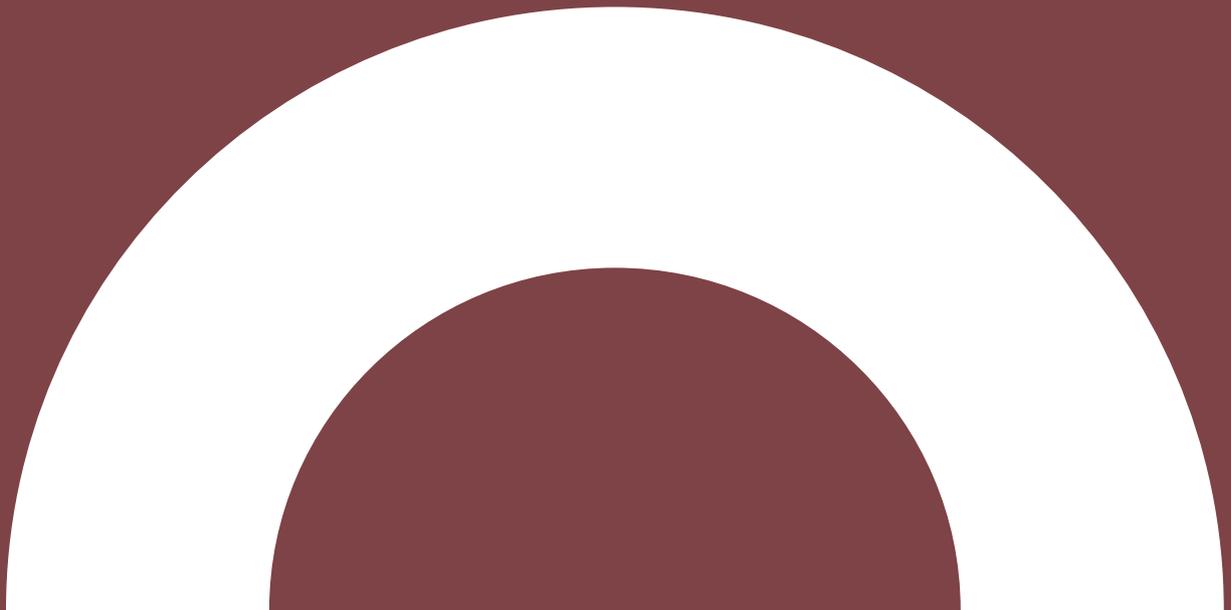




NEOENTER

CÓDIGO DE CONDUCTA



BELO HORIZONTE 2022

SUMÁRIO

MENSAGEM DA DIRETORIA	4
MISSÃO, VISÃO, VALORES	5
APRESENTAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA	6
SEÇÃO I DAS PESSOAS ATENDIDAS: CLIENTES INTERNOS E EXTERNOS	7
SEÇÃO II DO AMBIENTE DE TRABALHO E RELACIONAMENTO COM COLEGAS	8
II.I - DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO	8
II.II - DROGAS ILÍCITAS, ÁLCOOL, TABACO E SIMILARES, E JOGOS DE AZAR	9
II.III - ARMAS DE FOGO	9
SEÇÃO III DA CONDUTA PESSOAL E PROFISSIONAL	9
III.I. NA RELAÇÃO COM OS SÓCIOS E INVESTIDORES	10
III.II. NA RELAÇÃO COM COLABORADORES	11
III.III. NA RELAÇÃO COM CONCORRENTES	11
III.IV. NA RELAÇÃO COM SINDICATOS	11
III.V. NAS RELAÇÕES COM AS OPERADORAS DE PLANOS DE SAÚDE E COM CONVÊNIOS	11
SEÇÃO IV DA CONDUTA DOS DIRETORES E GESTORES	11
SEÇÃO V DO PRECONCEITO E INTIMIDAÇÕES	12
SEÇÃO VI DA REPRESENTAÇÃO DA SOCIEDADE EM REUNIÕES E EVENTOS EXTERNOS	12
SEÇÃO VII DOS CONFLITOS DE INTERESSES	13
VII.I. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	13
VII.II. SÓCIOS E DIRETORES	13
VII.III. PARENTESCO	13

VII.IV. ATIVIDADES EXTERNAS	13
SEÇÃO VIII DOS BRINDES E GRATIFICAÇÕES	14
SEÇÃO IX DAS ATIVIDADES POLÍTICAS E CORPORATIVISTAS	14
SEÇÃO X DA MÍDIA E PUBLICIDADE	15
SEÇÃO XI DA CONFIDENCIALIDADE	15
SEÇÃO XII DOS TERCEIROS	16
SEÇÃO XIII DA UTILIZAÇÃO DE BENS E INSTALAÇÕES	17
SEÇÃO XIV DO RELACIONAMENTO COM ÓRGÃOS GOVERNAMENTAIS E AGENTES PÚBLICOS	17
SEÇÃO XV DO TRATAMENTO ADEQUADO AOS ASSUNTOS FINANCEIROS	17
SEÇÃO XVI DAS INFRAÇÕES E PENALIDADES	18
SEÇÃO XVII DA RESPONSABILIDADE PELO CUMPRIMENTO	19
SEÇÃO XVIII EXERCÍCIO DA ATIVIDADE MÉDICA	20
SEÇÃO XIX DAS DÚVIDAS E ORIENTAÇÕES	21
SEÇÃO XX DO CANAL DE ÉTICA	22
SEÇÃO XXI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS	22



MENSAGEM DA DIRETORIA

Prezados integrantes do Grupo Neocenter (GNC).

Estamos publicando a nova versão do Código de Conduta Ética do Neocenter.

A atividade conjunta do GNC deve envolver um grande apreço pela ética e pela integridade para que tenhamos uma cultura de apoio mútuo e crescimento.

