

Código de Ética e Conduta





1	MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO	5
2	PROPÓSITO, PRINCÍPIOS E VALORES OPY	6
3	INTRODUÇÃO	8
4	OBJETIVO	9
5	ÁREA DE INTEGRIDADE	10
6	ABRANGÊNCIA	11
7	COMPROMISSO DA OPY COM SEUS COLABORADORES, MEMBROS DE COMITÊS, CONSELHEIROS E DIRETORES	12
	7.1. Contratação de pessoas	13
	7.2. Uso dos recursos materiais e tecnológicos da Opy	14
	7.3. Sigilo de informações e informações privilegiadas	14
	7.4. Relacionamento familiar ou afetivo entre colaboradores	15
	7.5. Conflito de interesses	15
	7.6. Armas, consumo de bebidas alcoólicas e outras substâncias controladas	18
	7.7. Viagens	19

8	COMPROMISSO DA OPY COM O PÚBLICO EXTERNO	20
	8.1. Anticorrupção	20
	8.2. Doações e patrocínios	22
	8.3. Brindes, presentes e hospitalidades	23
	8.4. Integridade de registros financeiros e controles internos	23
	8.5. Relacionamento com agentes públicos	25
	8.6. Relacionamento com terceiros	26
	8.7. Relacionamento com concorrentes	26
	8.8. Relacionamento com pessoas expostas politicamente e partidos políticos	27
	8.9. Privacidade e proteção de dados	27
9	COMPROMISSO DA OPY COM OS DIREITOS HUMANOS E O MEIO AMBIENTE	28
	9.1. Igualdade e não discriminação	28
	9.2. Saúde e segurança do trabalho	28
	9.3. Proibição do uso de mão de obra forçada e infantil	29
	9.4. Meio ambiente	29
10	REPORTE DE VIOLAÇÕES	30
11	APURAÇÃO INTERNA E MEDIDAS DISCIPLINARES	31
12	CANAL DE INTEGRIDADE	32
13	HISTÓRICO DE REVISÃO	33

1

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

A preocupação com a integridade corporativa permeia todos os setores da economia, especialmente o setor de saúde, essencial para a garantia de um direito fundamental dos cidadãos. Por isso, elaboramos este Código de Ética e Conduta. Para que possamos cuidar do setor de saúde e para que ele cuide da saúde de seus pacientes, precisamos fazê-lo de maneira correta e sustentável, e contamos com o seu apoio.

Reforçamos a importância de uma atuação com transparência, zelo e humanidade nas interações com todas as pessoas com as quais nos relacionamos como forma de fortalecer a busca pela construção de uma sociedade mais equitativa e digna. Mesmo levando em consideração a diversidade de interesses, dinâmicas operacionais e valores econômicos das pessoas em nosso ecossistema, um de nossos principais focos é proteger os melhores interesses da sociedade brasileira pelo acesso a um sistema de saúde cada vez mais eficiente.

Com este Código de Ética e Conduta, buscamos fornecer aos nossos colaboradores, fornecedores e parceiros um documento que, de forma abrangente, sirva como ferramenta para elevar os padrões de governança e confiabilidade na excelência de nossa atuação no setor de saúde, reforçando os comportamentos e princípios que valorizamos e criando procedimentos para combater condutas não toleradas.

Este documento é aplicável a todos os colaboradores, diretores, conselheiros e membros de comitês da Opy, então, conhecê-lo é de responsabilidade de cada um, assim como reportar violações de conduta que cheguem ao seu conhecimento.

Diretoria Executiva Opy



2

PROPÓSITO, PRINCÍPIOS E VALORES OPY

É com o Jeito Opy de ser e fazer que **oferecemos infraestrutura e serviços hospitalares não-clínicos para transformamos hospitais em centros de excelência para pacientes e profissionais da saúde.** Chamamos de **Jeito Opy de ser** os pilares da nossa identidade e cultura corporativa. Já o **Jeito Opy de fazer** está refletido em nossa forma de trabalhar e fazer negócios e alinhado à nossa visão do mundo e dos relacionamentos humanos. Os **princípios e valores** que pautam o Jeito Opy de ser e fazer são:

O nosso jeito de **SER:**

Somos **SIMPLES.**

É na simplicidade que está a excelência. Pensamos soluções de maneira sofisticada, mas agimos de forma simples e descomplicada.

Somos **PARCEIROS.**

Estamos sempre perto. Valorizamos o poder dos relacionamentos positivos e construtivos. Tudo o que fazemos fica melhor quando fazemos juntos.

Somos **TRANSFORMADORES.**

Queremos transformar a realidade da saúde. A transformação deve ser sentida como o primeiro impacto positivo do nosso trabalho.

Somos **EMPÁTICOS.**

Procuramos estar no lugar daqueles que se relacionam conosco e experimentam nosso trabalho, entendendo e superando suas expectativas práticas e emocionais.

O nosso jeito de **FAZER:**

Fazemos o **CERTO**

A integridade, o estrito cumprimento da legislação e o atendimento às mais elevadas práticas de governança e controle são requisitos básicos. Todo o nosso trabalho começa com a decisão de fazer o certo, sempre.

Fazemos o **MELHOR**

Todos os dias nos perguntamos: o que pode ser aprimorado? A melhoria contínua e o desejo de evolução constante das pessoas, dos processos e procedimentos é parte da nossa essência empresarial.

Fazemos a **TODOS**

Só estaremos realizados quando todos os brasileiros puderem ter acesso a infraestrutura e serviços de saúde em alto nível. Trabalhamos para aumentar o impacto positivo da saúde, expandir a oferta de alta qualidade tanto ao serviço público quanto ao privado e também por meio do trabalho filantrópico do Instituto Opy.

O Código de Ética e Conduta é o principal elemento de orientação para **fazemos o certo.** Conheça, pratique as regras e compartilhe conosco do nosso **propósito de ofertar hospitais melhores para mais brasileiros!**

3

INTRODUÇÃO

A **Opy Healthcare Gestão de Ativos e Investimentos S.A. (“Opy”)** é uma empresa que atua como **plataforma de gestão de ativos de infraestrutura e prestação de serviços não assistenciais no setor de saúde no Brasil**.

Considerando que a Opy atua tanto mediante parcerias público-privadas quanto parceiras com entes privados, ela está exposta aos mais diversos riscos, incluindo os de corrupção e fraude.

