

Ortobom

CÓDIGO DE ÉTICA & CONDUTA

2ª edição • Publicada em agosto de 2026

Nossas Marcas



Ortobom



Regidos por nossos valores, acreditamos na construção de um ambiente íntegro e responsável socialmente.

Somos DISCIPLINADOS;

Buscamos a SIMPLICIDADE;

LIDERAMOS pelo exemplo;

Gerimos CUSTOS com cautela;

Reconhecemos a DEDICAÇÃO dos nossos colaboradores;

As PESSOAS são nosso diferencial;

Acreditamos que o sucesso advém do TRABALHO DURO;

Pensamos e agimos como DONO; e

Agimos com RESPONSABILIDADE SOCIAL e ÉTICA.

A INTEGRIDADE ESTÁ NO CENTRO DO NOSSO PROPÓSITO

Na Ortobom, acreditamos que o crescimento sustentável começa pelas escolhas que fazemos todos os dias. Ao longo de nossa trajetória, construímos uma marca sólida, reconhecida pela qualidade de nossos produtos e, principalmente, pela confiança que conquistamos. Essa confiança é resultado de uma atuação ética, responsável e alinhada aos nossos valores.

Este Código de Ética & Conduta representa o nosso compromisso coletivo com a integridade. Ele orienta decisões, fortalece nossas relações e assegura que cada profissional atue com respeito, transparência e responsabilidade.

Mais do que um conjunto de regras, este documento é um guia para a forma como queremos trabalhar, nos relacionar e crescer juntos.

Conto com cada um de vocês para que os princípios aqui estabelecidos estejam presentes em nossas atitudes diárias.

Agir com ética não é uma opção. É parte do que somos.



Carolina Pires
CEO Ortobom

ÍNDICE

1 A quem este Código se aplica 8

Abrangência e aplicabilidade do Código.

2 Como usar este Código 10

Orientações práticas sobre interpretação e aplicação

3 Fazer o certo, sempre 13

Diretrizes sobre cumprimento das leis, pagamento de tributos, prevenção a fraudes, atos ilícitos e uso de informações privilegiadas

- 3.1. Cumprimento das Leis
 - 3.2. Prática Anticorrupção e Relacionamento com Agentes Públicos
 - 3.3. Concorrência Leal e Legislação Antitruste
-

4 Decidir com ética e transparência 16

Regras sobre conflitos de interesses, operações com partes relacionadas, recebimento de presentes, doações e atividades política

- 4.1. Operações com Partes Relacionadas
- 4.2. Conflito de Interesses
- 4.3. Recebimento de Brindes e Presentes
- 4.4. Oferecimento de Brindes e Presentes
- 4.5. Convites e Hospitalidades
- 4.6. Doações
- 4.7. Orientações Gerais Relacionadas a Brindes, Presentes, Convites e Hospitalidades

5 Aqui, o respeito vem primeiro

21

Normas sobre diversidade, combate à discriminação, assédio moral ou sexual, nepotismo, direito à privacidade e vedação à exploração do trabalho

5.1. Discriminação no Ambiente de Trabalho

5.2. Assédio Moral e Assédio Sexual

5.3. Exploração do Trabalho Adulto ou Infantil

5.4. Nepotismo

6 Cuidar das pessoas

24

Diretrizes sobre segurança e saúde no trabalho

6.1. Segurança no Trabalho

7 Cuidar do que é nosso

26

Diretrizes sobre uso responsável dos ativos da empresa

7.1. Uso de Ativos da Empresa

8 Responsabilidade com o mundo ao nosso redor

28

Compromissos relacionados ao meio ambiente e ao relacionamento ético com as comunidades

8.1. Meio Ambiente

8.2. Relações com a Comunidade

9 Comportamento no dia a dia

30

Orientações sobre condutas pessoais no ambiente de trabalho, incluindo o uso de álcool e drogas e porte de armas

9.1. Conduta Profissional e Postura no Ambiente de Trabalho

9.2. Porte de Armas

9.3. Uso de Álcool e Drogas

10 Ambiente digital e proteção da informação

33

Descrição das normas de conduta no ambiente digital, com foco em segurança da informação, proteção de dados e uso responsável de tecnologias.

10.1. Segurança da Informação e Proteção de Dados

10.2. Uso de informações Privilegiadas

10.3. Uso de Informações Privilegiadas e Confidenciais

10.4. Uso de Redes Sociais e Manifestações Públicas

10.5. Uso de Sistemas Digitais, Ferramentas Online e Inteligência Artificial

10.6. Comunicação de Incidentes e Dúvidas

11 Falar é um direito

39

Descrição dos canais de comunicação e denúncia, com garantia de confidencialidade e não retaliação

11.1. Canais de Comunicação e Denúncia

11.2. Quando Utilizar os Canais

11.3. Comitê de Ética & Compliance

11.4. Confidencialidade e Proteção Contra Retaliações

12 Escolhas tem consequências

42

Regras sobre medidas disciplinares e sanções aplicáveis em caso de descumprimento do Código

12.1. Descumprimento do Código

12.2. Medidas Disciplinares

12.3. Responsabilidade Legal

12.4. Critérios para Aplicação das Medidas

13 Para seguir juntos

45

Disposições finais, vigência, atualização e compromisso com o cumprimento do Código

13.1. Vigência

13.2. Atualização e revisão

13.3. Compromisso com o cumprimento

Termo de Compromisso com o Código de Ética Ortobom

01

A QUEM ESTE CÓDIGO SE APLICA

Abrangência e aplicabilidade do Código.

PARA QUE ELE EXISTE?

Este Código de Ética & Conduta reúne os princípios, valores e orientações que guiam a forma como a Ortobom trabalha todos os dias.

PARA QUEM VALE?

Vale para todas as pessoas que atuam na Ortobom, independentemente de:

- Cargo ou função;
- Nível hierárquico;
- Vínculo; e
- Marca ou unidade de negócio.

QUANDO ELE SE APLICA?

Sempre que você estiver:

- No ambiente de trabalho (físico ou digital);
- Se relacionando com colegas, clientes ou parceiros; e
- Representando a Ortobom.

O QUE SE ESPERA DE CADA PESSOA?

Cumprir este Código faz parte do nosso jeito de trabalhar.

- Cada pessoa é responsável por:
- Conhecer o Código;
- Entender suas diretrizes;
- Aplicar no dia a dia; e
- Sempre em conjunto com nossas políticas, normas e procedimentos internos.

COMO ESTE CÓDIGO SE CONECTA COM OUTRAS REGRAS INTERNAS?

Este Código é a base. As demais políticas internas:

- Não substituem este Código;
- Complementam suas diretrizes.
- Tudo existe para garantir uma atuação:
- Ética;
- Responsável;
- Íntegra; e
- Alinhada aos valores da Ortobom.

