



agir com
INTEGRIDADE

CÓDIGO DE CONDUTA DO GRUPO BRAMED

INTRODUÇÃO

AGIR COM INTEGRIDADE

NO LOCAL DE TRABALHO

NAS OPERAÇÕES

Temos o prazer de apresentar o Código de Conduta Ética do Grupo BRAMED. Nosso Código define como fazemos negócios da maneira correta com base em nossa cultura ética e empresarial: o que chamamos de: O nosso jeito ser. Um dos principais comportamentos inegociáveis do nosso jeito de ser é ética.

Agir com integridade em tudo o que fazemos, convivendo e nos relacionando de maneira íntegra e honesta com todos. Prezando pela transparência, pelo respeito e pela ética em todas as nossas relações.

Afinal, a integridade é um dos bens mais valiosos do nosso Grupo. É fundamental manter nossa reputação com as partes interessadas, garantir oportunidades igualitárias de emprego, aumentar nossa vantagem competitiva e gerar crescimento de longo prazo.

Somos guiados por normas regulamentadoras, colocamos a saúde das pessoas em primeiro lugar por meio soluções em gestão de processos e ações de saúde e engenharia ocupacional para garantir a integridade no cumprimento das normas e soluções em saúde desenvolvidas para o contexto de cada cliente.

Nosso papel é oferecer serviços de excelência em gestão ocupacional, estabelecendo uma relação de longo prazo e satisfação com nossos clientes e colaboradores..

Queremos ser reconhecidos pelo padrão de serviços em gestão ocupacional desenvolvidos para cada cliente no Distrito Federal. Ser referência em consultoria de medicina e engenharia ocupacional.

Uma cultura empresarial de conduta e integridade leva anos para ser consolidada, e é preciso apenas um momento para destruí-la. Portanto, não podemos nunca negligenciar essa cultura. Devemos investir nela constantemente, dia após dia, ano após ano.

É por isso que todos os colaboradores das empresas do Grupo BRAMED devem seguir o Código de Conduta e as diretrizes do nosso jeito de ser. Quando fazemos isso, além de fortalecer nossa cultura ética, também geramos a confiança com todas as pessoas com vínculo conosco.

Agradecemos a todos pelo compromisso com essa iniciativa fundamental – um compromisso que ajudará a garantir que nossas empresas continuem sendo referência em compromisso ético em todas as nossas relações.

Ana Lorena Moreira
Sócia e Diretora Executiva de Operações

José Idelcar Peixoto
Sócio e Diretor Executivo de Operações Técnicas

Nosso jeito de ser



No grupo **BRAMED** acreditamos que Agir com integridade não é apenas a coisa certa a fazer, é a coisa certa a fazer para tornar nossos negócios mais fortes. O Código de Conduta e o nosso jeito de ser é a base do nosso compromisso com a excelência ética e contém as políticas e diretrizes que definem como fazemos negócios do jeito certo

Por que temos um Código de Conduta? Pág. 3

Quem é responsável por nosso Código? Pág. 3

Qual é minha responsabilidade pessoal? Pág. 4

Como Agir com integridade Pág. 4

Liderar pelo exemplo Pág. 5

Como obter orientações e denunciar violações? Pág. 6

Canal de Ética (Linha direta para manifestação) Pág. 7

Investigação de má conduta e medidas disciplinares Pág. 8

Retaliações são proibidas Pág. 9

Por que temos um código de conduta?

O nosso Código de Conduta fornece um roteiro das políticas, normas e procedimentos que regem a forma como fazemos negócios e agimos em todas as nossas relações. Ao seguir o Código e sempre Agir com integridade, você desempenha um papel fundamental para promover nossa cultura de excelência ética.

O Código descreve o compromisso do grupo BRAMED com práticas éticas em todos os aspectos dos nossos negócios:

RESPEITO

Nos nossos locais de trabalho

CONFIANÇA

No nosso mercado

HONESTIDADE

Transparência em todas as nossas relações

QUEM É RESPONSÁVEL PELO NOSSO CÓDIGO?

Seja qual for sua função nas empresas do Grupo, os princípios do nosso Código devem estar no centro de todas as suas decisões. O Código se aplica a todas as nossas pessoas, em qualquer lugar – de escritórios, clínicas, ambiente externo e em clientes incluindo:

- Todos os funcionários do Grupo, inclusive prestadores de serviço, estagiários, clientes e fornecedores;
- Membros da Alta Direção do Grupo BRAMED quando atuam em sua função de diretores.

A Alta Direção do da Grupo é responsável pela adesão e liderança pelo exemplo do Código.

A área de Pessoas e Cultura e Processos e Qualidade são responsáveis por promover, monitorar e exigir seu cumprimento. Qualquer isenção do Código exige aprovação prévia, por escrito, da nossa Diretora Executiva de Operações responsável pelas áreas com competência de gestão do código.

Qual a minha responsabilidade pessoal?



