

MANUAL DE CONDUTA ÉTICA



OSWALDO CRUZ
HOSPITAL ALEMÃO

SUMÁRIO

MENSAGEM DO DIRETOR-PRESIDENTE	3
APRESENTAÇÃO	4
COMPLIANCE	5
1. ABRANGÊNCIA	6
2. NORMAS GERAIS	7
2.1. Intolerância ao trabalho escravo, infantil ou análogo ao escravo	7
2.2. Intolerância para retaliação	7
3. RESPONSABILIDADES	8
3.1. Gestão do Manual de Conduta Ética	8
3.2. Colaboradores e membros da alta administração	8
3.3. Agentes de governança	9
4. AMBIENTE DE TRABALHO	10
4.1. Respeito ao indivíduo	10
4.2. Promover um ambiente livre de assédio	11
4.2.1. Assédio sexual	13
4.3. Relacionamento afetivo e/ou amoroso	13
4.4. Condutas vetadas no ambiente de trabalho	13
4.5. Álcool, drogas e armas	19
5. PARCEIROS E TERCEIROS	15
5.1. Relacionamento com parceiros, fornecedores e clientes	15
6. PRÁTICAS ANTICORRUPÇÃO	16
6.1. Regalias, presentes, gratificações, descontos e convites	16
6.2. Incentivo de pagamentos	18
6.3. Monitoramento das atividades de terceiros	18
6.4. Fraude, integridade financeira e integridade contábil	18
7. BENS DO HOSPITAL ALEMÃO OSWALDO CRUZ	19
7.1. Dispositivos e rede Wi-fi disponibilizados aos colaboradores do hospital	19
8. DOAÇÕES E PATROCÍNIO	20
9. PRESERVAÇÃO DA MARCA DO HOSPITAL ALEMÃO OSWALDO CRUZ: MÍDIAS SOCIAIS E IMPRENSA	21
10. CONFLITOS DE INTERESSE	22
11. CONFIDENCIALIDADE DAS INFORMAÇÕES	24
11.1. Informações privilegiadas	25
11.2. Dever dos colaboradores e membros da alta administração	25
12. CONCORRENTES	25
13. SAÚDE E SEGURANÇA	26
14. ENSINO E PESQUISA	26
15. SUSTENTABILIDADE SOCIAL	27
16. ATIVIDADE PROFISSIONAL ESPECÍFICA	28
17. CANAL CONFIDENCIAL	28
18. PENALIDADES	28
ANEXO: CONCEITO E DEFINIÇÕES	29

MENSAGEM DO DIRETOR-PRESIDENTE



Compromisso com a ética e com a verdade

Com o compromisso de fazer sempre o melhor pela saúde brasileira, o Hospital Alemão Oswaldo Cruz é referência hospitalar no País e na América Latina, com reconhecida alta qualidade do corpo clínico e renomada equipe assistencial de excelência.

Visando manter nossa reputação internacional, seguimos à risca normas e diretrizes de transparência, respeito e integridade, fatores ligados ao nosso valor verdade, que sempre fez parte do nosso DNA.

Para que todos conheçam, cumpram e disseminem essa cultura de integridade, contamos com o Manual de Conduta Ética, documento norteador que disciplina nossas relações com colaboradores, pacientes, fornecedores, prestadores de serviços, parceiros, governos e comunidade.

Todos nós somos responsáveis por agir em conformidade com as regras e por informar violações, sejam reais ou potenciais, propagando a cultura ética esperada em todas as ocasiões.

Esperamos que esse Manual auxilie você na tomada de decisões e seja uma importante referência no seu dia a dia. Contamos com a colaboração de todos para seguirmos preservando a reputação positiva da Instituição e nosso compromisso com a verdade.

Dr. José Marcelo de Oliveira

Diretor-presidente



OSWALDO CRUZ
HOSPITAL ALEMÃO

APRESENTAÇÃO

O presente Manual de Conduta Ética é parte do Programa de Compliance e Integridade do Hospital Alemão Oswaldo Cruz e deve ser aplicado em conjunto com outras Políticas, Normas e Procedimentos adotados pelo hospital.

Os conceitos aqui utilizados estão definidos no seu Anexo 2, ao fim desse manual.

Os princípios e valores que sempre foram praticados pelo hospital contribuíram para o desenvolvimento

sustentável e o alcance da excelência nas áreas em que atua. A prática de condutas e comportamentos de referência do Hospital Alemão Oswaldo Cruz são responsáveis pela credibilidade conquistada e fortalecem os valores da instituição. O presente Manual de Conduta Ética reforça, ainda mais, os princípios organizacionais que sempre foram aplicados pelo Hospital Alemão Oswaldo Cruz e que devem ser observados por todos os Colaboradores e membros da Alta Administração, quais sejam:

Propósito



[Por quê]

Servir à vida

Visão



[Onde]

Ser a melhor escolha em cuidados de saúde na percepção de pacientes, médicos e todo o ecossistema em transformação.

Missão



[O que]

Ser protagonista no desenvolvimento da saúde:

- *Entregando a melhor experiência e o melhor resultado para nossos pacientes;*
- *Impactando cada vez mais pessoas, por meio do nosso compromisso social;*
- *Pesquisando, educando e inovando para fazer avançar o conhecimento e a prática.*

Valores



[Como]

Acolhimento - *Acolhemos com empatia e compaixão nossos pacientes e seus familiares, médicos e profissionais de saúde, para que se acolham entre si.*

Colaboração - *Valorizamos a abertura em todas as nossas relações, sempre dialogando e trabalhando junto, de forma ética e transparente.*

Excelência - *Fazemos "Sempre Melhor" (Immer Besser) para alcançar a maior segurança e o melhor resultado para nossos pacientes, buscando empoderá-los e encantá-los em cada detalhe da sua experiência.*

Inovação - *Somos movidos pela melhoria contínua, gerando novos conhecimentos, práticas e modelos de atuação que contribuem para o avanço disruptivo e incremental de um setor em constante transformação.*

Vocação Social - *Contribuímos com a saúde para além da nossa Instituição, compartilhando nosso conhecimento e nossas práticas com o sistema público de saúde e outras organizações sociais.*



COMPLIANCE

O Programa de Compliance e Integridade do Hospital Alemão Oswaldo Cruz consolida o conjunto de medidas e ações institucionais para o desenvolvimento de suas operações e atividades de forma ética e legal, com o mais alto nível de comprometimento com o cumprimento da legislação e regulamentação aplicável à sua atuação; reúne procedimentos voltados para a orientação, prevenção, detecção e correção de desvios, fraudes, irregularidades, condutas antiéticas, atos ilícitos, corrupção e qualquer atividade que não condiz com os princípios de responsabilidade ética e legal da instituição.

Em consonância com o Programa de Compliance e Integridade, o Manual de Conduta Ética visa promover o desenvolvimento de uma cultura ética no hospital, a qual rege todas as suas relações, possibilitando, assim: (i) um melhor entendimento sobre a natureza dos riscos e potenciais exposições da instituição quando da condução de suas atividades; e (ii) a identificação e reação aos riscos, inclusive de

reputação, seus colaboradores e membros da alta administração.

O Manual de Conduta Ética é o principal documento do Programa de Compliance e Integridade, sendo a base normativa do Compliance do Hospital, composto por regras gerais que são complementadas por políticas específicas. O manual reforça o compromisso da instituição em manter um ambiente de trabalho saudável, pautado na condução ética de todos os relacionamentos internos e externos. As diretrizes deste manual representam o comprometimento de todos que possuem qualquer relação com o Hospital Alemão Oswaldo Cruz, Pessoas Físicas ou Jurídicas, em assumir um comportamento responsável, ético e respeitoso.

Todos os membros da Alta Administração, colaboradores e terceiros são incentivados a consultar sempre este documento, incorporar seus princípios em sua rotina de trabalho e encorajar os colegas a fazer o mesmo.

1. ABRANGÊNCIA

O Manual de Conduta Ética do Hospital Alemão Oswaldo Cruz se aplica a todos os relacionamentos internos e externos do hospital, o que inclui as seguintes Pessoas Físicas e Jurídicas, que deverão aderir ao Programa de Compliance e Integridade:

- (i) Colaboradores, incluindo associados do Hospital Alemão Oswaldo Cruz, indistintamente (independentemente de nível hierárquico e/ou posição de liderança);
- (ii) Membros da alta administração;
- (iii) Fornecedores, prestadores de serviços, clientes e qualquer terceiro que possua algum relacionamento com o hospital;
- (iv) Os médicos do corpo clínico, residentes, estagiários e demais profissionais que atuam tanto nas atividades primárias do escopo de atuação do hospital (área da saúde), como

nas atividades secundárias do hospital (áreas administrativas e de suporte às atividades do hospital); e

- (v) Os indivíduos que, de qualquer forma, representem os profissionais e colaboradores mencionados acima.

