



# Código de **Ética** & Conduta **Corporativa**

# Sumário

Sobre Nós .....	3
Instituto Salus .....	8
Mensagem da Presidência .....	9
Introdução .....	11
Objetivo .....	11
A quem se aplica .....	12
Aprovação .....	12
Missão e Valores .....	13
Conduta Corporativa e Ambiente de Trabalho .....	13
Assuntos Corporativos .....	17
Prática Anticorrupção e Antisuborno .....	20
Prática de Prevenção à Lavagem de Dinheiro .....	22
Privacidade e Proteção de Dados Pessoais .....	23
Relacionamento com o Setor Público .....	24
Relacionamento com Parceiros .....	26
Treinamento .....	29
Governança .....	31
Monitoramento e Notificação .....	32
Sanções Disciplinares .....	33
Termo de Adesão .....	35

# Nossa Cultura

Para cultivar as melhores práticas de negócio

# Nosso método para a jornada extraordinária do cliente

A forma e a experiência que o cliente deve receber dentro de nossas clínicas



## Nossos porquês

As ferramentas que você, franqueado, tem para levar o propósito da nossa marca para os nossos frutos, nossos pacientes

# Nosso Propósito

O que nos dá força para crescer



## NOSSO PROPÓSITO

### Acesso

As melhores práticas de saúde e à mais moderna tecnologia, com valor acessível à população

### Conforto

As melhores instalações para o bem-estar do seu cliente

### Conveniência

Serviços completos em um só lugar e próximo à sua casa

### Qualidade

Equipe capacitada, certificados e esterilização, seguindo normas de biossegurança

### Marca

Fortalecida, com reconhecimentos nacionais e internacionais, que cria conexões através dos seus serviços, unindo as pessoas que buscam mais saúde, bem-estar e qualidade de vida. Transmite a energia da comunidade do Grupo Salus

### Know-how

São três décadas de experiência no mercado, modelo de negócio testado e consolidado. Conceito de negócio claro, definido e alinhado com as necessidades do cliente

### Suporte

Ampla infraestrutura com profissionais treinados para apoiar você a ter sucesso

### Tecnologia

Sistema alinhado com a nossa operação, provendo gestão e inteligência a favor do negócio

### Treinamento

Mais modernas práticas de gestão, encontros e masterminds, atualizadas em prol do desenvolvimento do franqueado da sua equipe

### Social Salus

Capitalismo consciente: nosso braço social que leva conscientização, cuidado e dignidade para a população em vulnerabilidade social, impactando a sociedade onde a marca está inserida

### Personalizar

Cada cliente precisa ser tratado como único

### Ouvir

Dar atenção e entender suas necessidades

### Explicar

Ser didático e legitimar o problema

### Mostrar

Ser objetivo quanto aos riscos de não cuidar

### Apresentar

Expor a nossa solução para garantir o melhor resultado

## NOSSOS PORQUÊS



## NOSSO MÉTODO PARA A JORNADA EXTRAORDINÁRIA DO CLIENTE



# SOMOS PARTE DE UM ECOSISTEMA DE SUCESSO

Para cultivar as melhores práticas de negócios.

Mais do que um grupo, somos gente cuidando de gente. Um ecossistema de saúde, beleza e bem-estar que proporciona acesso, conforto, conveniência e qualidade para pessoas que buscam mais qualidade de vida. Sempre aliando tecnologia e inovação em prevenção, exames, tratamentos médicos, odontológicos e estéticos.

**E você pode aproveitar e se beneficiar em prol dos seus resultados.**





ANTÔNIA MORAIS - SIDNEY SAMPAIO

# A FORÇA DE UM SORRISO



DISPONÍVEL NO



ESCANEE E ASSISTA!

## CONHEÇA TAMBÉM OUTROS PROJETOS DA DRA. CARLA SARNI:



Podcast **Chá de Clareza**, um canal que fala sobre empreendedorismo, liderança e negócios de impacto social.



