

CÓDIGO DE CONDUTA

1. OBJETIVO(S)

- 1.1** O presente Código de Ética e Conduta da OPALUS A010.21 PARTICIPAÇÕES S.A (“Opalus”), aprovado em reunião do conselho de administração, realizada em 19 de dezembro de 2023 (“Código”), serve como um manual prático que define a conduta esperada sobre como os colaboradores, incluindo os conselheiros, diretores, administradores, gestores e funcionários (“Colaboradores”), fornecedores, prestadores de serviços, clientes, pessoas ou entidades com quem nos relacionamos (“Parceiros de Negócio”) e acionistas da Companhia e de suas controladas e subsidiárias (em conjunto, quando referidos em conjunto com os Colaboradores e os Parceiros de Negócios, as “Partes Interessadas”) devem realizar, com integridade, as atividades assistenciais e de negócios do Grupo Opalus.
- 1.2** Este Código também orienta sobre condutas apropriadas em situações desafiadoras, destacando a importância da manutenção da honestidade e integridade do Grupo Opalus. É essencial que todas as Partes Interessadas compreendam e apliquem as diretrizes do presente instrumento, assim como participem de treinamentos relacionados. Eventuais alterações e atualizações deste Código só podem ser efetuadas com a aprovação do Conselho de Administração da Opalus.
- 1.3** A implementação e o monitoramento do cumprimento das normas estabelecidas neste Código são de responsabilidade do Comitê de Ética e Gestão de Pessoas vinculado ao Conselho de Administração da Opalus.
- 1.4** A gestão do Comitê de Ética e Gestão de Pessoas segue os modelos mais avançados e trabalha apoiada em três pilares: Prevenir, Agir e Assegurar.

2. ABRANGÊNCIA

Este Código de Ética aplica-se integralmente a todas as empresas pertencentes ao Grupo Opalus, de forma que qualquer referência a Opalus deve ser interpretada e aplicada às demais empresas do Grupo.

3. DIRETRIZES

3.1 Ambiente de Trabalho

A Opalus se empenha em manter um ambiente de trabalho seguro, implementando medidas protetivas para suas partes interessadas e buscando prevenir riscos associados às atividades laborais. É fundamental que todos reportem ao Comitê de Ética e Gestão de Pessoas qualquer inquietação ou infração às normas internas de segurança estabelecidas pela Opalus.

Qualquer forma de trabalho forçado, infantil ou compulsório, assim como discriminação, coerção, abuso ou assédio, é categoricamente inaceitável no ambiente de trabalho. Além disso, é obrigatória a observância das leis relacionadas à liberdade de associação, acordos coletivos, jornadas de trabalho, privacidade e remuneração.

Participação em atividades políticas por partes interessadas é permitida, mas apenas fora do horário de trabalho. É proibido realizar campanhas políticas ou angariar fundos nas instalações da Opalus, ou utilizar seus recursos para tais fins.

As normas obrigatórias para as Partes Interessadas incluem:

- a) Proibição de consumo de álcool durante o trabalho e de entrar nas dependências da Opalus sob efeito de álcool;
- b) Proibição do uso ou porte de drogas ilícitas e de estar sob efeito destas no ambiente de trabalho;
- c) Proibição de fumar nas dependências internas da Opalus, exceto a uma distância segura de portas e janelas, em linha com a legislação e práticas de saúde;
- d) Proibição de distribuição de material não autorizado, rifas, sorteios, ou manifestações políticas ou religiosas nas dependências da Opalus;
- e) Uso de equipamentos e ferramentas de trabalho da empresa é restrito às atividades da Opalus, mesmo fora do horário de trabalho;
- f) Permanência nas dependências da Opalus fora do horário contratual requer autorização prévia do gestor;
- g) Uso obrigatório de equipamentos de proteção individual ou coletiva, quando necessário, conforme diretrizes do Departamento de Segurança do Trabalho, Saúde e Meio Ambiente;
- h) Necessidade de reportar erros e falhas ao superior imediato ou, na sua ausência, ao gestor imediato de sua área, visando a segurança de todos e dos clientes;
- i) Não é tolerado praticar assédio ou abuso sexual, que consiste numa manifestação de caráter sexual não aceitável e não requerido, que cause algum constrangimento, humilhação ou medo; e
- j) Não é tolerado utilizar o seu cargo, função ou posição hierárquica para obter qualquer tipo de favorecimento particular.

3.2 Conflitos de interesse

Um conflito de interesses ocorre quando as Partes Interessadas da Opalus, ou seus familiares próximos, têm interesses pessoais ou profissionais que possam comprometer sua imparcialidade nas obrigações com a Opalus, mesmo sem resultar em atos antiéticos ou impróprios.