O Neocenter foi criado em 1992 por um grupo de médicos que queriam poder oferecer um serviço de terapia intensiva de excelência para pacientes neonatais, com resultados comparáveis aos das melhores unidades de terapia intensiva internacionais. Em uma parceria com a Maternidade Octaviano Neves, foi criada a primeira unidade do Neocenter com 6 leitos para neonatos. Desde então o grupo cresceu, desenvolveu parcerias com outros hospitais, passou a atuar também na medicina intensiva pediátrica e, mais recentemente, abriu sua primeira unidade própria, a Maternidade Neocenter.

Considerando que nosso posicionamento é “oferecer o melhor tratamento”, devemos em todos os aspectos e fases de nossa atividade, fazer isso de forma honesta e transparente. Essa noção deve ser homogênea e disseminada entre todos os integrantes do grupo. Aqui se encontram orientações de atitudes que devem ser cumpridas por todos: sócios, corpo clínico, equipe assistencial, pessoal administrativo, auxiliares, enfim, todos os colaboradores e terceiros.

O objetivo desse código é nortear o comportamento ético e moral de cada um de nós em nossas atuações naquilo que concerne ao Grupo Neocenter. Ao estabelecer os comportamentos mais adequados e as ações consideradas infrações, queremos proporcionar um aumento na integração entre todos na empresa, de modo que as pessoas se sintam seguras ao adotarem formas éticas de se conduzir, servir de alicerce e parâmetro para a solução de problemas, encorajar reportes e denúncias, como também no eventual de desvio de conduta.

Dentro da organização, a ética empresarial fomenta boas relações tanto entre os próprios colaboradores quanto em relação aos clientes internos e externos e cultivá-las é tratada com mesma importância que os resultados, tendo como propósito a sustentabilidade organizacional, inovação e excelência.

Nosso Código de Conduta e nossas políticas internas refletem o nosso compromisso diante desse contexto.

Todos nós somos protetores e realizadores dos valores e princípios da organização.



MISSÃO, VISÃO E VALORES

MISSÃO:

Fundado no ano de 1992, com objetivo de atender à sociedade e ser referência no setor de saúde, especialmente no atendimento materno infantil, desde o pré-parto até a alta hospitalar e a pacientes neonatais e pediátricos criticamente doentes, tem o compromisso com o atendimento humanizado de excelência baseado nas melhores técnicas disponíveis, bem como em exercer suas atividades com foco no paciente e acolhimento para sua família.

VISÃO:

Fortalecer sustentabilidade financeira e desenvolvimento empresarial, sendo uma instituição de referência na qualidade e atendimento ao paciente com ampliação da área de atuação.

VALORES:

- ◆ **Excelência** - Oferecemos excelência em cuidados assistenciais materno infantil e cuidados intensivos pediátricos e neonatais, com alta resolutividade e reconhecimento da comunidade médica.
- ◆ **Sustentabilidade financeira** – Atingir a longevidade por meio de uma gestão equilibrada, eficiente e inteligente dos recursos.
- ◆ **Desenvolvimento humano** – Contribuir para o incremento de habilidades e competências, bem como de oportunidades de crescimento em um ambiente para que as pessoas possam atingir o que almejam.
- ◆ **Isonomia** – No tratamento e disciplinarização das pessoas de forma igual. Regras valem para todos.
- ◆ **Governança corporativa** – Transparente, respeitosa e responsável.
- ◆ **Retidão no comportamento** – O errado é errado, mesmo se todos estiverem fazendo e o certo é o certo, mesmo que ninguém esteja fazendo.



APRESENTAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUCTA DO GRUPO NEOCENTER S/A

O Grupo Neocenter GNC, caracteriza-se por ser uma Sociedade Anônima de capital fechado e possui a finalidade de promover a assistência hospitalar com foco na área materno infantil e terapia intensiva pediátrica e neonatal. Seu trabalho é voltado primordialmente para o atendimento à criança e à mãe, e, para tanto, incorpora diversas competências e especialidades médicas, no sentido de tornar esse atendimento mais abrangente, eficiente e humanizado.

Objetiva, ainda, inserir o ensino na atividade hospitalar, contribuindo para a excelência dos serviços de atenção à saúde e oferecendo oportunidades de aprimoramento, especialização e estágio na área da saúde.

Com a finalidade de consolidar preceitos éticos para seus associados, conselheiros, diretores, corpo clínico, equipe assistencial, funcionários administrativos, terceirizados, parceiros, enfim, a todos os colaboradores, e de padronizar condutas e procedimentos, reduzindo a subjetividade das interpretações pessoais, um comitê de *Compliance* multidisciplinar debateu e revisou o presente **Código de Conduta**, um guia para orientar o comportamento esperado de todos que integram e se relacionam com o Grupo Neocenter, buscando delinear a cultura e as políticas organizacionais que deverão ser adotadas por todos no desempenho de suas funções.

A consciência dos maiores valores e princípios éticos (honestidade, dignidade, solidariedade, respeito ao semelhante, lealdade, decoro, zelo, eficácia, justiça, profissionalismo, trabalho em equipe, transparência, engajamento a comunidade) devem orientar a conduta ético-profissional dos colaboradores e parceiros do GNC. São as condutas de todos que resultam na sustentabilidade da empresa em todos os seus aspectos.

Todos os níveis hierárquicos do Grupo Neocenter devem conhecer e fazer uso dos princípios que norteiam este código, assimilá-los e compartilhar as boas práticas com fornecedores, parceiros, terceiros e clientes internos e externos.

SEÇÃO: I

DAS PESSOAS ATENDIDAS: CLIENTES INTERNOS E EXTERNOS

O Grupo Neocenter tem como foco a busca pela qualidade, segurança e profissionalismo no atendimento ao cliente interno e externo, tendo incorporado diversas metodologias e programas de acreditação, qualidade e avaliação externa.

São considerados clientes externos as pessoas ou empresas que usufruem dos nossos serviços como os pacientes, seus familiares, operadoras de saúde e hospitais parceiros. Clientes internos são todos aqueles que fazem parte do Grupo Neocenter e que permitem e contribuem para o seu funcionamento. Estão nesse grupo todos nossos colaboradores, fornecedores e terceirizados.

