



Código de Conduta

REDE *D'OR*
SÃO **LUIZ**


Sumário

3

Mensagem da liderança

4

Código de conduta

5

Respeito a leis, padrões e regulamentações

9

Conduta profissional

13

Integridade nos negócios

15

Relacionamentos confiáveis com stakeholders

20

Responsabilidade compartilhada

Mensagem da liderança

A sociedade e o ambiente de negócios mudam rapidamente, o que nos leva continuamente a reinventar nossa forma de atuação e repensar nossos relacionamentos com colaboradores e parceiros. Esta é a razão pela qual julgamos importante atualizarmos constantemente o Código de Conduta da Companhia (“Código de Conduta”) e as ferramentas utilizadas para prevenirmos e/ou detectarmos eventuais infrações, como o nosso Canal de Denúncias.

O Código de Conduta confirma nossa tradição de sermos comprometidos com os mais altos padrões de ética e integridade nas nossas práticas assistenciais, bem como em nossas transações comerciais. Acreditamos que a atuação de todos os stakeholders da Companhia de acordo com os princípios estabelecidos neste Código de Conduta contribui para o crescimento, a sustentabilidade e a longevidade do negócio. Ainda que possam, eventualmente, surgir tópicos que não estejam diretamente cobertos neste documento, o Código de Conduta contém diretrizes sobre

o comportamento a ser adotado no ambiente de negócios, ao mesmo tempo em que promove e fortalece a missão, visão e valores da nossa organização. Todos os nossos colaboradores e parceiros de negócio, incluindo os conselheiros, diretores, administradores, gestores, acionistas, colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços, clientes, pessoas ou entidades com quem nos relacionamos devem observar os princípios éticos que norteiam a nossa conduta empresarial, além de disseminá-los para a nossa rede de relacionamento, inclusive os princípios estabelecidos no Código de Conduta.

Esperamos que a ética norteie a realização de todas as atividades sob a responsabilidade de cada um. Se cada um de nós, pessoalmente, se comprometer com um comportamento de acordo com os princípios e valores previstos neste Código de Conduta, indubitavelmente nos orgulharemos de atingirmos nossos objetivos de negócio como uma organização solidamente ética.

Jorge Neval Moll Filho
Presidente do Conselho de
Administração da Companhia

Paulo Junqueira Moll
Presidente Executivo
da Companhia

Código de Conduta

O presente Código de Conduta foi aprovado em reunião do conselho de administração da Companhia realizada em 9 de outubro de 2020.

O Código de Conduta é um guia prático sobre como os colaboradores, incluindo os conselheiros, diretores, administradores e gestores (“Colaboradores”), fornecedores, prestadores de serviços, clientes, pessoas ou entidades com quem nos relacionamos (“Parceiros de Negócio”) e acionistas da Companhia (quando referidos em conjunto com os Colaboradores e os Parceiros de Negócios, as “Partes Interessadas”) devem realizar, com integridade, as atividades assistenciais e de negócios da Companhia. O Código de Conduta tem como base a missão e os valores da Companhia. É um compromisso da Companhia em promover padrões éticos e de transparência na resposta a questionamentos do negócio advindos de qualquer das Partes Interessadas. Adicionalmente, este documento também fornece diretrizes de atuação sobre a forma apropriada de conduta

em situações complexas, nas quais nem sempre o direcionamento adequado pode estar tão claro.

É crucial para a Companhia preservar sua reputação de honestidade e integridade na forma como conduz seus negócios. Todos as Partes Interessadas devem ler e entender este Código de Conduta e conhecer as políticas e procedimentos corporativos correlatos, de forma a se familiarizar sobre como aplicar as diretrizes contidas aqui de forma correta, bem como os Colaboradores devem participar de treinamentos sobre as diretrizes do Código de Conduta.

Compete exclusivamente ao conselho de administração da Companhia aprovar quaisquer alterações ao presente Código de Conduta.

O órgão responsável pela implementação do presente Código de Conduta e fiscalização do cumprimento de suas disposições pelas Partes Interessadas é o Departamento de *Compliance*.

