



CARTILHA DE COMPLIANCE 2021

PALAVRA DO PRESIDENTE

Somos uma empresa que tem como objetivo ajudar profissionais de saúde, com tecnologias e processos que tragam melhor qualidade de vida, aliviem a dor e tragam prevenção e cura. Nenhum paciente pode ser impactado por uma decisão tendenciosa que possa influenciar qualquer tratamento ou terapia, por isso, as políticas e normas de conduta e integridade são tão importantes para assegurar o cumprimento dos preceitos éticos.

O respeito à regulamentação governamental e o sigilo sobre dados sensíveis, promovem a melhoria contínua e geram orgulho para nossos colaboradores, parceiros e clientes que transacionam e utilizam nossos produtos e serviços.

A MA Hospitalar, continuamente, promove a revisão de suas políticas, divulgando, capacitando e estimulando nossos colaboradores e clientes a conhecerem nosso espírito de honestidade, justiça e confiabilidade para que consigamos garantir a Integridade ao longo de nossa trajetória.

Acreditamos nesta Cultura Ética nos comprometendo com seriedade, transparência e combate à corrupção com base nas legislações nacionais e internacionais. É dessa forma, disseminando nossos princípios de honestidade, que a MA Hospitalar segue cumprindo sua missão e propósito.



Fábio Hilal

Fábio Hilal

CEO • Diretor Presidente

INTRODUÇÃO

A presente cartilha tem como objetivo basilar a disseminação de uma cultura ética de Compliance no âmbito interno da MA Hospitalar. Essa, harmoniza-se com os Princípios Empresariais previamente estipulados e expressados materialmente no Manual de Conduta do Colaborador e de Integridade.

A Monteiro Antunes Insumos Hospitalares possui histórico de atuação no mercado com excelência e ética na condução dos negócios e, para que continue desempenhando seu papel, promove internamente o movimento anticorrupção, a fim de que suas ações comerciais continuem visando à segurança e ao bem-estar do paciente, nosso usuário final.

Em razão disso, a MA Hospitalar não tolera qualquer tipo de ilegalidade, propina, corrupção ou fraude, pois trata-se exatamente do oposto de tudo que é defendido pela empresa e, principalmente, o oposto da imagem íntegra da empresa no mercado.

Se você tomar conhecimento de uma situação que pode envolver uma violação de nosso Código ou de qualquer lei ou política aplicável, tem o dever de comunicá-la prontamente por meio de nossos canais de reporte. Isto pode ajudar nossa empresa a impedir má conduta ilegal ou antiética ou pode impedir a escalada de uma situação.

Todas as denúncias de má conduta são tratadas com seriedade. Cada comunicado será revisado para confirmar se investigação adicional é justificada e para determinar a resposta apropriada. A MA respeitará todos os direitos de todas as partes envolvidas em casos de potencial má conduta e irá tratar todos os comunicados com discrição.

DA ABRANGÊNCIA

Esta Cartilha de Compliance se apresenta como ferramenta importante para formalizar e institucionalizar orientações para a conduta dos funcionários da Empresa, incluindo diretrizes sobre prevenção à corrupção, administração ética de conflitos de interesse reais ou aparentes, tornando-se um padrão para o relacionamento interno e externo da Empresa com os seus públicos de interesse, quais sejam: sócios, clientes, funcionários, sindicatos, parceiros, instituições financeiras, fornecedores, prestadores de serviços, concorrentes, sociedade, governo, as comunidades onde atua e todos os terceiros que ajam em seu interesse ou benefício.

Esta política se aplica a todos os Colaboradores da MA Hospitalar, independentemente de sua cidadania, do nível e cargo na empresa ou da pessoa jurídica empregadora.

ÍNDICE

I – FILOSOFIA EMPRESARIAL

II – COMPLIANCE

II.1 - O QUE É COMPLIANCE?

II.2 - IMPORTÂNCIA DO COMPLIANCE

II.3 - Pilares do Compliance

3.1 - A ALTA DIREÇÃO

3.2 - AVALIAÇÃO DE RISCO

3.3 - CONTROLES INTERNOS

3.4 - COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO

3.5 - “DUE DILIGENCE”

3.6 - COMITÊ DE ÉTICA E

OFICIAL DE COMPLIANCE

III – ESTRUTURA LEGAL

IV – MANUAL DE CONDUTA DO COLABORADOR

IV.1 - PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

IV.2 - POLÍTICAS INTERNAS DE COMPLIANCE E TREINAMENTOS

IV.3 - RELACIONAMENTO COM O PÚBLICO EXTERNO

IV.4 - RELACIONAMENTO COM HCP

IV.5 - PAGAMENTOS INDEVIDOS E NORMAS ANTISSUBORNO

IV.6 - TRATAMENTO DE INFORMAÇÕES DA CONCORRÊNCIA

IV.7 - SIGILO E PRIVACIDADE

IV.8 - RESPEITO À PROPRIEDADE INTELECTUAL

IV.9 - RELAÇÕES CONTRATUAIS

IV.10 - PROCEDIMENTOS LICITATÓRIOS

IV.11 - RELACIONAMENTO COM O SETOR PÚBLICO

IV.12 - COMPLIANCE SOCIAL

IV.13 - CANAL DE DENÚNCIAS

IV.14 - INVESTIGAÇÕES INTERNAS

IV.15 - SANÇÕES DISCIPLINARES

IV.16 - O COMITÊ DE ÉTICA E A FUNÇÃO DE COMPLIANCE

V – CONCLUSÃO

I – FILOSOFIA EMPRESARIAL

POLÍTICA EMPRESARIAL

NOSSO NEGÓCIO

Fornecer produtos e serviços que auxiliem entidades e pessoas preocupadas em melhorar a saúde e o bem-estar.