A abrangência das condutas e situações que poderão ser enquadradas para fins da análise prevista no Programa de Compliance e Integridade não se limitam aos casos citados no presente Manual de Conduta Ética. Os casos não descritos, mas que a área de Compliance, o Comitê de Auditoria e Gestão de Riscos, o Comitê de Conduta ou o Conselho Deliberativo, conforme for o caso, entendam como cabíveis de análise, serão submetidos aos mesmos procedimentos previstos nos documentos que fazem parte do Programa de Compliance e Integridade do Hospital Alemão Oswaldo Cruz.



2. NORMAS GERAIS

Espera-se que todos os membros da alta administração, colaboradores e terceiros do Hospital Alemão Oswaldo Cruz cumpram os deveres e obrigações do Manual de Conduta Ética. O descumprimento desses preceitos será avaliado pela área de Compliance, pelo Comitê de Conduta Ética, pelo Comitê de Auditoria e Gestão de Riscos ou pelo Conselho Deliberativo, conforme aplicável, e submeterá o infrator a uma ação disciplinar que pode, dependendo da gravidade do caso, resultar (i) demissão de empregados por justa causa; (ii) no caso de terceirizados, a rescisão imediata do contrato de trabalho; (iii) a rescisão imediata dos contratos comerciais e de qualquer transação; e (iv) o afastamento imediato do executivo de suas funções no hospital.

Um ambiente de trabalho saudável que propicie o desenvolvimento de todos será possível, somente, por meio de relacionamentos pautados no respeito, cordialidade, educação e profissionalismo. Dessa forma, colaboradores, membros da alta administração e terceiros devem:

- Respeitar a diversidade, sem discriminação de raça, gênero, religião, idade, classe social, aparência física, necessidades especiais, cor, origem, afiliação política, orientação sexual ou qualquer outra forma de discriminação;
- Estimular o respeito, a colaboração e o trabalho em equipe;
- Observar a (i) legislação nacional e internacional vigentes e aplicáveis, (ii) regulação aplicável às atividades do hospital, incluindo a Agência Nacional da Saúde Suplementar (ANS), Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), Conselhos Regionais e Federal de Medicina e de Enfermagem e demais reguladores aplicáveis a cada atividade relacionada; (iii) e todas as normas internas e documentação parte do Programa de Compliance e Integridade;
- Informar à área de Compliance, ao Comitê de Conduta ou ao superior hierárquico a existência de familiares que trabalhem ou venham a trabalhar no hospital. A contratação de parentes, ou pessoas do seu círculo íntimo, será objeto de deliberação, nos termos da Política de Conflito de Interesses;
- Não utilizar do cargo ou função para criar qualquer

tipo de constrangimento ou vantagens para si ou mesmo para o hospital;

- Repudiar e reportar ao Canal Confidencial violações ou suspeitas de descumprimento da lei, dos princípios e condutas éticas, das normas internas e de qualquer tema do Programa de Compliance do Hospital Alemão Oswaldo Cruz, incluindo ameaças, abuso e assédio moral e/ou sexual;
- Não permitir e repudiar qualquer forma de trabalho infantil ou trabalho forçado;
- Evitar operações de empréstimos pessoais entre empregados;
- Zelar pela aparência pessoal e seguir as regras de vestuário determinadas para a função;
- Zelar pelos ativos da entidade. O hospital faz investimentos constantes para oferecer as melhores condições de trabalho possíveis e é dever de todos utilizar os recursos, sejam equipamentos, móveis, materiais, medicamentos e infraestrutura, de forma responsável;
- Atentar-se que, de acordo com a Lei Estadual 13.541 de 7 de maio de 2009, é proibido fumar nas dependências do hospital, nas áreas fechadas e parcialmente fechadas;
- Não comercializar mercadorias ou serviços particulares nas dependências internas e não autorizar o ingresso de pessoas para essa finalidade. A instituição poderá, eventualmente, dispor a área de lazer para a comercialização de produtos, mediante aprovação prévia e observação das regras internas.

2.1. Intolerância ao trabalho escravo, infantil ou análogo ao escravo

A entidade repudia e proíbe veementemente o trabalho escravo, infantil ou forçado, exigindo que terceiros relacionados às atividades do hospital ajam da mesma forma. Casos suspeitos deverão ser levados à área de Compliance ou ao Comitê de Conduta.

2.2. Intolerância para a retaliação

A entidade não tolera nem permite que seus colaboradores adotem qualquer tipo de medida de retaliação, a qualquer pessoa que relate uma má conduta ou que leve preocupações ao Canal Confidencial ou por algum outro meio.

A retaliação é uma violação do Manual de Conduta Ética, por meio de intimidação, exclusão, humilhação ou outras formas de assédio a colaboradores que, de boa-fé, relatem uma má conduta ou expressem suas preocupações sobre uma prática ou decisão em particular.

3. RESPONSABILIDADES

3.1. Gestão do Manual de Conduta Ética

O Comitê de Conduta é o órgão competente para avaliar e propor alterações de atualização e aperfeiçoamento no Manual de Conduta Ética. As propostas de alterações do Manual deverão ser submetidas pelo comitê ao Conselho Deliberativo.

O Comitê de Conduta do Hospital Alemão Oswaldo Cruz é composto pelo: (i) Diretor-presidente; (ii) Diretor Executivo de Gente e Gestão; (iii) Gerente de Auditoria e Gestão de Riscos; e (iv) Diretor Jurídico e Compliance.

O Comitê de Conduta é responsável por deliberar e dirimir eventuais dúvidas ou situações não previstas no Manual de Conduta Ética, bem como auxiliar na sua aplicação.

O Comitê de Conduta tem a responsabilidade de assegurar que todas as violações denunciadas sejam verificadas e as devidas medidas aplicadas.

3.2. Colaboradores e membros da alta administração

Os colaboradores e membros da alta administração são responsáveis por:

- Entender, familiarizar-se, aderir e agir de acordo com as diretrizes e os princípios do Manual de Conduta Ética e de todas as normas do Programa de Compliance do Hospital;
- Cumprir com os processos, políticas, procedimentos e rotinas de trabalho de suas atividades, de acordo com os padrões éticos exigidos;
- Comunicar à área de Compliance, ao Comitê de Conduta ou ao superior hierárquico qualquer violação do manual, da legislação nacional ou estrangeira vigente e aplicável e/ou as normas, leis, regulamentos e políticas internas do hospital que venha a ter conhecimento, por meio do Canal Confidencial ou qualquer outro meio.
- Fomentar o cumprimento das disposições do Manual de Conduta Ética por parte de todos os terceiros relacionados ao hospital, bem como incentivar o cumprimento por parte dos colegas de trabalho, incluindo demais colaboradores e membros da alta administração;
- Cooperar com as investigações;
- Fornecer informações quando solicitado pela área de Compliance, pelo Comitê de Conduta, pelo Comitê de Auditoria e Gestão de Riscos ou pelo Conselho Deliberativo;
- Não se envolver em conflitos de interesses;
- Agir com tolerância zero em relação à corrupção;
- Manter a confidencialidade das informações do hospital.

3.3. Agentes de governança

Exige-se que os líderes do Hospital Alemão Oswaldo Cruz possuam (i) as mesmas responsabilidades dos colaboradores, elencadas acima, (ii) sejam modelos positivos de liderança e (iii) apoiem seus times e assumam o papel de:

- Comunicar o conteúdo do Manual de Conduta Ética aos colaboradores de suas equipes;
- Disseminar os princípios éticos aplicáveis nos relacionamentos internos e externos sob sua responsabilidade;
- Assegurar o cumprimento dos processos, procedimentos, políticas e rotinas de sua área dentro dos padrões éticos exigidos;
- Orientar seus subordinados sobre situações que possam causar violações ao Manual de Conduta Ética;
- Criar um ambiente de respeito mútuo e inclusivo;
- Incentivar os colaboradores a relatar irregularidades suspeitas e a sempre buscar esclarecimentos, em caso de dúvida;
- Ouvir e responder às preocupações dos colaboradores;
- Garantir um ambiente livre de retaliações;
- Fomentar o entendimento das normas e valores estabelecidos pelo Hospital Alemão Oswaldo Cruz e incentivar seu time a cumpri-los;
- Ser firme no estabelecimento dos valores e princípios adotados pelo Hospital Alemão Oswaldo Cruz e reconhecer o comportamento daqueles que promovem a conduta ética e a integridade.



4. AMBIENTE DE TRABALHO



O Hospital Alemão Oswaldo Cruz valoriza um ambiente de trabalho que possibilite a contribuição conjunta e a plena aplicação dos diversos talentos de seus colaboradores e membros da alta administração na prática de suas atividades profissionais. Tal objetivo somente será possível, por meio da responsabilidade de todos os colaboradores e membros da alta administração em fomentar uma cultura interna baseada no respeito mútuo.