O Código de Conduta é composto pelos seguintes princípios e valores:

- 1. Respeito a leis, padrões e regulamentações;**
- 2. Conduta profissional;**
- 3. Integridade nos negócios; e**
- 4. Relações confiáveis com diferentes *stakeholders*.**

1

Respeito a leis, padrões e regulamentações

O setor de atuação da Companhia contempla um ambiente complexo e com constantes mudanças em leis, padrões e regulamentações.

A Companhia está comprometida em atuar em conformidade com todas as leis, padrões e regulamentações aplicáveis ao seu negócio, conforme orientações previstas na Política de Compliance – POLDOR 009, que pode ser encontrada no endereço eletrônico www.rededorsaoluiz.com.br (“Política de Compliance”).

A Companhia respeita também todas as diretrizes de associações das quais é

membro, tais como o Conselho de Medicina, Conselho de Enfermagem, Conselho de Nutrição, dentre outros.

Caso alguma Parte Interessada identifique algum aspecto legal com relação ao qual tenha dúvida sobre a interpretação correta, é obrigatório que efetue consulta ao Departamento de Compliance antes de tomar qualquer atitude. A Companhia não tolera justificativas para determinadas infrações, tais como a falta de tempo para consultar o Departamento de Compliance, a ignorância sobre o fato ou, ainda, a alegação de que estava agindo “de boa fé”.

Anticorrupção

A Companhia possui sua Política Corporativa Anticorrupção – POLDOR 006, que pode ser encontrada no endereço eletrônico www.rededorsaoluz.com.br (“Política Anticorrupção”) para prevenir a ocorrência de suborno e corrupção, manter a imagem e reputação da Companhia e possibilitar a pronta e efetiva resposta a quaisquer questões sobre condutas a ela relacionadas.

Nesse sentido, as Partes Interessadas devem conduzir suas atividades em total observância às diretrizes previstas na Política Anticorrupção, bem como às leis brasileiras, principalmente a Lei n.º 12.846, de 1º de agosto de 2013, conforme alterada (Lei Anticorrupção Brasileira) e o Decreto n.º 8.420, de 18 de março de 2015, conforme alterado, que regulamenta a referida lei. Eventualmente, na medida em que se apliquem à Companhia, as leis internacionais de combate à corrupção como o *UK Bribery Act* e o *United States Foreign Corrupt Practices Act* também deverão ser observadas. Dessa forma, as Partes Interessadas da Companhia não estão autorizadas a prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada ou, ainda, a qualquer parte com a qual a Companhia possua ou venha possuir negócios, com o objetivo de obter ou reter ilegalmente uma vantagem, comercial ou não. Em outros termos, suborno, propinas e/ ou pagamentos ilegais correlatos não são permitidos, feitos a agentes públicos ou privados (clientes, investidores, representantes ou terceiros). Da mesma forma, as Partes Interessadas da Companhia não devem solicitar ou aceitar tais pagamentos.

Caso seja identificado qualquer indício de oferecimento, pagamento e/ ou recebimento de vantagem indevida ou qualquer outra violação à Política Anticorrupção, este deverá ser reportado imediatamente ao Departamento de *Compliance*, seja por contato direto ou por meio do canal de denúncias da Companhia.

Como parte do contínuo comprometimento da Companhia com o cumprimento de normas anticorrupção, a Companhia disponibiliza às Partes Interessadas acesso a qualquer tempo à Política Anticorrupção. Além disso, a Companhia oferece programas periódicos de treinamento anticorrupção para instruir as Partes Interessadas sobre as exigências e obrigações das leis anticorrupção e deste Código de Conduta. A participação nos treinamentos é obrigatória a todos os colaboradores da Companhia, sem distinção, e deverá ser comprovada por meio de assinatura da lista de presença em cada treinamento (nos casos de treinamentos presenciais) ou realização em ferramenta de ensino à distância (EAD) disponibilizada pela Companhia.

Adicionalmente, a Companhia possui a Norma Corporativa de Brindes, Presentes e Hospitalidade – NORDOR-026, Norma Corporativa de Patrocínios, Parcerias e Doações – NORDOR 030 e a Norma Corporativa de Relacionamento e Acordos com o Poder Público – NORDOR-028, cujos objetivos são de assegurar o comportamento adequado no relacionamento com entes privados, bem como agentes, representantes, órgãos e autoridades públicas, coibindo, portanto, a obtenção ou manutenção ilegal de vantagem de negócio.