No intuito de reduzir o impacto que a internação tem sobre o paciente e seus familiares, o GNC procura manter um ambiente agradável e harmônico, tendo por princípio básico o respeito aos colegas e especial atenção para com os clientes internos e externos, seus familiares e acompanhantes. Estimulam-se constantemente as práticas da humanização, empatia e gentileza.

Os clientes internos e externos devem encontrar respostas às suas solicitações de forma ágil e profissional, e em prazo adequado. Todos os responsáveis pelos pacientes devem ser informados, de maneira clara, sobre os procedimentos/exames e medicações a serem feitas. Nos casos conflitantes o gestor deverá ser comunicado e encaminhar as providências cabíveis. O relacionamento com os pacientes e/ou acompanhantes deverá se pautar pelo estrito caráter profissional, não sendo permitidos relatos pessoais de insatisfação ou problemas de cunho íntimo. As informações sobre as condições do paciente são exclusivas dos médicos (coordenadores, assistentes ou plantonistas), não sendo permitido que outro profissional transmita informações ou opiniões pessoais sobre as condições, conduta terapêutica ou prognóstico. Os colaboradores deverão ter sempre uma palavra de conforto e estímulo.

É expressamente proibido qualquer comentário quanto a implicações do caso e possíveis falhas de atendimento por profissional de outro hospital ou sobre condições adversas de outro local de atendimento. Essa situação é pertinente à relação médico/paciente.

É expressamente proibida qualquer divulgação a terceiros das condições médicas dos pacientes, bem como de diagnósticos ou condição de saúde. Lembre-se que o sigilo profissional é um dos marcos fundamentais da relação de confiança entre os pacientes, seus acompanhantes, os médicos e o Hospital, bem como é imprescindível a estrita observância à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e alterações posteriores, devidamente abordadas e descritas em nossas políticas e processos internos, especialmente na Política de Privacidade disponível em nosso site.

SEÇÃO: II

DO AMBIENTE DE TRABALHO E RELACIONAMENTO COM COLEGAS

O Grupo Neocenter zela pela manutenção de ambiente de trabalho cortês, harmônico e agradável, que possa transmitir conforto aos clientes internos e externos.

Todos devem pautar seu relacionamento com os demais colaboradores pelos seguintes parâmetros de conduta: (I) agir de forma cortês, respeitando as diferenças individuais; (II) reconhecer os méritos relativos aos trabalhos desenvolvidos por outros; (III) não prejudicar a reputação de colegas por meio de julgamentos preconceituosos, falso testemunho, informações não fundamentadas ou qualquer subterfúgio; (IV) não buscar troca de favores que possam dar origem a qualquer tipo de compromisso ou obrigação pessoal; (V) auxiliar aos demais no desempenho de sua atuação profissional, sempre que solicitado e dentro de suas possibilidades; (VI) Não causar mal-estar a outros colaboradores, tentando desqualificar seu trabalho ou impor sua vontade em processos para o qual não está designado ou qualificado.

Eventuais descumprimentos a estes deveres serão devidamente sancionados.

Toda e qualquer conduta contrária à Lei ou em desacordo com este Código e às demais políticas poderá ser reportada, inclusive de forma anônima, por meio do Canal de Denúncia cujos meios de contato se encontram ao final deste instrumento.

O Grupo Neocenter valoriza, promove e respeita a diversidade, bem como a inclusão, pelo que incentiva ambientes plúrimos e que possuam como centro a pessoa, com toda a sua individualidade. A diversidade e inclusão fazem parte da criação de um meio ambiente de trabalho adequado, justo e eficiente.

II.I – DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

O Grupo Neocenter respeita todas as normas a respeito da saúde, segurança e meio ambiente do trabalho, mandamentos a serem seguidos por todos os seus colaboradores e parceiros, que devem estar comprometidas em respeitar as instruções do GNC, bem como normativas legais e regulatórias de modo a preservar um ambiente que prime pela saúde e segurança de todos.

Todas as pessoas que frequentam as dependências do GNC, inclusive pacientes e visitantes possuem papel importante para manter um meio ambiente laboral seguro e saudável.

É dever de todos colaborar e seguir as regras e deveres de conduta de modo a mitigar/reduzir os impactos ambientais, acidentes e incidentes de trabalho e a adoção de boas práticas de saúde e segurança, como por meio da utilização dos uniformes e Equipamentos de Proteção Individual adequados às funções desempenhadas.

Compete a todos do GNC incentivar, esclarecer a importância, exigir e fiscalizar a adequação das condutas e utilização dos equipamentos apropriados em todos os ambientes.

II.II – DROGAS ILÍCITAS, ÁLCOOL, TABACO E SIMILARES, E JOGOS DE AZAR

É terminantemente proibido a todos, enquanto estiverem nas dependências do GNC, a utilização e consumo de bebidas alcólicas, de drogas e substâncias inebriantes.,

O consumo de tabaco e substâncias similares também é vedado, exceto diante do permissivo da legislação federal aplicável e mediante autorização e definição de locais específicos, desde que não signifique incômodo e violação de direitos de outras pessoas.

A prática de jogos de azar é igualmente proibida nas dependências do GNC e durante o expediente de trabalho.

II.III – ARMAS DE FOGO

É vedado o porte de armas de fogo por colaboradores nas dependências do GNC, exceto em relação aos colaboradores com atribuições ligadas à segurança, que deverão ser previamente identificados, cadastrados, autorizados e estarem aptos nos termos da lei.

SEÇÃO: III

DA CONDUITA PESSOAL E PROFISSIONAL

É responsabilidade de todos zelar pela imagem e reputação do Grupo Neocenter, respeitar e seguir seus valores e princípios, assegurar sua sustentabilidade econômica, social e ambiental, com fins de resultar no crescimento das atividades e manter o grupo com a prestação de serviços de forma competitiva e de excelência.

Todos os colaboradores devem portar-se com discrição, zelando pelo sigilo e tranquilidade dos clientes internos e externos. Devem seguir rigorosamente as regras atinentes a vestuário e aparência pessoal que forem determinadas para sua função.