A Lei Anticorrupção dispõe sobre a responsabilização objetiva das empresas por atos de corrupção praticados pelos funcionários ou terceiros que atuem representando os interesses dela. Por esse motivo, a Opy pode ser responsabilizada por atos lesivos praticados contra a Administração Pública nacional ou estrangeira, ainda que a Opy não tenha autorizado ou sequer tido conhecimento da ocorrência daquele ato.

Focada no crescimento sustentável de seus negócios e no fortalecimento de uma cultura organizacional pautada pela ética, a Opy implementou um **Programa de Integridade** visando o combate à corrupção, fraude nos negócios e outras condutas indevidas, com o objetivo de reforçar a importância de um ambiente de trabalho sadio e que proporcione aos seus colaboradores, membros de comitês, conselheiros e diretores uma atuação segura, íntegra e transparente.

Da mesma forma, a Opy busca parceiros de negócios, fornecedores e prestadores de serviços que compartilham das mesmas convicções e princípios de integridade e transparência, inclusive no relacionamento exclusivo entre agentes privados.

As definições dos termos aqui utilizados estão no Glossário anexo ao presente Código de Ética e Conduta (“Código de Ética”). Caso haja qualquer dúvida, entre em contato com a Área de Integridade.

4

OBJETIVO

O objetivo do Código de Ética é o de estabelecer normas e orientações a serem observadas pelos colaboradores, terceiros, conselheiros, membros de comitês e diretores da Opy e suas subsidiárias, em todas as suas ações, interna ou externamente, relacionamentos, negociações e processos realizados junto a terceiros, como fornecedores, parceiros de negócios e/ou prestadores de serviços.

O presente Código de Ética tem como fim, também, estabelecer quais são as condutas esperadas e vedadas pela Opy, visando mitigar os riscos reputacionais, operacionais e financeiros aos quais está exposta, bem como atuar de modo a resguardar todos os seus colaboradores, terceiros, membros de comitês, conselheiros e diretores.

As diretrizes do Código de Ética estão em consonância com o propósito da Opy, bem como com as melhores práticas de governança e integridade nacionais e internacionais. Assim, o presente Código de Ética é essencial para o Programa de Integridade da Opy e para a conformidade com as leis, normas e regulamentos e suas eventuais atualizações, que regem os negócios da Opy, em especial:

- Lei nº 12.846/2013 “**Lei Anticorrupção**”
- Decreto nº 8.420/2015 **que regula a Lei Anticorrupção**;
- Foreign Corrupt Practices Act “**FCPA**”
- UK Bribery Act “**UKBA**”
- Lei nº 13.709/2018 “**LGPD**”
- Lei 8.666/1993 e Lei nº 14.133/2021 “**Lei de Licitações**”
- Demais legislações dos países-sede dos fornecedores, terceiros e parceiros com os quais a Opy mantenha negócios.

Ademais, os colaboradores que ocupam posições hierárquicas de gestão, os diretores, membros de comitês e conselheiros devem disseminar e demonstrar apoio ao Código de Ética perante suas equipes, subordinados e terceiros.

5

ÁREA DE INTEGRIDADE

CORRUPÇÃO

É a promessa, oferta, pagamento ou autorização de pagamento ou qualquer coisa de valor a agente público ou agente privado, direta ou indiretamente, com a finalidade de obter ou manter negócios, garantir uma vantagem ou favorecimentos indevidos, bem como facilitar ou evitar que algum ato seja praticado.

FRAUDE

É todo e qualquer ato praticado com a finalidade de induzir ou manter alguém em erro mediante palavras, ações e/ou falsificação de informações e documentos com o objetivo de obter vantagem indevida para si ou para outrem.



A Área de Integridade da Opy tem por finalidade disseminar uma cultura de ética e integridade nos negócios. Com o suporte da alta administração, a Área de Integridade busca prevenir, detectar e remediar os riscos, especialmente de **corrupção** e **fraude**, nos negócios da Opy.

Dentre suas atribuições, a Área de Integridade é a guardiã das diretrizes internas de integridade da Opy, incluindo o presente Código de Ética e políticas internas, tais como a de Anticorrupção, Doações e Patrocínios, Contratação e Gestão de Terceiros, Due Diligence em Operações Societárias e Gestão do Canal de Integridade.

Da mesma forma, cabe à Área de Integridade atuar na prevenção e detecção de condutas que possam estar em desconformidade com as diretrizes internas da empresa e as leis aplicáveis. Para tanto, a Área de Integridade conta com o suporte e responsabilidade de todos os colaboradores, conselheiros, membros de comitê, diretores e terceiros para atuarem de acordo com as normas e reportarem, de boa-fé, todo e qualquer potencial desvio de conduta.

6

ABRANGÊNCIA

O Código de Ética aplica-se a todos os colaboradores, conselheiros, membros de comitês e diretores da Opy, bem como a terceiros prestadores de serviços ou fornecedores com os quais a companhia realiza negócios.



7

COMPROMISSO DA OPY COM SEUS COLABORADORES, MEMBROS DE COMITÊS, CONSELHEIROS E DIRETORES

A Opy reconhece que uma empresa de sucesso é construída por pessoas. Para isso, é necessário que todos os colaboradores, membros de comitês, conselheiros e diretores se comprometam em manter e incentivar um ambiente de confiança, de colaboração, com comunicação aberta, honesta e respeitosa.

Da mesma forma, é dever de todos se comprometerem com os mais elevados padrões de integridade em todas as suas interações com um colaborador, fornecedor, prestador de serviços, parceiro de negócios, membro de comitê, conselheiro e diretor da Opy. Além disso, a transparência, a ética e o cumprimento às normas internas da Opy e às leis aplicáveis são imprescindíveis para o desenvolvimento dos negócios da empresa.

As interações entre os colegas de trabalho devem ser pautadas pela harmonia e com objetivos comuns ao propósito da Opy. Assim, todos devem cumprir com suas responsabilidades e auxiliar aos demais para que as atividades sejam executadas.

A Opy não tolera, de maneira nenhuma, qualquer prática discriminatória ou de **assédio**, de qualquer natureza, no ambiente de trabalho.

Todos os colaboradores, conselheiros, membros de comitês e diretores da Opy devem **reportar de boa-fé qualquer conduta que possa ser uma eventual violação ao Código de Ética** e a qualquer legislação aplicável aos negócios da Opy à Área de Integridade e/ou ao Canal de Integridade.



