

Código de Ética e Conduta

Instituto Qualisa de Gestão — IQG

Aplicável à alta administração, empregados e terceiros.

O IQG sempre se norteou pelos princípios de **transparência e responsabilidade**.

Todos os profissionais que atuam no IQG mantêm um termo de confidencialidade e de uso de imagem junto às instituições de saúde clientes e relacionada a qualquer dado ou informação que seja compartilhada.

Todas as informações, discussões, conteúdos e documentos disponibilizados durante reuniões são sigilosos e não devem ser reproduzidos de nenhuma maneira, estando a pessoa que o faça sujeita a sanções legais.

- ❏ A quebra de confidencialidade pode comprometer a integridade e a imagem do instituto. Para tanto, a prerrogativa fundamental é que todos os Associados – IQG estejam cientes de suas responsabilidades.

1. Introdução

O Código de Ética e Conduta do Instituto Qualisa de Gestão - IQG reflete o compromisso de alcançar os objetivos empresariais com responsabilidade social, valorizando seu relacionamento com acionistas, colaboradores, parceiros e clientes, contribuindo para o desenvolvimento das instituições em que estamos inseridos.

O Código é baseado nos valores e princípios do IQG, sustentando a busca pelas boas práticas de governança corporativa e contábeis, através de uma comunicação transparente, objetiva e tempestiva, por ações e decisões sempre realizadas com **responsabilidade, qualidade, honestidade, confiança, respeito e lealdade**.

 É dever de todo colaborador do IQG cumprir e fazer cumprir as disposições deste Código, ficando atribuído a todos o dever adicional de divulgar e assegurar o cumprimento do referido documento em suas respectivas áreas de trabalho e atuação.

Assim sendo, entende-se que condutas que possam caracterizar infração a qualquer dos princípios deste Código, bem como aquelas em desconformidade com leis e padrões éticos da sociedade em geral, serão consideradas **faltas graves**.

2. Objetivos do Código de Ética e Conduta

O Código de Conduta Empresarial IQG foi preparado com os seguintes objetivos:

Clareza de Valores Deixar claro os valores institucionais para que todos os colaboradores e prestadores de serviços possam compreendê-los, respeitá-los e praticá-los.	Referência de Conduta Servir de referência individual e coletiva para as atitudes e o comportamento de cada Associado - IQG.
Respeito aos Valores Contribuir para que os valores sejam respeitados em toda a empresa e seus profissionais ajam de maneira correta, justa e respeitosa em relação ao mercado, clientes e colegas.	Solidificação e Imagem Solidificar os valores da empresa por meio de sua prática permanente e preservar a imagem e a boa reputação.
Relacionamentos Construtivos Incentivar relacionamento construtivo entre as partes interessadas, tanto internamente quanto externamente, com fornecedores, parceiros, credores, investidores, autoridades e comunidades.	Confiança e Comunicação Elevar o nível de confiança nas relações internas e externas e garantir a comunicação efetiva dos valores organizacionais a todas as partes interessadas.

Adicionalmente, o Código visa **aprimorar os resultados das atividades e estabelecer mecanismos para administrar conflitos**.

3. A Quem Este Código Se Aplica

O Código de Conduta Empresarial se aplica a **toda equipe interna e externa do IQG** e deve regular os relacionamentos que esses profissionais mantêm dentro e fora da empresa com os profissionais das instituições clientes; parceiros, colegas, concorrentes, poder público em todos os níveis; comunidade local e com a sociedade em geral.