Os colaboradores são recurso-chave da sociedade. As relações com eles, e entre eles, devem ser pautadas pela cooperação, cortesia e respeito.

Todos devem atuar com seriedade e profissionalismo, atinentes aos seguintes parâmetros de conduta: (I) identificar e reconhecer as falhas de processo cometidas, comunicando-as imediatamente ao superior hierárquico, para registro do relatório de Não Conformidade; (II) questionar e denunciar orientações contrárias aos objetivos da Sociedade e aos padrões éticos delineados neste Código; (III) apresentar sugestões e críticas construtivas aos canais competentes (Escritório da Qualidade (EQ), reuniões clínicas, Diretoria, etc) visando aprimorar a qualidade do trabalho; (IV) exercer suas funções buscando superar desafios, sempre com espírito empreendedor, auxiliando na consecução do objetivo do Grupo Neocenter, sem abdicar do respeito aos demais colaboradores; (V) Pautar a conduta profissional nos padrões de trabalho normatizados e protocolizados pelo Grupo Neocenter (disponíveis no Sistema de Gestão) e nas legislações vigentes; (VI) não criar dificuldades no exercício de seu cargo, função ou atribuição; (VII) exercer suas atribuições com efetividade, eliminando situações que levem a erros ou atrasos na prestação do serviço; (VIII) respeitar a propriedade, material e intelectual; (IX) não alterar nem deturpar o teor de nenhum documento, informação ou dado; (X) enfatizar a integração e o desenvolvimento do trabalho em equipe; (XI) respeitar e reconhecer o nome e os valores da Sociedade; (XII) trabalhar em equipe, cumprir prazos e desenvolver seu trabalho de forma a não causar atrasos ou consequências negativas ao de outros colaboradores. E, ainda (XIII) observar os ditames quanto à privacidade e proteção de dados de todas as pessoas (internas e externas), conforme políticas e procedimentos da instituição e de acordo com as legislações nacionais sobre o tema, especialmente a LGPD.

A verificação de condutas dos Colaboradores que coloquem em risco o meio ambiente do trabalho, não somente, mas incluindo aqueles que possam eventualmente causar prejuízos à saúde e segurança, bem como causem danos a terceiros ou à imagem do GNC, serão consideradas condutas violadoras deste Código e passíveis de sanção.

São esperadas as seguintes condutas:

III.I. NA RELAÇÃO COM SÓCIOS e INVESTIDORES

O GNC preza por um bom relacionamento entre os seus sócios e investidores e manterá um canal de comunicação aberto, transparente, claro e igualitário com todos para que possam acompanhar a atuação da Sociedade e tenham seus direitos observados nos termos da lei.

III.II. NA RELAÇÃO COM COLABORADORES

O GNC valoriza e encoraja um ambiente colaborativo e respeitoso entre todos os colaboradores, com respeito à diversidade.

Todas as contratações serão realizadas de modo a respeitar a inclusão e conferir oportunidades às pessoas que atenderem a qualificação, competências, habilidades e aptidões técnicas para o exercício da função a qual se candidataram.

O GNC rechaça e rejeita trabalho infantil, forçado ou análogo à escravidão e não tolerará tal prática nem em seus parceiros e fornecedores.

III.III. NAS RELAÇÕES COM CONCORRENTES

O GNC zela pela lealdade e respeito à livre concorrência, pelo que não tolera atos de manipulação de mercado e que signifiquem violações legais e aos direitos dos consumidores e nem condutas corruptivas e de suborno, público ou privado.

III.IV. NA RELAÇÃO COM SINDICATOS

O GNC respeita o direito de livre associação e manterá diálogo aberto com as entidades sindicais, sendo que apenas pessoas indicadas pela Sociedade poderão atuar perante os sindicatos e associações.

III.V. NAS RELAÇÕES COM AS OPERADORAS DE PLANOS DE SAÚDE E COM OS CONVÊNIOS

Além dos demais deveres, os colaboradores do GNC que tratarem com operadoras de planos de saúde e com convênios deverão solicitar apenas documentos e informações necessários, com observância ao sigilo e proteção de dados, não solicitar para si ou outrem qualquer vantagem ou benefício, tratar os beneficiários com equidade e qualidade equivalente a todos os pacientes, se abster de tecer comentários sobre os Planos.

SEÇÃO: IV

DA CONDUITA DOS DIRETORES E GESTORES

A conduta dos diretores e gestores das áreas técnicas ou administrativas deverá servir de exemplo aos colaboradores por eles coordenados, promovendo a harmonia entre a sua equipe, evitando desentendimentos e promovendo ambiente sadio de trabalho, através de: (I) estímulo a manifestação de ideias alinhadas aos objetivos do Grupo Neocenter; (II) reconhecimento dos méritos relativos aos trabalhos desenvolvidos; (III) adoção de condutas de forma cortês, respeitando as diferenças individuais; (IV) demonstração de abertura para solucionar as dúvidas que lhes sejam apresentadas; (V) adoção de condutas que busquem pacificar eventuais conflitos; (VI) divulgação de informações que sejam relevantes ao bom desempenho das atividades profissionais dos demais colaboradores; (VII) não divulgação de informações sem o aval da Diretoria; (VIII) sempre zelar pelas informações estratégicas, garantindo o cumprimento do termo de confidencialidade; (IX) cumprir e fazer cumprir as políticas, procedimentos e orientações internas.

É inadmissível o uso da função/relação superior na hierarquia para solicitar favores, promover negócios com terceira parte, ou serviços pessoais, para si ou para terceiros, com o objetivo de obtenção qualquer tipo de vantagem, mesmo que seja condição que também beneficia o GNC ou da qual o GNC tem necessidade. Igualmente inadmissível se valer de posição hierárquica para exercer qualquer tipo de assédio seja moral ou sexual.

SEÇÃO: V

DO PRECONCEITO E INTIMIDAÇÕES

O Grupo Neocenter não acolhe qualquer espécie de preconceito de raça, gênero, religião, credo religioso, filosófico ou político, ou qualquer outra espécie de discriminação. Em especial, não será tolerado qualquer tipo de assédio, ameaça, intimidação ou violência, de qualquer espécie ou natureza, sendo estimulada a denúncia de tais condutas em qualquer nível hierárquico.