NOSSA MISSÃO

Apresentar soluções completas e inovadoras de alta tecnologia que ofereçam saúde e bem-estar.

NOSSA VISÃO

Transformar a cadeia de suprimentos através da apresentação de novos modelos de negócio baseado na sinergia do portfólio de produtos e serviços na área da saúde e bem-estar, fazendo com isto ser reconhecida no território de atuação por clientes e fornecedores.

NOSSOS VALORES E PRINCÍPIOS

- Pessoas bem humoradas e otimistas;
- Ambiente de trabalho com igualdade de oportunidades;
- Transparência e empatia;
- Equipes protagonistas de seu crescimento;
- Pessoas éticas em todas as suas atitudes;
- Compromisso com o desempenho.

POLÍTICA DE QUALIDADE

A MA HOSPITALAR ESTÁ COMPROMETIDA EM:

- Fornecer produtos e serviços que auxiliem entidades e pessoas preocupadas em melhorar a saúde e o bem-estar;
- Atender as necessidades e expectativas de seus clientes internos e externos;
- Alcançar o crescimento sustentado do faturamento da empresa;
- Proporcionar um ambiente de trabalho com igualdade de oportunidades, engajando as pessoas para o trabalho em equipe;
- Aprimorar constantemente os seus processos, produtos e serviços agregados;
- Respeitar as leis, regulamentos e demais requisitos;
- Proporcionar meios e recursos para o atingimento dos objetivos e metas do

Sistema de Gestão da Qualidade, mensurando o seu progresso regularmente.

II – COMPLIANCE

II.1 - O QUE É COMPLIANCE?

Compliance, de forma simplificada, vem do verbo em inglês to comply, e nada mais é do que estar em conformidade com as leis, padrões éticos, regulamentos internos e externos. Tem como objetivo a integração de uma cultura de ética e integridade na base da sustentabilidade do negócio e em todas as suas atividades e, como efeito, a mitigação dos riscos empresariais.

Ou seja, é a linha mestra que guia o comportamento de uma empresa perante o mercado em que atua. São ações práticas, voltadas a garantir relações éticas e transparentes entre empresas e, principalmente, mas não somente, com o Poder Público.

O Compliance tem como função primordial assegurar que os processos de cada área de uma Organização sejam aderentes à legislação aplicável ao seu negócio, assim como às melhores práticas de gestão organizacional, de modo a prevenir riscos.

Sob a perspectiva interna, o Compliance atua em todos os seus níveis, submetendo, às suas regras, todos os colaboradores, inclusive a alta administração, sócios, Conselheiros, bem como subcontratados. Externamente, o Compliance orienta as relações da empresa com todas as Partes Interessadas, sejam elas clientes, fornecedores, prestadores de serviços, administração pública, o mercado e a sociedade.



Pode-se dizer que o Compliance abrange os seguintes aspectos:

- Gerenciamento da aderência da empresa à legislação aplicável ao negócio;
- Gestão da regulação estatal nos negócios da empresa;
- Monitoramento da aderência ao Código de Integridade e demais Políticas de Compliance;
- Gerenciamento do Canal de Denúncias e de investigações internas;
- Gestão das políticas de integridade e dos procedimentos de prevenção a conflitos de interesses, fraudes, corrupção e lavagem de dinheiro;
- Realização periódica de treinamentos e programas de conscientização dos colaboradores;
- Aplicação de sanções disciplinares na eventualidade de falta ética praticada por qualquer dos integrantes da empresa.

II. 2 - IMPORTÂNCIA DO COMPLIANCE

Uma empresa que não está em conformidade se expõe a riscos de sanções legais, perdas financeiras e perdas reputacionais, como resultado de falhas no cumprimento de leis e regulamentações. Além de prevenir esses riscos, uma empresa “em Compliance” agrega vantagens extremamente significativas a toda a sua cadeia de valores, pois o mundo de negócios globalizado exige uma consciência cada vez maior dos empresários quanto às exigências de sustentabilidade ética e responsabilidade social das empresas.

Sistemas de Compliance também possuem impacto na eficiência e na produtividade da organização. Estudos comprovam também que o grau de satisfação das pessoas, de fidelização, comprometimento e rendimento do trabalho é maior dentro de empresas com forte cultura ética, melhorando o ambiente organizacional e retendo talentos. A difusão de boas práticas de governança corporativa amplia a coesão do público interno, gerando uma melhoria de produtividade contínua.

Além da atuação preventiva e detectiva, o Compliance, cada vez mais, tem se tornado uma atividade também consultiva, dando suporte aos objetivos estratégicos e fazendo parte da missão, visão, valores, cultura e gerenciamento de riscos das Instituições.



II. 3 - PILARES DO COMPLIANCE

3.1 - A ALTA DIREÇÃO

O envolvimento da alta direção da empresa é fator essencial para que a cultura de integridade seja efetivamente implementada na organização. De acordo com a CGU – Controladoria Geral da União, “o comprometimento da alta direção da empresa com a integridade nas relações público-privadas e, conseqüentemente, com o Programa de Integridade é a base para a criação de uma cultura organizacional em que funcionários e terceiros efetivamente prezem por uma conduta ética”.

A alta administração de uma empresa é formada por quem tem o poder de decisão, tais como os membros do conselho de Administração e/ou da Diretoria Executiva. O suporte desses gestores ao Programa de Compliance e o seu envolvimento público demonstram as normas e valores da empresa.