Embora não seja exaustiva, a lista de potenciais conflitos inclui:

- Beneficiar-se pessoalmente ou terceiros utilizando recursos ou informações privilegiadas da Opalus;
- Dedicar o tempo de trabalho da Opalus para atividades pessoais, incluindo acadêmicas ou científicas;
- Ter relações societárias com fornecedores ou concorrentes da Opalus;
- Influenciar ou realizar contratações de bens, serviços ou colaboradores que beneficiem familiares.

Não é permitida a subordinação direta entre familiares. Em casos de Colaboradores familiares na mesma equipe, sem subordinação, deve-se informar à área de Recursos Humanos (“RH”) da Opalus para que o Comitê de Ética e Pessoas possa analisar o caso concreto.

Em situações de dúvida sobre a existência de conflitos de interesses, estes devem ser declarados para análise do Comitê de Ética e Gestão de Pessoas e do gestor imediato da área correspondente.

É fundamental que as partes interessadas evitem situações em que interesses pessoais possam influenciar suas decisões ou opiniões, em detrimento ou benefício da Opalus. O uso impróprio de posições ou relações de negócio para vantagens pessoais é desaprovado pela Opalus.

Portanto, qualquer atividade, investimento ou trabalho que possa interferir nas responsabilidades das partes interessadas perante a companhia deve ser comunicado, avaliado e gerenciado adequadamente.

3.3 Atividades paralelas

Atividades paralelas, sejam elas remuneradas ou não, referem-se a tarefas que as Partes Interessadas da Opalus realizam fora de seu horário de trabalho. Essas atividades são permitidas, desde que não afetem negativamente o desempenho nas funções contratadas pela Opalus, nem prejudiquem a imagem da empresa ou a qualidade do serviço prestados aos clientes da Opalus.

As Partes Relacionadas têm a obrigação de informar seus superiores imediatos e o RH sobre quaisquer empregos secundários ou vínculos com outras organizações. Isso permite que tais atividades sejam avaliadas previamente para evitar possíveis conflitos de interesse ou favorecimentos indevidos.

3.4 Relação com pacientes

O paciente é o foco central e a principal motivação para as atividades da Opalus. A dedicação aos pacientes, que utilizam nossos serviços direta ou indiretamente, é nossa maior prioridade.

É essencial que os serviços sejam oferecidos com gentileza, respeito, atenção, humanização, qualidade, segurança técnica e privacidade, visando sempre o bem-estar geral.

Todas as Partes Interessadas são responsáveis por manter a confidencialidade e o sigilo das informações médicas e pessoais dos pacientes, assim como quaisquer outros dados proprietários ou relacionados a relações profissionais ou de negócios estabelecidas pela Opalus.

Além disso, é um direito de todos os clientes receber respostas adequadas e eficazes a quaisquer reclamações ou solicitações em um prazo razoável.

3.5 Proteção a Dados Pessoais, Segurança da Informação e Propriedade Intelectual

A Opalus segue rigorosamente as leis e práticas recomendadas na gestão de dados pessoais de suas partes interessadas e clientes. As diretrizes adotadas pelo grupo dão ênfase especial à proteção de dados pessoais de crianças e adolescentes, e consideram as particularidades do setor de saúde, especialmente no que tange ao tratamento de dados sensíveis, conforme definido pela legislação.

O compromisso da Opalus com o tratamento de dados pessoais é baseado em transparência e segurança, implementando medidas que assegurem a privacidade desde a criação de produtos e serviços. A política de dados da Opalus é guiada pelo princípio da mínima abrangência necessária, buscando a proporcionalidade e evitando excessos, visando cumprir objetivos específicos e respeitar princípios legais, além de estabelecer mecanismos eficientes para garantir os direitos dos titulares dos dados.

Além disso, a Opalus implementa medidas de segurança tanto técnicas quanto administrativas para proteger dados pessoais contra acessos não autorizados e contra situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração ou tratamento inadequado.

A divulgação de dados, informações e documentos entre partes interessadas ou terceiros externos a Opalus é estritamente proibida, exceto quando exigido por lei ou por determinação judicial.

3.6 Uso responsável de e-mail, internet e mídia social

Os sistemas de e-mail e internet no ambiente de trabalho, incluindo smartphones e celulares corporativos, são de propriedades da Opalus e devem ser utilizados para fins profissionais.