02

COMO USAR ESTE CÓDIGO

Orientações práticas sobre interpretação e aplicação

Este Código deve ser utilizado como um guia prático para orientar decisões, atitudes e comportamentos no dia a dia de trabalho, em todas as atividades realizadas sob a marca Ortobom.

Sempre que surgir uma dúvida sobre a conduta adequada, recomenda-se que o leitor:

- Avalie se a atitude está alinhada aos valores, princípios e compromissos da Ortobom;
- Verifique se a decisão respeita a legislação aplicável, as políticas internas e as regras previstas neste Código;
- Reflita se a conduta poderia ser divulgada de forma transparente, sem gerar prejuízo à reputação da Ortobom ou de seus parceiros.

Nenhuma meta, resultado comercial ou pressão por desempenho justifica o descumprimento das diretrizes estabelecidas neste Código.

Em situações de dúvida, conflito ou interpretação, devem ser utilizados os canais internos de orientação e comunicação disponibilizados pela Ortobom, incluindo os canais de ética e denúncia, que asseguram confidencialidade, boa-fé e a vedação a qualquer forma de retaliação.

Este Código complementa, e não substitui, a legislação aplicável, as políticas internas e demais normas aplicáveis. Em caso de conflito, prevalecerá a legislação aplicável. As normas internas deverão ser interpretadas e aplicadas de forma compatível com a lei, com os direitos fundamentais e com os princípios de integridade, legalidade e boa-fé.

O cumprimento deste Código é uma responsabilidade individual e intransferível.

2.1. Papel da Liderança

A liderança tem papel fundamental para garantir que este Código seja compreendido, utilizado e aplicado no dia a dia. Mais do que divulgar seu conteúdo, espera-se que os líderes:

- Integrem os princípios do Código às decisões, rotinas e comunicações com as equipes;
- Estimulem a consulta ao Código sempre que houver dúvida; e
- Orientem sua interpretação prática, de acordo com cada situação concreta.

Sempre que um colaborador buscar orientação, a liderança deve atuar como primeiro ponto de apoio, ajudando a interpretar o Código e, quando necessário, direcionando aos canais e áreas competentes.



OS LÍDERES DEVEM REFORÇAR QUE:

- Nenhuma meta, resultado ou pressão comercial justifica o descumprimento deste Código;
- Dúvidas e preocupações devem ser tratadas de forma transparente e responsável; e
- A consulta ao Código é uma prática esperada e incentivada.



POR QUE ISSO IMPORTA?

O uso consistente deste Código protege as pessoas, fortalece a companhia e assegura relações baseadas na confiança, no respeito e na integridade.

Ao utilizar este Código como um instrumento ativo de gestão, a liderança reforça a cultura ética e contribui diretamente para a governança corporativa da Ortobom.

03

FAZER O CERTO, SEMPRE

Diretrizes sobre cumprimento das leis, pagamento de tributos, prevenção a fraudes, atos ilícitos e uso de informações privilegiadas

3.1. Cumprimento das Leis

Cumprir a lei é um compromisso inegociável na Ortobom. Todos os colaboradores devem observar integralmente as leis, normas e regulamentos aplicáveis às atividades da companhia, especialmente nas áreas trabalhista, tributária, concorrencial, ambiental, anticorrupção, proteção de dados e defesa do consumidor.

A Ortobom atua com transparência, responsabilidade e correção no cumprimento de suas obrigações legais.

Nenhuma conduta ilegal será tolerada, ainda que praticada sob orientação superior ou com a intenção de beneficiar a companhia.

3.2. Prática Anticorrupção e Relacionamento com Agentes Públicos

As interações com agentes públicos devem ocorrer de forma ética, transparente e estritamente profissional, em conformidade com a legislação aplicável, especialmente a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção).

Por esta razão, a Ortobom adota tolerância zero em relação a fraudes, desvios de recursos, falsificações, corrupção, lavagem de dinheiro ou qualquer outro ato ilícito.

É expressamente proibido, direta ou indiretamente:

- Oferecer, prometer, autorizar ou conceder vantagem indevida a agente público ou a terceiros a ele relacionados;
- Solicitar ou aceitar qualquer benefício com o objetivo de influenciar decisões, atos ou omissões;
- Realizar pagamentos de facilitação, ainda que de pequeno valor;
- Utilizar intermediários para praticar atos que seriam vedados se realizados diretamente.

Todos os pagamentos e recebimentos devem ser realizados de forma lícita, transparente, rastreável e devidamente registrada, em conformidade com a legislação e as políticas da Ortobom.

Qualquer indício ou suspeita de fraude deve ser comunicado imediatamente por meio dos canais oficiais da Ortobom, com garantia de confidencialidade e não retaliação.

3.3. Concorrência Leal e Legislação Antitruste

A Ortobom atua com base na livre concorrência, ética empresarial e respeito às regras de mercado, observando integralmente a legislação concorrencial aplicável

É expressamente proibido:

- Combinar preços, volumes, margens, descontos ou condições comerciais com concorrentes;
- Dividir mercados, territórios, clientes ou fornecedores;
- Trocar informações sensíveis ou estratégicas com concorrentes;
- Participar de acordos ou práticas que restrinjam a concorrência;
- Adotar condutas que possam caracterizar cartel ou abuso de posição dominante.

As interações com concorrentes devem ocorrer de forma estritamente profissional e legítima, especialmente em eventos do setor, associações ou reuniões institucionais.

Em caso de dúvida sobre a adequação de determinada conduta, conversa, reunião ou troca de informações com concorrentes, o colaborador deverá interromper imediatamente a interação, registrar sua objeção quando aplicável, retirar-se da situação, se necessário, e comunicar o fato sem demora ao Jurídico ou à área de Compliance.

Conversas informais com concorrentes sobre preços ou condições comerciais podem configurar infração à lei.

? Trabalho na área financeira e recebi orientação para registrar uma receita que ainda não se concretizou, para melhorar o resultado do período. O que devo fazer?

 Não realize o lançamento. Os registros devem refletir a realidade e observar a legislação e as normas contábeis. A busca pelo atingimento de metas não autoriza ou justifica a prática de atos indevidos e ilegais.

04

DECIDIR COM ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

Regras sobre conflitos de interesses, operações com partes relacionadas, recebimento de presentes, doações e atividades política

4.1. Operações com Partes Relacionadas

As operações com partes relacionadas devem ser conduzidas com transparência, equidade e em condições de mercado, sempre com base em critérios técnicos e objetivos.

É vedada a realização de operações que:

- Concedam vantagens indevidas;
- Não estejam devidamente formalizadas; e
- Desconsiderem as políticas internas e os mecanismos de governança aplicáveis.