Para garantir o funcionamento adequado do sistema de integridade, deve a alta-direção:

- a)** dar o exemplo de comportamento ético e auxiliar na disseminação do programa de Compliance;
- b)** incluir o tema em discursos e reuniões internas da Empresa e avaliar o desempenho dos colaboradores também a partir de indicadores de compliance;
- c)** alocar os recursos necessários para implementação, desenvolvimento e monitoramento do programa; isso inclui recursos materiais (tais como espaço, mobiliário, recursos tecnológicos etc) e também recursos humanos, ou seja, profissionais em número suficiente (que sejam capazes de dedicar tempo suficiente para tais responsabilidades) e, sobretudo, especializados (ainda que contratados externamente para desempenhar tal função);
- d)** garantir o acesso ao encarregado de compliance, permitindo que seja ouvido quanto às implicações legais e éticas das decisões relevantes para a empresa;
- e)** garantir ao comitê de ética e encarregado de compliance independência, autoridade e autonomia para o exercício das suas funções, protegendo-os contra atos de represália ou ameaças em razão do devido exercício de suas responsabilidades;
- f)** assegurar que a atuação do encarregado de compliance não seja comprometida por conflito de interesses ou prioridades;
- g)** manifestar uma postura de tolerância zero com atos de corrupção, não deixando nenhum exemplar sair despercebido.

Essa postura evidencia também a expectativa da empresa frente aos seus colaboradores e parceiros de negócio. Assim, seja para estimular a cultura ética e cumprimento das normas, seja para validar o programa implementado, o engajamento da alta administração se torna indispensável, sendo um dos principais pilares do programa de Compliance.

3.2 - AVALIAÇÃO DE RISCOS

O risco faz parte de quase todas as atividades humanas. No mundo corporativo, as empresas estão expostas a diversas incertezas que decorrem de fatores com diversa natureza, tais como fatores econômicos, sociais, normativos, tecnológicos e operacionais. Nesse cenário, o gerenciamento de riscos é crucial para a criação e proteção de valor da organização.

De acordo com Referencial Básico de Gestão de Riscos editado em 2018 pelo Tribunal de Contas da União – TCU, “riscos são os efeitos das incertezas sobre objetivos estabelecidos”. É a possibilidade de ocorrência de eventos (probabilidade) que afetem a realização ou alcance dos objetivos, combinada com a medida das consequências (impacto) dessa ocorrência sobre os resultados pretendidos. Daí a importância do gerenciamento de riscos, ou seja, o processo que os identifica, analisa, avalia e propõe medidas para controlá-los.

O gerenciamento de risco apresenta relevantes funções, assegurando o alcance dos objetivos delineados pela empresa, mediante a identificação antecipada dos possíveis eventos que poderiam ameaçar o atingimento desses objetivos. Além disso, torna possível a implementação de protocolos prévios que evitem decisões “ad hoc”, economizando esforços, tempo e recursos para a solução situações desfavoráveis, e também possibilita a melhoria contínua dos processos organizacionais, refletindo no fortalecimento da reputação da empresa.

Os riscos estão sujeitos à reavaliação periódica e devem ser revistos sempre que: (a) houver modificação nas atividades, produtos e serviços prestados pela empresa ou alterações na estrutura ou

estratégia da empresa; (b) houver alteração em condições externas, tais como as condições do mercado, circunstâncias econômicas e relacionamento com clientes; (c) as normas regulatórias da atividade prestada pela empresa e suas respectivas obrigações legais forem objeto de nova regulamentação estatal.

Como medida de gestão, a MA Hospitalar não tolera qualquer descumprimento em relação à sua cartilha compliance, independentemente do impacto e da probabilidade de ocorrência do evento, pois todos os riscos, inclusive aqueles classificados como de baixo impacto e baixa probabilidade, devem ser monitorados e evitados, sem prejuízo de conferir-se tratamento prioritário aos riscos de maior impacto e probabilidade. Essa medida segue a recomendação da ISO 19.600:2014, no sentido de que

A abordagem baseada no risco para a gestão de compliance não significa que, para situações de baixo risco de compliance, o não cumprimento seja aceito pela organização. Ela auxilia as organizações a focarem a atenção e os recursos primários nos riscos mais elevados como prioridade e, finalmente, irá cobrir todos os riscos de compliance. Todos os riscos/situações de compliance identificados estão sujeitos a monitoramento, correção e ação corretiva. (item 4.6, nota 2)

Finalmente, por implicar o acesso às informações e às documentações estratégicas da empresa, os analistas responsáveis pelo gerenciamento do risco deverão assinar termo de “Declaração de anuência às regras de sigilo, confidencialidade e proteção de dados, documentos e informações”.

3.3 - CONTROLES INTERNOS

Segundo Christian de Lamboy, em seu “Manual de Compliance”: “A área de controles internos, além do conjunto de políticas, procedimentos e normas, acompanha as atividades da organização com vistas a reduzir os níveis de incerteza da ocorrência ou não de um risco, além de contribuir para o cumprimento dos objetivos estabelecidos pela administração e assegurar a existência de conformidade com as leis e regulamentos, garantindo, ainda, a confiabilidade dos relatórios gerenciais”.

Para implementação de um programa de Compliance efetivo, a empresa deve também criar mecanismos de controle para assegurar que os riscos sejam minimizados, tanto no nível interno quanto no externo. Os próprios registros contábeis e financeiros são usados para transparecer a realidade do negócio.

Assim, além do estabelecimento de regras, realização de treinamentos, desenvolvimento de procedimentos rotineiros e na conscientização das normas para as partes interessadas, o controle interno tem o papel de identificar oportunidades de aperfeiçoamento, colaborando para uma gestão mais precisa e identificando indícios ou a existência de irregularidades na organização.

