-se, ainda, às sanções cabíveis, especificadas no Contrato, sem prejuízo à responsabilização civil, administrativa e criminal;

d. Guardará o sigilo das informações confidenciais obtidas durante a execução do Contrato;

e. Não omitirá da GS INIMA BRASIL qualquer informação relevante que diga respeito à relação entre as Partes, no cumprimento do Guia de Integridade da GS INIMA BRASIL;

f. Comunicará imediatamente à GS INIMA BRASIL:

I. A instauração de inquérito, investigação ou sindicância pela suposta prática, pela Declarante, de atos de improbidade Administração Pública, ocorrida durante a vigência do Contrato;

II. Possíveis violações à legislação anticorrupção e ao Guia de Integridade da GS INIMA BRASIL, envolvendo a Declarante e seus representantes, bem como os representantes da empresa contratante, integrante do Grupo GS INIMA BRASIL.

[Local e data].

[DECLARANTE]

**FAZER A SUA PARTE
EM UMA EMPRESA
É SER ÉTICO COM O
SEU COMPROMISSO.**

**A ÉTICA É A BASE DE
TODA E QUALQUER RELAÇÃO
HUMANA, POIS SOMENTE COM
ELA CONSTRUÍMOS LAÇOS
VERDADEIROS E RESPEITOSOS.**

REALIZAÇÃO
GS Inima Brasil

IDEALIZAÇÃO E CONTEÚDO
Compliance GS Inima Brasil

REVISÃO
Compliance GS Inima Brasil
Direção



GUIA DE INTEGRIDADE



GS Inima Brasil

Canal Integridade GS Inima Brasil

integridade@gsinima.com.br | integridade.gsinima.com.br
(16) 3962-8158

Nosso presente é o seu futuro

 **GS Inima Brasil**
COMPLIANCE