Todas as operações com partes relacionadas devem ser previamente avaliadas, aprovadas e registradas, conforme as políticas corporativas específicas da Ortobom.

4.2. Conflito de Interesses

Existe conflito de interesses sempre que interesses pessoais, familiares ou de terceiros possam influenciar, ou aparentar influenciar, decisões profissionais tomadas em nome da Ortobom.

Diante disso, os colaboradores devem:

- Evitar situações que gerem conflitos reais ou aparentes;
- Comunicar por escrito e imediatamente qualquer potencial conflito de interesses a seu gestor imediato; e
- Abster-se de participar de decisões, negociações ou processos nos quais exista conflito.

Exemplos de conflito de interesses incluem:

- Relações comerciais com empresas de familiares ou pessoas próximas;
- Participação societária, direta ou indireta, ou qualquer interesse econômico que possa influenciar, ou aparentar influenciar, decisões envolvendo fornecedores, clientes, concorrentes ou parceiros de negócio; e
- Uso do cargo, influência ou informações privilegiadas para obtenção de vantagem pessoal.

A omissão na comunicação de conflitos caracteriza violação a este Código.

4.3. Recebimento de Brindes e Presentes

A Ortobom não proíbe que seus colaboradores recebam brindes, presentes, convites e hospitalidades, desde que seja ocasional e que o valor esteja limitado a R\$ 100,00 (cem reais). Ressalte-se que o valor é apenas um direcional, pois o recebimento não poderá ocorrer em caso de conflito de interesses ou para influenciar uma conduta de quem recebe o item.

Caso o valor do brinde ou presente ultrapasse o estabelecido pela Ortobom ou caracterize conflito de interesses, deverá ser recusado pelo colaborador.

Na hipótese de não ser possível recusá-lo, seja por questões culturais ou por conta da logística para devolução, consulte a área de Compliance que irá definir o melhor encaminhamento.

É proibido:

- Solicitar presentes ou benefícios; e
- Aceitar valores em dinheiro ou equivalentes.

Situações excepcionais devem ser tratadas de acordo com as políticas internas específicas da Ortobom.

4.4. Oferecimento de Brindes e Presentes

O oferecimento de brindes e presentes por parte da Ortobom e de seus colaboradores para sua rede de relacionamentos deve estar igualmente limitado a R\$ 100,00 (cem reais).

É proibido oferecer, prometer ou conceder brindes, presentes, hospitalidades ou qualquer benefício a agentes públicos, salvo hipótese institucional expressamente permitida pela legislação aplicável e previamente aprovada, por escrito, pelas áreas de Compliance e Jurídico.

Em casos excepcionais, é responsabilidade do colaborador consultar previamente a área de Compliance.

4.5. Convites e Hospitalidades

O recebimento ou oferecimento de hospitalidades, convites para eventos, cursos, visitas técnicas e situações similares somente poderão ocorrer de forma excepcional, com finalidade legítima de negócio, sem caráter de lazer ou vantagem pessoal indevida, e deverá ser previamente formalizado e aprovado conforme a alçada interna aplicável, com participação das áreas de Compliance e Jurídico quando exigido pelas políticas da companhia.

Com relação a convites de refeições, podem ser aceitos ou oferecidos desde que sejam ocasionais e em um contexto de discussão de negócios relevante para a empresa, e é necessário que as pessoas envolvidas sejam diretamente ligadas ao tema. Além disso, preferencialmente o líder imediato deve acompanhar o colaborador responsável.

4.6. Doações

As doações realizadas em nome da Ortobom devem ter finalidade legítima, transparente e alinhada aos valores da companhia, observando a legislação aplicável e as políticas internas.

É vedada a realização de doações:

- Com o objetivo de obtenção de vantagem indevida;
- Que possam caracterizar favorecimento ou conflito de interesses; e
- Sem a devida aprovação formal e registro adequado.

? Um fornecedor convidou minha equipe para uma visita técnica em outra cidade, com despesas custeadas por ele.

Não há negociação imediata em curso, mas o fornecedor participa de processos recorrentes.

Podemos aceitar?

💡 Ainda que não haja negociação ativa, a aceitação de hospitalidades pode gerar percepção de favorecimento.

A participação somente poderá ocorrer se houver finalidade técnica legítima, transparência formal e aprovação prévia conforme as orientações deste Código ou política específica que trate do tema.

4.7. Orientações Gerais Relacionadas a Brindes, Presentes, Convites e Hospitalidades

Nenhum tipo de presente, convite ou hospitalidade deve ser aceito com frequência pelos colaboradores, de forma que possa aparentar alguma vantagem indevida, nem pode estar atrelado, por exemplo, à obtenção de ganhos pessoais indevidos, recompensa por um negócio fechado, troca de favores ou benefícios, seja de forma implícita ou explícita.

Em caso de dúvidas, a área de Compliance deve ser consultada. É importante que os fornecedores e parceiros comerciais conheçam os limites de recebimento de brindes e presentes da Ortobom, e cabe ao líder comunicar e reforçar os parâmetros em suas equipes

O recebimento de brindes de valor simbólico não precisa ser reportado. Ex.: lápis, agenda, calendário, chaveiro.

? Estou participando de um processo de contratação e um dos fornecedores tem relação com um familiar meu.

Não tenho relação direta com a empresa, mas sei que uma decisão neste caso pode impactar indiretamente alguém próximo.

Preciso me declarar impedido?



Sim.

O conflito de interesses não se limita a benefícios diretos.

Sempre que existir risco de influência, ainda que indireta, ou aparência de favorecimento, a situação deve ser comunicada e o colaborador deve se afastar do processo decisório.

A transparência protege a integridade da decisão.

05

AQUI, O RESPEITO VEM PRIMEIRO

Normas sobre diversidade, combate à discriminação, assédio moral ou sexual, nepotismo, direito à privacidade e vedação à exploração do trabalho.

5.1. Discriminação no Ambiente de Trabalho

A Ortobom não tolera qualquer forma de discriminação, direta ou indireta, no ambiente de trabalho.

É vedada toda conduta discriminatória baseada, entre outros fatores, em:

- Raça, cor, etnia ou origem;
- Gênero, identidade de gênero ou orientação sexual;
- Idade, condição física, deficiência ou estado de saúde;
- Religião, crença, convicção filosófica ou política; e
- Estado civil, condição familiar ou qualquer outra característica protegida por lei.

Todos devem contribuir para um ambiente inclusivo e respeitoso, no qual as diferenças sejam valorizadas e as oportunidades oferecidas de forma justa e equitativa.