As denúncias, devidamente fundamentadas, deverão ser encaminhadas ao Canal de Denúncias. Qualquer aliciamento, ato ou omissão que se julgar contrário aos princípios ou missão do Grupo Neocenter, bem como pressões que visem à obtenção de vantagens indevidas, deverão ser trazidos ao conhecimento de superiores. Não serão permitidas as ações e reações agressivas ou de desequilíbrio emocional, assim como ofensas ou humilhações a qualquer pessoa, ainda que diante de situações de conflito.

A adoção de condutas discriminatórias e preconceituosas, dentro ou fora do ambiente de trabalho, é considerada prática inaceitável e contrária aos valores do GNC.

SEÇÃO: VI

DA REPRESENTAÇÃO DA SOCIEDADE EM REUNIÕES E EVENTOS

Os colaboradores têm a responsabilidade de demonstrar, por meio de sua conduta, os altos preceitos éticos adotados pelo Grupo Neocenter, uma vez que estão ligados à Sociedade e/ou suas entidades coligadas e a simbolizam em eventos externos, como reuniões, palestras, viagens, congressos, dentre outros. Os colaboradores deverão cumprir com rigor os preceitos éticos e as condutas delineadas neste Código

Todos devem zelar, mesmo em eventos não institucionais, pela boa imagem e reputação da empresa, de modo a refletir os valores e princípios do Grupo Neocenter.

Ademais, deverão se abster de falar em nome do Grupo Neocenter quando não habilitados para tal, bem como de inserir a Sociedade em qualquer discussão, especialmente as de cunho político, religioso e discriminatório.

SEÇÃO: VII

DOS CONFLITOS DE INTERESSES

Os colaboradores têm o direito de participar de atividades externas, desde que se abstenham de se inserir em situações que configurem conflito de interesse.

Conflito de interesse é toda situação na qual um colaborador possui interesses profissionais ou pessoais que tornem desleal o compromisso com a imparcialidade de suas obrigações com a sociedade, ainda que nenhum ato ilícito ou impróprio resulte dele.

Na dúvida, evite adotar qualquer conduta antes de se certificar da correção da ação.

São considerados conflitos de interesses, dentre outros: (I) utilizar as instalações, equipamentos ou quaisquer outros bens ou direitos do Grupo Neocenter para fins particulares; (II) utilizar tempo que, contratualmente, deveria ser dedicado ao Grupo Neocenter para fins particulares; (III) usar ou permitir, sem autorização, o uso por terceiros de tecnologias, metodologias e outras informações de propriedade da Sociedade, a ela licenciadas ou por ela desenvolvidas; (IV) estabelecer ou manter relação de sociedade formal ou informal com fornecedores; (V) utilizar-se de seu cargo/função ou de informações obtidas em razão do desempenho de sua função na Sociedade para obtenção de vantagens pessoais ou para terceiros.

Os conflitos de interesse devem ser evitados, ou na sua impossibilidade, formalmente comunicados à sociedade, abstendo-se o colaborador de participar das decisões em que eles existam.

Assim sendo, nas relações, tanto internas quanto externas, o colaborador não deverá utilizar sua função no GNC para influenciar decisões que possam favorecer interesses próprios ou de terceiros, com destaque para:

VII.I. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Possui o dever de monitoramento, gestão e decisão acerca de potenciais conflitos de interesses dos diretores e membros do Conselho, de maneira a evitar decisões conflitantes com a finalidade e interesse da Sociedade.

Todos os diretores e conselheiros devem reportar os conflitos pessoais de interesse e se absterem de participar nas deliberações do Conselho a este respeito.

VII.II. SÓCIOS E DIRETORES

Os sócios e diretores devem sempre exercer seus direitos nos termos da lei, com especial respeito aos conflitos de interesses e mandamentos da lei 6.404/1976.

VII.III. PARENTESCO

Contratação de colaboradores e parceiros com familiares (cônjuge, o companheiro ou o parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau) deverão ser previamente analisados pela área de Compliance e aprovados pelo Conselho de Administração.

VII.IV. ATIVIDADES EXTERNAS

Os colaboradores são livres para exercerem outras atividades, mas sempre com responsabilidade e de modo a não interferir na qualidade do trabalho desempenhado dentro do GNC e sem que se trate de atos capazes de resultar em conflitos de interesse, hipóteses em que poderão gerar a descontinuidade dos serviços e da atividade.

SEÇÃO: VIII

DOS BRINDES E GRATIFICAÇÕES

Independentemente da posição que ocupem, todos são proibidos de aceitar, para benefício próprio, quaisquer tipos de brindes e/ou gratificações de qualquer pessoa ou empresa com as quais mantenham relações de compra, venda ou prestação de serviço, salvo de valores insignificantes, como canetas, agendas, etc, sempre com o devido cuidado de consulta prévia ao setor de Compliance, especialmente quando superarem o valor de R\$ 100,00 (cem reais).

Exemplos de brindes e gratificações são pagamentos na forma de dinheiro ou, ainda, mercadorias, descontos especiais ou amostras de produtos ou presentes de qualquer natureza. Independentemente da posição que ocupem, os colaboradores da Sociedade são proibidos de dar, oferecer ou prometer brindes e/ou gratificações a qualquer pessoa com a finalidade de influenciar qualquer decisão com relação à Sociedade.

Todos devem ter especial atenção com o trato com representantes comerciais de laboratórios, tratamentos, medicamentos, materiais médico hospitalares e equipamentos, tendo o pleno discernimento dos valores do GNC e de que o cerne do atendimento está no paciente.

SEÇÃO: IX

DAS ATIVIDADES POLÍTICAS E CORPORATIVISTAS

O Grupo Neocenter reconhece o direito constitucional de exercício da ideologia, manifestação política e de associação, mas todos os colaboradores do Grupo Neocenter são proibidos de realizar quaisquer atividades e/ou manifestações de natureza política ou corporativista durante seu período de trabalho, bem como utilizar as dependências da Sociedade para atividades dessa natureza.