3.4 - COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO

Comunicação e treinamento podem ser considerados juntos um dos principais pilares de um programa de Compliance. É unanimidade que o investimento neste ponto é essencial para o sucesso da divulgação, adesão e disseminação dos valores, normas e políticas da empresa. Não se fala somente em questões de conteúdo do que deve ser divulgado e repassado, mas de se utilizar de linguagem clara, objetiva e de fácil compreensão para todos os níveis da organização. Seguir em outra direção é não pensar em todos os componentes da empresa e no quão diferentes são suas formações e graus de qualificação.

Treinamento e comunicação são pontos fundamentais para a implementação e efetivação do Programa de Integridade pois desta forma poderá ser comprovado que as práticas positivas relacionadas à ética e integridade estão sendo fomentadas ao longo do tempo pela organização.



3.5 - DUE DILIGENCE

“Due Diligence” ou, em tradução literal, “diligência prévia”, é terminologia utilizada habitualmente no âmbito de aquisições corporativas, para se referir ao processo de busca de informações sobre uma empresa. A análise inclui aspectos como sua atividade, possibilidades e perspectivas para o futuro do negócio, o estado de seus ativos e passivos, etc.

Consiste, enfim, em uma avaliação de riscos prévia a uma contratação, uma aquisição, uma celebração de parceria, a formação de um consórcio de empresas enfim, sempre que se tenha um relacionamento jurídico e comercial relevante entre partes.

No campo do Compliance, a “Due Diligence” é muito valorizada e figura como um dos pilares relevantes dentro de um programa interno de prevenção, consistindo em uma espécie de auditoria interna para identificar riscos e oportunidades - um diagnóstico sobre a saúde legal, financeira e reputacional da empresa. O resultado serve para comprovar a aderência ao cumprimento da legislação e qualidade dos serviços prestados.

Também está inserida no escopo da “Due Diligence” a análise sobre o risco de um eventual negócio a ser celebrado. Neste ponto, o volume da transação comercial influencia diretamente na definição sobre a real necessidade e a profundidade da avaliação prévia. Ou seja, quanto maior a negociação comercial, o empreendimento ou a aquisição, mais efetiva e profunda deve ser a diligência prévia realizada.

Na análise de risco devemos considerar o histórico de experiências e o grau de tolerância ao risco, gerando como resultado a apuração do Grau de Risco de Integridade da empresa/organização (que pode ser classificado como baixo, médio ou alto). Apurado o grau de risco, teremos elementos para decisão quanto a continuidade ou não da contratação da empresa que se submeteu a Diligência de Integridade.



3.6 - COMITÊ DE ÉTICA E OFICIAL DE COMPLIANCE

A fim de disseminar a cultura da ética e da integridade no âmbito da empresa, a MA conta com um Comitê de Ética e com um Oficial de Compliance para servir de apoio aos seus integrantes sempre que houver dúvida sobre o procedimento correto a ser adotado diante de situações de conflito ético. Este Comitê tem acesso direto à Alta-Direção e é composto por lideranças de diferentes áreas da empresa juntamente com o Oficial de Compliance, sendo responsável pela comunicação interna e monitoramento do Programa, pela gestão do canal de denúncias e pela recomendação de sanções disciplinares quando for necessário.

Cabe ao Comitê de Ética, além dos atos de supervisão previstos no Código de Conduta da MA Hospitalar, (a) identificar as obrigações relacionadas ao compliance, sejam elas derivadas do código de ética ou da regulamentação aplicável à atividade da empresa, e integrá-las às políticas, boas práticas, procedimentos e processos internos adotados na empresa; (b) organizar e dar suporte ao treinamento de todos os colaboradores; (c) gerir o canal de denúncias e dar o devido encaminhamento às ocorrências por meio de investigações internas; (d) organizar os treinamentos, integrando-os à rotina da empresa; (e) revisar e atualizar periodicamente o sistema de compliance.



III – ESTRUTURA LEGAL

O programa de compliance da MA Hospitalar está estruturado, principalmente, nos seguintes diplomas legais:

- Lei nº 12.846/2013, a qual dispõe, em âmbito cível e administrativo, sobre atos lesivos à Administração Pública Nacional ou Estrangeira e a responsabilização objetiva das pessoas jurídicas envolvidas.
- Decreto nº 8.420/2015, que regulamenta a Lei nº 12.746/2013 e que determina, em seu art. 42, V, a análise periódica de riscos como um dos parâmetros da avaliação a ser realizada pela CGU em processos de responsabilidade.
- Lei nº 12.813/2013, a qual dispõe sobre conflito de interesses e divulgação de informação privilegiada nas relações estabelecidas com o poder executivo, além de impedimentos posteriores ao exercício de cargo público.
- Portaria CGU nº 915/2017, que institui a Política de Gestão de Riscos da CGU.
- Portaria nº 426/2016 do Ministério do Planejamento, que estabelece princípios, diretrizes e responsabilidades a serem observados e seguidos na gestão de integridade, riscos e controles internos da gestão.

Além de referidos diplomas, a ISO 37.301/21, que fornece diretrizes para a estruturação, implementação e gerenciamento de um sistema de gestão de compliance, também é tomada como referência das políticas adotadas pela empresa.



Essas normativas orientam as normas internas da MA Hospitalar, cujo principal escopo é evitar a prática de atos de corrupção, tanto no âmbito público quanto no privado. A corrupção pode ser definida como o ato ou efeito de se corromper (perverter) alguém ou algo, com a finalidade de obter vantagens em relação aos outros por meios considerados ilegais.