O Hospital Alemão Oswaldo Cruz valoriza as seguintes atitudes:

- Escutar e encorajar outros a compartilhar suas ideias e sugestões
- Respeitar as diferentes culturas
- Tratar a todos com respeito

4.1. Respeito ao indivíduo e ao mérito

O Hospital Alemão Oswaldo Cruz trata a todos com igualdade, respeito e dignidade. Os colaboradores e membros da alta administração devem basear suas decisões de trabalho no mérito, exercendo o reconhecimento de valor e nunca em critérios como raça, cor, origem, classe social, afiliação política,

gênero, religião, orientação sexual, idade, aparência física, necessidades especiais ou qualquer outra forma de discriminação.

Não são tolerados mensagens e comentários (inclusive piadas) inapropriadas baseadas em discriminação ou preconceito.

A livre associação de nossos colaboradores e membros da alta administração são respeitados, além de suas atividades religiosas e políticas. No entanto, não é permitido aos colaboradores e membros da alta administração:

- Participar de atividades políticas ou religiosas nas instalações da instituição;
- Usar ou associar a imagem, o nome ou qualquer outra forma de identificação da instituição para atividades políticas ou religiosas;
- Os colaboradores têm o direito de participar de atividades políticas e/ou religiosas em caráter estritamente pessoal e não como representante do Hospital Alemão Oswaldo Cruz, as quais não devem conflitar com o horário de trabalho. Da mesma forma, é vedada a propaganda política de qualquer natureza nas dependências do hospital.

4.2. Promover um ambiente livre de assédio

Não são toleradas condutas que possam caracterizar bullying, assédio moral, assédio sexual (na dúvida, consulte definições constantes do glossário anexo) ou qualquer outra forma de discriminação e importuno contra os colegas de trabalho. As vítimas de discriminação, assédio ou qualquer colaborador e membro da alta administração que tomar conhecimento de algum ato discriminatório ou de assédio na instituição deverá relatar a situação à área de Compliance, por meio do Canal Confidencial ou por demais meios de comunicação. O assédio pode incluir as seguintes condutas:

- Ameaçar ou exigir que uma pessoa se submeta a pedidos sexuais ou que não sejam necessários ao regular desenvolvimento da atividade profissional como condição para continuar trabalhando ou evitar qualquer outra perda e oferecer benefícios relacionados ao trabalho em troca de favores sexuais ou outros favores pessoais, não relacionados ao desenvolvimento regular da atividade profissional;
- Avanços sexuais indesejados;
- Brincadeiras, piadas ou comentários desrespeitosos ou insensíveis;
- Comentários ofensivos sobre aparência ou outras características pessoais ou físicas, como comentários de cunho sexual ou sobre a deficiência física de uma pessoa;
- Comportamentos não verbais como encarar, olhar com malícia ou gesticular;
- Contatos corporais desnecessários ou indesejados como apalpar ou massagear, bloquear movimentos normais ou interferir fisicamente no trabalho de um outro indivíduo;
- Excluir intencionalmente alguém de conversas normais no ambiente de trabalho e fazer com que a pessoa se sinta excluída;
- Insinuações ou ameaças veladas;
- Insultos ou apelidos;
- Mostrar ou compartilhar imagens ofensivas, sob qualquer formato ou mídia, que contenham conteúdo de natureza depreciativa ou sexual;
- Ridicularizar ou fazer comentários degradantes.



A lista de exemplos não se limita aos tópicos citados, uma vez que podem haver outros comportamentos que constituam assédio.

O assédio moral é caracterizado por ações que incluem um comportamento hostil, que causem constrangimento, ou mal-estar de um superior ou colega de trabalho contra um indivíduo. Tais ações se repetem por um período, de forma constante e não isolada, podendo variar desde formas extremas, como violência, ameaças ou toques físicos, até ações menos óbvias como ridicularizar, provocar, importunar ou incomodar repetidamente colegas e/ou subordinados, bem como se recusar a falar ou trabalhar com eles.

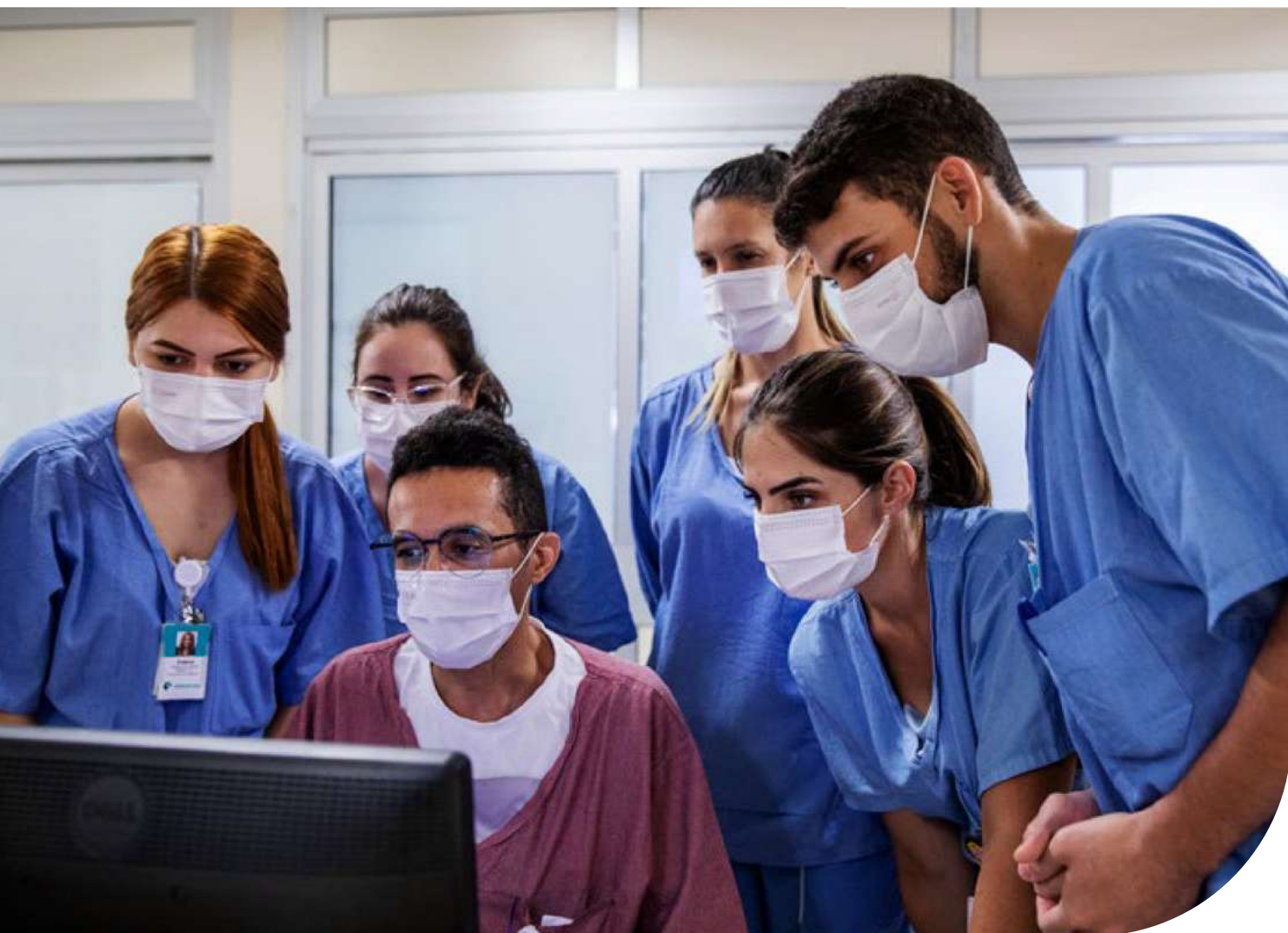
O assédio sexual ocorre quando uma pessoa exige conduta de natureza sexual contra vontade de outra, de modo a causar constrangimento e violar a

liberdade sexual, no âmbito das relações de trabalho.

O assédio sexual pode acontecer independentemente do gênero, identidade ou expressão de gênero dos indivíduos, e pode ocorrer tanto entre indivíduos do mesmo sexo, como entre indivíduos de sexos opostos. No assédio sexual, a má conduta não é necessariamente motivada por desejo sexual.

Justificativas como “*eu estava brincando*” ou “*eu não tive essa intenção*” não são defesas contra alegações de assédio moral e sexual, tampouco estar sob a influência de álcool ou outras substâncias.