Nenhum conselheiro ou diretor poderá exercer ou se candidatar a cargo público de qualquer natureza enquanto exercer a função de conselheiro ou diretor.

SEÇÃO: X

DA MÍDIA E PUBLICIDADE

Somente os diretores do Grupo Neocenter são fontes oficiais da instituição, quando acionados para entrevistas. Demais fontes, sejam técnicas ou oficiosas, que forem destacadas pela Comunicação Institucional do Grupo Neocenter, poderão falar pela instituição, desde que aprovados pela Diretoria e respaldados pela área de Comunicação sobre quais dados e de que forma será realizada a divulgação. Portanto, não é permitido a colaborador conceder entrevistas em nome do Grupo sem autorização da Diretoria.

Durante o contato com a mídia, as fontes deverão utilizar a nomenclatura de seu cargo e/ou função utilizada e aprovada pelo Grupo Neocenter. Os detentores de cargos de Direção e Coordenação Médica, em casos de urgência, poderão se manifestar em benefício do Grupo Neocenter.

Somente informações oficiais sobre o Grupo Neocenter e respaldadas pela Diretoria Técnica da Instituição poderão ser utilizadas pelos sócios ou colaboradores (com permissão da Diretoria) ao se comunicarem com a mídia.

SEÇÃO: IX

DAS ATIVIDADES POLÍTICAS E CORPORATIVISTAS

O Grupo Neocenter reconhece o direito constitucional de exercício da ideologia, manifestação política e de associação, mas todos os colaboradores do Grupo Neocenter são proibidos de realizar quaisquer atividades e/ou manifestações de natureza política ou corporativista durante seu período de trabalho, bem como utilizar as dependências da Sociedade para atividades dessa natureza.

Nenhum conselheiro ou diretor poderá exercer ou se candidatar a cargo público de qualquer natureza enquanto exercer a função de conselheiro ou diretor.

SEÇÃO: X

DA MÍDIA E PUBLICIDADE

Somente os diretores do Grupo Neocenter são fontes oficiais da instituição, quando acionados para entrevistas. Demais fontes, sejam técnicas ou oficiosas, que forem destacadas pela Comunicação Institucional do Grupo Neocenter, poderão falar pela instituição, desde que aprovados pela Diretoria e respaldados pela área de Comunicação sobre quais dados e de que forma será realizada a divulgação. Portanto, não é permitido a colaborador conceder entrevistas em nome do Grupo sem autorização da Diretoria.

Durante o contato com a mídia, as fontes deverão utilizar a nomenclatura de seu cargo e/ou função utilizada e aprovada pelo Grupo Neocenter. Os detentores de cargos de Direção e Coordenação Médica, em casos de urgência, poderão se manifestar em benefício do Grupo Neocenter.

Somente informações oficiais sobre o Grupo Neocenter e respaldadas pela Diretoria Técnica da Instituição poderão ser utilizadas pelos sócios ou colaboradores (com permissão da Diretoria) ao se comunicarem com a mídia.

Informações pessoais de pacientes, clientes internos e externos, parceiros comerciais e/ou fornecedores não deverão ser divulgadas à mídia sob qualquer hipótese, salvo com o consentimento explícito do titular da informação e tendo a finalidade específica declarada, sempre com observância ao sigilo, confidencialidade e proteção de dados.

SEÇÃO: XI

DA CONFIDENCIALIDADE

Os sócios e colaboradores da Sociedade não estão autorizados a divulgar a terceiros ou publicar:(i) informações administrativas, financeiras, comerciais, científicas e tecnológicas obtidas em razão do desempenho de sua função; (ii) informações pessoais sobre pacientes ou pessoas atendidas pelo Grupo Neocenter. A divulgação de dados, inclusive à mídia, de informações obtidas em razão do desempenho de função, inclusive informações pessoais sobre clientes internos e externos somente poderá ocorrer mediante autorização expressa dos órgãos diretivos da Sociedade, e se necessário, com a anuência e respaldo da Diretoria Técnica.

Os colaboradores não poderão utilizar sua função ou cargo, tampouco informações obtidas em razão do desempenho de sua função, para influenciar decisões que favoreçam interesses pessoais ou de terceiros.

O sigilo, confidencialidade e respeito aos pacientes e ambiente hospitalar deverão ser estritamente respeitados, sendo vedado registros particulares por meio de fotos, filmes etc, que utilizem a imagem de pacientes, colaboradores e da estrutura do GNC, sem o devido consentimento dos titulares e autorização da Diretoria.

SEÇÃO: XII

DOS TERCEIROS

Todos os terceiros com os quais o GNC se relaciona deverão primar pela sustentabilidade (econômica, social e ambiental), direitos humanos, vedação à prática de ilícitos como atos corruptivos, e geração de valor.

O termo “Terceiros” inclui fornecedores, representantes comerciais, distribuidores, despachantes, consultores, prestadores de serviços e demais parceiros comerciais do GNC.

Os Terceiros deverão observar as leis e mandamentos regulatórios, bem como este Código e demais normativas internas do GNC, sob pena de não contratação e rescisão dos contratos.

A escolha e contratação de terceiros e fornecedores deverão basear-se em critérios imparciais, técnicos, profissionais e éticos, dentro das necessidades da Sociedade, devendo ser conduzidas por procedimento padronizado definido pelos órgãos diretivos da Sociedade.

Toda relação com terceiros e fornecedores, seja para contratação, renovação ou rescisão, deverá se orientar pelas normas deste Código, bem como respeitar, a Política de *Due Diligence* e de Conflito de Interesses e outras ligadas à contratação de terceiros.

Os colaboradores são expressamente proibidos de dar, oferecer ou prometer pagamento na forma de dinheiro, serviços, mercadorias, descontos especiais ou presentes de qualquer natureza a qualquer fornecedor ou potencial fornecedor com a finalidade de influenciar decisão com respeito à Sociedade ou às entidades coligadas, excetuados os brindes disponibilizados pela própria Sociedade. Os negócios com fornecedores que possuam relações de parentesco com os colaboradores deverão ser evitados.