1.2 Prevenção à lavagem de dinheiro

A Companhia apoia e está comprometida, bem como as Partes Interessadas devem observar o cumprimento de todas as leis e regulamentos de prevenção e combate à lavagem de dinheiro.

1.3 Representação dos interesses da Companhia

As atividades de representação dos interesses da Companhia, seja diretamente ou por meio de pessoa física, jurídica, grupos de interesse ou assemelhados, no âmbito dos órgãos e entidades da administração pública, visando influenciar a tomada de decisão administrativa ou legislativa, deverão ser realizadas de forma ética, transparente e sempre em estrita conformidade com as leis aplicáveis e com as regras ditadas pelos órgãos responsáveis pelo controle de sua atuação.

1.4 Direitos trabalhistas

A Companhia rejeita qualquer forma de condição de trabalho indigna, tais como uso de trabalho forçado ou exploração de

trabalho infantil. A Companhia está comprometida com o respeito aos direitos dos trabalhadores de serem membros de associação de classes bem como de efetuarem acordos coletivos.

1.5 Defesa da livre concorrência

A Companhia respeita o direito de livre escolha dos seus clientes e consumidores. A Companhia está comprometida em atuar em conformidade com as leis de livre concorrência e antitruste aplicáveis aos seus negócios. Em linhas gerais, as leis de defesa da livre concorrência visam proibir arranjos que possam resultar na formação de cartel ou quaisquer outras formas de ajuste para fixar preços ou coibir a livre concorrência.

1.6 Proteção de dados pessoais

A Companhia, em estrita observância às leis e boas práticas, adota um conjunto de diretrizes éticas e legais quanto ao tratamento de dados pessoais de titularidade de suas Partes Interessadas. Tais diretrizes dão especial atenção ao tratamento de dados pessoais de crianças e adolescentes, bem como a questões específicas aplicáveis ao setor de saúde, como, por exemplo, particularidades envolvendo o tratamento de dados pessoais sensíveis, assim definidos nos termos da legislação aplicável. A Companhia mantém o compromisso de tratar dados pessoais de maneira transparente e segura, a partir da implementação de medidas que garantam a privacidade desde a concepção de produtos e serviços, adotando-as como procedimento padrão. Ademais, a Companhia enfatiza o tratamento de dados pessoais pautado na menor abrangência possível, ou seja, de maneira proporcional e não excessiva, de modo a atender às finalidades determinadas, com estrita observância dos princípios legais e criação de mecanismos efetivos para atender de maneira eficaz os direitos dos titulares. Por fim, a Companhia adota medidas de segurança, técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito.

2

Conduta profissional

A Companhia espera que todos os seus colaboradores se comportem de forma profissional, ética e respeitosa durante a execução das suas atividades cotidianas. Além disso, a Companhia condena qualquer forma de discriminação ou assédio, de qualquer natureza.

É expectativa da Companhia que seus colaboradores atuem sempre no melhor interesse da Companhia e de seus pacientes, devendo, a todo o momento, cuidar dos ativos da Companhia, respeitar o meio ambiente e não desperdiçar recursos. É obrigação de todo colaborador atuar com responsabilidade profissional, seja no relacionamento com pacientes, com outros colaboradores, parceiros ou provedores de serviço, sempre de acordo com códigos de

conduta específicos de cada área profissional de atuação.

A Companhia está comprometida com um tratamento não discriminatório a cada um dos seus colaboradores. Os processos de avaliação de desempenho e de recrutamento de profissionais são baseados na ética e no profissionalismo.

O respeito aos colaboradores da Companhia também se reflete no estabelecimento da estrutura adequada (políticas, procedimentos, processos e treinamentos) relacionados à Segurança no Trabalho, Segurança Ambiental e Saúde dos colaboradores em todas as unidades e, quando aplicável, também extensivo aos parceiros de negócio da Companhia.

2.1

Proibição à discriminação e ao assédio

A Companhia não tolera assédio (moral, sexual ou qualquer outro tipo de tratamento desrespeitoso ou indigno), seja o mesmo cometido por um colaborador com relação a um fornecedor, um colaborador em relação a um cliente ou mesmo de um colaborador ante outro colaborador.