@dracarlarni



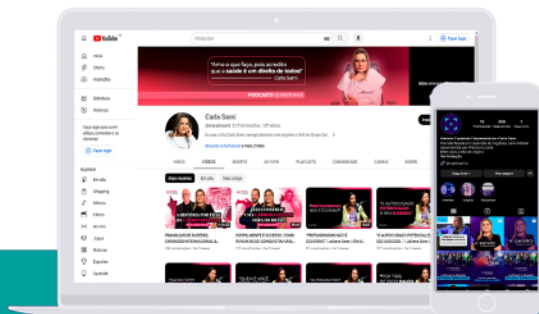
Chá de Clareza Podcast



Uma **escola de negócios** para profissionais e empreendedores. Siga nossas redes sociais e fique por dentro do que se tem de mais novo neste segmento!



@imersaoexpansaoempresarial





## Seja um voluntário

Você pode fazer a diferença!

 [institutosalus.oficial](https://www.instagram.com/institutosalus.oficial)





## PREZADOS MEMBROS DO GRUPO SALUS



É com grande satisfação que nos dirigimos a todos vocês, membros do nosso estimado Grupo Salus, para apresentar e enfatizar a importância do nosso Código de Ética. Este documento representa não apenas uma série de diretrizes, mas um compromisso coletivo com os mais altos padrões éticos, refletindo os valores fundamentais que norteiam cada uma de nossas ações.

O Grupo Salus se destaca como o maior ecossistema de saúde, beleza e bem-estar, e essa liderança traz consigo uma responsabilidade significativa. Nossa influência não se mede apenas pelos números grandiosos, mas, mais importante, pela confiança depositada em nós por todos, sejam eles colaboradores, parceiros, clientes ou comunidades que servimos.

Neste contexto, a implementação de um Código de Ética robusto é crucial. Ele não apenas estabelece as bases para uma conduta íntegra, mas também molda a cultura organizacional que aspiramos cultivar. Queremos ser reconhecidos não apenas pelo crescimento exponencial, mas pelo modo ético e responsável com que alcançamos nossos objetivos.

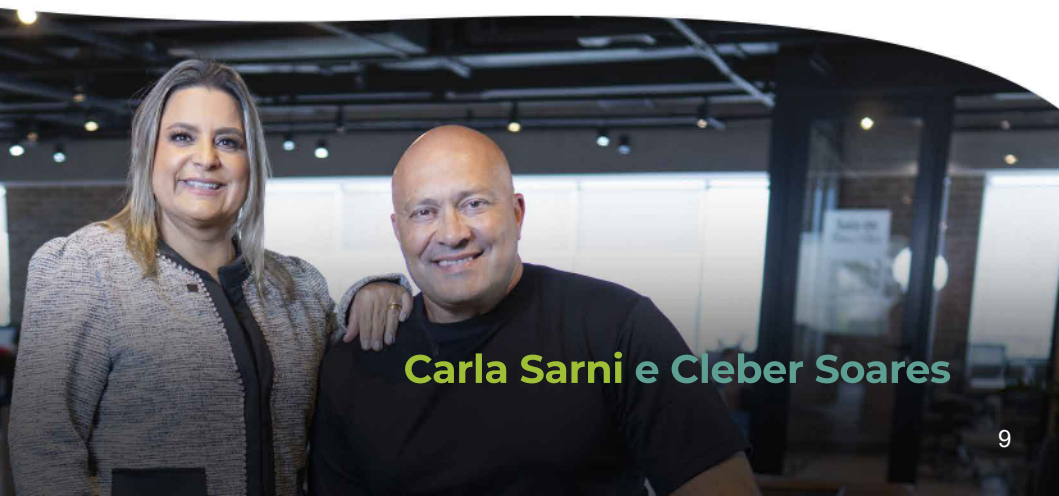
Este Código de Ética abrange desde os princípios mais fundamentais de integridade até as nuances específicas do setor em que atuamos. É um documento dinâmico, moldado por nossas experiências e aprendizados contínuos, e representa um comprometimento diário com a excelência ética em todas as nossas operações.

Ao aderir a este Código, cada um de nós contribui para a construção de uma confiança sólida e rigorosa para o Grupo Salus. Estamos conscientes de que a integridade é a base de qualquer relacionamento sólido e duradouro, e estamos comprometidos em manter esse alicerce forte e inabalável.