O Grupo Neocenter demanda que os fornecedores e parceiros obedeçam às leis e regulamentos, bem como respeitem os seus colaboradores, mantenham um ambiente de trabalho seguro e saudável, além de que primem pela proteção e da boa qualidade do meio ambiente.

Além disso, deverão ter conhecimento e aderir a este código e aos valores da instituição.

SEÇÃO: XIII

DA UTILIZAÇÃO DE BENS E INSTALAÇÕES

As instalações da Sociedade e os bens de sua titularidade deverão ser utilizados única e exclusivamente para a consecução do objetivo social da Sociedade e de seus propósitos, sendo vedada a utilização das instalações e bens para fins pessoais ou estranhos ao objetivo social da Sociedade.

No exercício de suas atividades, os colaboradores devem zelar pelo controle, preservação e manutenção dos ativos da Sociedade.

SEÇÃO: XIV

DO RELACIONAMENTO COM ÓRGÃOS GOVERNAMENTAIS E AGENTES PÚBLICOS

Nenhum sócio, conselheiro, diretor ou colaborador pode, direta ou indiretamente, oferecer ou conceder vantagens inadequadas a outras pessoas envolvidas em um negócio ou transação. De forma específica, a exigência da Conduta Profissional apropriada proíbe oferecer qualquer vantagem a uma autoridade governamental, agente público ou privado.

Qualquer contratação e relacionamento com o Poder Público será realizada conforme as Políticas Internas, especialmente a Política Anticorrupção e de gestão de terceiros, sempre de modo a primar pelo cumprimento inafastável da legislação, em especial da Lei 12.846/2013 e o Decreto 8.420/2015.

SEÇÃO: XV

DO TRATAMENTO ADEQUADO AOS ASSUNTOS FINANCEIROS

Os registros contábeis da sociedade devem ser precisos, completos e verdadeiros, e em observância às Normas Brasileiras de Contabilidade e da legislação aplicável.

Todas as transações financeiras precisam ser documentadas e realizadas de maneira transparente. Deverão ser disponibilizadas aos órgãos competentes de auditoria e fiscalização periodicamente, ou a qualquer momento que se fizer necessário.

Todos os Colaboradores devem registrar e descrever de forma específica e precisa a finalidade e o valor de cada transação pela qual foram responsáveis.

Eventual descumprimento desta seção será causa de encerramento do contrato de trabalho, sem prejuízo de outras medidas judiciais e extrajudiciais que poderão ser adotadas, especialmente no que se refere ao ressarcimento de eventuais prejuízos.

SEÇÃO: XVI

DAS INFRAÇÕES E PENALIDADES

A ação, omissão ou conivência, que impliquem em desobediência ou inobservância às disposições do Código de Conduta do Grupo Neocenter, é considerada infração.

As penalidades a que os infratores estão sujeitos são:

- a) advertência verbal;
- b) advertência por escrito;
- c) suspensão;
- d) exclusão funcional;
- e) demissão sem justa causa;
- f) demissão por justa causa;
- g) rescisão de contrato com parceiro;
- h) vedação de celebração de novos contratos;

Inexiste cronologia entre as penalidades, pelo que não é necessária aplicação de uma mais leve para posterior aplicação de uma mais grave.

A Instituição, através dos órgãos competentes, poderá aplicar uma penalidade para cada infração, nos termos das disposições legais, de acordo com a gravidade da conduta e com as circunstâncias atenuantes ou agravantes ao infrator.

SÃO CONSIDERADAS CIRCUNSTÂNCIAS ATENUANTES AO INFRATOR:

- a) ter procurado agir, logo após a infração, por sua espontânea vontade e com eficiência, para evitar ou minimizar as consequências do seu ato;
- b) ter boa conduta profissional e comportamental;
- c) ter confessado espontaneamente ser o autor da infração e colaborado com a elucidação do fato.

SÃO CONSIDERADAS CIRCUNSTÂNCIAS AGRAVANTES AO INFRATOR:

- a) ser reincidente;
- b) causar sérios problemas ou graves danos;
- c) facilitar ou assegurar a execução, a ocultação, a impunidade ou a vantagem de outra infração;
- d) ter má conduta profissional e comportamental.
- e) colocar a operação da instituição em risco.

As condutas a serem sancionadas por este Código de Conduta não terão abrangência e nem adentrarão a análise e sanção de conduta ligada ao exercício da profissão, atribuição exclusiva dos Conselhos Profissionais e normas regulamentares.

SEÇÃO: XVII

DA RESPONSABILIDADE PELO CUMPRIMENTO

A liderança (conselho, diretoria, gerências e coordenação) da instituição é responsável por:

- ◆ Comunicar o conteúdo do Código de Conduta aos demais colaboradores;
- ◆ Assegurar o cumprimento dos valores e princípios da sociedade;
- ◆ Orientar os seus subordinados em relação aos dilemas éticos com que se defrontem e corrigir qualquer falha que seja identificada;
- ◆ Assegurar o cumprimento das políticas, processos e regras em sua área de responsabilidade;
- ◆ Informar à área de Compliance quaisquer atos que possam configurar uma violação das regras contidas neste Código.

O COLABORADOR E OS TERCEIROS SÃO RESPONSÁVEIS POR:

- ◆ Entender e agir de acordo com o conteúdo do Código de Conduta e as políticas com ele relacionadas;
- ◆ Comunicar por meio do Canal de Denúncias, as violações ao Código de Conduta, das quais venha a tomar conhecimento.

O colaborador poderá questionar, solicitar orientação e externar as suas preocupações em relação à aplicação do Código de Conduta, se entender que suas normas não estão sendo cumpridas ou se houver omissões nelas. Essas preocupações podem ser relatadas nominal ou anonimamente.

A sociedade assume o compromisso de tratar estes assuntos confidencialmente, com justiça, profundidade, respeito e razoabilidade.