TERCEIROS

Todos os fornecedores, prestadores de serviços, representantes, parceiros de negócios, subcontratados, consultores, empregados terceirizados de qualquer natureza, bem como quaisquer outras pessoas físicas ou jurídicas que atuem em nome ou benefício da Opy no âmbito de uma relação comercial.

7.1. Contratação de pessoas

A Opy preza por um ambiente de trabalho diverso, justo e de oportunidades equitativas. Os processos seletivos de contratação e de promoção de pessoas devem ser conduzidos de maneira transparente, inclusiva e respeitosa.

Todas as decisões relacionadas à contratação e desenvolvimento de pessoas devem ser tomadas com base nas necessidades da Opy e nas qualificações individuais, sempre prezando por uma equipe com diversas habilidades, experiências e perspectivas.

Incentivamos a indicação de novos profissionais para atuarem na Opy feita por colaboradores, membros de comitês e diretores, a qual será sempre bem-vinda e garantida sua integração a um processo de recrutamento e seleção isento de conflitos de interesses ou quaisquer favorecimentos indevidos.

A contratação, nomeação e/ou promoção de colaboradores, **terceiros**, conselheiros, membros de comitês e diretores deverão ser realizadas com medidas razoáveis para prevenir a contratação, promoção e/ou nomeação de indivíduos e empresas que representem riscos de conformidade, especialmente de violação às leis anticorrupção, ao atuarem em nome e/ou benefício da Opy.

Nesse sentido, a contratação, nomeação e/ou promoção de pessoas para cargos de direção na Opy deverá ser precedida de uma análise prévia da Área de Integridade, a qual conduzirá uma due diligence de integridade e emitirá um relatório para a Área de Recursos Humanos informando se a contratação, nomeação e/ou promoção apresenta riscos de conformidade, especialmente de violação às leis anticorrupção. Caso a Área de Integridade compreenda que a contratação, nomeação e/ou promoção de algum indivíduo apresente riscos de conformidade e haja divergência de opinião com a Área de Recursos Humanos e o setor contratante, a decisão (ou não) de contratação, nomeação e/ou promoção deverá ser tomada pelo Comitê de Auditoria e registrada em ata de reunião.



7.2. Uso dos recursos materiais e tecnológicos da Opy

A Opy oferece os recursos materiais e tecnológicos para que seus colaboradores, membros de comitês e diretores desenvolvam atividades exclusivas da Opy com responsabilidade e somente para fins corporativos.

Desta forma, os colaboradores, membros de comitês e diretores da Opy não devem ter a expectativa de privacidade quando do uso das ferramentas corporativas da empresa. Ainda, a Opy preza pelo uso consciente de seus recursos e conta com a responsabilidade individual de seus colaboradores, membros de comitês e diretores para não haver desperdícios ou uso de maneira contrária às diretrizes da Opy.

Igualmente, a Opy não tolera desvios, furtos ou uso para fins particulares e/ou ilícitos de seus recursos materiais e tecnológicos.

7.3. Sigilo de informações e informações privilegiadas

Todos os colaboradores, conselheiros, membros de comitês e diretores da Opy possuem o dever de manter a confidencialidade das informações às quais tiverem acesso em virtude do exercício de suas funções.

A divulgação de informações sem o prévio e expresso consentimento da Opy é proibida, bem como o uso de informações privilegiadas para obtenção de vantagens e benefícios pessoais.



CONFLITO DE INTERESSE

De acordo com o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (“IBGC”), ocorre conflito de interesse “quando existem interesses secundários de uma pessoa que esteja envolvida em uma decisão de interesse da organização à qual ela deve lealdade – seu interesse primário. Entre os interesses secundários, incluem-se não apenas ganhos financeiros da própria pessoa envolvida na decisão ou de pessoas a ela relacionadas, mas também potenciais vantagens de outra natureza, tais como aquelas decorrentes de relações pessoais com contrapartes envolvidas na decisão em questão”.

7.4. Relacionamento familiar ou afetivo entre colaboradores

É expressamente vedada a subordinação imediata de pessoas que possuam entre si relação afetiva (namoro, união estável ou casamento) ou familiar, até o terceiro grau de parentesco. Essa vedação se aplica tanto para a contratação de novos colaboradores quanto para a relação incidental à prestação de serviços. Dessa forma, qualquer colaborador que possua relação de parentesco ou afetiva com outro colaborador, conselheiro, membro de comitês e diretor é responsável pela comunicação ao seu gestor e à Área de Recursos Humanos para as tratativas cabíveis.

7.5. Conflito de interesses

Os colaboradores, conselheiros, membros de comitês e diretores da Opy devem evitar situações que possam potencialmente configurar situação de **conflito de interesses**, como o desempenho de cargos nos quais a atuação ou a influência do colaborador possa gerar a ele benefícios pessoais que sejam contrários aos interesses da Opy ou que possam expor a empresa a riscos reputacionais.

O conflito de interesses pode se manifestar de diversas formas e a qualquer momento, por isso, é recomendável o contato com a Área de Integridade quando uma situação possa se enquadrar na definição de conflito de interesses estabelecida por este Código de Ética, ainda que tal situação seja um potencial conflito.



Nesse sentido, as perguntas abaixo são úteis a fim de determinar a existência de um conflito de interesses:

Qual impressão a minha decisão causaria a terceiros, clientes, parceiros de negócios ou investidores?

A decisão que tomei pela Opy foi influenciada por qualquer tipo de interesse pessoal?

E se minha decisão fosse tornada pública, como as pessoas reagiriam a ela?

Igualmente, a Opy apresenta, a seguir, alguns exemplos de situações que podem configurar conflito de interesses e não são permitidas.