Convoco a todos os membros do Grupo Salus para se familiarizarem profundamente com este Código de Ética e aplicá-lo em cada interação, seja ela interna ou externa. Ao fazê-lo, não apenas garantimos um ambiente de trabalho ético, mas também fortalecemos a confiança depositada em nós, consolidando ainda mais nossa posição como líderes no setor.

Agradecemos antecipadamente por seu comprometimento e colaboração contínua na promoção dos mais altos padrões éticos dentro do Grupo Salus.

Cordialmente,



**Carla Sarni e Cleber Soares**

## A CONDUTA CORPORATIVA

Prezado parceiro(a), colaborador(a), prestador(a) de serviços, Você acaba de receber o Código de Ética e Conduta Corporativa. Este documento nada mais é do que uma expressão do compromisso do Grupo Salus com os padrões de ética em que acreditamos. Ele reflete, portanto, nosso propósito. Além disso, nós:

- Respeitamos os clientes e nos comprometemos em atendê-los bem, antecipar suas necessidades e superar suas expectativas.
- Respeitamos os colaboradores e nos comprometemos em criar um excelente ambiente de trabalho.
- Respeitamos os fornecedores e nos comprometemos em apoiar o seu desenvolvimento empresarial.
- Respeitamos os sócios e nos comprometemos em zelar pelo patrimônio da empresa.
- Respeitamos a sociedade e nos comprometemos em contribuir para o seu desenvolvimento e bem-estar. A postura responsável, ética, honesta, transparente e de respeito mútuo entre todos deve estar enraizada em nossa cultura corporativa.

Ela é tão importante quanto os demais aspectos de operações comerciais, que fazem do nosso negócio um sucesso. Justamente por isso, o Código de Integridade e Conduta Corporativa fornece subsídios para que você exerça suas atividades de acordo com as leis e regulamentos aplicáveis às nossas atividades. Juntos, vamos melhorar cada vez mais nosso ambiente de trabalho.

## Boa leitura!





# Introdução

O presente Código consolida leis, regulamentos e princípios éticos necessários à boa condução dos negócios do GRUPO SALUS, conforme estipulado pela legislação e normas brasileiras, em especial a Lei nº 12.846, de 29 de janeiro de 2013, regulada pelo Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015 (“Lei Anticorrupção”).

ÉTICA designa a morada humana. Significa tudo aquilo que torna o ambiente melhor, para uma moradia saudável. Não importa onde trabalhamos, a honestidade, a integridade e a conduta responsável são a base de uma reputação de negócios sólida e os pilares de um comportamento ético ideal em todas as culturas, que orienta cada pessoa sobre o que é apropriado e verdadeiro, direcionando sua vida e visando o benefício comum.

A palavra “INTEGRIDADE” tem suas origens no latim “integritateque”, significando o estado ou qualidade daquilo que é “íntegro” ou “completo”, sendo sinônimo de retidão e honestidade. Dentro do mundo corporativo, reforça a maneira como uma empresa mostra-se ao mercado, onde suas estratégias, discursos, ações, resultados e responsabilidades devem estar em uníssono, evidenciando coerência, plenitude, moral e características incorruptíveis.



## Objetivo

Este Código tem como premissa contribuir com o fortalecimento de uma cultura de integridade e ética dentro da organização para garantir que ela opere de acordo com as leis, disposições e padrões éticos aplicáveis através de um programa que contenha um conjunto de políticas, procedimentos e práticas adotadas específicas para prevenir, detectar e responder a leis legais e éticas para assim proteger o sucesso dos nossos negócios, a confiança de nossos clientes e de nossas marcas.

É importante que haja comprometimento com os princípios aqui estabelecidos, e com os demais manuais que compõem nosso programa de integridade, bem como o cumprimento às

leis vigentes aplicáveis aos nossos negócios.

É muito importante que cada parceiro, colaborador ou prestador de serviços tenha conhecimento do nosso Programa de Compliance, participe de todos os treinamentos promovidos pela Empresa e adote as práticas contidas neste Código em seu dia-dia.