4. Princípios a Serem Contemplados



a. Integridade

Respeito às leis vigentes no país, tanto para os cidadãos quanto para os profissionais, bem como respeito às normas internas da empresa.



b. Transparência

Divulgação de informações verdadeiras, completas, atualizadas e, sempre que aplicável, sustentadas por evidências científicas. Informações de pacientes, gestores e colaboradores são confidenciais.



c. Solidariedade

Corresponde ao nível mais elevado do relacionamento humano, tendo como meta final o bem comum. A diversidade é considerada elemento construtivo; qualquer tipo de discriminação deve ser combatido.



d. Valorização do Capital Humano

A organização reconhece que seu sucesso depende da motivação de seus colaboradores. As relações são pautadas pelo respeito à autoestima e à dignidade humana.



e. Respeito pelo Meio Ambiente

A organização respeita o meio ambiente e a legislação a ele relacionada, previne danos causados por suas atividades e promove cultura que valorize o meio ambiente.



f. Compromisso com a Organização

Todos devem estar comprometidos com a melhoria das atividades e dos resultados, incluindo qualidade dos serviços e saúde financeira. Os bens da organização devem ser utilizados em assuntos de interesse da própria instituição.



g. Relacionamentos Construtivos e Transparentes

A organização estabelece relações internas e externas saudáveis e transparentes, contribuindo para que os pacientes tenham acesso ao cuidado mais efetivo.



h. Liderança Responsável

Os líderes devem usar seu poder e conhecimento em benefício do êxito de seus colaboradores, estimulando o trabalho em equipe e valorizando ideias, críticas e sugestões. O mérito deve pautar as escolhas e promoções.

5. Diretrizes Gerais de Conduta

a. Gestão Financeira, Contábil e Patrimonial

Independente do porte de uma organização é necessário manter a exatidão e confiabilidade de seus sistemas contábeis, assegurando o fiel retrato da sua situação patrimonial, econômica e financeira.

As práticas e registros contábeis devem obedecer aos princípios preconizados nas regulamentações vigentes, normas fiscais e melhores práticas.

As informações e documentos relacionados à operação da organização precisam ser preservados com cuidado e responsabilidade, obedecendo aos prazos legais estabelecidos. Todos os registros oficiais devem ser colocados à disposição dos auditores e autoridades fiscais, seguindo as regras convencionais.

 A integridade e veracidade dos dados contábeis e financeiros refletem a retidão e credibilidade da organização. Informações de interesse dos públicos internos ou externos, exceto em caso de justificado sigilo, deverão ser divulgadas de forma ampla e transparente.

b. Incentivos

Um dos principais pontos de qualquer programa de Compliance diz respeito à corrupção, tanto pública quanto privada. Essa preocupação aumentou significativamente no Brasil em razão da promulgação da **Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013**, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos de corrupção de agentes públicos nacionais e estrangeiros.

Todas as organizações têm o dever de manter e divulgar políticas sobre atos impróprios de partes privadas e de agentes públicos. Os **incentivos considerados inadequados** são:

Incentivos Vedados (I–V)	Incentivos Vedados (VI–X)
1. Qualquer forma de dinheiro 2. Vales-presente 3. A propriedade ou uso de bens de valor 4. Mercadorias e produtos 5. Hospedagens	1. Recebimento de serviços 2. Refeições e outras formas de entretenimento 3. Viagens e despesas de viagens 4. Uso de outros incentivos como diárias, tíquetes de eventos sociais, culturais ou esportivos 5. Pagamento de obrigações pessoais ou de qualquer outra coisa de valor

Recomenda-se que tais incentivos sejam vedados não apenas aos colaboradores de instituições diversas, mas também às pessoas a eles relacionadas, tais como cônjuge, filhos, parentes, amigos etc. As organizações devem definir um valor máximo de incentivo permitido e divulgar listagem de situações de exceção.

c. Doações

Similarmente ao que ocorre com os incentivos, as organizações também devem ter políticas claras sobre o recebimento e a efetuação de doações, principalmente as instituições sem fins lucrativos, cujas receitas, em alguns casos, também são compostas pelo recebimento de doações.

As doações não devem ser vinculadas à prática de atos omissivos ou comissivos em benefício de uma determinada pessoa ou entidade. Eventuais doações a partidos políticos ou candidatos (pessoa física) devem ser devidamente declaradas aos órgãos fiscalizadores, obedecendo a legislação em vigor.