Nossa responsabilidade em agir com ética é construída a cada decisão tomada, a cada dia, por cada um de nós. Nosso Código, em conjunto com as políticas do Grupo, oferece as informações de que você precisa para executar seu trabalho com ética. É sua responsabilidade Agir como proprietários e conhecer e cumprir as políticas aplicáveis ao trabalho que fazem e às decisões que tomam.

O Grupo também está comprometido com o cumprimento das legislações aplicáveis a medicina, engenharia e segurança do trabalho e legislações trabalhistas.

**RESPEITAR E SEGUIR O CÓDIGO DE
CONDUTA**

SEMPRE FAZER O QUE É CERTO

**LIDERAR PELO EXEMPLO E DAR
AUTONOMIA ÀS PESSOAS**

**COMPORTAR-SE DE FORMA
TRANSPARENTE E AUTÊNTICA**

SER RESPONSÁVEL PELAS PRÓPRIAS AÇÕES

Liderar pelo exemplo

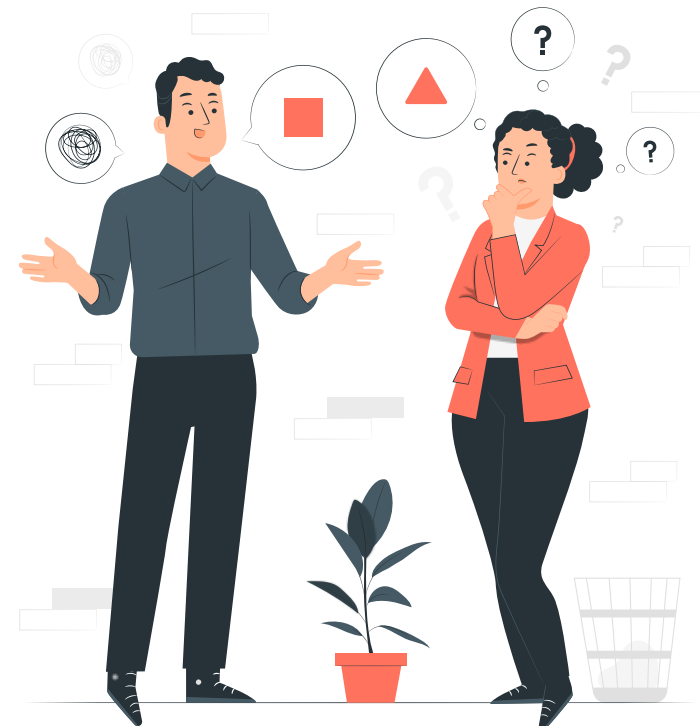
Embora todos os funcionários devam sempre Agir com integridade, os nossos líderes têm a responsabilidade adicional de liderar pelo exemplo e dar autonomia de ação às pessoas, reforçando os princípios do Código em todos os níveis da nossa força de trabalho.

Se você for um líder, deve servir como um modelo positivo e inspirar as pessoas a adotar nosso Código

- reconhecendo a integridade;
- estimulando tomadas de decisão éticas;
- criando um ambiente de trabalho aberto, em que os membros da equipe se sintam confortáveis para expressar opiniões sem medo;
- impedindo a retaliação contra aqueles que se manifestam; e
- buscando ajuda para resolver e encaminhar os problemas que surgirem.

O que devo fazer se meu líder me pedir para executar uma tarefa que, no meu entender, pode violar o nosso Código ou uma lei?

Levante suas questões de modo aberto e honesto com seu líder. Se não ficar satisfeito com a resposta de seu líder ou se sentir desconfortável para falar com ele, levante a questão através de qualquer outro recurso listado em “Como obter orientação e denunciar violações?” Você nunca deve violar intencionalmente o nosso Código, uma política ou uma lei, mesmo que orientado por um líder a fazê-lo ou porque não pediu orientações.



Como obter orientações e denunciar violações?

É sua responsabilidade fazer perguntas, levantar preocupações e expressar opiniões sem medo quando surgirem problemas de conformidade. Nosso Código não tem como descrever todas as possíveis situações que você pode encontrar em seu trabalho diário. Se não encontrar uma resposta no Código ou se tiver dúvidas sobre a sua interpretação, busque orientação. Da mesma forma, se tiver conhecimento de alguma coisa que possa ser considerada uma violação do Código, das nossas políticas ou da lei, manifeste-se e denuncie para que a violação possa ser investigada. Você tem vários canais para buscar orientação ou fazer uma notificação.

Seu líder imediato, o gerente do próximo nível ou o Gerente de Pessoas e Cultura. Na maioria dos casos, seu líder imediato será seu primeiro ponto de contato. Entre em contato imediatamente com seu líder para relatar problemas que exijam atenção urgente, como violência no nosso local de trabalho, saúde e segurança dos funcionários.

Seu líder também é um excelente recurso para obter orientação ou para ajudar nas questões relativas a políticas e processos específicos do seu cargo e das empresas, responsabilidades de trabalho, problemas com colegas de trabalho, litígios disciplinares, oportunidades de promoção e questões relativas ao ambiente de trabalho.