- Não é permitido que colaboradores, conselheiros, membros de comitês e diretores utilizem o tempo de trabalho, instalações ou materiais da Opy para a realização de trabalhos pessoais ou profissionais não relacionados ao seu cargo na empresa, bem como não é permitido o comércio, formal ou informal, dentro do horário de trabalho na empresa;
- Não é permitido o favoritismo ou a tomada de decisões embasadas em sentimento, lealdade, fidelidade, relacionamento pessoal, amoroso ou afetivo em detrimento dos interesses da Opy;



- Não é permitido priorizar o interesse pessoal e/ou de terceiros de maneira a afetar a capacidade de avaliação da Opy em momentos de negociação, tampouco receber valores e/ou obter benefícios de qualquer natureza, ainda que de valor exclusivamente para o receptor, que configurem retribuição em negociação feita com a Opy;
- Não é permitido o estabelecimento de relações comerciais com terceiros por meio das quais são oferecidos e/ou recebidos privilégios e/ou benefício de qualquer natureza, ainda que de valor exclusivamente para o receptor, seus parentes, na linha direta, até o segundo grau, seus cônjuges, seus companheiros, seus enteados, indivíduos com os quais mantenham sociedade ou propriedade conjunta em pessoas jurídicas de direito privado ou que figurem como seus mandatários; e
- Não é permitida a realização de trabalhos externos que sejam conflitantes com os interesses da Opy.

Além das situações listadas, podem ocorrer outros conflitos de interesses que serão vedados pela Opy por meio de alinhamento entre as áreas de Integridade e de Recursos Humanos.

Nesse sentido, é obrigatório o registro de qualquer situação que potencial ou efetivamente configure um conflito de interesses, visando manter um controle interno na Opy e para fins de auditoria. Assim, deve ser assinado o Formulário de Conflito de Interesses, disponibilizado pela Área de Integridade e parte integrante do contrato firmado pela Opy com colaboradores, membros de comitês e diretores.

A Área de Integridade, em conjunto com o gestor imediato do colaborador e a Área de Recursos Humanos, deverá analisar os formulários para avaliar as situações que potencial ou efetivamente configurem conflito de interesses, determinando o tratamento adequado, bem como incluindo eventuais recomendações que precisarão ser dadas a fim de prevenir, coibir e/ou sanar tais situações.

Em caso de dúvidas, entre em contato com o seu gestor imediato, Área de Integridade e/ou Canal de Integridade.

Para informações sobre conflitos de interesses com agentes públicos, veja a Política Anticorrupção.

7.6. Armas, consumo de bebidas alcoólicas e outras substâncias controladas

A Opy compreende que bebidas alcoólicas, substâncias controladas e/ou drogas ilícitas podem afetar negativamente o ambiente de trabalho, a segurança dos seus colaboradores, membros de comitês, conselheiros e diretores, além de afetar a confiabilidade e o discernimento das pessoas.

Desta forma, a Opy não permite o consumo de bebidas alcoólicas e drogas ilícitas de forma que possa comprometer o desempenho das atividades profissionais, uma vez que essa conduta põe em risco a segurança e a atuação dos demais colaboradores.

É expressamente proibido o porte de armas, de qualquer natureza, nas dependências da Opy, salvo se por profissionais de segurança ou outros devidamente habilitados e autorizados para tanto.



7.7. Viagens

A Opy reconhece que, para a condução de seus negócios, podem ocorrer deslocamentos e viagens a serviço da empresa. Dessa forma, a Opy estabelece regras e procedimentos aplicáveis a todos os colaboradores, membros de comitês, conselheiros e diretores com a finalidade de evitar conflito de interesses ou desvios de conduta durante o período de deslocamento ou viagem.

É vedado o custeio de despesas com viagens para agentes públicos sem a prévia e expressa autorização da Área de Integridade.

Toda e qualquer viagem deve seguir as diretrizes do presente Código de Ética e a Política de Viagens da Opy.



8

COMPROMISSO DA OPY COM O PÚBLICO EXTERNO



Assim, as seguintes perguntas devem ser utilizadas pelos colaboradores, terceiros, conselheiros, membros de comitês e diretores da Opy ao tomarem decisões em nome da empresa:

8.1. Anticorrupção

Adotamos a política de tolerância zero para todo e qualquer recebimento ou oferta de vantagens indevidas em interações comerciais, inclusive com terceiros, na esfera privada, e agentes públicos, em qualquer lugar do mundo.

Atos de corrupção incluem o comportamento desonesto ou ilegal, especialmente por parte daqueles que gozam de poder de decisão. A Opy também considera como atos de corrupção o suborno, a fraude, o peculato, a apropriação indébita e o desvio de recursos públicos.

Igualmente, a Opy não tolera o abuso de poder e o excesso de pressão com metas abusivas e/ou inatingíveis que possam expor a empresa ao risco de cometimento de fraude nos negócios. Além disso, qualquer adulteração em metas e resultados, bem como o uso indevido das informações da empresa são outros exemplos de fraudes no ambiente de trabalho e que não são de maneira alguma aceitáveis pela Opy.

Dada a relevância do tema e para facilitar a compreensão de todos, a Opy dispõe de regras e procedimentos específicos dedicados ao combate à corrupção na Política Anticorrupção.

Da mesma forma, a realização de pagamentos de facilitação é expressamente proibida, em qualquer situação, assim como o oferecimento e/ou recebimento de presentes a/de agentes públicos.



A decisão é
correta para
a Opy?

É consistente com
os princípios e
valores da Opy?

É lícita?

Poderia afetar
negativamente
o nome da Opy,
caso a decisão se
torne pública?

Eu estaria disposto
a me tornar
pessoalmente
responsável por
essa decisão?

É consistente com o
presente Código de
Ética, bem como com as
demais regras e políticas
aplicáveis à Opy?

A minha decisão está
baseada em informações
e documentos oficiais
da Opy?

PESSOA EXPOSTA POLITICAMENTE

O termo pessoa exposta politicamente (“PEP”) abrange qualquer indivíduo que desempenhe ou tenha desempenhado, nos últimos 5 anos, no Brasil ou em países, territórios e dependências estrangeiros, cargos, empregos ou funções públicas relevantes, assim como seus representantes, familiares e indivíduos de seu relacionamento próximo. Para fins deste Código de Ética, são considerados familiares e/ou **pessoa próxima*** (i) os parentes, na linha reta, até o primeiro grau; (ii) cônjuges, companheiros e enteados; assim como são considerados indivíduos de relacionamento próximo (i) as pessoas naturais que são conhecidas por terem sociedade ou propriedade conjunta em pessoas jurídicas de direito privado ou em arranjos sem personalidade jurídica, que figurem como mandatárias, ainda que por instrumento particular; e (ii) as pessoas naturais que têm o controle de pessoas jurídicas de direito privado ou em arranjos sem personalidade jurídica, conhecidos por terem sido criados para o benefício de uma PEP.