 As doações devem ser atos descomprometidos, sem a geração de qualquer tipo de vantagem em contrapartida.

d. Comunicação e Informação

Quaisquer manifestações de comunicação da organização devem estar alinhadas às diretrizes e políticas institucionais de comunicação. **Nenhum colaborador deve ser autorizado a se manifestar em nome da organização, exceto seus porta-vozes oficiais.**

Os colaboradores e parceiros devem preservar a confidencialidade, integridade e disponibilidade da informação a respeito da organização. Isto refere-se, sobretudo, às informações estratégicas, que caso divulgadas poderão trazer prejuízos à organização. São elas:

- Planos estratégicos e de marketing
- Conhecimento sobre processos e procedimentos
- Dados relacionados às áreas de negócios
- Contratos
- Dados financeiros, contábeis e gerenciais
- Relatórios de auditorias
- Dados e informes sobre pacientes e colaboradores
- Informações cadastrais das partes interessadas
- Outros dados ou informações estratégicas

Os colaboradores devem ainda seguir as orientações institucionais referentes ao uso dos meios de comunicação disponíveis, inclusive e-mail e redes sociais.

6. Relacionamento com as Partes Interessadas

6.1. Com os Clientes, Fornecedores, Parceiros e Governo

1 Critérios Objetivos de Parceria

As decisões de parcerias devem se nortear por critérios objetivos que abranjam todos os aspectos fundamentais da seleção, dentre eles, conformidade técnica, desempenho, qualidade, credibilidade no mercado e o que mais for relevante em cada caso.

2 Vedação à Denigração de Imagem

Nenhum colaborador ou prestador de serviços deve adotar ações que possam denegrir a imagem dos clientes, fornecedores, parceiros e governos.

3 Padrões Éticos nas Práticas Comerciais

Todo colaborador ou prestador de serviço do IQG deve adotar, em suas interações e práticas comerciais, em quaisquer situações, os mais elevados padrões éticos e de integridade nos negócios, o que inclui cumprir plenamente a legislação aplicável e os princípios e valores da Empresa.

4 Transparência com o Poder Público

Todas as relações sejam elas com governantes, autoridades públicas ou partidos políticos devem ser baseadas na transparência, na honestidade e na ética, de forma a assegurar relacionamentos íntegros e sustentáveis com as autoridades nas esferas municipal, estadual e federal, sempre respeitando as leis vigentes.

6.2. Com Seus Concorrentes

Vedação a Métodos Ilegais

Não é admissível o uso de métodos ilegais ou antiéticos para a obtenção de informações sobre concorrentes, como segredos de negócios, indução à divulgação de informações confidenciais ou furto de informações sigilosas e confidenciais, dentre outros.

Competição Saudável

O IQG respeita seus concorrentes e busca superá-los de maneira saudável, oferecendo os melhores serviços. Não é tolerável atitudes que possam configurar calúnia ou difamação dos concorrentes.

7. Quanto a Conflito de Interesses

Os conflitos de interesses estão presentes na vida cotidiana da sociedade e, conseqüentemente, de quase toda organização. A natureza das atividades e das práticas vigentes nos vários ramos de atividade, assim como na saúde, podem favorecer o surgimento de conflitos de interesse. Vários são os atores envolvidos, não necessariamente com os mesmos interesses, apesar da saúde das pessoas ser o elo dos diferentes stakeholders.

Os colaboradores não devem se envolver direta ou indiretamente em ações que possam ser contrárias aos interesses ou imagem da organização. Isso inclui a obtenção de benefícios pessoais em função de decisões ou ações corporativas, nepotismo, uso de informação confidencial para fins contrários aos interesses da organização, bem como a divulgação desta indevidamente.

Os colaboradores devem comunicar quaisquer conflitos de interesse ao seu gestor, incluindo envolvimento direto ou indireto em atividades que possam suscitar eventuais conflitos com as atividades da organização. Sugere-se que a organização estabeleça suas políticas e regras sobre contratação de parentes de colaboradores.