Para questões que envolvam violações da lei ou do Código, sejam elas reais ou potenciais, entre em contato com a área de Pessoas e Cultura.

Alguns exemplos destas questões são:

- irregularidades e fraudes contábeis e de auditoria;
- fraude, roubo, suborno e outras práticas de negócios corruptas;
- violações antitruste ou uso de informação privilegiada;
- violações dos direitos humanos;
- discriminação ou assédio;
- conflito de interesses real ou potencial;

Como saber quando devo buscar orientações?

Se algo não parecer certo, pode não ser a coisa certa a fazer. Pergunte a você mesmo:



Fale sem medo!

Você pode fazer perguntas, levantar preocupações ou denunciar suspeitas de violações de conformidade usando a o nosso canal de ética online, disponível gratuitamente 24 horas por dia para todos os funcionários, consumidores, fornecedores Do Grupo BRAMED. além de terceiros para informar suspeitas de violações do nosso Código.

etica@grupobramed.com.br

Canal de Denúncia - Linha Ética

O QUE ACONTECE QUANDO USO O CANAL DE ÉTICA?

Quando você registra um relato no canal de ética, a comissão de ética recebe o registro e encaminha para o investigador membro da área de Pessoas e Cultura para iniciar o processo de análise e investigação dos fatos de forma confidencial. O relatório será prontamente investigado e, se justificado, medidas corretivas serão tomadas envolvendo a área jurídica do grupo.

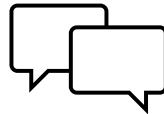
Qualquer informação que você fornecer para nos ajudar a investigar sua denúncia será confidencial, exceto quando necessário para conduzir uma investigação completa e justa ou conforme exigido pela lei aplicável. Você pode permanecer anônimo se assim preferir, exceto quando houver restrições da lei local.

Investigação de má conduta e medidas disciplinares

Todas as supostas violações do Código relatadas serão analisadas pela área de Pessoas e Cultura. Os investigadores:



atuarão com objetividade na determinação dos fatos, realizando entrevistas e analisando documentos;



entrarão em contato com funcionários que possam ter conhecimento do incidente (ou incidentes) alegado(s);



recomendarão ações corretivas e/ou medidas disciplinares quando apropriado.

O Grupo BRAMED tem o compromisso de proteger os direitos das pessoas que expressam opiniões sem medo e relatam problemas usando um dos meios de denúncia descritos em nosso Código de Ética. O Grupo não fará e nem permitirá retaliações contra uma pessoa que em boa-fé:

- relatar o que acredita ser uma violação do Código, das nossas políticas ou da lei;
- levantar uma questão de conformidade ou buscar orientação sobre uma prática, decisão ou medida de negócios específica; ou
- cooperar com a investigação de uma possível violação.

Consulte nossa política de não retaliação.

Se solicitado, colabore completamente com qualquer consulta ou investigação.



Ainda sobre medidas disciplinares

Como funcionário Do Grupo, espera-se que você siga nosso Código e mantenha conformidade com nossas políticas e com a legislação aplicável ao atuar ou fazer negócios em nome das nossas empresas. A violação do Código, das nossas políticas ou da lei pode resultar em:



ação disciplinar, que pode ir além de treinamento e coaching adicionais a consequências trabalhistas, incluindo demissão;



penalidades civis e/ou criminais impostas por um órgão governamental ou um tribunal.



Nosso jeito de ser

Agir com integridade no nosso local de trabalho.

Você deve fazer a sua parte para criar um ambiente de trabalho onde todos se sintam valorizados e respeitados por suas contribuições e onde não haja intimidação e assédio.

Diversidade, equidade e inclusão Pág. 11

Inegociáveis de RH Pág. 12

Direitos Humanos Pág. 13

Antidiscriminação/Antiassédio Pág. 14

Meio ambiente, saúde e segurança Pág. 15

Abuso de substâncias Pág. 16

Antiviolência Pág. 16

Diversidade, equidade e inclusão

Como funcionário do Grupo, você tem um papel fundamental nas ações afirmativas.

- EXPRESSANDO OPINIÕES SEM MEDO, COMPARTILHANDO IDEIAS OU EXPERIÊNCIAS
- OUVINDO COM PACIÊNCIA E EMPATIA, CRIANDO UM AMBIENTE PROPÍCIO AO DIÁLOGO
- FAZENDO PERGUNTAS, RESPEITANDO AS RESPOSTAS
- E MANTENDO-SE ABERTO A NOVAS PERSPECTIVAS.
- VALORIZANDO AS CONTRIBUIÇÕES ÚNICAS DOS OUTROS.

No Grupo BRAMED, definimos diversidade tanto por características visíveis, como raça, gênero e etnia, como pelas qualidades e influências invisíveis que realmente definem quem somos e nos tornam únicos: personalidade, estilo de vida, processos de pensamento, experiência profissional, idade, educação, histórico socioeconômico, orientação sexual, identidade de gênero, afiliação religiosa, serviço militar, status de deficiência, histórico familiar, associações comunitárias e outros fatores.