5.2. Assédio Moral e Assédio Sexual

A Ortobom adota tolerância zero a qualquer forma de assédio moral ou sexual. Considera-se:

- **Assédio moral:** toda conduta abusiva, repetitiva ou sistemática que tenha por objetivo ou efeito humilhar, constranger, desqualificar ou causar prejuízo psicológico no ambiente de trabalho; e
- **Assédio sexual:** qualquer comportamento, comentário, gesto ou abordagem de natureza sexual indesejada, independentemente de hierarquia ou da intenção alegada. Aqui, além de imoral, é ilegal, com crime previsto no Código Penal Brasileiro.

Tipos de assédio

- Vertical: entre níveis hierárquicos diferentes (superior ↔ subordinado); e
- Horizontal: entre colegas do mesmo nível

Em qualquer nível, o assédio é inaceitável.

Tais condutas são expressamente proibidas e sujeitam seus autores às medidas disciplinares cabíveis, sem prejuízo das sanções legais aplicáveis.

Cobrança não é assédio! Feedback, metas, críticas construtivas e debates profissionais fazem parte do trabalho. Assédio ocorre quando há intenção de humilhar, constranger ou desqualificar.

5.3. Exploração do Trabalho Adulto ou Infantil

A Ortobom repudia qualquer forma de exploração do trabalho, incluindo trabalho infantil, trabalho forçado, análogo ao escravo ou em condições degradantes.

É vedada, direta ou indiretamente, a utilização de:

- Trabalho infantil, salvo nas hipóteses legais de aprendizagem;
- Trabalho forçado ou compulsório; e
- Condições de trabalho que violem direitos humanos fundamentais.

Os colaboradores devem atuar em conformidade com a legislação trabalhista e os princípios de direitos humanos, promovendo sua observância em sua cadeia de fornecimento.

5.4. Nepotismo

A Ortobom repudia práticas de nepotismo que comprometam a imparcialidade, a meritocracia e a transparência nas relações profissionais.

É vedado

- Utilizar posição hierárquica para favorecer parentes ou pessoas com vínculo pessoal próximo; e
- Influenciar processos de contratação, promoção, avaliação ou remuneração em benefício próprio ou de terceiros relacionados.

Situações que envolvam vínculos familiares, pessoais ou afetivos deverão ser previamente declaradas e tratadas conforme as políticas internas aplicáveis, especialmente quando houver relação de subordinação direta ou indireta, influência sobre contratação, promoção, avaliação, remuneração, pagamentos, seleção de fornecedores ou qualquer outro processo que possa comprometer a imparcialidade.

? Em reuniões, um colega costuma fazer comentários sobre a aparência e a vida pessoal de outra colaboradora. Ele diz que é apenas brincadeira e que todos deveriam “levar na esportiva”.

Isso pode ser considerado assédio?



Sim.

Comentários reiterados que exponham, constranjam ou causem desconforto configuram conduta inadequada, ainda que disfarçados de humor. A intenção alegada não elimina o impacto da conduta.

O ambiente de trabalho deve ser respeitoso para todos.

06

CUIDAR DAS PESSOAS

Diretrizes sobre segurança e saúde no trabalho

6.1. SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

A Ortobom mantém compromisso permanente e inegociável com a preservação da vida, da integridade física e da saúde de seus colaboradores, assegurando um ambiente de trabalho seguro e saudável, em estrita observância à legislação aplicável e às normas de saúde e segurança do trabalho.

Segurança não é opcional e jamais poderá ser relativizada em razão de metas, prazos, produtividade ou continuidade operacional. Todos os colaboradores devem:

- cumprir rigorosamente as normas, procedimentos e orientações de saúde e segurança aplicáveis às suas atividades;
- utilizar corretamente os equipamentos de proteção individual (EPI) e coletiva (EPC) exigidos;
- comunicar imediatamente qualquer situação de risco, acidente, incidente, quase acidente ou condição insegura;
- adotar postura preventiva, zelando pela própria segurança e pela integridade dos demais;
- não iniciar, prosseguir ou retomar qualquer atividade que apresente risco à sua segurança ou à de terceiros sem que as condições inseguras tenham sido adequadamente eliminadas ou controladas.

No ambiente fabril, é expressamente proibido:

- operar máquinas, equipamentos ou sistemas sem a devida autorização, capacitação e habilitação;
- remover, neutralizar, contornar ou desativar dispositivos, proteções ou mecanismos de segurança;
- executar atividades em desacordo com os procedimentos estabelecidos para operação, manutenção ou intervenção segura;
- ignorar, minimizar ou deixar de comunicar desvios, riscos ou condições inseguras.

Todo colaborador tem o direito e o dever de interromper imediatamente uma atividade sempre que identificar uma condição que possa representar risco grave ou iminente à sua segurança ou à de terceiros.

A interrupção preventiva de uma atividade realizada de boa-fé, diante de uma condição insegura, não poderá resultar em repreensão, retaliação, punição ou qualquer forma de prejuízo ao colaborador. A atividade somente deverá ser retomada após a avaliação e o tratamento adequado do risco pelas pessoas responsáveis.

Nenhuma meta, prazo, ordem ou necessidade operacional justifica a execução de uma atividade em condições inseguras. A preservação da vida e da integridade das pessoas prevalece sobre qualquer resultado operacional.

? Um colaborador percebe que uma máquina está sem a proteção adequada, mas a produção está atrasada.

 Ele pode continuar trabalhando e comunicar o problema depois?

Não.

A atividade deve ser imediatamente interrompida e a condição insegura comunicada.

Nenhuma meta ou prazo justifica a realização de atividade em condição de risco

07

CUIDAR DO QUE É NOSSO

Diretrizes sobre uso responsável dos ativos da empresa

7.1. Uso de Ativos da Empresa

Os ativos da Ortobom, físicos, financeiros ou tecnológicos, devem ser utilizados exclusivamente para fins profissionais, de forma responsável, ética e alinhada aos interesses da companhia.

É vedado:

- Utilizar ativos da empresa para fins pessoais indevidos;
- Danificar, desperdiçar, desviar ou apropriar-se de bens ou recursos; e
- Utilizar sistemas, equipamentos, marcas ou informações de forma inadequada ou não autorizada.

Todos são responsáveis por zelar pela correta utilização e preservação dos ativos sob sua guarda.

? **Identifiquei desperdício recorrente de materiais na minha área, mas o impacto financeiro individual é pequeno. Vale a pena reportar?**

💡 Sim. A preservação dos recursos da companhia é responsabilidade de todos. Pequenas negligências repetidas podem gerar prejuízos relevantes ao longo do tempo.

08

RESPONSABILIDADE COM O MUNDO AO NOSSO REDOR

Compromissos relacionados ao meio ambiente e ao relacionamento ético com as comunidades

8.1. Meio Ambiente

A Ortobom tem compromisso com a proteção do meio ambiente, a prevenção da poluição e o uso responsável dos recursos naturais, atuando em conformidade com a legislação ambiental e com as melhores práticas de sustentabilidade. Com isso, os colaboradores devem:

- Utilizar recursos naturais de forma consciente e eficiente;
- Prevenir e comunicar imediatamente danos ambientais ou situações de risco; e
- Adotar práticas que reduzam impactos ambientais, sempre que possível.