Configuram Conflito de Interesse, entre Outros:

- Negócio em que de um lado figure o Associado IQG ou pessoa a ele ligada, qualquer que seja o conteúdo do negócio; ou negócios, fatos ou situações em que o Associado IQG ou pessoa a eles ligada esteja em relação de concorrência com o IQG.
- A omissão ou sonegação de informações ao IQG e aos seus diretores, impedindo ou prejudicando a combinação de esforços e a solidariedade na consecução dos objetivos do IQG.
- Relação comercial (remunerada ou não), ou participação das atividades de empresa concorrente ou cliente ou de atividades paralelas que impeçam o IQG de cumprir suas atividades perante a uma instituição de saúde.
- Utilizar e/ou compartilhar quaisquer informações ou materiais do IQG para trabalhos estranhos às atividades desenvolvidas pelo IQG.
- Solicitar presentes, cortesias ou quaisquer outras vantagens, tanto em benefício próprio quanto de familiares ou pessoas de seu relacionamento próximo.

8. Condutas da Empresa

8.1. Com Seus Integrantes e Administradores

As inovações desenvolvidas pelo IQG por meio de seu trabalho e os direitos de propriedade decorrentes das mesmas são incorporadas aos ativos da organização e com ela permanecem mesmo após o desligamento do Associado.

a. Não Discriminação

Nenhuma forma de discriminação é tolerável, seja por religião, convicção filosófica ou política, nacionalidade, situação econômica familiar, origem, sexo, cor, etnia, idade, estado obstétrico, preferência sexual, biótipo, estado de saúde ou estado civil.

b. Vedação ao Assédio

É terminantemente proibido qualquer tipo de assédio no âmbito da Empresa, principalmente os de natureza moral e sexual, envolvendo qualquer conduta verbal ou física de humilhação, coação ou ameaça aos integrantes da Empresa, ou de criação de ambiente profissional hostil que, injustificadamente, interfira no desempenho individual ou afete as condições de trabalho do envolvido.

c. Vedação ao Protecionismo

É inaceitável a ocorrência de qualquer forma de protecionismo ou privilégio na relação com os clientes.

d. Privacidade e Confidencialidade

A privacidade e confidencialidade das informações dos clientes devem ser respeitadas.

e. Ambiente de Trabalho Seguro

O IQG deve proporcionar obrigatoriamente um ambiente e condições de trabalho seguros e saudáveis.

f. Comunicação Institucional

Toda e qualquer solicitação de informações relevantes, solicitação de artigos, entrevistas ou declarações em nome do IQG a qualquer empresa ou veículo de comunicação, o mesmo deverá informar a Diretoria antes de qualquer manifestação.

9. Adesão ao Código de Conduta e Divulgação

Todos os colaboradores, independentemente de seu vínculo ou sua função (fornecedores, parceiros, prestadores etc.), devem receber uma cópia do código, tomar conhecimento de seu teor e assinar termo específico.

O contato com o código e termo de compromisso com o mesmo deverá se dar preferencialmente por meio de **treinamento específico** para este fim.

O código deverá ser amplamente divulgado e veiculado em meios facilmente acessíveis aos demais stakeholders, tais como fornecedores, parceiros, prestadores etc. O IQG recomenda que os contratos devem conter cláusula específica de ciência sobre existência do mesmo.



Este processo garante que todos os envolvidos com o IQG estejam plenamente cientes de suas responsabilidades éticas e comprometidos com os valores da organização.

10. Reporte de Condutas Impróprias

❑ Ocorrendo uma situação que represente ou possa representar conflito de interesses ou situação em que não seja possível evitar tal conflito, é imprescindível levar o assunto formalmente ao **Comitê de Ética - IQG**, relatando, integralmente e por escrito, todas as circunstâncias relacionadas ao caso.

11. Responsabilidade pelo Código de Ética e Conduta

Todo colaborador ou prestador de serviço do IQG tem obrigação de:

01	02	03
Conhecer o Código	Conhecer as Normas	Adotar Comportamentos Adequados
Conhecer detalhadamente o Código, de modo a esclarecer as dúvidas de outros profissionais. Não sendo possível isso, deve encaminhar as questões à Comissão de Ética.	Conhecer detalhadamente as normas que regem as metodologias aplicadas pelo IQG.	Adotar comportamentos e atitudes que correspondam ao estabelecido neste documento, de modo a servir de exemplo.
04	05	
Divulgar os Valores	Identificar e Corrigir Infrações	
Divulgar os valores do IQG e as definições deste Código para sua equipe, seus parceiros, clientes e outros segmentos sociais com quem mantém contato, orientando-os sobre os procedimentos previstos.	Identificar infrações ao Código e atuar de modo a corrigi-las e eliminá-las, levando os casos ao conhecimento do Comitê de Ética para informação e eventuais ações adicionais.	