8.2. Doações e patrocínios

A Opy possibilita a realização de ações de doações e patrocínios, desde que estejam em conformidade com as leis aplicáveis, as diretrizes internas da Opy e seu Programa de Integridade.

Nesse sentido, a Opy possibilita a doação para entidades sem fins lucrativos, beneficentes e/ou filantrópicas, bem como patrocínios que tenham como contrapartida o fortalecimento dos negócios e promoção da marca Opy.

A Opy veda expressamente, entre outras, doações e patrocínios que possuam (i) fins ilícitos; (ii) fins pessoais ou cujo beneficiado represente a configuração de conflito de interesse, nos termos do presente Código de Ética e da Política Anticorrupção; e (iii) sejam direcionados a qualquer **agente público** ou familiar/**pessoa próxima*** a fim de receber qualquer **vantagem indevida**, bem como direcionados a pessoas jurídicas controladas direta ou indiretamente por **pessoa exposta politicamente** (“PEP”), agentes públicos ou autoridade governamental.

Qualquer ação de doação ou patrocínio somente deve ser feita em conformidade com o presente Código de Ética e com as regras e procedimentos específicos estabelecidos na Política de Doações e Patrocínios.



BRINDE

Itens distribuídos impessoalmente, a título de cortesia, propaganda ou publicidade sem nenhum valor comercial e que contêm o logotipo da empresa que está oferecendo o brinde. A sua distribuição costuma ser feita de forma generalizada e impessoal.

PRESENTE

Qualquer item pessoal, que tenha valor comercial e que não possua caráter promocional ou institucional, como ingresso para show, evento esportivo ou uma garrafa de vinho.



HOSPITALIDADE

Oferta ou recebimento de pagamento de despesas, tais como hospedagens, alimentação, deslocamentos (aéreos, terrestres e/ou marítimos) e/ou convites para seminários, congressos, workshops, palestras, apresentações, entre outros, com o objetivo de estreitar o relacionamento com terceiros.

8.3. Brindes, presentes e hospitalidades

A oferta e o recebimento de **brindes, presentes e hospitalidades**, apesar de parecerem comuns no ambiente corporativo, podem ensejar práticas corruptas e de conflitos de interesses.

Dessa maneira, o ato de oferecer ou aceitar tais benefícios deve ser realizado de maneira clara, transparente e não deve visar influenciar, gerar expectativas ou vantagens indevidas quanto à tomada de decisões comerciais por parte dos colaboradores, membros de comitês, conselheiros e diretores da Opy.

Ademais, a aceitação ou o oferecimento de brindes, entretenimento e hospitalidades sempre deve estar em conformidade com a legislação aplicável, bem como com os costumes locais e com a política corporativa de quem a oferta e a recebe.

O oferecimento, aceite ou promessa de quaisquer brindes, entretenimento e hospitalidades que disfarce ou omita uma vantagem indevida para agentes públicos, PEPs, agentes privados ou a qualquer terceiro com a finalidade de obter ou manter negócios ou benefícios para a Opy ou para si é expressamente proibido.

Por outro lado, o oferecimento, aceite ou promessa de quaisquer brindes, entretenimento e hospitalidades para agentes privados será permitido, desde que observadas as diretrizes de integridade da Opy e no limite de até R\$ 300,00 (trezentos reais).

8.4. Integridade de registros financeiros e controles internos

A Opy segue os mais rigorosos padrões de contabilidade, de acordo com as melhores práticas de mercado e com a legislação aplicável. Dessa maneira, lançamentos contábeis impróprios, dúbios ou fraudulentos, realizados com o propósito de ocultar, dissimular ou encobrir pagamentos ilegais são proibidos. Assim, as seguintes diretrizes devem ser seguidas:

- Os livros e registros devem ser mantidos de forma completa, precisa e verídica. Eles também devem ser preparados dentro do prazo e de acordo com as regras e padrões aplicáveis;
- As diretrizes e os processos de controles internos da Opy devem ser seguidos;
- Somente informações corretas e completas devem ser fornecidas para fins de relatórios financeiros;



- As contas e registros devem incluir todos os dados, certificados e demais materiais fornecidos para fins de inspeções, auditorias e prestações de contas;
- Informações claras e precisas acerca da situação e estratégia fiscal, bem como das atividades comerciais realizadas pela Opy devem ser devidamente reportadas às autoridades fiscais; e
- As demonstrações financeiras deverão ser anualmente auditadas por auditores independentes devidamente registrados na Comissão de Valores Mobiliários, consoante o estatuto social da Opy.

Similarmente, todas as despesas devem ser devidamente descritas e contabilizadas nos registros da Opy. Os colaboradores, conselheiros, membros de comitês e diretores devem cumprir e fazer cumprir as políticas e procedimentos de contabilidade da Opy, autorizar pagamentos apenas de faturas verídicas e legítimas de serviços que foram efetivamente prestados ou materiais que foram efetivamente fornecidos, e jamais autorizar o pagamento de despesas incomuns, excessivas, com descrição e documentação insuficientes ou inadequadas ou que, por qualquer motivo, levantem dúvidas quanto à sua legitimidade.

O pagamento de qualquer despesa em nome da Opy deve ser acompanhado de um relatório de despesas adequado que descreva o gasto e as circunstâncias que justificam o pagamento da respectiva despesa, anexando a documentação de suporte.

8.5. Relacionamento com agentes públicos

A Opy tem, dentre suas áreas de atuação, a realização de novos negócios e a celebração de parcerias público-privadas. Assim, a Opy reconhece que é natural aos seus negócios a participação em licitações e execução de contratos públicos, sempre pautados pela integridade e cumprimento das leis aplicáveis.

Desta forma, assim como atos de corrupção não são tolerados pela Opy, é expressamente proibido, entre outras condutas também vedadas por lei, direta ou indiretamente:



- Frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro meio, o caráter competitivo de procedimento licitatório público;
- Impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório público;
- Afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;
- Fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente;
- Criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo.
- Obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, de modificações ou prorrogações de contratos celebrados com a administração pública, sem autorização em lei, no ato convocatório da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais; e
- Manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública.

Nesse sentido, a Opy recomenda aos seus colaboradores, membros de comitê, conselheiros e diretores a buscarem orientação prévia com o Departamento Jurídico e Área de Integridade sempre que surgir um novo negócio ou ocorrer a renovação de contrato com entidades públicas.