É vedada qualquer conduta que resulte em degradação ambiental, descarte irregular de resíduos ou descumprimento das obrigações ambientais legais.

8.2. Relações com a Comunidade

A Ortobom busca manter relações transparentes, respeitosas e responsáveis com as comunidades impactadas por suas atividades, contribuindo para o desenvolvimento social e econômico de forma ética e sustentável.

Os colaboradores devem:

- Atuar com respeito às culturas, costumes e valores locais;
- Evitar práticas que possam gerar impactos sociais negativos; e
- Contribuir para relações baseadas no diálogo, na confiança e na responsabilidade social.

As iniciativas sociais, projetos comunitários e ações de investimento social devem observar as diretrizes internas e os valores da Ortobom, assegurando transparência, legalidade e alinhamento institucional.

? Durante uma obra, a equipe terceirizada realizou descarte temporário de resíduos em área inadequada, alegando que seria apenas por curto período.

A responsabilidade é da empresa contratada?

 A responsabilidade pode ser solidária.

A companhia deve assegurar que terceiros atuem em conformidade com as normas ambientais.

Irregularidades devem ser imediatamente corrigidas e reportadas.

09

COMPORTAMENTO NO DIA A DIA

Orientações sobre condutas pessoais no ambiente de trabalho, incluindo o uso de álcool e drogas e porte de armas

9.1. Conduta Profissional e Postura no Ambiente de Trabalho

Os colaboradores devem adotar conduta profissional compatível com os valores da Ortobom, contribuindo para um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e colaborativo.

Espera-se que todos:

- Ajam com respeito, cordialidade, urbanidade e profissionalismo;
- Mantenham postura adequada ao ambiente corporativo;
- Evitem comportamentos que possam comprometer a segurança, o bem-estar, o clima organizacional ou a imagem da Ortobom; e
- Cumpram as normas internas, orientações de segurança e as diretrizes deste Código.

Além disso, as atividades políticas e religiosas dos colaboradores devem ser exercidas fora do ambiente de trabalho e das horas de expediente, sem a utilização de quaisquer recursos da Ortobom, sendo proibida qualquer forma de divulgação nas instalações ou em qualquer propriedade da Ortobom.

Não serão toleradas condutas que gerem constrangimento, intimidação, desrespeito, agressividade ou qualquer prejuízo à integridade física ou moral.

9.2. Porte de Armas

É terminantemente proibido portar armas de qualquer natureza nas dependências da Ortobom, exceto pelos profissionais legalmente habilitados e autorizados a utilizá-las no exercício de suas atividades.

9.3. Uso de Álcool e Drogas

Para garantir a segurança das pessoas e das operações, é expressamente proibido:

- Comparecer ao trabalho ou desempenhar atividades profissionais sob efeito de álcool, drogas ilícitas ou substâncias que comprometam a capacidade de julgamento, segurança ou desempenho; e
- Portar, consumir, oferecer, distribuir ou comercializar drogas ilícitas nas dependências da empresa ou durante atividades relacionadas ao trabalho.

O consumo de bebidas alcoólicas somente poderá ocorrer em situações excepcionais, previamente autorizadas pela companhia e em contexto institucional, devendo ser realizado de forma moderada, responsável e fora das dependências da Ortobom.

Condutas que coloquem em risco a segurança das pessoas, das operações ou do patrimônio serão tratadas com rigor, observadas as normas internas e a legislação aplicável.

Situações que envolvam dependência, tratamento médico, uso de medicação ou outras condições de saúde deverão também ser tratadas em conformidade com a legislação aplicável, com a medicina ocupacional e com as políticas internas pertinentes, sem prejuízo das medidas cabíveis quando houver risco à segurança, ao desempenho ou à integridade do ambiente de trabalho.

? Participei de um evento pessoal na noite anterior e compareci ao trabalho ainda com sinais evidentes de ingestão de álcool.

Não comprometi minhas atividades.

Há problema?

 Sim. Comparecer ao ambiente profissional sob efeito de substâncias que comprometam discernimento ou imagem profissional é incompatível com este Código, independentemente da percepção individual de desempenho.

10

AMBIENTE DIGITAL E PROTEÇÃO DA INFORMAÇÃO

Descrição das normas de conduta no ambiente digital, com foco em segurança da informação, proteção de dados e uso responsável de tecnologias

10.1. Segurança da Informação e Proteção de Dados

A informação é um ativo estratégico da Ortobom. Por isso, deve ser protegida contra acessos não autorizados, perdas, vazamentos, fraudes, ataques cibernéticos, uso indevido ou qualquer situação que possa gerar prejuízo à companhia, aos seus colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros ou demais terceiros.

Todos os colaboradores, independentemente de cargo ou área de atuação, são responsáveis por adotar uma postura preventiva, cuidadosa e ética no uso de informações, sistemas, dispositivos, documentos e dados corporativos.

O descuido com informações pode causar impactos financeiros, legais, operacionais e reputacionais à Ortobom, além de responsabilização individual quando houver violação deste Código, das políticas internas aplicáveis ou da legislação em vigor, em especial a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

Os colaboradores devem utilizar informações, sistemas, documentos, equipamentos e dados da Ortobom exclusivamente para finalidades profissionais, legítimas e autorizadas.

- Utilizar sistemas, documentos e informações corporativas apenas para fins profissionais e de acordo com suas atribuições;
- Proteger senhas, logins, credenciais de acesso, tokens, códigos de autenticação e mecanismos de dupla verificação;
- Não compartilhar senhas, acessos ou credenciais com terceiros, colegas ou qualquer pessoa não autorizada;
- Acessar apenas informações estritamente necessárias ao desempenho de suas atividades profissionais;
- Compartilhar dados, documentos e informações somente com pessoas autorizadas e que tenham necessidade legítima de acesso;
- Evitar o uso de redes públicas, dispositivos pessoais ou equipamentos não seguros para acessar sistemas corporativos, especialmente quando houver risco à segurança da informação;
- Não encaminhar documentos, dados ou informações corporativas para e-mail pessoal, serviços pessoais de armazenamento em nuvem, aplicativos de mensagens ou quaisquer canais não homologados ou não autorizados pela Ortobom;
- Zelar pela guarda física e digital de documentos, equipamentos, arquivos, planilhas, relatórios, contratos, apresentações, bases de dados e demais materiais corporativos;
- Comunicar imediatamente qualquer incidente, suspeita de violação, acesso indevido, perda de equipamento, envio equivocado de informações ou situação que possa comprometer a segurança da informação.