As Partes Interessadas não devem esperar privacidade nas informações transmitidas ou armazenadas através dos sistemas de informática da Opalus. O uso inadequado ou ilegal desses recursos pode resultar em medidas disciplinares, conforme regramento interno da companhia. A Opalus, conforme as leis vigentes, pode acessar e monitorar o uso destes sistemas.

Quanto ao uso de redes sociais e aplicativos de comunicação, as partes interessadas devem estar cientes de que sua conduta online reflete na imagem deles próprios e da Opalus.

É crucial lembrar que mensagens publicadas podem ser vistas por clientes, pacientes, parceiros de negócio e acionistas da Opalus. Além disso, é importante garantir que qualquer informação divulgada publicamente não seja interpretada ou percebida como uma posição oficial da Opalus.

3.7 Registros contábeis confiáveis

Os registros contábeis da Opalus refletem adequadamente todos os seus ativos, passivos, patrimônio, operações e transações. Além disso, estes registros, arquivos e balanços são mantidos e arquivados em conformidade com as normas e regulamentos pertinentes.

3.8 Respeito ao Meio Ambiente

A Opalus demonstra um forte compromisso com a proteção ambiental, enfatizando a importância do respeito e cumprimento das leis ambientais e sanitárias. A empresa prioriza parcerias com fornecedores que sigam rigorosamente as legislações nacionais, incluindo aquelas voltadas para a preservação do meio ambiente.

3.9 Cumprimento às Leis

A Opalus orienta todas as Partes Interessadas a seguir estritamente as leis brasileiras, regulamentos e normativas específicas do setor em que atua. Com isso, a Companhia se compromete a implementar ações contínuas para assegurar e manter elevados padrões de integridade entre suas partes interessadas. Em situações de descumprimento das leis, a Opalus estabelece procedimentos que incluem a aplicação de sanções e penalidades, colaboração com autoridades em investigações e o desenvolvimento de programas que incentivem a integridade.

3.10 Não corrupção

A Opalus assegura seu compromisso em observar a Lei nº 12.846/2013, conhecida como Lei Anticorrupção, e o Decreto nº 11.129/2022 que a regulamenta.

As partes interessadas estão proibidas de prometer, ofertar ou conceder, de forma direta ou indireta, qualquer benefício impróprio a um agente público ou a pessoas a ele relacionadas. Da mesma forma, está vedado financiar, suportar, patrocinar ou de qualquer forma contribuir para a execução de atos ilegais previstos em lei. Também é proibido usar terceiros para esconder interesses verdadeiros ou a identidade dos beneficiários de atos ilícitos.

Para os efeitos deste Código, "agente público" é amplamente definido para incluir executivo ou funcionário:

- De um governo ou de qualquer departamento, secretaria ou instrumentalidade deste governo;
- De partido político;
- Candidato do partido a cargo político;
- De organização internacional pública ou quase pública (por exemplo, Nações Unidas, Organização Mundial do Comércio); ou
- De pessoa que atue em nome de uma das pessoas acima (por exemplo, assessor próximo, familiar ou associado de negócio, consultor pertencente a agência governamental).

Qualquer suspeita de corrupção ativa ou passiva que venha ao conhecimento deve ser prontamente reportada para o Comitê de Ética e Gestão de Pessoas por meio dos canais de denúncia e de comunicação indicados neste Código, para que sejam adotados os procedimentos de apuração da conduta e cessação do ato, caso constatada a violação.

Os terceiros que atuarem em nome da Opalus para obtenção de licenças ou alvarás deverão, necessariamente, assinar um termo de adesão aos termos do presente Código e declarar formalmente que não toleram nenhuma prática de corrupção e dispõem dos meios necessários para coibi-las e preveni-las.

Neste contexto, encaminhamos abaixo uma lista não exaustiva de boas práticas que devem ser adotadas nas nossas interações com órgãos da Administração Pública, Empresas Públicas (aquelas cuja maioria do capital é do Estado) e Sociedades de Economia Mista, seja na esfera federal, estadual ou municipal e com agentes públicos:

- Qualquer reunião com agentes públicos deve contar com a presença de, no mínimo, 02 (dois) representantes da Companhia;
- Após a reunião, deve-se manter registro em ata da ocorrência da reunião e dos temas discutidos, com a descrição completa dos assuntos, tratativas e pessoas envolvidas. Em caso de dúvida sobre o conteúdo e forma desse registro, procure o Comitê de Ética e Gestão de Pessoas da Opalus;
- Registros em calendários digitais (ex.: Outlook, Agenda do Gmail, etc.) obrigatoriamente devem ter back-up para proteção da informação sobre a ocorrência da reunião.