As vedações aqui estabelecidas também são válidas para a condução de negócios com agentes privados.

Para mais detalhes sobre este item, veja a Política Anticorrupção.

8.6. Relacionamento com terceiros

A Opy reconhece que os terceiros são essenciais para auxiliar a condução de seus negócios. Nesse sentido, a Opy também reconhece os riscos aos quais a empresa está exposta ao ter terceiros atuando em seu nome ou prestando serviços dentro das suas dependências.

Assim, a Opy busca fazer negócios com terceiros que compactuam das mesmas preocupações de integridade e estejam em conformidade com as diretrizes estabelecidas no presente Código de Ética.

O relacionamento entre colaboradores, conselheiros, membros de comitês e diretores da Opy com os terceiros não deve ter o propósito de gerar ou obter vantagens indevidas para a Opy, para si ou para outrem. Dessa maneira, a formalização de um relacionamento comercial entre a Opy e um terceiro deve estar pautada no presente Código de Ética, bem como em conformidade com as regras e procedimentos específicos estabelecidos na Política de Contratação e Gestão de Terceiros.

8.7. Relacionamento com concorrentes

Os colaboradores, terceiros, conselheiros, membros de comitês e diretores da Opy devem seguir as leis e diretrizes concorrenciais e de livre comércio aplicáveis, sendo expressamente proibida a celebração de acordos ou ajustes com concorrentes com o intuito de fixar artificialmente preços ou quantidades de produtos e serviços, dividir e controlar mercados, bem como qualquer outra prática que vise limitar, obstar ou prejudicar a livre concorrência.

Nesse sentido, são proibidas quaisquer comunicações entre colaboradores da Opy e seus concorrentes acerca dos seguintes temas:

- Preços, componentes do preço ou outras condições;
- Divisão de escopo de atuação no mercado, clientes ou território;
- Capacidade e volume de produção ou cotas;
- Estratégias corporativas, tais como vendas, desenvolvimento de produtos e investimentos; e
- Ofertas e propostas que visem fraudar, adulterar ou de qualquer maneira interferir em um processo de licitação e/ou de celebração de negócios entre agentes privados.

LGPD



8.8. Relacionamento com pessoas expostas politicamente e partidos políticos

Relacionamentos comerciais entre os colaboradores, conselheiros, membros de comitês e diretores da Opy e partidos políticos e/ou pessoas expostas politicamente devem ser livres de viés partidário e ocorrer tão somente no contexto de apoio a objetivos comerciais legítimos, com estrita observância ao disposto na legislação vigente e no presente Código de Ética.

8.9. Privacidade e proteção de dados

A Opy exige que seus colaboradores, conselheiros, membros de comitês e diretores tratem os dados pessoais e os dados pessoais sensíveis no desempenho de suas funções com zelo e responsabilidade, respeitando a privacidade dos indivíduos, nos termos da LGPD.

Todo e qualquer tratamento de dados, sejam eles pessoais ou sensíveis, devem ser regidos pelos princípios da LGPD, quais sejam (i) finalidade; (ii) adequação; (iii) necessidade; (iv) livre acesso; (v) qualidade dos dados; (vi) transparência; (vii) segurança; (viii) prevenção; (ix) não discriminação; e (x) responsabilização e prestação de contas.

Dada a relevância do tema e para facilitar a compreensão de todos, a Opy dispõe de regras e procedimentos específicos dedicados à proteção de dados em política própria, cabendo a todos os colaboradores conhecê-la, obrigando-se aos seus termos.

9

COMPROMISSO DA OPY COM OS DIREITOS HUMANOS E O MEIO AMBIENTE

A Opy está comprometida com o respeito aos direitos humanos, direitos fundamentais dos trabalhadores, proteção ambiental e responsabilidade social.

9.1. Igualdade e não discriminação

A Opy fomenta e apoia a diversidade em seu ambiente corporativo e está comprometida a realizar contratações, oferecer oportunidades de trabalho e promover o desenvolvimento de seus colaboradores de maneira justa, imparcial e livre de discriminações.

A Opy veda a discriminação, sob qualquer forma, baseada em sexo, raça, origem, cor, etnia, nacionalidade, religião, estado civil, situação familiar, sexualidade, identidade de gênero, idade e/ou condição física, entre outros.

9.2. Saúde e segurança do trabalho

A Opy prioriza a proteção da saúde e da segurança de seus colaboradores e atua de modo a mitigar a ocorrência de acidentes e a propiciar um ambiente corporativo saudável para seus colaboradores.

Nesse sentido, é necessário que os colaboradores, no desempenho de suas funções, utilizem de maneira correta e diligente todos os equipamentos de segurança e observem os regulamentos e normas que visem assegurar sua segurança, a dos colegas e a do ambiente de trabalho.

Igualmente, a Opy também preza pela segurança e bem-estar de todos aqueles que frequentam suas dependências e de suas subsidiárias. Assim, a Opy não tolera de maneira alguma o abuso de poder e/ou o uso indevido de força física por parte de seus colaboradores, membros de comitês, conselheiros, diretores e terceiros como forma de solução de conflitos ou em qualquer outra situação.

9.3. Proibição do uso de mão de obra forçada e infantil

O uso de mão de obra forçada e infantil é expressamente proibido, em qualquer hipótese. A utilização de mão de obra infantil será autorizada unicamente na condição de aprendizes no ambiente de trabalho da Opy, nos termos da legislação vigente.

Esta proibição é aplicável adicionalmente a terceiros que estejam conduzindo negócios junto à Opy, de forma que a Opy se compromete a não contratar ou encerrar quaisquer contratos com terceiros em violação à presente regra.

9.4. Meio ambiente

A preservação do meio ambiente é prioridade para a Opy e um dever de seus colaboradores, membros de comitês, conselheiros, diretores e terceiros. Logo, a sustentabilidade é uma condição indispensável para os negócios duradouros e para o sucesso da Opy. Assim, a Opy é engajada na proteção do meio ambiente, promovendo ações de conscientização por parte de todos que atuam em seus negócios, incluindo seus terceiros.