As regras de assédio se aplicam às condutas praticadas no ambiente de trabalho ou em eventos sociais relacionados ao trabalho, festas no escritório, eventos fora da empresa ou relacionados a clientes.



4.3. Relacionamento afetivo e/ou amoroso

Os relacionamentos amorosos entre seus colaboradores e/ou membros da alta administração não são proibidos. No entanto, as seguintes regras devem ser observadas:

- Ao estar em um relacionamento com uma pessoa da empresa, não poderá fornecer informações sobre seu desempenho profissional nem tentar influenciar sua remuneração, avaliação ou promoção;
- Em caso de relacionamento entre colegas de trabalho da mesma cadeia de comando a área de Gente & Gestão deverá ser imediatamente avisada para avaliar a necessidade de informar à área de Compliance. As situações em que não existem uma relação direta de subordinação, mas há influência sobre os projetos, feedback de desempenho ou avaliação, podem gerar conflito de interesses e devem ser reportadas à área de Gente & Gestão, que acionará a área de Compliance.

4.4. Condutas vetadas no ambiente de trabalho

A instituição valoriza um ambiente de trabalho de colaboração e respeito. Assim, o hospital repudia determinadas condutas de seus colaboradores e membros da alta administração, como algumas das exemplificadas na lista abaixo, solicitando, inclusive, que sejam denunciadas, por meio do Canal Confidencial ou qualquer outro meio.

- Não são tolerados comentários sexistas, racistas, homofóbicos ou preconceituosos de nenhum tipo;
- Não são permitidos o uso de posição hierárquica para obter qualquer vantagem ou favor de qualquer espécie;
- O trabalho ou promoção NUNCA devem ser condicionados a qualquer tipo de favoritismo, ou outra natureza;
- Um colaborador não pode ser isolado propositalmente e nem impedido de se expressar sem uma justificativa plausível;

- Não são tolerados comentários depreciativos ou potencialmente humilhantes;
- Colaboradores não podem ser repreendidos ou receber críticas negativas em público;
- É recomendável que colaboradores com envolvimento afetivo ou amoroso não trabalhem na mesma cadeia hierárquica ou em áreas interdependentes. Referidas situações devem ser comunicadas imediatamente à área de Gente & Gestão, que avaliará a necessidade de informar à área de Compliance para que se analise eventual conflito de interesses e possíveis soluções para mitigar seu impacto.

4.5. Álcool, drogas e armas

As regras abaixo relativas ao uso de álcool, drogas e posse de armas devem ser sempre observadas por todos os colaboradores e membros da alta administração.

- No espaço físico do hospital, o consumo de bebidas alcoólicas é permitido somente em eventos, rituais ou celebrações aprovadas e promovidas pela instituição e, nesses casos, somente se e quando não afetar o desempenho das atividades profissionais do colaborador e/ou membro da alta administração;
- Fumantes podem usar apenas as áreas indicadas nas instalações do hospital;
- As atividades laborais nunca devem ser realizadas sob a influência de drogas, álcool ou outras substâncias entorpecentes;
- Os colaboradores e membros da alta administração não podem portar armas de qualquer espécie nas instalações do Hospital Alemão Oswaldo Cruz ou em atividades externas relacionadas de qualquer forma ao hospital. Os Colaboradores contratados que utilizam armas como ferramenta de trabalho, podem portá-las somente após as devidas identificações e autorizações.



5. PARCEIROS E TERCEIROS

5.1. Relacionamento com parceiros, fornecedores e clientes

O Hospital Alemão Oswaldo Cruz valoriza e respeita seus fornecedores, prestadores de serviço, parceiros de negócios, clientes, consumidores, pacientes, membros do corpo clínico ou qualquer terceiro com quem mantenha relações. O sucesso do hospital depende das referidas relações, com parcerias mutuamente benéficas e de longo prazo, pautadas pela honestidade e profissionalismo.

Para tanto, é obrigação de cada colaborador e membro da alta administração valorizar e respeitar todos os que mantêm relações internas ou externas com o hospital, tratando-os, sempre, com equidade, honestidade, respeito, transparência e ética.

Em hipótese alguma, relacionamentos ou interesses pessoais serão fatores para uma contratação. Deve haver integridade na negociação comercial com tratamento justo e sem diferenciação aos fornecedores qualificados e em situação regular perante a entidade.

Atendimento aos pacientes

O acolhimento e a assistência aos pacientes com elevado padrão ético, profissionalismo, segurança, qualidade do cuidado, sem distinção, são atributos que permanecem na essência do Hospital Alemão Oswaldo Cruz e devemos disseminá-los dentro da instituição.

Os colaboradores e membros da alta administração devem, permanentemente, atender aos padrões e parâmetros de qualidade estabelecidos em políticas, rotinas, programas e manuais, visando sempre a segurança dos pacientes e zelando pelas certificações

O Hospital Alemão Oswaldo Cruz valoriza e respeita seus fornecedores, prestadores de serviço, parceiros de negócios, clientes, consumidores, pacientes, membros do corpo clínico ou qualquer terceiro com quem mantenha relações.

conquistadas pela entidade.

O hospital não admite que insatisfações pessoais ou profissionais sejam manifestadas aos pacientes ou acompanhantes. Orienta-se a utilização dos canais formais existentes (superior hierárquico, Canal do Colaborador e/ou Canal Confidencial, área de Compliance ou Comitê de Conduta).

Sugestões de melhorias de processo ou no atendimento ao paciente devem ser reportadas ao superior hierárquico, à área de Gente & Gestão, ou ao Canal Confidencial.

Corpo clínico

O Hospital Alemão Oswaldo Cruz valoriza a atuação dos médicos e incentiva o desenvolvimento profissional.

O Regimento Interno do Corpo Clínico disciplina a constituição, ação, relação, avaliação e direção dos médicos para o exercício de suas atividades profissionais no hospital em consonância com o Código de Ética Médica, bem como estabelecem os direitos e deveres dos membros do corpo clínico e, também, as atribuições dos Órgãos e Comissões previstas.

Os casos de natureza ética relacionados à atividade profissional médica serão analisados pela Comissão de Ética Médica.

Clientes / pacientes

O relacionamento com clientes é fundamentado pela honestidade, respeito e transparência. Dessa forma, as informações disponibilizadas devem ser corretas, precisas e disponibilizadas para as devidas validações.

6. PRÁTICAS ANTICORRUPÇÃO

O Hospital Alemão Oswaldo Cruz não aprova nem tolera práticas de corrupção ou qualquer forma de oferta, promessa, recebimento ou pagamento de suborno.

Em consonância com a Lei 12.846 “Lei Anticorrupção”, o Hospital Alemão Oswaldo Cruz não tolera ato de corrupção, seja por parte de seus colaboradores, membros da alta administração ou terceiros.

A entidade não aprova nem tolera práticas de corrupção ou qualquer forma de oferta, promessa, recebimento ou pagamento de suborno.

Todos os colaboradores, membros da alta administração e terceiros são proibidos de prometer, oferecer, entregar ou dar, direta ou indiretamente, qualquer forma de suborno ou propina, outra vantagem indevida ou objeto de valor a agentes públicos e autoridades governamentais, incluindo autoridades locais, empresas estatais, empresas de capital misto, organizações internacionais, partidos políticos e candidatos a cargos públicos, membros dos poderes Executivo, Judiciário ou Legislativo, de qualquer esfera, municipal, estadual federal ou do Distrito Federal.

Consulte a Política sobre Corrupção, disponível no sistema Tasy.

6.1. Regalias, presentes, gratificações, descontos e convites

Receber regalias, presentes, gratificações, descontos em transações pessoais, convites para viagens ou eventos por parte de fornecedores, prestadores

de serviço, parceiros de negócios, clientes, consumidores, pacientes, médicos ou qualquer terceiro que mantenha relações internas ou externas com o hospital pode acarretar conflitos de interesse e aumentar os riscos de subornos e corrupção.