COMPLIANCE é agir em conformidade com as normas, políticas e diretrizes que regulamentam os negócios de uma empresa, além de buscar detectar o desvio de comportamento, e a consequente, ocorrência da inconformidade.



## 3 A quem se aplica?

Conselheiros, Diretores e a cada um dos colaboradores do GRUPO SALUS, conforme definidos na Seção I deste Código. É recomendável que os prestadores de serviços, terceiros, parceiros, agentes intermediários, fornecedores e clientes também observem o conteúdo do Código em suas relações com o GRUPO SALUS, ou possuam seus próprios programas de integridade e compliance.



## 4 Aprovação

Este Código passou por aprovação do Comitê de Ética e Compliance, Vice-Presidência e Presidência.



# Missão e Valores

Somos um Ecossistema de saúde, beleza e bem-estar, que proporciona por meio de suas clínicas: acesso, conforto, conveniência e qualidade, levando experiência em prevenção, exames e tratamentos médicos, odontológicos e estéticos para as pessoas que buscam saúde e qualidade de vida.

## Nossos Valores são:

- Pró empreendedorismo e resiliência;
- Inovação no segmento em que atuamos;
- Ousadia com segurança e transparência;
- Pioneirismo e evolução constante.



# Conduta Corporativa e Ambiente de Trabalho

O respeito ao próximo é essencial para a criação e manutenção de um bom ambiente de trabalho, evitando-se assim qualquer tipo de constrangimento a si ou aos outros. O GRUPO SALUS não admite, em hipótese alguma, inclusive por parte de seus fornecedores e prestadores de serviços com quem mantém relacionamento comercial:

- O uso de mão-de-obra infantil e o trabalho de menor de 16 anos, salvo mediante contratação especial do "menor aprendiz" (assim considerado a partir de 14 até 18 anos, na forma da legislação especial aplicável);
- A exploração do trabalho escravo, forçado mediante intimidação e/ou não remunerado;
- Qualquer conduta que cause constrangimento ou seja desrespeitosa com subordinados ou outras pessoas da Empresa, tais como palavras ofensivas, intimidação, assédio moral ou sexual e agressão psicológica ou física, ou que conduza a uma situação humilhante e/ou constrangedora no ambiente de trabalho, de forma prolongada e repetitiva, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Consideramos como Assédio Sexual o constrangimento a 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, conforme determina o artigo 216-A, do Código Penal. O Assédio Moral não possui uma previsão legal como o sexual, porém isso não o torna menos grave. De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego, trata-se da exposição do trabalhador a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, durante o exercício da sua função. É uma violência moral que visa humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, colocando em risco a saúde da vítima. Toda e qualquer conduta abusiva, de forma repetitiva, de um superior com seu subordinado ou entre iguais, que intencionalmente e frequentemente fira a dignidade e a integridade, física ou psíquica, da pessoa ameaçando o seu emprego e/ou o degradando o ambiente de trabalho é considerada assédio moral.

- Toda e qualquer forma de discriminação ou preconceito envolvendo idade, raça, cor, nacionalidade, naturalidade, sexo, política, religião ou credo, e deficiências ou limitações físicas;
- O consumo de bebidas alcoólicas, drogas ilícitas, ou estar sob o efeito destas durante a jornada de trabalho ou a serviço da Empresa. De acordo com a legislação em vigor, o fumo também não é permitido nos ambientes internos da Companhia.

A área de Gestão de Pessoas, com o apoio da Unidade de Compliance, quando necessário, adota medidas que evitam o favoritismo, nepotismo, ou formas de clientelismo nas fases de negociação e execução do contrato ou da relação comercial estabelecida com a Companhia. No âmbito da boa-fé, nos limites das informações disponíveis e da tutela da privacidade, são analisadas as relações de subordinação entre os colaboradores e terceiros ligados por vínculos de parentesco de até 2º grau, para checagem de eventual conflito de interesse.