❑ O padrão ético de comportamento que o IQG espera de todos os colaboradores e prestadores de serviço é aquele que obedece às regras dos bons costumes, da boa fé e da fidelidade aos valores e princípios da empresa.

12. Disposições Específicas (Adendos)

As cláusulas abaixo são adições a este Código, e destinam-se a reforçar a observância pela alta administração, empregados e terceiros, e a disciplinar anticorrupção, prevenção à lavagem de dinheiro e vedação a condutas anticoncorrenciais.

12.1. Anticorrupção e Suborno

É terminantemente proibido oferecer, prometer, autorizar, solicitar ou receber qualquer vantagem indevida, direta ou indireta, para influenciar ato ou decisão de agente público ou privado, inclusive pagamentos de facilitação.

Presentes, brindes, hospitalidades e despesas com viagens somente poderão ocorrer dentro de limites razoáveis, previamente aprovados e registrados, vedados valores em dinheiro e equivalentes (vales, cartões, etc.).

Registros contábeis e financeiros devem refletir, de forma completa e fidedigna, todas as transações realizadas.

Terceiros que atuem em nome do IQG (consultores, representantes, intermediários) devem ser submetidos a diligência prévia, contratados por escrito e supervisionados quanto ao cumprimento deste Código.

- ☐ Qualquer suspeita de violação deverá ser reportada aos canais competentes, sujeitando o infrator a medidas disciplinares, civis e criminais, conforme legislação aplicável (incluindo **Lei nº 12.846/2013**).

12.2. Prevenção à Lavagem de Dinheiro

É vedado realizar, facilitar ou tentar operações que ocultem ou dissimulem a natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou propriedade de bens, direitos ou valores provenientes de infração penal.

Devem ser aplicados procedimentos de diligência (conheça seu parceiro/fornecedor), verificação de sanções, monitoramento e manutenção de registros suficientes para comprovar a origem e o destino de recursos.

- ☐ Operações atípicas ou suspeitas devem ser avaliadas e, quando aplicável, comunicadas às autoridades competentes, nos termos da **Lei nº 9.613/1998** e regulamentação correlata.

12.3 e 12.4. Condutas Anticoncorrenciais e Observância pela Alta Administração

12.3. Vedações a Condutas Anticoncorrenciais

São proibidas práticas que restrinjam a livre concorrência, tais como:

Fixação de Preços Proibida qualquer combinação de preços com concorrentes.	Divisão de Mercado Vedada a divisão de mercado entre concorrentes.
Combinação de Propostas (Cartel) Proibida a combinação de propostas em processos licitatórios ou comerciais.	Limitação de Produção Vedada a limitação de produção ou troca de informações concorrencialmente sensíveis com concorrentes.

Participações em associações setoriais devem observar pautas legítimas, com controles para evitar discussões de preços, clientes, custos, capacidade, estratégias comerciais ou quaisquer temas sensíveis.

☐ Violação sujeita o infrator e a organização às sanções previstas na **Lei nº 12.529/2011**, sem prejuízo de responsabilização civil e penal.

12.4. Observância pela Alta Administração, Empregados e Terceiros

Alta Administração A alta administração deve dar o exemplo, promover cultura de integridade e assegurar recursos para implementação e treinamento deste Código.	Empregados Empregados devem conhecer, cumprir e reportar violações, participando dos treinamentos obrigatórios.	Terceiros Terceiros que mantenham relação com o IQG devem aderir a este Código por meio de cláusulas contratuais específicas, sujeitando-se às mesmas obrigações e consequências em caso de descumprimento.
---	---	---