A fim de evitar esses problemas, os colaboradores e executivos deverão estar cientes das restrições apropriadas em relação à oferta e aceitação de referidos itens, devendo observar as seguintes diretrizes:

- Não solicitar e nem aceitar qualquer incentivo em dinheiro, comissões, propinas, favores, benefícios ou equivalentes, bem como outro tipo de oferta em seu favor, em favor do hospital ou em favor de terceiros;
- Recusar o recebimento de dinheiro, de qualquer quantia, oferecido por pacientes ou acompanhantes a título de agradecimento ou outros motivos;
- Não ofertar, aceitar ou dar presentes, favores, empréstimos, serviços especiais, pagamentos, tratamento especial ou brindes de qualquer pessoa ou organização relacionada ao negócio ou às atividades do hospital em valor superior a R\$ 100,00 (cem reais);
- Havendo o recebimento de um presente/brinde de valor superior a R\$ 100,00 (cem reais), cuja recusa não tenha sido possível, deverá ser encaminhado ao superior hierárquico, que comunicará a área de Compliance e o Comitê de Conduta;

- Caso o colaborador ou membro da alta administração receba qualquer convite para eventos, feiras ou congressos, por parte de clientes, fornecedores, parceiros, pacientes, médicos, prestadores de serviços ou qualquer terceiro, deverá informar seu superior hierárquico e a área de Educação Corporativa para avaliação sem prejuízo do envio da informação para outros setores conforme políticas institucionais;
- Ações de relacionamento ou marketing envolvendo clientes, fornecedores ou terceiros que envolvam custos como refeições, transporte, hospedagem, entretenimento e presentes não podem ser realizadas sem a autorização prévia da área de Compliance;
- Os Colaboradores e membros da Alta Administração devem registrar, documentar e informar à Área de Compliance sobre qualquer presente oferecido aos parceiros comerciais;
- Ressalta-se que, no caso de relacionamento do hospital, direta ou indiretamente, com o agentes públicos e autoridades governamentais, deve-se sempre observar as regras e valores locais, independentemente dos valores aqui estabelecidos;



6.2. Incentivo de pagamentos

As leis anticorrupção, nacionais e estrangeiras, também se aplicam a indivíduos que atuem para incentivar pagamentos, ou seja, qualquer pessoa que:

- Aprove o pagamento, oferta, recebimento ou promessa de uma vantagem indevida;
- Forneça ou aceite faturas falsas;
- Transmita instruções para pagamento, oferta, recebimento ou promessa de vantagens indevidas;
- Esconda o pagamento, oferta, recebimento ou promessa de vantagem indevida;
- Coopere ou viabilize, por ação ou omissão, ato de corrupção;

6.3. Monitoramento das atividades de terceiros

Esperamos que os colaboradores e membros da alta administração monitorem as atividades de terceiros e que não tolerem qualquer prática de negócios que envolva oferta, recebimento promessa ou concessão de vantagens indevidas aos representantes dos fornecedores, prestadores de serviço, parceiros de negócios, clientes, consumidores, pacientes, médicos ou qualquer terceiro que mantenha relações internas ou externas com o Hospital Alemão Oswaldo Cruz.

Em caso de dúvidas ou suspeita do envolvimento do hospital em atos de corrupção, é dever dos colaboradores e membros da alta administração relatarem a situação à Área de Compliance ou ao Comitê de Conduta, por meio do Canal de Confidencial ou de qualquer outro meio.

6.4. Fraude, integridade financeira e integridade contábil

Os registros contábeis do hospital devem ser precisos, completos e verdadeiros, refletindo com exatidão a natureza de cada transação.

O hospital não permite o registro de transações, intempestivas que não correspondam a uma contrapartida financeira real e exata. O hospital realiza atividades de controle interno e prevenção de fraude.

A fraude consiste em ato intencional de omissão ou manipulação de transações, adulteração de documentos, registros e demonstrações contábeis, bem como da apropriação indevida de ativos que causem ou possam causar distorções contábeis e/ou financeiras, muitas vezes com o propósito de obter vantagem indevida.

É obrigação de todos os colaboradores e membros da alta administração do hospital impedir a fraude, a fim de garantir a integridade financeira e contábil do hospital, devendo:

- Manter livros e registros contábeis com detalhes suficientes para refletir as transações que correspondem a cada despesa ou disposição de ativos;
- Em nenhuma circunstância, alterar ou ocultar dados contábeis, nem fornecer ou registrar informações falsas ou incorretas nos livros e registros do hospital;
- Realizar despesas somente após autorização da pessoa competente, mediante documentos, relatórios e controles adequados;
- Proteger e armazenar documentos por, pelo menos, cinco anos, ou pelo tempo exigido em lei, a depender da espécie do documento ou transação;
- Recusar e não fornecer documentos falsos ou incompletos.

7. BENS DO HOSPITAL ALEMÃO OSWALDO CRUZ

São exemplos de bens do hospital:

- Ativos financeiros;
- Ativos tangíveis e intangíveis;
- Computadores e softwares;
- Dinheiro da empresa;
- Equipamentos;
- Horas de trabalho e produtividade dos colaboradores;
- Informações e dados confidenciais, sigilosos ou de qualquer forma protegidos;
- Materiais hospitalares;
- Mobiliário e objetos;
- Propriedade intelectual, como marcas;
- Rede de internet; e
- Telefones.

7.1. Dispositivos e rede Wi-fi disponibilizados aos colaboradores do Hospital Alemão Oswaldo Cruz

7.1.1. Alguns colaboradores recebem dispositivos como telefones celulares e computadores para facilitar seu trabalho. Esses recursos bem como e-mails, comunicadores/mensagens devem ser usados somente para atividades relacionadas ao hospital no desempenho de sua função.

7.1.2. A utilização dos equipamentos e ferramentas de comunicação pode ser monitorada a qualquer momento. Assim, orientamos que sites de bancos, rede sociais, arquivo de fotos e e-mails não relacionados ao desenvolvimento das atividades profissionais sejam acessados por equipamentos pessoais.

7.1.3. A rede Wi-fi disponibilizada pelo hospital é igualmente monitorada e dotada de sistemas de segurança de Tecnologia da Informação.

7.1.4. Os colaboradores devem agir com a atitude de um proprietário, assegurando que todos os bens e recursos do hospital sejam bem cuidados, evitando gastos desnecessários e permitindo concentrar os nossos recursos no cumprimento da missão do Hospital Alemão Oswaldo Cruz.

7.1.5. É proibido que os colaboradores e membros da alta administração se apossessem dos bens do hospital. Casos de roubo ou apropriação indevida serão tratados como crime grave, punidos internamente e relatados às autoridades, conforme o caso.

7.1.6. Não utilize meios eletrônicos fornecidos pelo hospital para trocar ou armazenar conteúdo ilegal, pornográfico, obsceno, erótico, violento, racista, discriminatório ou difamatório, para acessar jogos ou baixar filmes e shows ou músicas sem os devidos direitos autorais.

Caso qualquer colaborador ou membro da alta administração note o uso indevido dos recursos do hospital, o fato deverá ser reportado à área de Compliance.



8. DOAÇÕES E PATROCÍNIO

O Hospital Alemão Oswaldo Cruz não permite contribuições ou doações realizadas em troca de favores, benefícios ou vantagens indevidas, ou para influenciar decisões de agentes públicos e entidades governamentais, direta ou indiretamente, independentemente de quem seja o favorecido.

As contribuições e doações do Hospital Alemão Oswaldo Cruz devem ser previamente aprovadas e documentadas, sempre.

Doações realizadas pelo hospital deverão ser direcionadas a instituições de caridade legítimas ou por razões de caridade. As instituições receptoras deverão ser previamente analisadas e essa análise devidamente registrada. Os pedidos de contribuições ou doações em nome do hospital deverão ser realizados por escrito e mediante prévia aprovação da área de Compliance.

O Hospital Alemão Oswaldo Cruz não influencia e nem interfere na opinião política das pessoas e não realiza contribuições, doações ou apoio de qualquer natureza, incluindo lazer, transporte, locação, presentes e brindes a partidos, representantes ou militantes políticos ou para candidatos a cargos públicos.

9. PRESERVAÇÃO DA MARCA:

MÍDIAS SOCIAIS E IMPRENSA

Preservação da marca

O valor da marca do Hospital Alemão Oswaldo Cruz é resultado do trabalho dedicado, esforço e credibilidade do hospital.

Cabe a cada colaborador e membro da alta administração preservar sua imagem, com a consciência de que as ações de cada um refletem diretamente nas marcas construídas pelo hospital.

Imprensa

A credibilidade conquistada ao longo do tempo é resultado do relacionamento com os públicos interno e externo, respaldada pelos princípios e valores praticados no hospital.

A fim de manter essa credibilidade, somente porta-vozes autorizados e legitimados podem manifestar-se em nome do hospital com a imprensa.

Imagem institucional

A imagem e reputação de excelência do Hospital Alemão Oswaldo Cruz foram conquistadas ao longo do tempo, graças ao esforço e dedicação de seus colaboradores e membros da alta administração. Portanto, devemos cuidar para preservar esse patrimônio tão valioso.

Mídias sociais

Mídias como Facebook, Instagram, Tik Tok, Twitter e YouTube são exemplos de meios populares e eficientes de comunicação. As informações nas mídias sociais repercutem de maneira muito rápida e, muitas vezes, de forma inesperada. Portanto, reforçamos que a imagem do hospital é responsabilidade de todos os colaboradores e membros da alta administração e qualquer comentário ou imagem relacionados à instituição devem ser tratados de maneira criteriosa.