3.11 Trabalho infantil

É essencial observar e seguir a legislação atual que veta a contratação de menores de dezesseis anos, exceto como aprendizes a partir dos quatorze anos, conforme estabelecido pela Lei nº 10.097/2000. O emprego de menores, quando permitido por lei, não deve ocorrer em ambientes que possam ser nocivos ao seu desenvolvimento educacional, físico, mental, moral e social, nem em horários que interfiram na sua educação escolar.

Portanto, a Opalus rejeita veementemente qualquer tipo de trabalho infantil em sua cadeia produtiva e se compromete a não contratar serviços ou manter relações comerciais com empresas, entidades ou instituições que pratiquem ou endossem tal atividade.

3.12 Trabalho escravo

O trabalho escravo, definido nos termos do artigo 149 do Código Penal (Decreto Lei nº 2.848/1940), como a submissão de indivíduos a trabalho forçado ou a situações equivalentes à escravidão, onde o trabalhador é dominado pelo empregador ou pelo tomador de serviços, mesmo sem seu consentimento e frequentemente sob condições de fraude, violência, ameaça ou qualquer forma de coação, é inaceitável.

Portanto, a Opalus adota uma política rigorosa de não tolerância a qualquer tipo de trabalho escravo ou condições semelhantes em toda sua cadeia de produção. Além disso, a empresa se reserva o direito de não realizar negócios ou contratar serviços de entidades que não respeitem esta norma.

3.13 Não discriminação

A Constituição do Brasil de 1988, no artigo 5º, estabelece o princípio da igualdade, garantindo que todos sejam tratados igualmente perante a lei, independentemente de diferenças. Este princípio está intrinsecamente relacionado ao conceito de não discriminação.

Preconceito é um julgamento ou opinião formada sem conhecimento adequado, uma percepção prévia acerca de pessoas ou coisas. Discriminação, por outro lado, envolve atos que resultam em consequências desfavoráveis e desiguais para os membros do grupo alvo.

Consequentemente, qualquer ato de discriminação ou preconceito praticado por partes relacionadas ou em relação a pacientes da Opalus é considerado inadmissível sob as diretrizes deste código.

3.14 Brindes e Gratificações

A prática de receber ou oferecer presentes e recompensas deve ser geralmente evitada salvo quando expressamente autorizado pela área responsável e desde que vinculados a uma finalidade comercial legítima, sem intenção de obtenção de vantagem indevida.

Se permitido pelas regras da empresa, presentes dados como gestos de cortesia, para promoção, divulgação rotineira, ou em celebrações especiais ou feriados podem ser aceitos, contanto que seu valor não exceda R\$ 100,00 (cem reais) por item. Não se deve aceitar quantias oferecidas como recompensas.

Quando não for possível a recusa do brinde acima do valor aqui estipulado em razão de costumes locais, ou não for possível quantificar tal valor, o bem deverá ser entregue ao RH deve ser comunicado, para que possa ser decidido qual o tratamento mais apropriado.

Convites para participação em seminários, congressos, visitas e reuniões técnicas, no Brasil e no exterior, devem seguir as regras da Corregedoria Geral da União (“CGU”), conforme Orientação Normativa Conjunta nº 1, de 06/05/16.

Em qualquer caso, oferecimento de hospitalidade ou brinde deve ser feito na expectativa de que será de conhecimento público e não deve comprometer nem dar impressão de comprometer a integridade ou a reputação do agente ou da empresa.

Em relação à distribuição de brindes e material promocional para agentes e órgãos públicos, a Resolução nº 3/2000 da Casa Civil observa a legislação vigente, bem como o quanto disposto no presente Código.

Em cada situação, o empregado ou colaborador deve avaliar se o oferecimento do brinde ou a execução da ação promocional envolve finalidade distinta da promoção dos negócios da Opalus. E se, caso a situação fosse reportada ao público externo, haveria algum inconveniente para a Opalus e se a oferta poderia ser mal interpretada. Nestes casos, não deve ser realizada.

3.15 Doações e Patrocínios

Qualquer Doação ou Patrocínio devem ser aprovados pelo Conselho de Administração da Opalus.

As doações realizadas pela Opalus, destinadas a pesquisa, cuidados de saúde, educação, atividades filantrópicas ou outros propósitos, não devem implicar em vantagens ou compensações materiais.

A Opalus assegurará o registro adequado dos valores doados, garantindo total clareza e informação necessária para fins de responsabilidade fiscal.

No que diz respeito a patrocínios, estes devem ser administrados seguindo diretrizes preestabelecidas e documentadas, com todos os acordos sendo devidamente detalhados e formalizados em contratos entre as partes envolvidas. Benefícios para os patrocinadores que não estejam explicitamente declarados no contrato de patrocínio são proibidos.