A Opy compromete-se a cumprir integralmente a legislação ambiental vigente e os regulamentos aplicáveis, bem como a promover a proteção do meio ambiente por meio de sua atuação e iniciativas sustentáveis. Igualmente, a Opy incentiva seus terceiros a participarem de iniciativas focadas na sustentabilidade de seus respectivos negócios, promovendo a proteção ao meio ambiente, bem como exige o cumprimento da legislação ambiental vigente e regulamentos aplicáveis.



10

REPORTE DE VIOLAÇÕES

O cumprimento do presente Código de Ética é esperado de todos os colaboradores, terceiros, conselheiros, membros de comitês e diretores quando atuando em nome da Opy ou em defesa de seus interesses. Cada colaborador, terceiro, conselheiro, membro de comitê ou diretor será responsável por manter a conformidade com este Código dentro do seu respectivo setor.

Como consequência, colaboradores, terceiros, conselheiros, membros de comitês e diretores são obrigados a denunciar qualquer violação ou suspeita de violação deste Código de Ética ou da legislação aplicável. No caso de dúvidas sobre eventual descumprimento das diretrizes mencionadas, entre em contato com a Área de Integridade para orientações ou utilize o Canal de Integridade da Opy, conforme detalhado no item 12, a seguir.

Todo colaborador, terceiro, conselheiro, membro de comitê e diretor tem o direito de abordar assuntos éticos, em boa-fé, sem receio de punição, assédio ou retaliação de outros (pares, superiores ou da alta administração). A Opy proíbe qualquer forma de retaliação a denunciantes de boa-fé.

Deixar de denunciar violação conhecida, ainda que apenas suspeita, das diretrizes de conduta da Opy ou da legislação aplicável, dá causa à adoção de medida disciplinar, incluindo o desligamento e/ou encerramento contratual por justa causa.

11

APURAÇÃO INTERNA E MEDIDAS DISCIPLINARES

Na hipótese de descumprimento deste Código de Ética, ações corretivas e disciplinares serão prontamente tomadas, de acordo com Programa de Integridade da Opy. Poderão ser aplicadas, nos termos da legislação trabalhista em vigor, medidas de advertência, suspensão e demissão, com ou sem justa causa.

Ademais, qualquer ação corretiva ou disciplinar que venha a ser aplicada pela Opy no âmbito de suas normas de conduta não isentará o colaborador, terceiro, conselheiro, membro de comitês ou diretor de eventuais sanções administrativas, civis e/ou criminais que possam decorrer de eventual violação legal.



12

CANAL DE INTEGRIDADE

A Opy incentiva seus colaboradores, conselheiros, membros de comitês e diretores, bem como o público em geral, a reportarem de boa-fé ao Canal de Integridade quaisquer condutas que possam ser contrárias ao presente Código de Ética, às demais normas internas da Opy e à legislação aplicável.

A denúncia pode ser realizada de maneira confidencial e anônima por meio dos seguintes canais:



0800 792 1001



www.canalconfidencial.com.br/Opyhealth/



integridade@opyhealth.com.br

A Opy examinará todas as denúncias recebidas e tomará as medidas necessárias, garantido o devido processo e ampla defesa aos denunciados, nos termos da legislação.

A Opy não tolera qualquer tipo de retaliação contra os denunciantes, e eventuais violações quanto à proibição de retaliação serão devidamente endereçadas, podendo, inclusive, resultarem em demissão por justa causa.

13

HISTÓRICO DE REVISÃO

A presente Política e outros documentos relacionados estão sujeitos a monitoramento contínuo e serão periodicamente atualizados conforme entenda-se necessário para a efetividade do Programa de Integridade da Opy.

Revisão	Descritivo	Data
01	Elaboração e implementação do Código de Ética	Junho 2021

GLOSSÁRIO

Agente Público

O termo agente público abrange qualquer pessoa empregada ou com poderes de atuação concedidos por uma autoridade pública, em qualquer dos Poderes Executivo, Legislativo ou Judiciário, seja em nível federal, estadual ou municipal. Isso inclui todos os funcionários do governo, tais como o presidente, governadores, prefeitos, senadores, deputados, vereadores, ministros, secretários, funcionários de empresas estatais e de capital misto (ex.: Banco do Brasil e bancos de desenvolvimento) sob controle estatal e funcionários de autarquias (ex.: Anvisa e agências reguladoras), bem como funcionários de instituições não governamentais que são considerados funcionários públicos de acordo com a legislação aplicável. Ainda, é considerado agente público aquele que “embora transitariamente ou sem remuneração, exerce cargo, emprego ou função pública”. Desta forma, qualquer funcionário público, agente político, servidor público e empregado público será considerado um agente público, ainda que exerça suas funções de modo ocasional ou sem remuneração.

Agente Privado

O termo agente privado abrange qualquer pessoa que atue como empregado, representante, membro de comitê, conselheiro ou diretor em empresas, entidades ou organizações que não são controladas, ainda que indiretamente, pelo Estado.

Assédio

Tem diversas modalidades, porém, pode ser descrito como a prática de atos que possam ofender a dignidade de uma pessoa no ambiente de trabalho. O ato de assédio pode incluir, mas não está limitado a: piadas ofensivas, apelidos pejorativos, xingamentos, insultos, ameaças, agressões físicas, exclusão, humilhações, ridicularização, interferência no desempenho do trabalho, entre outros.

Assédio Moral

O ato assédio moral no ambiente de trabalho é a exposição de indivíduos a situações constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos ao indivíduo, podendo colocar em risco a sua saúde, física e mental, prejudicando assim o ambiente de trabalho. O assédio

moral é considerado um ato ilícito nos termos do Código Civil Brasileiro, o qual estabelece que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

O assédio moral pode ser praticado (i) pelo gestor em relação ao(s) subordinado(s); (ii) pelo(s) subordinado(s) em relação ao gestor; e (iii) entre indivíduos do mesmo nível hierárquico. A seguir, alguns exemplos de atitudes que caracterizam assédio moral: (i) retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo momento, suas decisões; (ii) ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores; (iii) gritar ou falar de forma desrespeitosa; (iv) delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para a finalização de um trabalho; (v) vigilância excessiva, entre outros.

Assédio Sexual

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (“OIT”), assédio sexual é configurado por “atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características a seguir: (i) ser uma condição clara para manter o emprego; (ii) influir nas promoções da carreira do assediado; (iii) prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima; (iv) ameaçar e fazer com que as vítimas cedam por medo de denunciar o abuso; e (v) oferta de crescimento de vários tipos ou oferta que desfavorece as vítimas em meios acadêmicos e trabalhistas entre outros, e que no ato possa dar algo em troca, como possibilitar a intimidade para ser favorecido no trabalho.