O tratamento de dados pessoais e informações confidenciais deve observar a legislação aplicável, especialmente a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais — LGPD, bem como as políticas, normas e orientações internas da Ortobom.

A Ortobom exige cautela redobrada no tratamento de dados pessoais sensíveis, tais como informações sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação sindical, dados referentes à saúde ou à vida sexual, dados genéticos ou biométricos, quando vinculados a uma pessoa natural.

Devem receber atenção especial, ainda, os dados de crianças e adolescentes e quaisquer informações que, pelo contexto, possam aumentar o risco de discriminação, exposição indevida, constrangimento ou prejuízo ao titular dos dados.

O acesso, uso, compartilhamento, armazenamento ou descarte de dados pessoais deve ocorrer sempre com finalidade profissional legítima, pelo menor volume necessário de informações e de acordo com o princípio da necessidade, e em conformidade com as diretrizes internas aplicáveis.

| 10.2. Uso de Informações Privilegiadas

A Ortobom reconhece que tentativas de phishing, fraudes digitais e engenharia social representam riscos relevantes à segurança da informação e à continuidade dos negócios.

Phishing é a tentativa de enganar uma pessoa para que ela revele senhas, códigos, dados bancários, informações corporativas ou realize ações indevidas, como clicar em links maliciosos, abrir anexos infectados, aprovar pagamentos, alterar dados cadastrais ou conceder acessos indevidos.

Os colaboradores devem manter atenção redobrada diante de:

- E-mails, mensagens ou ligações com tom de urgência, ameaça, pressão ou promessa de benefício;
- Links suspeitos, encurtados, desconhecidos ou enviados fora do contexto esperado;
- Anexos inesperados, especialmente arquivos executáveis, compactados ou com aparência incomum;
- Solicitações de alteração de dados bancários, pagamentos, transferências, compras, liberações ou aprovações fora do fluxo regular;
- Pedidos de senha, token, código de autenticação, acesso remoto ou informações confidenciais;
- Mensagens que aparentem ser de líderes, fornecedores, clientes, instituições financeiras ou áreas internas, mas contenham erros, endereços suspeitos ou solicitações incomuns;
- Contatos realizados por canais não oficiais, como aplicativos pessoais de mensagens, redes sociais ou e-mails não corporativos.

É proibido informar senhas, códigos de autenticação, tokens ou credenciais por telefone, e-mail, mensagens, formulários, links ou qualquer outro meio não autorizado, ainda que a solicitação “aparente” ser de área interna, fornecedor, instituição financeira ou canal “supostamente” confiável

Antes de clicar em links, abrir anexos, aprovar solicitações ou compartilhar informações, o colaborador deve verificar a origem da mensagem, confirmar a legitimidade do pedido e, em caso de dúvida, consultar sua liderança ou a área responsável.

Qualquer suspeita de phishing, fraude, acesso indevido ou mensagem maliciosa deve ser comunicada imediatamente pelos canais internos definidos pela Ortobom, mesmo que o colaborador não tenha clicado no link ou fornecido informações.

Caso o colaborador tenha clicado em link suspeito, aberto anexo duvidoso, informado dados, aprovado solicitação indevida ou identificado qualquer comportamento anormal em sistema ou equipamento, deverá comunicar o fato imediatamente, sem omissão ou tentativa de correção por conta própria.

A comunicação rápida é essencial para reduzir impactos, bloquear acessos, preservar evidências, proteger dados pessoais, informações corporativas e evitar novos incidentes.

| 10.3. Uso de Informações Privilegiadas e Confidenciais

Os colaboradores devem utilizar as informações às quais tenham acesso de forma responsável, ética e restrita à finalidade profissional para a qual foram disponibilizadas, respeitando os princípios da confidencialidade, da necessidade e da finalidade

Informações internas, estratégicas, comerciais, financeiras, operacionais, técnicas, jurídicas, pessoais, privilegiadas ou confidenciais não devem ser utilizadas para benefício próprio, vantagem indevida ou favorecimento de terceiros.

É vedado:

- Utilizar informações privilegiadas ou confidenciais para obter vantagem pessoal ou beneficiar terceiros;
- Divulgar informações não públicas sem autorização expressa;
- Compartilhar informações estratégicas, comerciais, financeiras, operacionais, técnicas, jurídicas ou pessoais com pessoas não autorizadas ou quem não tenham necessidade legítima de acesso;
- Reproduzir, copiar, fotografar, gravar, exportar ou armazenar informações da Ortobom em ambientes não autorizados;
- Utilizar informações obtidas no exercício da função para fins particulares, concorrenciais, comerciais ou alheios aos interesses da Ortobom.
- As informações da Ortobom devem ser utilizadas exclusivamente para fins profissionais, em prol da companhia, em conformidade com a legislação aplicável, com este Código e com as políticas internas relacionadas à segurança da informação, proteção de dados, confidencialidade e governança.

| 10.4. Uso de Redes Sociais e Manifestações Públicas

A Ortobom respeita a liberdade de expressão de seus colaboradores. No entanto, a utilização de redes sociais, aplicativos, fóruns, plataformas digitais e outros ambientes públicos deve observar os princípios deste Código, especialmente no que se refere à ética, ao respeito, à confidencialidade e à proteção da imagem da companhia.

Ao se manifestar em ambiente digital, o colaborador deve:

- Agir com responsabilidade, respeito e bom senso;
- Não divulgar informações internas, estratégicas, confidenciais ou não públicas da Ortobom;
- Não expor colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros ou terceiros de forma indevida;
- Não associar opiniões pessoais à posição oficial da Ortobom;
- Não utilizar marca, logotipos, imagens, documentos, instalações ou elementos de identidade visual da Ortobom sem autorização prévia e expressa;
- Não publicar conteúdos que possam comprometer a reputação da Ortobom, de seus profissionais, clientes, fornecedores ou parceiros.

É vedada a divulgação de conteúdos que envolvam discriminação, assédio, ofensas, informações falsas, exposição indevida de pessoas ou qualquer conduta incompatível com os valores da Ortobom, ainda que em perfis pessoais.

Os mesmos padrões de respeito, confidencialidade, não discriminação e responsabilidade previstos neste Código aplicam-se às comunicações realizadas em ambientes digitais internos, incluindo e-mail corporativo, chats, grupos, plataformas colaborativas, sistemas internos e ferramentas equivalentes de trabalho.

Quando houver dúvida sobre a adequação de uma publicação, comentário, compartilhamento ou manifestação pública, recomenda-se consulta prévia à liderança ou à área responsável.

10.5. Uso de Sistemas Digitais, Ferramentas Online e Inteligência Artificial

Ferramentas digitais, plataformas online, sistemas corporativos e soluções de inteligência artificial devem ser utilizados de forma responsável, segura, ética e alinhada às políticas internas da Ortobom.