Esse compromisso está sendo cada vez mais enraizado em nossos valores e na crença de que somos um Grupo mais forte quando valorizamos a força das nossas diferenças. Isso significa construir local de trabalho mais diversificado, equitativo e inclusivo para nossos colaboradores, em nossas parcerias de negócios.

Novas ações afirmativas farão parte do nosso repertório de desenvolvimento.



Nossos inegociáveis de Gestão de Pessoas

Inegociáveis da Gestão de Pessoas do Grupo BRA são comportamentos que jamais podemos deixar de executar ou negociar sua integridade.

A partir da compreensão macro da nossa cultura almejada, concluímos que para alcançarmos um clima mais saudável e uma comunicação mais assertiva precisamos estabelecer um compromisso baseado na transparência e no respeito nas relações internas.

São nossos inegociáveis:

Acolha o colaborador: acolher sempre os colaboradores da nossa área e de toda a organização. “somos todos um só time” e precisamos apoiar uns aos outros. Treine, desenvolva e incentive-os a mostrar o seu potencial.

Se indigne de forma positiva; não se contentar com o erro ou se acostumar com as coisas do jeito que elas são. Mudar é necessário e se indignar conscientemente e racionalmente faz parte do nosso processo de crescimento.

Seja protagonista: não espere que tudo seja direcionado pelo Corpo Diretivo. Analisar, planejar e desenvolver ações estratégicas estão dentro do escopo de atividades de cada líder. O Corpo Diretivo precisa aprovar e realinhar as ideias se necessário.

Jogue em time o tempo todo: jogar em time é entender qual o seu papel e responsabilidade para entrega do nosso produto final. É entender que dependemos uns dos outros e se um não vai bem, todos são impactados.

Coloque sempre a verdade na mesa: agir sempre com transparência e honestidade. Não colocamos culpas em terceiros e assumimos nossas responsabilidades.

Busque a excelência e simplicidade em tudo que fizer: um dos nossos princípios é “simplificar para melhorar”, entendemos que burocratizar nossos processos impacta diretamente em nossas relações e prejudica a entrega do nosso serviço para o cliente.

Foque no conceito e não no quem: é necessário analisar e compreender o motivo que levou ao erro e não em quem errou. As tratativas diante de quem errou serão realizadas conforme as políticas internas, porém não deve ser o foco.

Mergulhe de cabeça em seus projetos: precisamos sempre realizar mais e melhor e não podemos nos acomodar com os resultados conquistados.

Direitos Humanos

O Grupo reconhece a importância de defender e promover os direitos humanos em nossas operações e na cadeia de suprimentos. Temos o compromisso de respeitar os direitos dos trabalhadores em toda a cadeia de valor. Nosso Código e nossas políticas de negócios se complementam na defesa dos princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos e da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Espera-se que você apoie nosso compromisso de manter programas e políticas para:

- promover um local de trabalho livre de discriminação e assédio;
- proibir o trabalho infantil, o trabalho forçado e o tráfico de seres humanos;
- oferecer salários, benefícios e outras condições de emprego justas e equitativas, de acordo com as leis locais;
- garantir condições de trabalho seguras e humanas.
- reconhecer o direito dos funcionários à liberdade de associação e negociação coletiva.



Antidiscriminação e Antiassédio

Cada um de nós deve ter a oportunidade de alcançar nosso potencial pleno e contribuir para o sucesso do Grupo. Você nunca deve discriminar ou tratar funcionários ou candidatos a emprego de modo injusto em questões que envolvam recrutamento, contratação, treinamento, promoção, remuneração ou qualquer outro termo ou condição de emprego.

Suas decisões de emprego relacionadas a funcionários e candidatos devem ser tomadas com base em fatores associados ao cargo, sem levar em conta raça, idade, sexo ou gênero, orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero, status de transgênero, religião, credo, nacionalidade/naturalidade, etnia, cidadania, ancestralidade, invalidez, informação genética, condição de veterano de guerra, gravidez, status marital ou familiar ou qualquer outra característica protegida por lei.

Tomar decisões de emprego com base em qualquer destas características pessoais é contra nossas políticas e está em desacordo com as leis do nosso país. Nosso Código proíbe assédio de qualquer tipo no local de trabalho ou qualquer outra conduta ofensiva ou desrespeitosa. O Grupo também mantém conformidade com todas as leis nacionais e locais que proíbem o assédio. Você nunca deve se envolver em assédio no local de trabalho, o que inclui conduta verbal, visual, física ou outra conduta indesejável de qualquer tipo que faça outras pessoas se sentirem incomodadas ou crie um ambiente de trabalho ameaçador, ofensivo ou hostil.

Embora a definição legal de assédio possa variar por jurisdição, consideramos a lista não abrangente a seguir como sendo de comportamento não aceitável:

- assédio sexual;
- linguagem ofensiva, piadas ou comentários degradantes;
- calúnias raciais, étnicas, de gênero ou religiosas;
- comportamento intimidativo ou ameaçador.