Sob as perspectivas acima, o hospital se comunica de maneira responsável, e a comunicação pública do hospital reflete seu compromisso com a integridade e a transparência. Assim, todos os colaboradores devem:

- Agir de maneira profissional, cuidadosa e precisa ao falar da entidade e ao criar conteúdo para o hospital, especialmente nos meios digitais, incluindo e-mails ou mensagens instantâneas. Conteúdo específico sobre o hospital deve ser previamente aprovado;
- Sempre se referir ao hospital e suas marcas de forma respeitosa;
- Não discutir informação confidencial da empresa e evitar expressar opiniões que possam ser atribuídas ao hospital (aplica-se a conversas em locais públicos e mídias sociais);
- Não divulgar fotos e/ou vídeos de espaços internos, documentos, imagens, processos ou rotinas do hospital, e até mesmo o seu crachá institucional, nas redes sociais e outros canais de comunicação;
- A produção e publicação de conteúdo, seja ele digital ou não, nas dependências e em nome do hospital, só podem ser realizadas mediante autorização prévia da diretoria de Marketing e Relacionamento e da gerência de Desenvolvimento Organizacional e Comunicação Interna, que são áreas responsáveis pelas comunicações externa e interna do hospital;
- Não fazer campanhas de caráter religioso ou político para um partido e/ou candidato usando recursos ou imagem do hospital.
- Não utilizar as ferramentas de trabalho do hospital, e-mail corporativo, marcas comerciais ou outros símbolos para benefício próprio, seja de capital ou outro tipo.

10. CONFLITOS DE INTERESSE

Todo colaborador representa o Hospital Alemão Oswaldo Cruz e, por isso, também deve assumir o compromisso de zelar por sua reputação atuando de forma transparente e honesta em consonância com as condutas e diretrizes da organização. Além disso, as atividades dos colaboradores e suas relações pessoais não devem conflitar com os interesses do hospital.

Conflitos assim são situações em que um interesse profissional, familiar ou financeiro interfere no julgamento e tomada de decisões imparciais e objetivas em nome, benefício ou interesse do hospital. O interesse pode estar relacionado a ganhos financeiros ou à obtenção de qualquer outra vantagem, em benefício próprio ou de pessoas de seu relacionamento.



As atividades dos colaboradores e suas relações pessoais não devem conflitar com os interesses do Hospital Alemão Oswaldo Cruz.

Colaboradores, membros da alta administração e terceiros, que tenham conhecimento de situações que caracterizem ou possam gerar Conflitos de Interesse, devem reportar imediatamente a área de Compliance ou o Comitê de Conduta. No caso de ser reportado a um superior hierárquico, este tem a obrigação de levar o fato à área de Compliance ou ao Comitê de Conduta.

A seguir, veja exemplos de possíveis situações de Conflito de Interesse:

- Contratar ou decidir sobre a contratação de parentes ou empresas de sua propriedade ou de pessoas relacionadas;
- Desempenhar atividades externas que sejam conflitantes com as atividades do hospital. A prestação de serviços para outra empresa deve ser comunicada pelo empregado ao superior hierárquico e à área de Gente e & Gestão. O colaborador deve cuidar para que atividades externas não prejudiquem o desenvolvimento de suas funções na instituição;
- Oferecer ou realizar a prestação de serviços a pacientes, familiares ou acompanhantes;
- Ser um membro da administração de outras organizações com a mesma atividade que o hospital;
- Utilizar os ativos, recursos, propriedade intelectual e instalações deo fora dos objetivos propostos do hospital, incluindo-se os acessos concedidos à internet.
- Ter investimentos ou negócios em outras empresas, seja, por exemplo, como prestador de serviços ou fornecedor do hospital.

Consulte a Política sobre Conflitos de Interesse, disponível no sistema Tasy.

LEITOS 20 E 21

LEITOS 09 A 44
ACESSO AS
TORRES B E C

SAÍDA
→





11. CONFIDENCIALIDADE DAS INFORMAÇÕES

Todos os colaboradores e membros da alta administração devem comprometer-se em manter indicadores e informações empresariais do Hospital Alemão Oswaldo Cruz, relativos ao desenvolvimento de suas atividades, com o mais alto nível de precisão, integridade e cuidado. É crucial que todos os registros, feitos durante as atividades profissionais de cada colaborador, reflitam, com precisão, a situação em questão e que não ocultem nenhuma informação.

Toda e qualquer informação interna e institucional, principalmente, informações e imagens relacionadas a pacientes, dados financeiros, acordos, contratos, projetos, estudos, documentos, bases cadastrais, infraestrutura, entre outros, que não sejam de domínio público, deve ser mantida em segurança e com adequado sigilo, pelos colaboradores e membros da alta administração, conforme previsto nas políticas internas de gestão de informações.

Informações e conhecimentos internos não podem ser usados para fins pessoais ou favorecimento de terceiros. Todos os registros relacionados ao trabalho são de propriedade do hospital, mesmo aqueles de autoria ou participação dos colaboradores.

Os colaboradores devem observar as políticas para uso de e-mail, internet e utilização de softwares. O acesso aos computadores e sistemas deve estar protegido por senhas individuais e intransferíveis que serão alteradas com frequência.

Os documentos em papéis, principalmente aqueles que contêm informações de pacientes, devem ser armazenados e preservados em local protegido e com acesso restrito, de acordo com as políticas e rotinas existentes e prazos legais estabelecidos.

11.1. Informações privilegiadas

Colaboradores e membros da alta administração possuem acesso a informações do hospital antes que cheguem ao público. De forma geral, trata-se de informações de cunho estratégico comercial ou econômico, informações sensíveis ao mercado, da estrutura organizacional da empresa, confidenciais e/ou sensíveis por sua própria natureza.

Os colaboradores e membros da alta administração, ao protegerem as informações privilegiadas e não as usarem de maneira inadequada ou para benefício próprio, atuam em favor dos interesses da entidade.

Essa norma também se aplica às informações internas relacionadas a outras empresas, incluindo fornecedores, prestadores de serviço e parceiros do hospital.

11.2. Dever dos colaboradores e membros da alta administração

Os colaboradores e membros da alta administração devem, sempre, fornecer informações verdadeiras, precisas, completas, objetivas, relevantes e inteligíveis aos outros colaboradores e membros da alta administração, diretores, consultores e clientes do hospital, observando as seguintes diretrizes:

- Ao utilizar o e-mail profissional do hospital para fins pessoais, devem ter a consciência que esse e-mail é uma ferramenta de trabalho, portanto, é propriedade da empresa e pode ser monitorado;
- Não discutir informações confidenciais ou quaisquer outros assuntos sensíveis em locais públicos (como, por exemplo, elevadores, restaurantes e aviões);
- Não distorcer a real natureza de uma transação;
- Não divulgar informações internas e confidenciais para ninguém de fora do hospital (incluindo família ou amigos) por qualquer motivo;
- Não falsificar nenhum documento; e
- Registrar todas as informações e transações comerciais de forma completa, precisa e oportuna.

12. CONCORRENTES

O Hospital Alemão Oswaldo Cruz está comprometido com os princípios da livre concorrência e da livre iniciativa, competindo com ética e justiça, e veda qualquer prática anticompetitiva.

Não são permitidas nem toleradas práticas como coordenar qualquer condição de mercado com concorrentes, incluindo acordar combinar, manipular ou ajustar condutas, trocar informações sensíveis e estratégicas, estabelecer padrões de comportamento no mercado, dentre outras condutas que limitem a livre concorrência e a livre iniciativa.



13. SAÚDE E SEGURANÇA

O Hospital Alemão Oswaldo Cruz preocupa-se com a saúde e segurança de todos os seus colaboradores, tornando as suas instalações o mais seguras possível e mostrando respeito pelo meio ambiente.

O Hospital Alemão Oswaldo Cruz compromete-se a:

- Incentivar fornecedores, parceiros e todos os envolvidos em suas atividades a adotar normas de segurança e proteção ao meio ambiente;
- Proteger a saúde e a segurança dos colaboradores e de todos relacionados às suas atividades;
- Reduzir, sempre que possível, o impacto ambiental das suas atividades.

14. ENSINO E PESQUISA

O Hospital Alemão Oswaldo Cruz tem a missão de fomentar o desenvolvimento de estudos clínicos, a capacitação e a divulgação de conhecimento na área médica e afins.