Para os fins deste Código de Conduta, o assédio moral consiste na realização de quaisquer condutas, frequentes e intencionais, com a finalidade de humilhar outra pessoa no ambiente ou contexto corporativo, ofendendo sua dignidade e ferindo sua integridade psíquica, podendo ser manifestado por meio de atos, comportamentos, gestos, palavras ou escritos reiterados. O assédio sexual consiste na realização de quaisquer condutas que constringam e violem a liberdade sexual de outra pessoa no ambiente ou contexto de trabalho, em forma de coação, intimidação ou chantagem, com o objetivo de se obter vantagens ou favorecimento sexual.

A Companhia encoraja o estabelecimento de um ambiente de trabalho livre de qualquer tipo de discriminação (racial, gênero, orientação sexual, étnica, deficiência – mental ou física – religião, crença política, status social ou qualquer outro tipo de discriminação).

2.2

Salvaguarda de ativos e de recursos

A proteção dos ativos e recursos da Companhia por cada um dos colaboradores é uma questão de integridade e honestidade. Furtos, desvios, descuidos com recursos e ativos e desperdícios impactam diretamente nos resultados da Companhia. A Companhia proíbe o uso de seus ativos e recursos (equipamentos, materiais, serviços, suprimentos) para interesse pessoal. Os colaboradores devem utilizar os ativos e recursos apenas a serviço do propósito do negócio; não para benefícios pessoais. Desta forma, os colaboradores não devem esperar ter privacidade ao utilizarem equipamentos eletrônicos da Companhia. O uso indevido ou para fins pessoais, além de configurar violação às normas da Companhia, sujeitarão o conteúdo a acesso por outros profissionais da Companhia, sem prévio aviso e sem qualquer expectativa de privacidade.

2.3

Uso responsável de e-mail, internet e mídia social

E-mail e sistemas de internet usados no ambiente de trabalho são de propriedade da Companhia e o uso dos mesmos deve ser prioritariamente para propósitos relacionados ao trabalho realizado. O colaborador não deve ter expectativa de privacidade quanto a informações transmitidas ou armazenadas por meio dos sistemas informáticos, e-mail, smartphones ou celulares da Companhia. O uso impróprio ou ilegal destes recursos está sujeito a ações disciplinares. A Companhia se reserva o direito, sujeito à lei aplicável, de acessar e monitorar o uso destes sistemas.

Com respeito a aplicativos sociais e rede de mídia social, todos os empregados devem ter em mente que a sua imagem e a imagem da Companhia estão intimamente relacionadas. É importante considerar que mensagens nestes veículos podem potencialmente ser acessadas por clientes, pacientes, parceiros de negócio e acionistas da Companhia. Adicionalmente, o colaborador deve se assegurar de que qualquer informação divulgada ao público não pareça ou cause a impressão de se tratar de posicionamento oficial da Companhia.

2.4

Atividades políticas

Os colaboradores que desejarem participar de alguma atividade política devem fazê-lo como uma decisão pessoal e não durante as horas de trabalho. A Companhia não permite que colaboradores utilizem seu cargo na Companhia para influenciar a decisão pessoal de outros, nem para distribuir materiais de propaganda de partidos/candidatos no ambiente de trabalho. É proibida a vinculação da imagem ou do nome da Companhia para atividades políticas. Além disso, a Companhia encoraja seus colaboradores a evitarem discussões ou comentários de natureza política no ambiente de trabalho.

2.5

Sigilo médico e confidencialidade

Todos os colaboradores devem preservar o sigilo médico, a privacidade e a confidencialidade de dados relacionados aos

pacientes, incluindo dados pessoais ou qualquer outra informação de caráter privado, confidencial ou proprietário. Os colaboradores da Companhia devem, ainda, manter o sigilo sobre informações confidenciais ou de caráter privado de outros colaboradores e de terceiros com quem a Companhia mantém relacionamento profissional ou de negócios. A divulgação de dados, informações e documentos entre colaboradores ou outras pessoas de fora da Companhia é totalmente proibida, a menos que a solicitação seja relacionada a um fato de domínio público, ou exigida por lei ou requerida mediante ordem judicial para ser divulgada.