3.16 Relacionamento com Poder Público

A Opalus mantém uma postura de completa neutralidade política e não realiza doações ou contribuições de qualquer tipo a partidos políticos, organizações políticas, ou candidatos a posições eletivas.

3.17 Relacionamento com Fabricantes e Distribuidores de materiais médicos, equipamentos médicos e medicamentos

A interação das Partes Interessadas da Opalus com fornecedores de materiais, equipamentos e medicamentos deve focar na troca de informações que promovam o avanço da assistência médica e farmacêutica. Isso visa assegurar que os pacientes tenham acesso a tratamentos eficazes e seguros, destacando os benefícios e riscos de produtos e serviços.

É proibido realizar promoções de materiais médicos e medicamentos nas dependências da Opalus, e esta restrição se estende às partes interessadas quando estiverem representando a Opalus.

3.18 Relacionamento com Fornecedores e Prestadores de Serviços

As interações entre fornecedores, prestadores de serviço e a Opalus devem ser estritamente profissionais e alinhadas com as políticas internas e processos de aquisição, evitando qualquer interesse ou benefício pessoal ou a terceiros.

As Partes Interessadas da Opalus são proibidas de oferecer vantagens, benefícios, pagamentos ilegais ou indevidos, ou qualquer outro tipo de favorecimento sem justificativa comercial legítima. As relações comerciais devem ser conduzidas em conformidade com a lei vigente, princípios econômicos, éticos e de boa conduta, transparência, e baseadas em critérios objetivos.

A escolha e contratação de fornecedores devem ser baseadas em avaliações técnicas de custo-benefício e conveniência, respeitando as diretrizes e valores da Opalus.

3.19 Faturamento

O procedimento de faturamento realizado pela Opalus é conduzido de maneira transparente, seguindo a legislação atual e os acordos estabelecidos com as Operadoras de Saúde ou diretamente com os pacientes. Além disso, a Opalus assegura a manutenção de todos os registros essenciais para a devida prestação de contas.

3.20 Vigência, Alterações e Atualizações

Este Código entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração da Opalus e revoga quaisquer normas ou procedimentos em contrário. Qualquer alteração a este Código somente será válida se aprovada pelo Conselho de Administração da Opalus, podendo ser revisado a qualquer tempo pelo caso constatada sua necessidade pelo Conselho de Administração da Opalus.

4. RESPONSABILIDADES

4.1 Responsabilidade Compartilhada

Todos os envolvidos, incluindo Partes Interessadas e prestadores de serviço, têm a obrigação de relatar imediatamente quaisquer comportamentos inadequados ou suspeitas de infrações relacionadas às diretrizes deste Código de Conduta, às políticas e procedimentos internos da Opalus, ou às leis e regulamentos relevantes ao setor.

5. VIOLAÇÃO

Qualquer violação desta política pode resultar em medidas disciplinares. Infratores que desrespeitem as regras deste Código de Ética e Conduta ou as políticas internas da Opalus enfrentarão ações disciplinares, tais como:

- I. advertência verbal;
- II. advertência escrita;
- III. suspensão de até 30 dias consecutivos, se aplicável;
- IV. para fornecedores e prestadores de serviço, notificação ao empregador com solicitação de substituição imediata, e possível notificação às autoridades sobre atos ilícitos para apuração de responsabilidades.

5.1 Violações das leis podem acarretar penalidades civis e criminais.

A Opalus assegura que não haverá retaliação contra denúncias feitas de boa-fé. Qualquer tentativa de retaliação contra quem reporta suspeitas ou preocupações sobre possíveis violações deste Código de Ética e Conduta será vista como infração ao próprio Código e resultará em medidas disciplinares contra o retaliador.

Ações de retaliação, como ameaças, avaliações negativas, penalidades, rescisão contratual de trabalho, entre outras, são inadmissíveis. A Opalus enfatiza a importância de relatar infrações com base em evidências concretas. Acusações falsas ou mal-intencionadas também resultarão em sanções disciplinares para o denunciante.

As partes interessadas, como responsáveis pela integridade ética da Opalus, devem fornecer informações precisas quando solicitadas a colaborar com investigações de desvio de conduta conduzidas pela Opalus, visando esclarecer a verdade dos fatos.

Denúncias podem ser feitas através do canal especificado: [Contato Seguro - Opalus](#).

6. ANEXOS

6.1 AN01-POL01-HOL01 – Termo de Entrega.

7. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

7.1 Manual de Ética Empresarial da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).