O uso dessas tecnologias não elimina o dever de diligência, análise crítica, confidencialidade e responsabilidade individual pelas informações inseridas, processadas, compartilhadas ou utilizadas na tomada de decisão.

A utilização de ferramentas de inteligência artificial, incluindo assistentes virtuais, geradores de texto, imagem, áudio, vídeo, código, análise de dados ou automações, deve observar as regras de segurança da informação, proteção de dados, propriedade intelectual, confidencialidade e conformidade legal.

É vedado:

- Inserir, compartilhar, copiar ou realizar upload de contratos, documentos internos, dados pessoais, dados sensíveis, informações estratégicas, financeiras, comerciais, operacionais, técnicas, jurídicas ou confidenciais em ferramentas de inteligência artificial sem autorização prévia e expressa da Ortobom;
- Utilizar licenças pessoais, gratuitas ou não homologadas de ferramentas de inteligência artificial para tratar informações da Ortobom;
- Utilizar sistemas externos, aplicativos, extensões, plugins ou plataformas não homologadas que possam comprometer a segurança da informação, a confidencialidade ou a proteção de dados;
- Inserir informações que permitam identificar pessoas, clientes, fornecedores, parceiros, colaboradores, documentos, negociações, projetos, estratégias, preços, margens, resultados, contratos ou qualquer dado sensível da companhia, salvo quando estritamente necessário para a finalidade pretendida, em ferramenta ou ambiente previamente aprovado pela Ortobom e observadas as diretrizes internas aplicáveis;
- Delegar decisões críticas, jurídicas, financeiras, comerciais, operacionais, estratégicas ou relacionadas a pessoas exclusivamente a ferramentas automatizadas;
- Utilizar ferramentas de inteligência artificial sem supervisão humana adequada em decisões com impacto relevante sobre pessoas, especialmente em processos de recrutamento, avaliação, promoção, remuneração, medidas disciplinares, desligamento ou outras situações com potencial de discriminação, viés ou tratamento indevido;
- Utilizar conteúdos gerados por inteligência artificial sem verificar sua veracidade, precisão, atualização, adequação, qualidade técnica, conformidade legal e respeito a direitos de propriedade intelectual.

Os colaboradores devem considerar que determinadas ferramentas, especialmente versões gratuitas, pessoais ou públicas, podem armazenar, processar, revisar, reutilizar ou utilizar as informações inseridas para melhoria de seus modelos, treinamento de sistemas, análise de desempenho ou outras finalidades próprias ou de terceiros.

Por esse motivo, o uso de inteligência artificial com informações da Ortobom somente deve ocorrer em ferramentas, ambientes, licenças ou contratos previamente avaliados e autorizados pela companhia.

Ainda que a ferramenta seja autorizada, o colaborador deve limitar a inserção de informações ao mínimo necessário para a finalidade pretendida. Sempre que possível, devem ser utilizados dados anonimizados, pseudonimizados, agregados ou sem elementos que permitam identificar pessoas, documentos, clientes, fornecedores, parceiros, colaboradores, operações ou informações sensíveis da Ortobom.

A inteligência artificial deve ser utilizada como ferramenta de apoio, e não como substituta do julgamento profissional, da responsabilidade humana, da revisão técnica ou da tomada de decisão pelos responsáveis competentes.

O colaborador permanece responsável pelo uso que fizer da ferramenta, pelas informações que inserir e pelos conteúdos que utilizar, compartilhar ou apresentar com base em resultados gerados por inteligência artificial.

A utilização de inteligência artificial não transfere responsabilidade à ferramenta, ao fornecedor ou ao sistema, nem afasta o dever de cumprimento da legislação aplicável, deste Código e das políticas internas da Ortobom.

| 10.6. Comunicação de Incidentes e Dúvidas

Qualquer incidente, suspeita de violação, vazamento, perda, acesso indevido, phishing, fraude digital, uso inadequado de sistema, envio incorreto de informações ou exposição indevida de dados pessoais ou de informações corporativas deve ser comunicado imediatamente pelos canais internos definidos pela Ortobom.

A comunicação tempestiva de incidentes é uma obrigação de todos e permite que a companhia adote medidas rápidas para reduzir riscos, conter danos, preservar evidências, cumprir obrigações legais e proteger pessoas e informações.

Nenhum colaborador deve tentar ocultar, apagar, corrigir ou resolver sozinho um incidente de segurança sem orientação da área responsável.

Em caso de dúvida sobre o uso de informações, dados pessoais, ferramentas digitais, inteligência artificial, redes sociais, sistemas ou canais de comunicação, o colaborador deve consultar previamente sua liderança ou a área interna responsável pelo tema.

11

FALAR É UM DIREITO

Descrição dos canais de comunicação e denúncia, com garantia de confidencialidade e não retaliação

11.1. Canais de Comunicação e Denúncia

A Ortobom disponibiliza canais formais, seguros e independentes para o envio de relatos ou denúncias relacionadas a possíveis violações deste Código, das políticas internas ou da legislação aplicável.

Adicionalmente, para esclarecimento de dúvidas relacionadas à interpretação ou aplicação deste Código, poderá ser utilizado canal específico de contato, destinado exclusivamente a orientações e esclarecimentos, não se confundindo com os canais de denúncia.

As manifestações e denúncias podem ser realizadas por meio dos seguintes canais:

Site: relatoconfidencial.com.br/ortobom/

Telefone: 0800 721 9573

E-mail para denúncias: ortobom@relatoconfidencial.br

Outros meios institucionais: comitedeetica@ortobom.com.br

E-mail para dúvidas e orientações: compliance@ortobom.com.br

Os canais de denúncia estão disponíveis para todos os colaboradores e podem ser utilizados de forma identificada ou anônima, conforme o meio escolhido. Já o canal destinado a dúvidas e orientações possui caráter exclusivamente consultivo, não substituindo os meios formais de denúncia.

11.2. Quando Utilizar os Canais

Os canais de comunicação e denúncia devem ser utilizados sempre que houver dúvida, preocupação ou suspeita relacionada, entre outras situações, a:

- Condutas antiéticas, ilegais ou em desacordo com este Código;
- Situações de assédio, discriminação ou desrespeito;
- Fraudes, irregularidades, desvios de conduta ou conflitos de interesse;
- Descumprimento de políticas internas ou da legislação aplicável;
- Dúvidas sobre a conduta mais adequada em situações específicas.

Todas as manifestações recebidas serão analisadas de forma adequada, imparcial e proporcional, podendo resultar na adoção de medidas corretivas, disciplinares ou de aprimoramento dos controles internos, conforme o caso.

11.3. Comitê de Ética e Compliance

A Ortobom conta com um Comitê de Ética & Compliance (“Comitê”), responsável por assegurar a aplicação imparcial, técnica e consistente deste Código.