Lembre-se de que o assédio sexual ou de outro tipo é determinado por suas ações e como elas afetam as pessoas, sem levar em consideração as suas intenções. Se você ou outra pessoa for objeto de discriminação ou assédio, manifeste-se e relate.

Assédio sexual, o que é?

Assédio sexual pode ser qualquer conduta verbal, visual ou física de natureza sexual indesejável que uma pessoa razoável considere ofensiva. Pode assumir muitas formas, como:

- avanços sexuais, solicitações de favores sexuais e exigências indesejadas para encontros;
- piadas, imagens, mensagens de texto ou de e-mail de natureza sexual;
- comentários explícitos ou degradantes sobre a aparência;
- exibição de imagens sexualmente sugestivas ou pornografia.

Meio ambiente, saúde e segurança no trabalho



O Grupo é comprometido com o impacto da natureza do trabalho do meio ambiente e da saúde e segurança dos funcionários, prestadores de serviços e clientes. Você é responsável por seguir todas as diretrizes e procedimentos de segurança, seja em nossas instalações, no ambiente do nosso cliente ou no trânsito.

Você deve se manifestar e levantar suas preocupações sempre que:

UMA TAREFA QUE VOCÊ CONSIDERAR INSEGURA OU PREJUDICIAL AO MEIO AMBIENTE FOR ATRIBUÍDA A VOCÊ;

UM TRABALHO PARA O QUAL VOCÊ ACREDITAR QUE NÃO ESTÁ DEVIDAMENTE TREINADO E QUE POSSA PREJUDICAR VOCÊ MESMO, OUTRAS PESSOAS.

ALGUÉM ESTIVER EXECUTANDO UMA TAREFA QUE VOCÊ CONSIDERA INSEGURA OU PREJUDICIAL AO MEIO AMBIENTE OU PARA A QUAL A PESSOA NÃO ESTÁ DEVIDAMENTE TREINADA;

UM VEÍCULO OU EQUIPAMENTO NÃO ESTIVER FUNCIONANDO CORRETAMENTE OU ESTIVER EM CONDIÇÃO INSEGURA;

OU VOCÊ TOMAR CONHECIMENTO DE UMA CONDIÇÃO INSEGURA OU DE UM POSSÍVEL PERIGO PARA VOCÊ MESMO, OUTRAS PESSOAS.

Antiviolência

O Grupo tem uma política de tolerância zero para violência No nosso local de trabalho. Você está proibido de se envolver em qualquer ato que possa fazer outro indivíduo sentir-se ameaçado ou inseguro. Isso inclui ataques, ameaças verbais ou qualquer expressão de hostilidade, intimidação, agressão ou trotes.

O Grupo proíbe a posse de armas no local de trabalho. Nos termos permitidos pela legislação local, esta proibição estende-se aos estacionamentos da empresa, bem como nossas instalações.

Nossa política de tolerância zero à violência no local de trabalho se aplica ao comportamento de todos os nossos funcionários e a terceiros presentes nas instalações da empresa, incluindo visitantes, bem como ao comportamento de nossos funcionários, clientes, prestadores de serviços, fornecedores e funcionários temporários envolvidos nos negócios do Grupo em qualquer das nossas instalações ou fora de nossas instalações. Violência no local de trabalho também inclui qualquer ato violento de terceiros contra um funcionário do Grupo que esteja conduzindo negócios em nome do Grupo.

Você tem a obrigação de se manifestar e denunciar imediatamente à liderança da unidade qualquer comportamento incomum ou que gere preocupações, incluindo ameaças ou possíveis atos de violência.

Abuso de Substâncias

Se você trabalha sob a influência de drogas ou álcool, apresenta um risco de segurança inaceitável a si mesmo e a outros. Drogas podem incluir drogas ilegais, substâncias controladas, algumas substâncias lícitas ou uso impróprio de medicamentos controlados. Espera-se que você execute os deveres de seu cargo livre da influência de qualquer substância que poderia prejudicar o desempenho no trabalho.

Se tiver um problema com drogas ou álcool, nós o encorajamos a buscar ajuda. Entre em contato com o Gerente do da área de Pessoas e Cultura para receber orientações em nosso nível de alçada.

O que é considerado abuso de substâncias e proibido pelo nosso Código?

- Trabalhar sob a influência de álcool ou drogas, dentro ou fora de instalações do Grupo BRAMED;
- Portar, vender, usar, transferir ou distribuir drogas ilegais ou substâncias controladas enquanto trabalha ou está nas instalações da empresa;
- Trabalhar sob o efeito de uma droga lícita, medicamento controlado em dose não recomendável.

Nossas operações

Nosso Código exige que você atue com honestidade em todas as atividades de negócios, sempre colocando os interesses do grupo em primeiro lugar. Você deve ser responsável na manutenção de registros financeiros e agir como proprietário para proteger o nosso patrimônio. Você só deve falar em nome das empresas do Grupo BRAMED se estiver autorizado a fazê-lo e sempre seguir nossas políticas ao representar a empresa.