Até o ano de 2014, os atos de corrupção no Brasil eram regulamentados pelo Código Penal e pela Lei de Improbidade Administrativa, que atingem apenas as pessoas físicas dos corruptos e dos corruptores. Em 29 de janeiro de 2014 passou a vigorar a Lei nº 12.846, sancionada em 2013, conhecida como a Lei Anticorrupção Brasileira, sendo um marco fundamental para o desenvolvimento da cultura de integridade nas empresas. A partir da publicação desta lei, emergiu a possibilidade de responsabilização e punição de empresas (pessoas jurídicas) envolvidas em atos de corrupção contra a administração pública nacional ou estrangeira.

A Lei Anticorrupção prevê a possibilidade de punição das empresas sem a necessidade de comprovação de sua culpa ou o dolo, por meio da chamada “responsabilidade objetiva”. Isso significa que, havendo dano, e nexos de causa e efeito entre o dano identificado e a ação ou omissão de representante da empresa, a empresa será punida por atos de corrupção dos seus colaboradores ou terceiros a si relacionados, mesmo que não tenha agido de forma dolosa ou culposa.

Cita a Lei 12.846/2013:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Parágrafo único. Aplica-se o disposto nesta Lei às sociedades empresárias e às sociedades simples, personificadas ou não, independentemente da forma de organização ou modelo societário adotado, bem como a quaisquer fundações, associações de entidades ou pessoas, ou sociedades estrangeiras, que tenham sede, filial ou representação no território brasileiro, constituídas de fato ou de direito, ainda que temporariamente.

Art. 2º As pessoas jurídicas serão responsabilizadas objetivamente, nos âmbitos administrativo e civil, pelos atos lesivos previstos nesta Lei praticados em seu interesse ou benefício, exclusivo ou não.

Art. 3º A responsabilização da pessoa jurídica não exclui a responsabilidade individual de seus dirigentes ou administradores ou de qualquer pessoa natural, autora, coautora ou partícipe do ato ilícito.

§ 1º A pessoa jurídica será responsabilizada independentemente da responsabilização individual das pessoas naturais referidas no caput.

§ 2º Os dirigentes ou administradores somente serão responsabilizados por atos ilícitos na medida da sua culpabilidade.

O Decreto n. 8.420/2015 também exerce influência na conformação do programa de compliance da MA Hospitalar, servindo de referência para a estruturação do nosso Manual de Conduta, do Comitê de Ética, do canal de denúncias, das políticas de comunicação, treinamento, investigações e aplicação de medidas disciplinares.

IV – MANUAL DE CONDUTA DO COLABORADOR

IV.1 - PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Como colaborador da MA Hospitalar, você deverá seguir os seguintes PRINCÍPIOS:

- Honestidade, integridade, respeito, lealdade, eficiência, transparência e imparcialidade, que deverá orientar sua relação com a Empresa e seus públicos de interesse;
- Respeito às leis e normas;
- Prestação de contas responsável;
- Respeito às regras de concorrência;
- Compromisso com o meio ambiente;
- Respeito à privacidade e cuidado com as informações pessoais;
- Responsabilidade e transparência na comunicação de informações;
- Respeito à diversidade;
- Responsabilidade social;
- Prudência;
- Qualidade, excelência, competência e diligência no exercício das atividades;
- Espírito de colaboração e cooperação no cumprimento de normas éticas e denúncia de atos que violem o programa de integridade e as políticas da empresa;
- Transparência na relação com fornecedores;
- Respeito às leis e defesa de uma cultura de conformidade;
- Ética e transparência na relação com profissionais da saúde.



IV. 2 - POLÍTICAS INTERNAS DE COMPLIANCE E TREINAMENTOS

- Todo novo colaborador da MA Hospitalar receberá cópia do Código de Integridade e orientações sobre o programa de Compliance.
- Como colaborador da MA Hospitalar, é muito importante que você participe dos treinamentos periódicos para se atualizar e incorporar as práticas de Compliance.
- Todos os treinamentos terão registro de presença a avaliação para a empresa certificar-se de que você compreendeu as orientações e é capaz de aplicá-las.

IV. 3 - RELACIONAMENTO COM O PÚBLICO EXTERNO

- Ao interagir com pacientes, clientes, fornecedores e terceiros você deve observar os valores da integridade, ética, profissionalismo, cordialidade e imparcialidade.
- Quem contratar com a MA Hospitalar também deverá manifestar adesão aos valores e normas do Código de Integridade e assumir o compromisso de respeitar os direitos humanos e a legislação.
- Você deve respeitar os direitos de propriedade intelectual e de confidencialidade dos fornecedores.
- Você também deve ser honesto e verdadeiro na sua atuação pela empresa.
- É vedada qualquer conduta antiética ou ilegal na condução dos negócios da empresa.



IV.4 - RELACIONAMENTO COM HCP (HEALTHCARE PROFESSIONAL - PROFISSIONAL DA ÁREA DA SAÚDE)

- Ao interagir, em nome da MA, com profissionais da saúde, você deve sempre se limitar às hipóteses de apresentação de informação científica, educacional ou comercial, atuando de forma estritamente profissional e de acordo com o Business Conduct Standard – BCS vigente na empresa.
- Nas relações com profissionais da saúde, você não deve interferir e nem estimular à tomada de decisões médicas que possam privilegiar o lucro em detrimento do bem-estar do paciente.
- Quando estritamente necessário, será permitida a contratação de profissionais da saúde para prestar serviços de consultoria, nos termos do art. 11 do Código de Integridade.
- É proibido o engajamento da empresa em atividades culturais e de lazer, tais como teatro, cinema, shows, viagens de lazer, eventos esportivos, em conjunto com profissionais da área da saúde.
- É proibido o custeio de despesas de familiares ou outros convidados do profissional da saúde que presta o serviço à MA.
- Somente serão autorizadas despesas com eventos que tenham uma função educacional genuína, limitando-se ao reembolso de despesas legítimas para a execução de tais atividades.