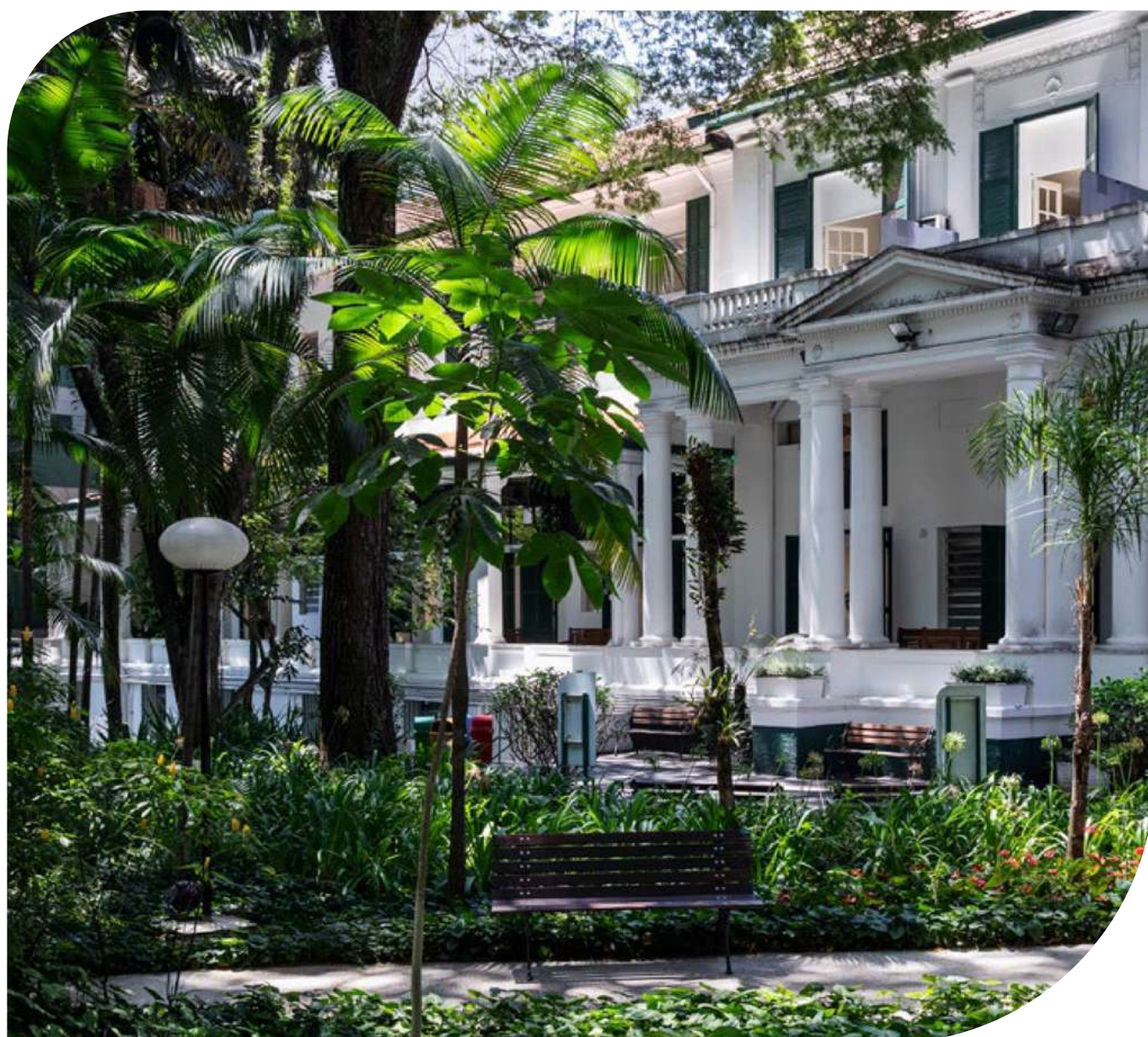
A disseminação do conhecimento deve seguir os mais altos padrões éticos e de qualidade, proporcionando uma adequada capacitação e atualização de profissionais do segmento.

As pesquisas são pautadas na dignidade e na integridade e avaliadas pela Comissão de Ética em Pesquisas.

15. SUSTENTABILIDADE SOCIAL

O desenvolvimento sustentável está fundamentado em três componentes: responsabilidade social, práticas econômicas com governança corporativa e gestão ambiental. Nessa linha, o Hospital Alemão Oswaldo Cruz reforça o seu compromisso de desenvolvimento sustentável com as seguintes ações:

- Adotar práticas de governança corporativa que assegurem a perenidade da assistência médica e hospitalar;
- Estimular a participação de colaboradores em projetos sociais que não conflitem com as funções desenvolvidas no hospital;
- Promover um trabalho de responsabilidade social, em benefício da população;
- Proteger o meio ambiente por meio da destinação adequada de resíduos, redução no consumo de água e energia elétrica e incentivo ao processo de reciclagem.



16. ATIVIDADE PROFISSIONAL ESPECÍFICA

As questões de natureza ética nas atividades multiprofissionais, como médica, de enfermagem e questões relacionadas à pesquisa, serão analisadas

pelas respectivas Comissões de Ética, seguindo as normas previstas pelos Conselhos de Classe aplicáveis.

17. CANAL CONFIDENCIAL

Todos os colaboradores e membros da alta administração que vierem a ter conhecimento de

qualquer violação ao Manual de Conduta Ética devem denunciar por meio do Canal Confidencial:

**www.canalconfidencial.com.br/haoc
ou pelo telefone 0800 721 0758,
de segunda-feira a sexta-feira, das 9h às 18h.**

Após esse horário, o atendimento será eletrônico.

O encaminhamento de qualquer assunto será tratado com total confidencialidade e, embora o anonimato seja assegurado àquele que o assim desejar, o assunto deve ser consistente e fundamentado naquilo que for comunicado.

As violações informadas serão analisadas com independência e imparcialidade. O hospital não tolerará nenhum tipo de retaliação por violações comunicadas.

Consulte a Política sobre o Canal Confidencial, disponível no sistema Tasy.

18. PENALIDADES

Qualquer colaborador que violar o Manual de Conduta Ética do Hospital Alemão Oswaldo Cruz ficará sujeito a medidas disciplinares, previstas na legislação, em normas ou contratos e nos documentos que compõem o Programa de Compliance e Integridade do hospital.

As penalidades serão impostas de acordo com a

gravidade da violação, avaliada e definida pela área de Compliance, pelo Comitê de Conduta, pelo Comitê de Auditoria e Gestão de Riscos ou pelo Conselho Deliberativo, conforme aplicável, podendo ser desde simples advertência verbal, até o desligamento por justa causa, além de eventuais medidas legais cabíveis.

ANEXO: CONCEITOS E DEFINIÇÕES



Para os efeitos do disposto nos termos do presente Programa de Integridade Hospital Alemão Oswaldo Cruz, consideram-se os conceitos e definições compreendidos abaixo:

Agente público: qualquer Pessoa Física que exerça, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função em qualquer entidade governamental, departamento, agência ou órgão públicos brasileiros, incluindo entidades da administração pública direta ou indireta de quaisquer dos Poderes e níveis da Federação, sociedades de economia mista ou fundações públicas; e qualquer pessoa física que exerça, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, cargo, emprego ou função pública em órgãos, entidades estatais, assim como em Pessoas Jurídicas controladas, direta ou indiretamente, pelo 3º Poder Público de País estrangeiro, em partidos políticos estrangeiros, ou em organizações públicas internacionais.

Alta administração: seus membros são pessoa ou grupo de pessoas que dirige e controla uma organização no mais alto nível hierárquico de gestão, compreendendo os membros do Conselho de Administração, Conselho Deliberativo, Diretoria Executiva e Conselho Fiscal.

Agentes de governança: os agentes de governança têm papel relevante no fortalecimento e na disseminação do propósito, dos princípios e dos valores da organização e pela condução da cultura ética e íntegra do hospital. A liderança e o comprometimento dos administradores e demais executivos são fatores determinantes para a formação de um ambiente ético.

Assédio moral: caracterizado por ações que incluem um comportamento hostil, que causem constrangimento, ou mal-estar de um superior ou colega de trabalho contra um indivíduo. Tais ações se repetem por um período, de forma constante e não isolada.

Assédio sexual: ocorre quando alguma pessoa, que pertence às suas relações de trabalho, exige uma conduta sexual contra sua vontade, de modo a causar constrangimento e violar a liberdade sexual.

• **Assédio sexual por chantagem:** ocorre quando alguma pessoa no âmbito das relações de trabalho, em especial, mas não exclusivamente, que ocupe um cargo superior, exige uma conduta sexual da vítima, contra sua vontade, para obter determinado comportamento, em troca benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho.

• **Assédio sexual por intimidação:** ocorre quando algum colega de trabalho indivíduo no âmbito de suas relações de trabalho, independentemente da hierarquia, faz provocações, de natureza sexuais impróprias, podendo prejudicar a atuação profissional da vítima ou criar um ambiente de trabalho desconfortável, ofensivo, de intimidação ou humilhação.