Manutenção e registro de informações Pág. 18

Privacidade Pág. 19

Ativos Eletrônicos Pág. 20

Propriedade intelectual Pág. 21

Proteção de informações do Grupo Pág. 22

Proibição ao uso de informações privilegiadas Pág. 23

Conflito de interesses Pág. 24

Retenção de registros

Um Grupo do nosso porte e natureza da atividade gera um grande volume de registros comerciais e de pacientes todos os dias. Você é responsável por garantir que os registros em sua custódia ou controle sejam mantidos, retidos seguros em conformidade com todos os requisitos legais e regulatórios de manutenção de registros. Para administrar seus registros de negócios adequadamente você deve:

- manter conformidade com nossas políticas de gestão de registros e os cronogramas de retenção de todos os registros comerciais e de pacientes impressos ou eletrônicos;
- manter os registros somente enquanto necessário para uma finalidade comercial legítima ou pelo período exigido por lei.

Se receber uma notificação de guarda legal ou auditoria fiscal, seguir todas as instruções da notificação independentemente do cronograma de retenção ou da lei aplicável.

A destruição de documentos sujeitos a notificação de guarda legal ou auditoria fiscal, mesmo inadvertidamente, poderia expor nossa empresa e você a responsabilidade civil e penal. Consulte o Departamento jurídico se tiver dúvidas sobre os documentos citados em uma notificação de guarda legal ou auditoria fiscal.

Os requisitos de gestão de registros do Grupo se aplicam a todos os funcionários e a qualquer pessoa ou entidade com a qual fazemos negócios, incluindo fornecedores, contratados ou terceiros.



QUE REGISTROS DE
NEGÓCIOS SE APLICAM A
VOCÊ?

Você é responsável por todos os registros de negócios e informações com os quais interage em seu trabalho diário. Registros de negócios são documentos ou comunicações em papel ou em formato eletrônico mantidos no curso dos negócios, como e-mails, planos, projetos, pedidos de compra ou contratos. Funcionários que gerenciam registros mais regulamentados, como arquivos de pessoal, pesquisas de mercado, documentos fiscais ou informações de registros com agências governamentais têm maior obrigação de compreender e aderir a todos os requisitos de gestão de registros.

Privacidade

Ao realizar sua função nas empresas do Grupo, você pode entrar em contato com dados pessoais sobre nossos fornecedores, clientes, colegas de trabalho e outras pessoas. Em geral, dados pessoais são qualquer informação que, isoladamente ou em combinação com demais informações, pode ser usada para identificar uma pessoa física direta ou indiretamente. Se você tem acesso a dados pessoais ao realizar seu trabalho, deve cumprir os Princípios de privacidade do Grupo e todas as políticas e leis vigentes relacionadas ao processamento desses dados para protegê-los contra perda, uso ou divulgação indevida.

Você deve:

- acessar, coletar e usar somente os dados pessoais de que precisar e que esteja autorizado a acessar por motivos comerciais legítimos;
- divulgar dados pessoais apenas a pessoas autorizadas ou fornecedores que tenham um motivo comercial legítimo para conhecê-los e que sejam obrigados a protegê-los;
- armazenar, transmitir e destruir dados pessoais de acordo com as políticas e leis aplicáveis;
- comunicar imediatamente qualquer violação ou suspeita de violação das nossas políticas, violações de dados confirmadas ou potenciais ou outros riscos a dados pessoais ao Departamento jurídico local, à equipe de Tecnologia da informação ou usando o canal de ética.

QUE DADOS PESSOAIS
COLETADOS PELO GRUPO
DEVEM SER PROTEGIDOS?

O Grupo BRAMED deve proteger todos os dados pessoais em sua posse, incluindo dados pessoais sobre nossos funcionários, diretores,, fornecedores, prestadores de serviços e clientes..

Exemplos de dados pessoais incluem, entre outros, nomes, números de identificação, endereços de e-mail, números de telefone particular, fotos, endereços IP, ID de dispositivos ou dados de localização.

Ativos eletrônicos

Nossos sistemas de tecnologia da informação são um componente essencial da operação dos nossos negócios e são fornecidos para fins comerciais autorizados. Seu uso desses sistemas deve manter conformidade com a Política de segurança da informação informações e a Política de uso aceitável. O uso pessoal eventual de dispositivos e sistemas do Grupo, incluindo telefone, e-mail e internet, é permitido, desde que tal uso não:

- vá além do que é considerado justificável e ocasional;
- interfira no seu desempenho de trabalho ou no desempenho de outros;
- envolva material ilegal, sexualmente explícito, político, discriminatório ou de qualquer forma inadequado;
- seja relativo a interesses em negócios externos;
- introduza malware ou software malicioso nos recursos de informações da do Grupo por meio de dispositivos externos ou do download de material não autorizado;
- viole nosso Código ou qualquer política da empresa.