IV.5 - PAGAMENTOS INDEVIDOS E NORMAS ANTISUBORNO

- Você não pode realizar quaisquer pagamentos indevidos (aqueles que visam obter vantagem em qualquer situação) em nome da MA, sob pena de sanção disciplinar, sem prejuízo da responsabilidade civil e criminal.
- Despesas razoáveis e limitadas com brindes (até R\$ 100,00), viagens e despesas de estadia, serão admitidas desde que estejam diretamente relacionadas com a promoção de produtos e serviços ou na celebração de contratos junto a clientes, nos termos vigentes no Business Conduct Standard – BCS da empresa.
- Se você receber algum presente por causa do seu trabalho na MA deve comunicar ao Comitê de Compliance.
- Se o presente recebido tiver valor acima de US\$ 100,00 (cem dólares), você deverá devolvê-lo ao remetente ou, em não sendo possível a devolução, doá-lo a entidades filantrópicas.
- A oferta de presentes em nome da MA deve ser aprovada pelo Oficial de Compliance e limita-se a itens relacionados à prática médica, tais como modelos anatômicos e livros, não devendo ultrapassar o valor-limite de US\$ 100,00 (cem dólares).
- Você não pode oferecer, em nome da MA e/ou para beneficiá-la em qualquer situação, presentes a agentes públicos e a pessoas politicamente expostas.

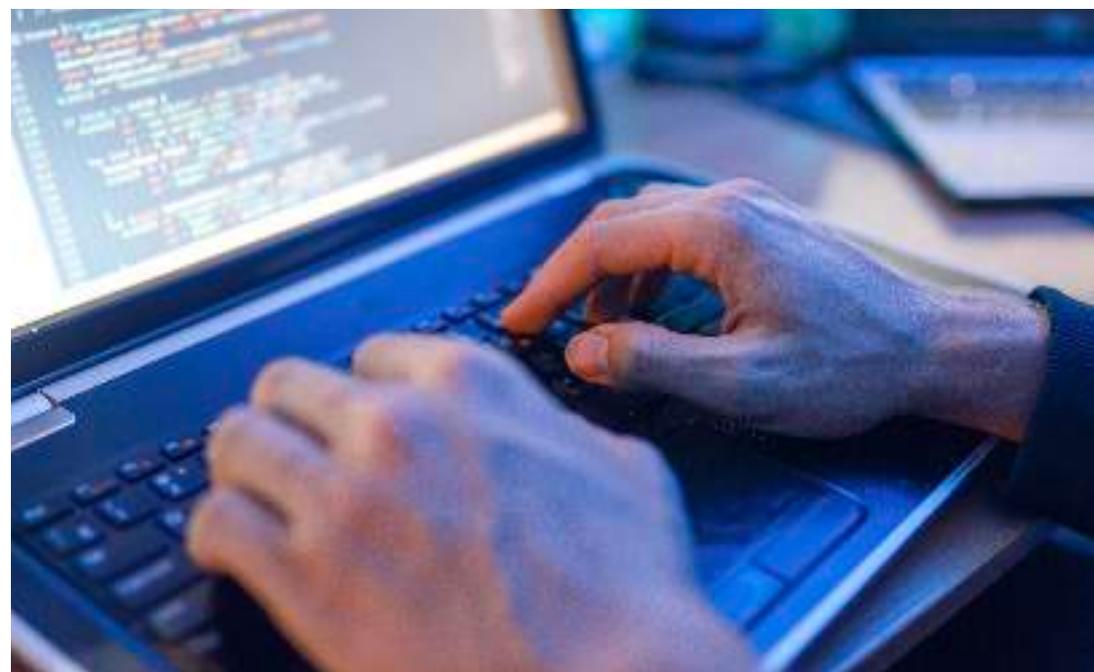


IV.6 - CONFLITO DE INTERESSES

- Conflito de interesses é a situação na qual é possível verificar a existência indevida de ao menos dois interesses incompatíveis entre si, sejam eles pessoais, da empresa, dos clientes ou o interesse público.
- Sempre que seus interesses pessoais concorram com os interesses da empresa, você deve levar a situação ao Comitê de Ética.
- A MA não está proibida de contratar pessoas ou empresas cujos funcionários ou sócios sejam parentes de seus membros; contudo tal situação deve ser prévia e formalmente informada ao Comitê de Ética. Preferencialmente, pessoas com grau de parentesco não ocuparão posições em linha direta de reporte.
- Anualmente, você deverá preencher o Termo de Inexistência de Conflito de Interesses.
- Se você suspeitar de algum conflito de interesses não informado, ou de utilização indevida dos recursos e benefícios proporcionados pela MA, deverá reportar tal situação ao Compliance Officer ou pelo canal de denúncias.

IV.7 - INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS

- Se você tiver acesso a informações sobre a MA, outras empresas ou sobre clientes, antes que tais informações se tornem públicas, deverá manter sigilo e confidencialidade sobre elas.
- Fique atento: o uso indevido de informações privilegiadas para qualquer benefício, seu ou de terceiros, e/ou transmissão de tais informações a terceiros, é uma violação disciplinar grave, que será apurada pelo Comitê de Ética, sem prejuízo da responsabilização civil em decorrência da violação de lei.