Compete ao Comitê:

- Analisar comunicações e denúncias recebidas pelos canais oficiais;
- Conduzir ou supervisionar apurações internas, quando aplicável;
- Recomendar medidas corretivas ou disciplinares, observados os princípios da proporcionalidade, razoabilidade e ampla defesa;
- Propor aprimoramentos em políticas, controles internos e treinamentos;
- Zelar pela confidencialidade e integridade do processo de apuração.

O Comitê atua com independência, imparcialidade e responsabilidade, preservando os direitos das partes envolvidas e assegurando proteção contra retaliação.

A composição, regras de funcionamento, critérios de impedimento e suspeição, quórum, alçadas e fluxos específicos de atuação do Comitê serão tratados em política.

11.4. Confidencialidade e Proteção Contra Retaliações

A Ortobom assegura que todas as comunicações serão tratadas com confidencialidade, imparcialidade e responsabilidade, respeitando os direitos das pessoas envolvidas.

É terminantemente proibida qualquer forma de retaliação contra quem, de boa-fé:

- Realize comunicações ou denúncias;
- Busque orientação sobre condutas éticas; e
- Colabore com apurações ou investigações internas.

A prática de retaliação constitui violação grave a este Código e estará sujeita às medidas disciplinares cabíveis.

Identifiquei possível irregularidade praticada por meu superior hierárquico. Tenho receio de sofrer retaliação caso reporte. O que devo fazer?

 Os canais de comunicação podem ser utilizados de forma confidencial ou anônima. A companhia não tolera retaliação contra quem, de boa-fé, realiza denúncia ou busca orientação. O silêncio pode perpetuar a irregularidade e a comunicação é instrumento de proteção institucional.

12

ESCOLHAS TÊM CONSEQUÊNCIAS

Regras sobre medidas disciplinares e sanções aplicáveis em caso de descumprimento do Código

12.1. Descumprimento do Código

Constitui descumprimento deste Código, entre outras condutas:

- A prática de atos contrários às suas disposições;
- A omissão diante de irregularidades conhecidas;
- A tentativa de burlar, encobrir ou dificultar apurações; e
- A prática de retaliação contra pessoas que, de boa-fé, utilizem os canais de comunicação e denúncia.

Caso o colaborador identifique conduta, situação ou prática que possa representar descumprimento deste Código, inclusive aquelas exemplificadas ao longo deste documento, deverá comunicar imediatamente o fato ao seu gestor imediato. Persistindo a situação, inexistindo tratativa adequada ou havendo impedimento para o reporte à gestão, a comunicação poderá ser direcionada à área de Compliance por meio dos canais de denúncia disponibilizados pela Ortobom.

12.2. Medidas Disciplinares

O descumprimento deste Código poderá resultar na aplicação de medidas disciplinares e outras consequências cabíveis, observados os princípios da proporcionalidade, razoabilidade, tratamento justo, apuração imparcial e oportunidade adequada de manifestação, conforme aplicável.

As medidas poderão incluir, entre outras:

- Orientação;
- Advertência verbal ou escrita;
- Suspensão; e
- Demais medidas disciplinares previstas na legislação trabalhista.

12.3. Responsabilidade Legal

A aplicação de medidas disciplinares internas não afasta a possibilidade de:

- Responsabilização civil, administrativa ou criminal;
- Comunicação às autoridades competentes, quando exigido por lei; e
- Adoção de medidas judiciais cabíveis para a proteção dos interesses da Ortobom.

12.4. Critérios para Aplicação das Medidas

Na definição das medidas aplicáveis, serão considerados, entre outros fatores: a gravidade e a natureza da conduta;

- A reincidência;
- O impacto causado à companhia, às pessoas e à reputação da Ortobom; e
- O grau de colaboração do envolvido durante a apuração.

13

PARA SEGUIR JUNTOS

Disposições finais, vigência, atualização e compromisso com o cumprimento do Código

| 13.1. Vigência

Esta versão do Código entra em vigor na data de sua aprovação formal pelo órgão competente da governança da Ortobom e permanecerá válida até sua substituição por versão posterior regularmente aprovada, divulgada e registrada nos termos da governança documental da companhia.

| 13.2. Atualização e revisão

A Ortobom poderá revisar e atualizar este Código sempre que necessário, com o objetivo de assegurar sua conformidade com a legislação aplicável, as melhores práticas de governança e a evolução de suas atividades.

A Ortobom promoverá treinamento admissional e reciclagem periódica sobre este Código e suas políticas correlatas, com conteúdo compatível com o nível de exposição a riscos de cada função. A participação, a ciência e o aceite das versões vigentes deverão ser formalmente registrados.

As versões atualizadas serão amplamente divulgadas e substituirão integralmente as versões anteriores.

| 13.3. Compromisso com o cumprimento

Conhecer, compreender e cumprir este Código é uma responsabilidade de todos.

Compete à liderança orientar as equipes e escalar situações de dúvida ou risco; à área de Compliance interpretar este Código, apoiar treinamentos, monitorar sua aplicação e conduzir ou coordenar triagens; ao Jurídico prestar suporte legal em temas sensíveis; ao RH apoiar medidas relacionadas ao ambiente de trabalho e às consequências trabalhistas; à Auditoria e às áreas de controles internos atuar em temas de fraude e controles; e ao Comitê de Ética & Compliance deliberar ou recomendar encaminhamentos nos casos previstos na governança interna.

Espera-se que os colaboradores atuem de forma ética, íntegra e alinhada às diretrizes aqui estabelecidas, incorporando estes princípios às decisões e relações do dia a dia.

A Ortobom reafirma seu compromisso com a aplicação consistente, justa e imparcial deste Código, como instrumento essencial para o fortalecimento da cultura de integridade, transparência e responsabilidade.

TERMO DE COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA & CONDUTA ORTOBOM

Declaro que reconheço nos termos do Código de Ética & Conduta Ortobom as principais diretrizes e princípios de conduta estabelecidos pela Ortobom e estou ciente da importância de praticar e aplicar integralmente as regras nele contidas. Meu aceite a este termo é manifestação de minha livre concordância.

Nome completo: _____

Matrícula: _____

Empresa: _____

Local e data: _____

Assinatura: _____

2ª edição
Publicada em agosto de 2026

Este Código é complementado por políticas, normas, procedimentos e orientações corporativas específicas, incluindo, entre outras, as relacionadas a anticorrupção e relacionamento com agentes públicos, brindes, presentes e hospitalidades, conflitos de interesses, partes relacionadas, investigações internas, canal de denúncias, privacidade e proteção de dados, segurança da informação, uso de inteligência artificial, gestão de terceiros e direitos humanos.

Ortobom