O artigo 216, do Código Penal Brasileiro, define assédio sexual como “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. Assim, a solicitação de favores sexuais, ainda que apenas verbais, utilizando a posição hierárquica ou ascendência como forma de intimidação ou com promessas de vantagens profissionais é considerada assédio sexual.

Da mesma forma, o assédio sexual pode ser cometido entre indivíduos do mesmo nível hierárquico, desde que haja constrangimento sexual e não haja consentimento pela vítima.

Brindes Itens distribuídos impessoalmente, a título de cortesia, propaganda ou publicidade sem nenhum valor comercial e que contêm o logotipo da empresa que está oferecendo o brinde. A sua distribuição costuma ser feita de forma generalizada e impessoal.

Conflitos de Interesses De acordo com o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (“IBGC”), ocorre conflito de interesse “quando existem interesses secundários de uma pessoa que esteja envolvida em uma decisão de interesse da organização à qual ela deve lealdade – seu interesse primário. Entre os interesses secundários, incluem-se não apenas ganhos financeiros da própria pessoa envolvida na decisão ou de pessoas a ela relacionadas, mas também potenciais vantagens de outra natureza, tais como aquelas decorrentes de relações pessoais com contrapartes envolvidas na decisão em questão”.

Corrupção Corrupção é a promessa, oferta, pagamento ou autorização de pagamento ou qualquer coisa de valor a agente público ou agente privado, direta ou indiretamente, com a finalidade de obter ou manter negócios, garantir uma vantagem ou favorecimentos indevidos, bem como facilitar ou evitar que algum ato seja praticado.

Dado Pessoal Informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável.

Dado Pessoal Sensível Dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural.

Fraude Fraude é todo e qualquer ato praticado com a finalidade de induzir ou manter alguém em erro mediante palavras, ações e/ou falsificação de informações e documentos com o objetivo de obter vantagem indevida para si ou para outrem.

Hospitalidade Oferta ou recebimento de pagamento de despesas, tais como hospedagens, alimentação, deslocamentos (aéreos, terrestres e/ou marítimos) e/ou convites para seminários, congressos, workshops, palestras, apresentações, entre outros, com o objetivo de estreitar o relacionamento com terceiros.

Informação Confidencial Toda e qualquer informação obtida no exercício de suas atribuições e sobre as quais deve ser mantido o sigilo.

Informação Privilegiada Toda e qualquer informação relevante da Opy e suas subsidiárias ainda não divulgada ao mercado, que seja capaz de propiciar, para si ou para outrem, vantagem indevida, mediante negociação, em nome próprio ou de terceiros, de valores mobiliários. São exemplos de informações privilegiadas: informações sobre compra e venda de empresas, títulos ou valores mobiliários e ofertas iniciais de ações (IPO). Preocupações sobre o uso de informações privilegiadas são mais sensíveis para a Opy e podem configurar crime.

Pagamentos de Facilitação (Facilitation payments) Pagamento de facilitação é um pagamento relativamente de baixo valor ou a concessão de qualquer outro benefício, geralmente para funcionários públicos de baixo escalão, com a finalidade de obter um benefício pessoal ou agilizar a execução de uma ação governamental de rotina.

Pessoa Exposta Politicamente O termo pessoa exposta politicamente (“PEP”) abrange qualquer indivíduo que desempenhe ou tenha desempenhado, nos últimos 5 anos, no Brasil ou em países, territórios e dependências estrangeiros, cargos, empregos ou funções públicas relevantes, assim como seus representantes, familiares e indivíduos de seu relacionamento próximo. Para fins deste Código de Ética, são considerados familiares os parentes, na linha reta, até o primeiro grau, cônjuges, companheiros e enteados; assim como são considerados indivíduos de relacionamento próximo (i) as pessoas naturais que são conhecidas por terem sociedade ou propriedade conjunta em pessoas jurídicas de direito privado ou em arranjos sem personalidade jurídica, que figurem como mandatárias, ainda que por instrumento particular; e (ii) as pessoas naturais que têm o controle de pessoas jurídicas de direito privado ou em arranjos sem personalidade jurídica, conhecidos por terem sido criados para o benefício de uma PEP.

Pessoa Próxima Para fins deste Código de Ética, são considerados familiares os parentes, na linha reta, até o primeiro grau, cônjuges, companheiros e enteados; assim como são considerados indivíduos de relacionamento próximo (i) as pessoas naturais que são conhecidas por terem sociedade ou propriedade conjunta em pessoas jurídicas de direito privado ou em arranjos sem personalidade jurídica, que figurem como mandatárias, ainda que por instrumento particular; e (ii) as pessoas naturais que têm o controle de pessoas jurídicas de direito privado ou em arranjos sem personalidade jurídica, conhecidos por terem sido criados para o benefício de uma PEP.

Presente Qualquer item pessoal, que tenha valor comercial e que não possua caráter promocional ou institucional, como ingresso para show, evento esportivo ou uma garrafa de vinho, entre outros.

Programa de Integridade A Opy possui um Programa de Integridade apoiado e ratificado pela alta administração e implementado de acordo com as melhores práticas de mercado, pautado pelos parâmetros estabelecidos na legislação anticorrupção e nas diretrizes das autoridades nacionais que descrevem um programa desta natureza como: “o conjunto de medidas e ações institucionais voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de fraudes e atos de corrupção”.

Terceiro Todos os fornecedores, prestadores de serviços, representantes, parceiros de negócios, subcontratados, consultores, empregados terceirizados de qualquer natureza, bem como quaisquer outras pessoas físicas ou jurídicas que atuem em nome ou benefício da Opy no âmbito de uma relação comercial.

Vantagem Indevida Vantagem indevida é qualquer benefício de valor monetário ou não, ainda que de valor apenas para o beneficiário, que não é devido por força de uma obrigação legal, contratual ou em decorrência do exercício de cargo, emprego ou função.



R. Leopoldo Couto de Magalhães Júnior, 1098
5º andar, cj 57, Itaim Bibi, São Paulo - SP
CEP 04542.001
contato@Opyhealth.com.br

Opyhealth.com.br