Autoridade governamental: qualquer nação, governo, qualquer subdivisão, autoridade, agência ou órgão de que faça parte, incluindo: (i) governos federais, estaduais ou municipais; (ii) autoridades governamentais, regulatórias, executivas, legislativas, judiciárias ou administrativas, bem como qualquer autoridade fiscal, o que inclui, com relação aos itens (i) e (ii), suas respectivas agências, divisões, departamentos, conselhos, representações ou comissões; (iii) juízo, corte, tribunal ou órgão judicial, administrativo ou arbitral; ou (iv) qualquer organização reguladora de valores mobiliários, bolsa de valores ou mercado de balcão organizado.

Canal Confidencial: canal de atendimento que visa o recebimento de denúncias internas e externas relativas à desconformidade com o Manual de Conduta Ética, demais políticas e legislações vigentes.

Colaboradores: são considerados colaboradores:

- (i) Associados;
- (ii) Empregados;
- (iii) Gestores;
- (iv) Administradores;
- (v) Terceirizados;
- (vi) Autônomos (p.ex.: médicos, assistentes etc.);
- (vii) Residentes;
- (viii) Aprendizizes; e
- (ix) Estagiários.

Compliance: termo em inglês oriundo do verbo “cumprir”, que significa agir em conformidade com as normas. Consiste em um conjunto de ações com vistas a implementar e seguir uma cultura de cumprimento de regras, as quais incluem os regulamentos internos e externos estabelecidos para as atividades do Hospital Alemão Oswaldo Cruz, que abrangem (i) as legislações nacionais e estrangeiras aplicáveis e vigentes, (ii) os regulamentos inerentes às atividades do hospital, incluindo os da Anvisa e ANS, e (iii) as normas internas do hospital que regulam comportamentos e condutas daqueles que se relacionam com o hospital, em especial aquelas listadas no item 4 do Programa de Integridade.

Confidencialidade: toda e qualquer informação interna e institucional, que não seja de domínio público, é considerada confidencial.

Conflito de Interesses: ocorre quando o indivíduo se sentir dividido entre seu compromisso perante o hospital e outros interesses pessoais, profissionais, familiares ou financeiros, especialmente quando seus interesses ou atividades afetam sua capacidade de tomar decisões objetivas favoráveis e mais benéficas às atividades e interesses do hospital. Esses interesses podem estar relacionados tanto a ganhos financeiros quanto à obtenção de vantagens de outras naturezas, sejam elas em benefício próprio ou de terceiros, incluindo pessoas de seu relacionamento.

Entenda as diferentes situações que podem levar a um conflito de interesses:

- Trabalhar com ou contratar parentes ou amigos próximos;
- Manter um relacionamento afetivo com outro(a) empregado(a) quando você tiver o poder de influenciar decisões relativas a seu salário, avaliação de desempenho, execução e performance de suas atividades ou promoção;
- Ser um membro da administração de outras organizações com a mesma atividade que o Hospital Alemão Oswaldo Cruz;
- Desempenhar atividades externas que sejam conflitantes com as atividades do hospital ou com o desenvolvimento do trabalho do colaborador;
- Ter investimentos ou negócios em outras empresas, seja, por exemplo, como prestador de serviços ou fornecedor, que possam influenciar suas decisões;
- Influenciar ou aprovar a contratação de fornecedores, prestadores de serviços, parceiros comerciais ou terceiros;
- É proibido favorecer parentes e pessoas próximas em relações de trabalho, ao contratar funcionários, terceirizados, fornecedores e prestadores de serviços ou em quaisquer outras relações contratuais ou comerciais do hospital.

Conformidade: respeito incondicional e irrestrito à totalidade de leis nacionais e estrangeiras aplicáveis, regulamentos, políticas, normas, padrões, procedimentos e boas práticas organizacionais, em todas as atividades, incluindo a Lei Anticorrupção e as normas regulamentares da Anvisa e ANS, bem como todo o Programa de Compliance do Hospital.

Corrupção, propina, suborno: apesar de serem conceitos tecnicamente diferentes, pode ser resumido como dinheiro ou qualquer coisa de valor, pago ou recebido extraoficialmente a um indivíduo (i.e.: agentes públicos e autoridades governamentais, fornecedor, cliente, concorrente ou terceiros), durante o exercício das suas funções, por serviço prestado, com a intenção

de obter algo em troca, vantagem ou benefício indevidos de qualquer natureza (por exemplo, um favor, quantia de dinheiro, melhor posicionamento frente a concorrentes, informação, fechamento de contrato ou transação, dentre outros).

Denúncia: comunicação de informação sobre algum fato relacionado à conduta que esteja em desconformidade com, ou acredita-se que possa ser contrário ao Manual de Conduta Ética, demais políticas e legislações vigentes.

Discriminação: acontece a partir do preconceito. Ocorre quando é oferecido um tratamento desigual a pessoas ou grupos devido sua cor/etnia, gênero, orientação sexual, religião, idade, situação social, deficiência ou condição de saúde. As pessoas discriminadas são tratadas com menosprezo e colocadas em situações de prejuízo, desvantagem ou exclusão.

Ética: conjunto de princípios e regras, que disciplinam e orientam comportamentos e decisões humanas, nas relações pessoais e profissionais.

Fraude: ato intencional de omissão ou manipulação de transações, adulteração de documentos, registros e demonstrações contábeis, bem como da apropriação indevida de ativos que causem distorções contábeis e/ou financeiras, muitas vezes com o propósito de obter vantagem indevida.

Governança Corporativa: consiste no:

- (i) conjunto de órgãos internos de gestão, fiscalização, monitoramento e controle do hospital;
- (ii) conjunto de normas e de medidas de integridade inerentes ao presente Programa de Integridade;
- (iii) tem a função de disciplinar as relações entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas.

Influência significativa: é o poder de participar nas decisões financeiras e operacionais de uma entidade, mas que não necessariamente caracterize o controle

sobre essas políticas, individual ou conjunto. É a capacidade de influenciar comportamentos, decisões e atuação da empresa.

Integridade: inteireza moral, retidão, honestidade, imparcialidade.

Investigação: averiguação sistemática e planejada de fatos e/ou informações trazidas ao conhecimento da empresa.

Parte relacionada: pessoa ou a entidade com a qual o Hospital Alemão Oswaldo Cruz tenha relacionamento, de qualquer natureza.

Programa de Compliance e Integridade: consiste, no âmbito da Pessoa Jurídica, no conjunto de regras, medidas e ações institucionais voltadas para a orientação, prevenção, detecção e correção de desvios, fraudes, irregularidades, condutas antiéticas, atos ilícitos, incluindo corrupção. É composto pelos documentos: (i) Manual de Conduta Ética (ii) Política Canal Confidencial;(iii) Política Conflito de Interesses; (iv) Regimento Interno do Comitê de Conduta, (v) Política Anticorrupção; (vi) Política de Ética Organizacional; (vii) Política de Segurança da Informação; (viii) Política de Transações com Partes Relacionadas; (x) Política de Gestão de Riscos; e (xi) Política de Auditoria Interna.

Regras e instrumentos: são os documentos que formalizam as regras, normas, protocolos, políticas e medidas que compõem o conjunto do regulamento de Integridade do hospital, e que compõe o presente Programa de Integridade.

Relação de parentesco: cônjuges, indivíduos com que se mantenha união estável, nos termos legais, ou relacionamento afetivo em que as pessoas coabitem; parente consanguíneo em linha reta (ascendentes ou descendentes) ou em linha colateral ou transversal até o segundo grau e vínculo por afinidade (sogro, sogra, genro, nora, padrasto, madrastra, enteados e cunhados).

Reputação: fama, renome, conceito em que uma pessoa ou uma empresa é tida.

Retaliação: ação de responder ou de revidar a um determinado comportamento.

Riscos de integridade: a definição adotada na Portaria CGU nº 1.089/2018 é:

Art. 2º, II – Riscos para a integridade: riscos que configurem ações ou omissões que possam favorecer a ocorrência de fraudes ou atos de corrupção.

Parágrafo único. Os riscos para a integridade podem ser causa, evento ou consequência de outros riscos, tais como financeiros, operacionais ou de imagem.

Terceiros: qualquer pessoa, Física ou Jurídica, que atue em nome, no interesse ou para o benefício do Hospital Alemão Oswaldo Cruz, preste ou forneça serviços ou ativos, bem como parceiros comerciais incluindo os relacionados à obtenção, retenção ou facilitação de negócios, ou para a condução dos negócios do hospital, incluindo, entre outros, distribuidores, agentes, corretores, despachantes, intermediários, parceiros de cadeia de suprimento, consultores, revendedores, contratados, clientes e outros prestadores de serviços profissionais.





OSWALDO CRUZ
HOSPITAL ALEMÃO