2.6

Requerimentos de confidencialidade

Todos os colaboradores devem preservar a confidencialidade de pacientes, de dados pessoais ou de qualquer outra informação proprietária, bem como daqueles com quem a Companhia estabelece um relacionamento profissional ou de negócio. A divulgação de dados, informações e documentos entre colaboradores ou outras pessoas de fora da Companhia é totalmente proibida, a menos que a requisição seja relacionada a um fato de domínio público ou requerida por lei ou ordem judicial para ser divulgada.

2.7

Comércio nas dependências da RDSL

É vedado a qualquer colaborador, prestador de serviço e/ou terceirizado, realizar, nas dependências de suas instalações, quaisquer formas de comércio de produtos (alimentícios, vestuário, perfumaria, eletrônicos etc.), medicamentos (alopáticos, homeopáticos, terapêuticos etc.), equipamentos de saúde (fisioterápicos, reabilitação etc.) e/ou ainda financeiro (empréstimos, *factoring*, *leasings* etc.).

O rol acima é meramente exemplificativo e, em caso de ocorrência, poderá levar à responsabilização dos envolvidos.

3

Integridade nos negócios

A Companhia está comprometida com os mais altos padrões de ética e integridade nos negócios.

3.1

Direitos de propriedade intelectual

A Companhia tem como premissa a conformidade com toda a legislação de direitos autorais e propriedade intelectual aplicável tanto a ativos tangíveis (livros, revistas, jornais de negócio e qualquer outro recurso aplicável) quanto à propriedade intangível (programas de computador ou software, invenções, patentes e outras formas de propriedade intelectual). A Companhia protegerá e manterá seus direitos de propriedade intelectual bem como respeitará o direito de propriedade intelectual de outrem.

3.2

Registros contábeis confiáveis

Os ativos, passivos e patrimônio da Companhia, bem como suas operações e transações, estão devidamente refletidos nos registros contábeis, arquivos e balanços da Companhia e são mantidos e armazenados de acordo com os padrões e regulamentações aplicáveis.

3.3

Atividades de pesquisa e educação continuada

A Companhia atua em conformidade com leis e regulamentações em suas atividades relacionadas à pesquisa, investigações, testes clínicos bem como nas ações de Educação Continuada. O Instituto D'Or de Pesquisa e Ensino (IDOR) procura firmar colaboração científica com outras instituições e pesquisadores, com o objetivo de promover caminhos para expandir a pesquisa científica, a educação e o conhecimento. Os acordos com organizações externas somente ocorrem se as mesmas atuarem com padrões éticos similares aos da Companhia.

4

Relacionamentos confiáveis com stakeholders

A Companhia estabelece relacionamentos confiáveis, baseados no diálogo aberto e cooperação com seus *stakeholders*, incluindo acionistas, governo, fornecedores, imprensa, operadores de saúde, corpo clínico e clientes/consumidores.

A Companhia reconhece que o relacionamento com os

stakeholders é uma relação de interdependência, uma via de mão dupla.

A Companhia acredita que o compartilhamento de valores, buscando alinhamento de interesses e criação de laços duradouros, possibilita o fortalecimento de relacionamentos sustentáveis.

4.1

Relações com clientes e consumidores

Ao longo dos anos, a Companhia tem construído um relacionamento com clientes e consumidores baseado no respeito e na honestidade. A Companhia procura entender as expectativas e necessidades dos clientes. A Companhia espera que todos os seus colaboradores preservem este relacionamento apenas fazendo promessas que a Companhia seja capaz de cumprir.

4.2

Relações com acionistas

A Companhia está comprometida com os mais altos padrões de governança corporativa no que diz respeito ao seu relacionamento com seus acionistas. A Companhia tem como compromisso estabelecer iniciativas que promovam um retorno adequado aos acionistas e, desta forma, contribuir para a expansão de suas atividades de maneira sustentável, suportando a longevidade da Companhia.