IV.8 - TRATAMENTO DE INFORMAÇÕES DA CONCORRÊNCIA

- Quando você precisar ter acesso a informações da concorrência na condução dos negócios da empresa, deverá utilizar apenas métodos apropriados para a coleta dessas informações, abstendo-se de fazer declarações falsas ao reuni-las.
- Se você receber informações confidenciais de um concorrente de maneira inadvertida, não encaminhe essas informações para outras pessoas, mas deverá comunicar o ocorrido à gerência responsável e ao oficial de Compliance.

IV.10 - RELAÇÕES CONTRATUAIS

- As contratações e parcerias de negócios da MA serão realizadas com base em critérios técnicos, profissionais e de confiança.
- Na contratação de pessoas jurídicas, será dada preferência àquelas que possuam um programa de integridade implementado.
- Todos deverão assinar o Termo de Adesão às Regras do Código de Integridade da empresa.
- Você não poderá assumir compromissos ou responsabilidades em nome da MA sem o prévio conhecimento e consentimento dos administradores, sob pena de incorrer em infração disciplinar grave, sujeita à rescisão contratual.

IV.9 - SIGILO E PRIVACIDADE

- Você deve guardar o sigilo de qualquer informação sigilosa ou confidencial da própria empresa ou dos clientes.
- Você deve guardar o sigilo dos dados pessoais da Direção e dos demais colaboradores, de parceiros de negócios e de terceiros fornecedores ou contratados, exceto quando o seu compartilhamento ou transmissão decorram de exigência legal, contratual ou pré-contratual. Em caso de dúvida, consulte o DPO – Encarregado de Dados da empresa.
 - Você não deve, sob pena de responsabilização civil e criminal, fazer comentários depreciativos, de cunho profissional ou pessoal, a respeito da empresa ou de quaisquer de seus membros, na vigência ou após o encerramento do vínculo profissional.
 - Se você estiver sujeito ao contato com informações sigilosas deverá firmar a “Declaração de anuência às Regras de Sigilo, Confidencialidade e de Proteção de Dados e Informações”, disponibilizada pelo Comitê de Ética.

IV.11 - RELACIONAMENTO COM O SETOR PÚBLICO

- Você deverá agir de acordo com elevado padrão ético e observar os princípios de transparência e prestatividade.
- É proibido ofertar ou o receber qualquer vantagem indevida.
- Todas as interações com agentes públicos ocorridas no curso de tratativas e negociações envolvendo a empresa deverão ser registradas no sistema CRM/ZOHO.
- Reuniões presenciais com membros do setor público devem ser realizadas, preferencialmente, no ambiente da empresa ou do órgão público, e registradas em ata com data, local, identificação dos presentes e temas abordados.
- Quando você realizar contato não-presencial com agentes públicos, em nome da empresa, deverá utilizar o e-mail corporativo, vedada a utilização de e-mails pessoais dos envolvidos.
- É proibido que você aceite informações privilegiadas sobre o fornecedor escolhido pelo Governo, sobre a licitação ou sobre a proposta de um concorrente, exceto quando o servidor público responsável pela contratação tenha autorização legal específica de superior hierárquico para fornecer as informações em questão.
- É proibido frustrar ou fraudar o caráter competitivo do ambiente de negócios, em especial, é vedado ajuste envolvendo agentes públicos ou demais empresas concorrentes, sob pena de cometer infração disciplinar de natureza gravíssima, sem prejuízo das responsabilidades civil e criminal.

IV.12 - COMPLIANCE SOCIAL

- A MA não permite qualquer tipo de contrato ou conduta que viole a legislação trabalhista ou os direitos humanos.
- Você não pode praticar assédio ou qualquer tipo de discriminação, por motivo de gênero, etnia, hierarquia, crença religiosa, afiliação ideológica, condição de saúde, cor de pele, orientação sexual ou similar.
- Você deve aderir às boas práticas adotadas pela empresa visando à sustentabilidade em matéria ambiental, por exemplo, usando com moderação os recursos naturais, como energia.
- Se você presenciar qualquer conduta que possa afetar o bem-estar dos demais colaboradores e/ou o ambiente de trabalho deve comunicar à função de compliance ou reportar ao canal de denúncias

IV.13 - CANAL DE DENÚNCIAS

- Você poderá enviar denúncias de forma confidencial, mediante a utilização do Canal de Denúncias disponível no site da empresa, ou reportar-se ao Setor de Compliance por meio de carta, ou e-mail enviado ao Canal de Comunicação: **compliance@mahospitalar.com.br**; você também pode contar os fatos diretamente ao responsável pela função de compliance.
- Será garantida confidencialidade quanto à identidade do denunciante ou do autor do reporte, assim como quanto aos procedimentos internos de investigação dos fatos e irregularidades apontados.



IV.14 - INVESTIGAÇÕES INTERNAS

- Como colaborador da MA, você poderá se autodenunciar, caso viole alguma norma do programa de integridade, o que será considerado uma causa de minoração de eventual medida disciplinar a ser estipulada.
- O Comitê de Ética é o responsável pela apuração das denúncias e garantirá o sigilo e a confidencialidade das investigações internas, bem como a proteção do denunciante de boa-fé e de eventuais testemunhas contra qualquer forma de retaliação.
- A MA garantirá sempre a autonomia e independência da função de Compliance.
- A MA também assegurará às pessoas investigadas o tratamento justo, garantindo os direitos ao contraditório e à ampla defesa, bem como a observância à legislação trabalhista.
- Os procedimentos investigativos são confidenciais.
- O resultado das investigações deverá ser documentado em relatório específico, que será transmitido pessoalmente à Alta Direção para a determinação das medidas cabíveis.