Você não deve ter nenhuma expectativa de privacidade em relação ao uso dos recursos de informação do Grupo. As informações que você criar, compartilhar ou baixar nos sistemas da empresa pertencem à empresa. De maneira geral, as empresas do grupo se reservam o direito de monitorar, registrar, divulgar, auditar e excluir, sem aviso prévio, a natureza e o teor da atividade do funcionário que usa e-mail, telefone, correio de voz, internet e outros sistemas da empresa, na medida permitida pela lei local.

Você deve garantir que todos os terceiros que você contratar ou com os quais trabalhar que forneçam acesso a informações, sistemas ou outros serviços de informação do Grupo também mantenham conformidade com a Política de segurança da informações do Grupo e reconheçam sua obrigação de cumprir os requisitos de segurança da Grupo vigentes.

Se suspeitar de um incidente relativo à segurança ou de violação de dados, ou se tiver conhecimento de qualquer situação em que dados foram comprometidos, incluindo perda, roubo ou infecção por malware de notebook ou dispositivo portátil, informe a situação imediatamente à equipe local de suporte técnico ou a área de Pessoas e Cultura e Processos e Qualidade.



Propriedade intelectual

A propriedade intelectual do Grupo BRAMED é um ativo inestimável, desenvolvido ao longo de anos de muito trabalho, e deve ser protegida sempre. Propriedade intelectual inclui nossas marcas registradas, marcas, nomes de domínios, contas de mídias sociais, designs de documentos, logotipos, direitos autorais, invenções, patentes e segredos comerciais. Nunca permita que um terceiro utilize ou permita que outros utilizem nossas marcas registradas ou outra propriedade intelectual sem a devida autorização e um acordo de licença aprovado pelo Departamento jurídico. Nossas marcas registradas nunca devem ser usadas de maneira degradante, difamatória ou de modo ofensivo.

Nossa propriedade intelectual também inclui o produto do trabalho dos funcionários. Como funcionário das nossas empresas, qualquer trabalho que você crie, no todo ou em parte, em conexão com seus deveres, e/ou usando o tempo, recursos ou informações das nossas empresas pertencem ao Grupo BRAMED. Por exemplo, invenções, ideias, descobertas, melhorias, trabalhos de arte, processos, design, software ou qualquer outro material que você possa ajudar a criar em conexão com seu trabalho para nossas empresas pertencem ao Grupo BRAMED, na medida permitida pela lei.

Nomes de domínios e contas de mídias sociais que incluem marcas registradas das empresas do Grupo ou outros tipos de propriedade intelectual devem sempre ser registrados no nome da entidade BRAMED apropriada, por meio de contatos de TI autorizados, e nunca em nome de um funcionário individual ou de um consultor ou agência externa. Divulgue prontamente qualquer invenção ou criação relativa aos nossos negócios para que ela possa receber a mesma proteção que outra propriedade intelectual das nossas empresas.



Proteção das informações do Grupo

Você deve agir como proprietário e compreender as informações com as quais trabalha. Informações são restritas, confidenciais, internas e públicas. As classificações são baseadas no nível de sensibilidade e risco para o grupo em caso de divulgação ou adulteração indevida. Cada categoria tem um conjunto próprio de controles necessários para garantir a proteção das informações, como autenticação de usuário e criptografia de dados.

Você deve sempre adotar precauções justificáveis e necessárias para proteger as informações relativas ao Grupo, seus clientes, fornecedores, parceiros de negócios e outros terceiros que forem confidenciais, sensíveis do ponto de vista da concorrência e/ou exclusivas. Considere sempre que as informações das nossas empresas devem ser protegidas, a não ser que haja uma indicação clara de que o Grupo divulgou as informações ao público geral e/ou que as informações sejam classificadas como PÚBLICAS do Grupo..

Não divulgue nenhuma informação RESTRITA, CONFIDENCIAL ou INTERNA das nossas empresas para ninguém de fora da empresa, nem mesmo a membros de sua própria família, a menos que a divulgação seja:

- devidamente autorizada;
- relacionada com uma necessidade legítima de negócios claramente definida;
- sujeita a um contrato de confidencialidade por escrito aprovado pelo Departamento jurídico.

Mesmo dentro das nossas empresas e entre seus colegas de trabalho, você só deve compartilhar informações de acordo com a orientação de classificação de dados e com base na necessidade de saber. Você também é responsável por proteger informações eletrônicas em sua posse, inclusive fora dos sistemas utilizados nas empresas do grupo ao usar notebooks, dispositivos móveis e/ou uma conexão de rede remota que não sejam do Grupo.

Seus direitos enquanto funcionário

Observe que esta obrigação de confidencialidade não impede que você comunique preocupações sobre possíveis violações do Código ou da lei à empresa, seja durante ou após seu emprego na empresa. Especificamente, não há restrições para a apresentação de queixas, comunicação, fornecimento de informações ou participação em uma investigação ou processo perante uma agência governamental.