SEÇÃO: XVIII

DO EXERCÍCIO DA ATIVIDADE MÉDICA

A atividade médica no Grupo Neocenter deverá ser obrigatoriamente realizada por profissionais com formação e titulação adequadas e de acordo com legislação vigente:

- ◆ O exercício da atividade médica é aplicável de forma universalizada na empresa por todos os membros do corpo clínico.
- ◆ A equipe médica deverá obrigatoriamente seguir horários, regime de plantão de acordo com as escalas acordadas e publicadas, participar da elaboração e adesão aos protocolos institucionais, zelar pelo bom funcionamento da instituição, não sendo permitido nenhum tipo de privilégio.
- ◆ As normas e decisões administrativas são regidas e coordenadas exclusivamente pela diretoria e a estrutura gerencial, que deverão ser respeitadas pela equipe médica. Em caso de discordância poderá o médico reportar os questionamentos pertinentes a diretoria clínica da unidade, que obrigatoriamente deverá encaminhar as observações aos setores envolvidos, para avaliação e tomada de medidas cabíveis.
- ◆ A relação médica com colaboradores da empresa deverá ser feita da forma respeitosa, com foco exclusivo na atenção ao paciente. Quando da identificação de qualquer situação de não conformidade, deverá obrigatoriamente reportar-se ao superior hierárquico imediato, e/ou ao setor de recursos humanos da empresa, de maneira formal e usando as ferramentas existentes no sistema. Se houver recorrência das não conformidades, poderá o médico encaminhar a informação ao diretor competente, também utilizando as ferramentas existentes no sistema.
- ◆ Assuntos relativos a discussões clínicas, problemas políticos, legais e outros não deverão ser discutidos nos corredores, no ambiente interno de trabalho, mas diretamente com os setores responsáveis, em locais em que se preserve a privacidade.
- ◆ O médico, no exercício de sua atividade profissional nas dependências do Grupo Neocenter deverá agir com postura profissional, serena, conciliadora e segura. Ele representa o Grupo Neocenter e suas atitudes e comportamento deverão estar alinhados com o planejamento estratégico da empresa.

SEÇÃO: XIX

DAS DÚVIDAS E ORIENTAÇÕES

Em caso de dúvidas sobre este Código, bem como sobre o seu cumprimento, os interessados deverão:

- a) Procurar orientação de superiores quanto à conduta correta, uma vez que este Código apresenta situações vivenciadas no cotidiano do Grupo Neocenter, sem, no entanto, prever todas as situações que eventualmente possam surgir;
- b) Comunicar ao departamento de *Compliance* (e-mail compliance@neocenter.com.br), as questões de conflito em que a pessoa se vir envolvida;
- c) Informar departamento de *Compliance*, fatos que contrariem este Código ou que possam prejudicar o Grupo Neocenter e, na impossibilidade de informar ao primeiro, comunicar-se com a Diretoria da instituição;
- d) Notificar ao setor Comercial toda reclamação, sugestão ou demandas relacionadas a serviços terceirizados pelo e-mail comercial@neocenter.com.br.
- e) Notificar o Encarregado de Proteção de Dados sempre que houver dúvidas, violação ou possível vazamento de dados, por meio do e-mail dpo@neocenter.com.br.
- f) Notificar o departamento de *Compliance* sempre que houver dúvidas sobre este código e diante de irregularidades suspeitas e efetivadas.

SEÇÃO: XX

DO CANAL DE ÉTICA

O GNC encoraja seus colaboradores, clientes internos e externos, fornecedores, parceiros e a comunidade a relatar qualquer conduta ou suspeita de conduta de violação aos valores da Sociedade, às estabelecidas neste Código de Conduta ou na legislação vigente.

Os reportes, relatos e denúncias, anônimos ou não, poderão ser realizados para o Canal de Denúncias conforme meios de contato indicados no site, bem como pelo e-mail: denuncias@neo-center.com.br e urnas físicas localizadas nas unidades. O GNC assegura a confidencialidade e apuração dos fatos, devidamente acompanhados pela área de *Compliance* e sem qualquer espécie de sanção ou represália ao denunciante de boa-fé.

Caso o denunciante identifique que foi vítima de retaliação em razão do reporte de uma inconformidade, deverá notificar imediatamente a área de *Compliance*.

Todos os reportes e denúncias serão devidamente investigados.

Omissão acerca de uma irregularidade ou inconformidade e o seu não reporte é considerada uma violação a este Código e aos valores da Sociedade.

SEÇÃO: XXI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Na dúvida acerca de uma conduta a ser tomada, deverá ser feita uma seguinte reflexão:

Como você se sentiria se seus familiares e amigos tivessem ciência do ato?

Você gostaria que sua conduta fosse publicizada e divulgada em um jornal, junto ao seu nome e foto?

Sua conduta pode trazer algum prejuízo ou embaraço para você ou para o GNC?

Na dúvida quanto à sua conduta, não faça! Qualquer dúvida, procure e consulte o seu gestor e/ou a área de *Compliance*.

Eventuais questões, omissões ou contradições serão devidamente dirimidas pelo Comitê de *Compliance*.

Este Código de Conduta pode ser alterado a qualquer momento e com efeito imediato. Caso ocorra atualização todos serão devidamente informados e solicitados a tomar conhecimento das mudanças.

BELO HORIZONTE, 2022
WAGNER NEDER ISSA
PRESIDENTE – GRUPO NEOCENTER S/A

REVISÃO 1. 29/12/2020

REVISÃO 2. 10/01/2021

REVISÃO 3. 08/03/2021

REVISÃO 21.03.2022

ANEXO: I

TERMO DE RECEBIMENTO E CONHECIMENTO DO CÓDIGO DE CONDUTA DO GRUPO NEOCENTER

Declaro que recebi o Código de Conduta do Neocenter, li e compreendi todos o seu conteúdo e me comprometo a cumprir com todas as regras e normas:

Nome

Cargo

Área

Código/Matrícula

Optei por recebê-lo via:

Data

Assinatura



NEO  **ENTER**