IV.15 - SANÇÕES DISCIPLINARES

- Quando se apurar uma falta ética, a Direção da empresa decidirá as medidas disciplinares cabíveis, depois de ouvido o Comitê de Ética.
- Para violação cometida pelos membros da Direção, são previstas as seguintes sanções: a) censura reservada, que não ensejará reincidência; b) advertência formal, que ensejará reincidência; c) desligamento ad referendum da sociedade, com pagamento prévio do valor de participação; e d) pagamento de indenização, no caso de danos aos bens e à reputação da empresa.
- Para violação cometida pelos colaboradores da empresa, existem as seguintes sanções: a) censura reservada, que não ensejará reincidência; b) advertência formal, que ensejará reincidência; c) despedida por justa causa; e d) pagamento de indenização, no caso de danos aos bens e à reputação da empresa.
- Para violação cometida por parceiros de negócios ou terceiros fornecedores ou prestadores de serviço contratados pela empresa, são estipuladas as seguintes sanções: a) advertência formal; b) multa; c) rescisão contratual ou solução equivalente; d) proibição de firmar vínculos com a empresa por prazo mínimo de 1 (um) ano; e e) pagamento de indenizações, no caso de danos aos bens e/ou à reputação da empresa.
- Para violação cometida por clientes da empresa, a MA reserva-se o direito à rescisão contratual e à busca pelo ressarcimento e/ou indenização pelos danos materiais e/ou morais eventualmente sofridos.
- A infração disciplinar será considerada LEVE se não for intencional, se for plenamente reparável e se não trouxer benefícios a quem cometeu.
- A infração disciplinar será considerada MÉDIA se for reparável, se não importar em benefício a quem a cometeu e se for sua primeira violação.
- A infração disciplinar será considerada GRAVE se estiver presente um dos seguintes elementos: dolo (intencionalidade) ou má-fé; trazer benefício a quem cometeu; for caso de reincidência; tiver causado considerável prejuízo à reputação da empresa ou significativo prejuízo econômico à empresa; ou constituir crime previsto na legislação.
- A medida disciplinar aplicada deverá ser compatível com a gravidade da infração.

IV.16 - O COMITÊ DE ÉTICA E A FUNÇÃO DE COMPLIANCE

O Comitê de Ética será composto por 3 (três) membros da empresa, entre eles o Oficial de Compliance, indicados para o exercício de mandato por dois anos, permitida a recondução.

Além de outras atribuições previstas no Código de Integridade, compete ao Comitê de Ética:

- Organizar e dar suporte ao treinamento de todos os colaboradores;
- Incluir as responsabilidades relacionadas ao compliance na descrição das funções a serem desempenhadas pelos cargos na MA e incluir o atendimento dessas responsabilidades nos processos de avaliação de desempenho dos colaboradores;
- Desenvolver processos para gerir informações, reclamações e feedbacks por meio do Canal de Comunicação e do Canal de Denúncias, ou outros meios efetivos;

- Monitorar e medir o desempenho de compliance da MA;
- Analisar o sistema de compliance e identificar medidas corretivas;
- Identificar e gerir riscos de compliance em relação a terceiros;
- Revisar o sistema de compliance periodicamente;
- Garantir que a empresa tenha acesso à consultoria técnica especializada em compliance;
- Garantir que o sistema de compliance seja acessível aos colaboradores;
- Dar encaminhamento às denúncias, conduzir as investigações internas e emitir o relatório final para arquivamento ou aplicação de sanção disciplinar pela diretoria;
- Fornecer aconselhamento objetivo nas questões relativas ao compliance.



V – CONCLUSÃO

O Compliance nasce a partir de uma necessidade da disseminação de uma cultura ética e moralmente correta dentro do âmbito empresarial. A MA Hospitalar, a partir da concepção dessa Cartilha, expressa sua preocupação contínua com o fomento de uma cultura de conformidade legítima no que se refere ao funcionamento desta empresa.

A Ética e a Moral são fundamentais para orientar condutas nas mais diversas instâncias da vida. No âmbito corporativo não é diferente. O desempenho da MA Hospitalar depende de um compromisso sólido com a integridade e prudência de seus setores.

O Colaborador é parte essencialmente vital da MA Hospitalar. É partindo da informação deste, sobre uma conduta de integridade, que efetivamente manifesta-se a contribuição para a mudança de um quadro atual de descrença nas atitudes éticas humanas. A presente Cartilha harmoniza-se com os princípios de moralidade e honestidade externados todos os dias nas ações dos nossos Colaboradores, tornando o contrário dessas mesmas ações apenas exceções à normalidade.





CARTILHA DE COMPLIANCE 2021

MATRIZ PORTO ALEGRE • RS

+55 51 3364.5038
Condomínio Logístico Fênix - Depósito 31
Rua Francisco Silveira Bitencourt, 1369
Sarandi Porto Alegre RS
CEP 91150-010

FILIAL PORTO ALEGRE • RS

+55 51 3029.8385
Rua Maestro Mendanha, 102
Santana Porto Alegre RS
CEP 90.620-160

FILIAL ITAJAÍ • RS

+55 47 3045.6695
Rua Alberto Werner, 191
Vila Operaria Itajaí - SC
CEP 88.303-160

FILIAL CURITIBA • PR

+55 41 3029.8386
Rua Brigadeiro Franco, 3636
Rebouças Curitiba - PR
CEP 80.220-100