4.3

Relações com fornecedores

A Companhia forma parcerias com fornecedores e prestadores de serviço, relacionamentos estes que são essenciais ao sucesso de nossas atividades. Estes relacionamentos são baseados na boa fé e confiança mútua, por meio de um processo transparente e justo de seleção de fornecedores, bem como na integridade no gerenciamento da cadeia de suprimentos. A Companhia avalia seus fornecedores e prestadores continuamente, quanto à qualidade, confiabilidade, preço e desempenho dos produtos e serviços adquiridos e recebidos. Adicionalmente, todos os parceiros de negócio devem se comprometer a estar em conformidade com leis e regulamentos trabalhistas, ambientais, sanitários e de segurança sempre obedecendo às diretrizes definidas neste Código de Conduta.

4.4

Relações com Governo

Relacionamentos e contatos com agentes públicos devem ser pautados na transparência, profissionalismo e integridade. Apenas colaboradores autorizados, de acordo com as políticas e procedimentos internos da Companhia, podem manter contato com agentes públicos e autoridades governamentais. É importante consultar a Política Corporativa Anticorrupção – POLDOR 006, que pode ser encontrada no endereço eletrônico www.rededorsaoluiz.com.br e a Norma Corporativa de Relacionamento e Acordos com o Poder Público – NORDOR 028, para obter mais detalhes sobre as regras e cuidados nestes relacionamentos.

4.5

Conflitos de interesse

Os interesses pessoais de todos os colaboradores da Companhia nunca devem influenciar suas decisões ou opiniões em favor da Companhia ou em benefício próprio. Todos os colaboradores e parceiros devem evitar qualquer situação na qual um possível interesse pessoal conflite ou potencialmente conflite com as obrigações que possuem para com a Companhia, conforme Norma Corporativa de Conflito de Interesses – NORDOR 035.

A Companhia desaprova qualquer uso inadequado do cargo ou do relacionamento de negócio da Companhia para obtenção de benefício ou vantagem pessoal no relacionamento com terceiros. Desta forma, qualquer atividade de negócio, investimento pessoal ou qualquer trabalho que possa conflitar com a habilidade do colaborador realizar suas responsabilidades para com a Companhia deverá ser comunicada, avaliada e gerenciada .

4.5.1

Familiares e Trabalho

A Companhia condena qualquer forma de nepotismo ou favorecimento indevido envolvendo familiares ou pessoas próximas de Partes Interessadas. São considerados familiares, para fins desse Código de Conduta, todos os parentes consanguíneos (ascendentes, descendentes, irmãos, primos, sobrinhos etc.) ou por afinidade, tais como cônjuges, companheiros, padrasto/madrasta, enteados,

cunhados, genro/nora, sogros. Não é permitido ao colaborador contratar familiar ou pessoa próxima que ficará sob sua subordinação direta. Todo gestor ou colaborador que esteja envolvido em um processo de contratação, no qual um familiar ou pessoa próxima esteja participando, deverá comunicar o fato a seu superior imediato e evitar participar da decisão.

4.5.2 Atividades Extras e Emprego

Colaboradores e parceiros de negócio devem informar ao superior imediato sobre potenciais empregos ou vínculos com outras organizações, para que o mesmo as avalie antes do estabelecimento de relacionamentos que tenham o potencial de resultar em conflitos de interesse ou favores impróprios.

4.6 Relações com a sociedade civil

No que diz respeito ao relacionamento com a sociedade civil, a Companhia, conforme previsto na sua Política de Sustentabilidade, que pode ser encontrada no endereço eletrônico www.rededorsaoluiz.com.br, está comprometida com:

- A. Praticar os mais avançados padrões de responsabilidade social corporativa (sustentabilidade ambiental, inclusão social, comércio justo, troca de conhecimento na área da saúde, entre outros).
- B. A Companhia suporta e encoraja todos os trabalhadores a participarem de projetos que tem como objetivo promover os cuidados com a saúde e o suporte às comunidades locais, bem como fortalecer nossa imagem e revertê-la em benefícios para causas sociais e, com isso, incentivar o engajamento de seus colaboradores em construir uma sociedade melhor. O objetivo da Companhia é criar/reforçar relacionamentos com setores públicos e privados para suportar

tais atividades. Para mais informações sobre as diretrizes da Companhia quanto ao fortalecimento de seu desempenho ambiental, consulte a Política Ambiental, que pode ser encontrada no endereço eletrônico www.rededorsaoluiz.com.br.