Proibição ao uso de informações privilegiadas

Ao realizar seu trabalho, você pode tomar conhecimento de determinadas informações confidenciais classificadas como “informações relevantes não públicas” sobre a prestação de serviço das empresas do grupo, um de seus clientes, fornecedores, parceiros comerciais ou outros terceiros. Informações são consideradas “informações relevantes não públicas” quando não tiverem sido amplamente divulgadas ao público e forem informações que um potencial cliente consideraria importantes ao tomar uma decisão estabelecer relação comercial, como lucros, projeções, planos e estratégias de negócios, reestruturações significativas, possíveis fusões, aquisições, alienações, refranchisings ou joint ventures significativas, informações sobre vendas, pesquisa, desenvolvimento de novos produtos significativos, aquisição ou perda de um contrato importante, mudanças significativas na gestão entre outras.

Esta proibição ao uso de informações privilegiadas também se aplica a seus familiares ou a qualquer outra pessoa que more em sua residência e quaisquer entidades que realizem transações com serviços, títulos do Grupo sobre as quais você tenha influência ou controle. Qualquer pessoa que negocie usando informações relevantes não públicas ou forneça essas informações a terceiros está sujeita a punições graves, que podem incluir multas rigorosas e prisão.



Conflito de interesses

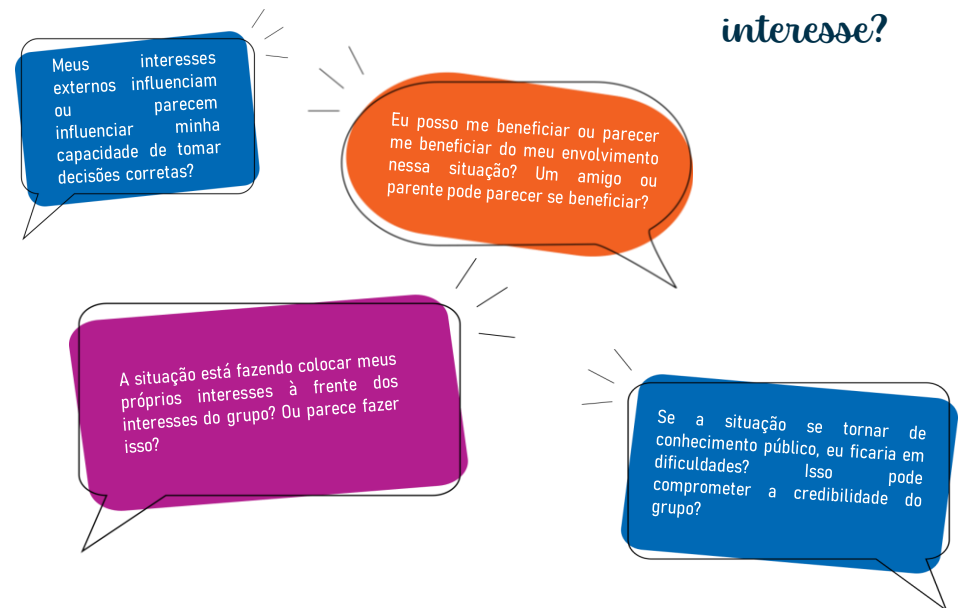
Você deve evitar um conflito ou aparência de conflito entre seus interesses pessoais e os interesses das nossas empresas. Você deve agir com integridade para reconhecer e evitar conflitos de interesses que possam interferir em sua objetividade ao tomar decisões de negócios, especialmente quando relacionamentos pessoais fora do trabalho ou investimentos estiverem envolvidos. Conflitos de interesses podem surgir quando você:

- se envolver em atividades que concorram ou pareçam concorrer com os interesses da empresa;
- deixar suas decisões de negócios ser ou parecer ser influenciadas por interesses pessoais, de familiares ou de amigos;
- usar oportunidades de negócios, propriedades, informações ou recursos da empresa em benefício pessoal ou de terceiros;
- contratar, supervisionar ou ter uma relação hierárquica direta ou indireta com qualquer membro de sua família, companheiro afetivo ou amigo próximo, ou ter capacidade de influenciar as oportunidades de emprego ou a remuneração dessa pessoa;
- realizar atividades ou ter um emprego externo que afete negativamente seu desempenho no trabalho ou interfira em suas responsabilidades no Grupo;
- trabalhar, prestar serviços, ter interesse financeiro ou obter qualquer benefício pessoal de um fornecedor, cliente ou concorrente existente ou potencial, ou ter um membro de sua família nessa posição..

UM CONFLITO DE INTERESSE NÃO É NECESSARIAMENTE UMA VIOLAÇÃO AO CÓDIGO, MAS A SUA NÃO DIVULGAÇÃO SIM.

Você deve divulgar um existente ou possível conflito de interesses para a área de Pessoas e Cultura e Processos e Qualidade assim que ele surgir. Isso nos permite fornecer orientações sobre como evitar o conflito e sobre possíveis ações necessárias.

Como saber se tenho um conflito de interesse?



Se a resposta for “sim” para qualquer pergunta, você tem um possível conflito de interesses que deve ser divulgado.



Enlace

**Dúvidas? Contate a área de
Pessoas e Cultura**

**enlace@grupobramed.com.br
etica@grupobramed.com.br**