4.7

Relacionamento com a mídia

A Companhia reconhece a importância de se estabelecer um diálogo aberto, honesto e independente com a imprensa.

A Companhia confia em seus colaboradores para manter a imagem da Companhia e a reputação ética dos negócios. De acordo com as políticas internas da Companhia, todas as solicitações advindas da imprensa devem ser direcionadas para o Departamento de Marketing.

Apenas pessoas autorizadas podem dar declarações públicas em nome da Companhia. Desta forma, os colaboradores e parceiros da Companhia estão proibidos de dar entrevistas, permitir filmagem/fotografias do ambiente de trabalho, gravar qualquer tipo de mídia ou divulgar qualquer material relacionado ao trabalho em mídia social ou em qualquer outro tipo de veículo de comunicação sem autorização prévia do Departamento de Marketing da Companhia.

Responsabilidade compartilhada

Todos os colaboradores e prestadores de serviço são responsáveis por prontamente reportar qualquer desvio de comportamento ou suspeita de violação relacionados às regras e responsabilidades estabelecidas neste Código de Conduta, nas políticas e procedimentos internos da Companhia ou às leis, padrões e regulamentações aplicáveis ao setor.

Violações às regras deste Código de Conduta ou das políticas e procedimentos internos da Companhia sujeitarão o infrator às seguintes ações disciplinares:

- A. advertência verbal;**
- B. advertência escrita;**
- C. suspensão de até 30 (trinta) dias corridos, quando aplicável;**
- D. com relação a fornecedores e colaboradores terceiros, notificação ao seu empregador informando o ocorrido e exigindo a sua imediata substituição. Pode haver, ainda, comunicação das condutas potencialmente ilícitas às autoridades para apuração de responsabilidades.**

Outras medidas, que podem, inclusive, acarretar o término do vínculo de trabalho com a Companhia, estão previstas na Norma Corporativa de Medidas Disciplinares - NORDOR-032.

Adicionalmente, condutas que violem as leis podem resultar em penalidades civis e criminais.

A Companhia está comprometida em não retaliar reportes que são feitos de boa-fé. Qualquer tipo de tentativa de retaliação contra um colaborador que, de boa-fé, tenha feito um relato ao Canal de Denúncias ou manifestado suspeita, dúvida ou preocupação relativa a possíveis violações a este Código de Conduta será considerada uma violação ao Código de Conduta e deve ser imediatamente relatado e, se apurada a sua ocorrência, resultarão na aplicação de medidas disciplinares contra o retaliador.

Não serão admitidos atos de retaliação como ameaças, má avaliação, aplicação de penalidades, rescisão contratual de trabalho, entre outros. A Companhia reforça que, ao registrar uma infração deste Código de Conduta, é preciso fundamentá-la em fatos ou indícios concretos. Reportes de casos ou acusações falsas ou maliciosas, feitas com intenção de prejudicar alguém, também sujeitarão o infrator a sanções disciplinares.

Todos os colaboradores, como interessados na regularidade da postura ética da Companhia, devem fornecer informações de forma precisa quando chamados a colaborar com as apurações de desvio de conduta realizadas pela Companhia, visando à averiguação da realidade dos fatos.

**Os relatos podem ser feitos via telefone
0800 377 8031, pelo website
(www.canalconfidencial.com.br/canalconfidencial)
ou via e-mail: canaldedenuncias@rededor.com.br.**

O colaborador que utilizar o Canal de Denúncias, disponível 24 (vinte e quatro) horas por dia e 7 (sete) dias por semana, poderá optar pelo anonimato, que será garantido pela empresa especializada e independente que o opera. A Companhia conduz investigações independentes e imparciais a fim de determinar se ocorreu ou não uma violação. As conclusões de tais investigações registradas na

ferramenta apropriada são avaliadas pelo Departamento de *Compliance*.

Em caso de violações graves, a responsabilidade pelas decisões finais é atribuída ao Departamento de Controle Institucional. Para mais informações a respeito do Canal de Denúncias, consulte a Norma do Canal de Denúncias - NORDOR-006.

REDE *D'OR*
SÃO **LUIZ**
IT