A Empresa estimulará de forma permanente, por meio do seu Programa de Compliance, treinamentos periódicos, campanhas e comunicados internos (cartazes, informativos em quadros de aviso ou e-mails), a prática de condutas educativas e pedagógicas direcionadas a prevenir e evitar a ocorrência de atos ilícitos no ambiente de trabalho, especialmente os relacionados a assédio moral, assédio sexual, preconceito ou discriminação de qualquer natureza. Também em conformidade com a Lei nº 14.457/2022, em vigor desde setembro de 2022, com várias medidas facultativas para combate ao assédio sexual, e outras forma de violência, que envolvem não só o assédio moral, como atos discriminatórios, que também instituiu o “Programa Emprega + Mulheres” e trouxe importantes alterações à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o fim de garantir não só que o mercado seja mais inclusivo e atento à mulher, mas também que o ambiente de trabalho se faça equânime e seguro.

O denominado assédio sexual, no âmbito relações de trabalho, além da definição penal clássica do artigo 216-A do Código Penal, que surge da coação para obtenção de favor sexual, sempre praticado por um superior hierárquico, envolve uma figura hoje descrita no mesmo Código, em seu artigo 215-A, que é a importunação sexual, que envolve qualquer ato libidinoso contra a vontade de outra pessoa. Então envolve brincadeiras, toques indesejados, envio de fotos, filmes, com conotação sexual, gestos, e etc.

Atenção que, apesar da lei ter o intuito da proteção à mulher, qualquer pessoa, de qualquer gênero, pode ser vítima de assédio sexual.

O assédio moral é a violência e perseguição contra uma pessoa, de maneira reiterada, e mais uma vez, está próxima da definição do crime de perseguição, previsto no código penal.

No trabalho, pode ser visto como humilhação, reiterada e repetitiva, de um profissional, seja por colega de trabalho ou superior, durante o exercício de suas funções. Então o assédio pode ser vertical – ascendente – contra o superior hierárquico, ou descendentes – feito pelo superior contra subordinado, ou entre pares.

A discriminação é o desrespeito, à uma pessoa em razão de condições e seu gênero, idade, raça, estado civil, doença, ou qualquer outra condição, fruto de ignorância, e que pode gerar inclusive o assédio moral. No Brasil, a lei 9025/99 trata da discriminação na relação de emprego, para admissão e demissão, mas também usada por analogia em casos de preterimento em promoções e outras condições durante o contrato de trabalho. Todas e quaisquer suspeitas de infração serão submetidas à Comissão de Ética e Conduta que, respeitado o direito à ampla defesa, analisará as denúncias e recomendará à Diretoria, se for o caso, a aplicação de sanções disciplinares ou penalidades aos responsáveis.

## 6.1 USO DE MÍDIAS SOCIAIS

No GRUPO SALUS valorizamos a satisfação dos clientes e desenvolvemos soluções para o mercado, criando serviços e produtos inovadores. Os princípios da nossa marca são voltados ao respeito às pessoas e a uma relação de qualidade e de confiança com os nossos públicos. Além disso, respeitamos a manifestação de ideias de todos, pois acreditamos que a empresa é feita por pessoas e isso se reflete também em nossas redes sociais.

Nesse sentido, sabemos que muitas pessoas adoram compartilhar os trabalhos realizados e as experiências relacionadas às marcas do grupo. Mas sabemos, também, o quanto a imagem e as atitudes dos colaboradores, parceiros e/ou clientes nas redes sociais podem impactar diretamente na reputação das pessoas e das nossas marcas perante o público em geral. Devido ao fato de serem utilizadas mundialmente e armazenarem dados pessoais, as redes sociais devem ser usadas com cautela e segurança, evitando, assim, o vazamento de informações e imagens sem autorização.

Por isso, alguns cuidados devem ser tomados. Seguem algumas recomendações:

- Entender a Política de Privacidade antes de fazer parte da rede social. Ter cuidado ao instalar aplicativos nos aparelhos eletrônicos (celulares, tablets, computadores etc.);
- Não clicar em qualquer link que seja enviado por outras pessoas ou que apareça na tela, sem antes saber do que se trata;
- Não repassar informações ou dados pessoais para terceiros. É importante, também, redobrar a atenção com os golpes: pessoas mal-intencionadas podem se passar por seus conhecidos para extrair informações pessoais e até seus dados bancários;
- Ter ciência da sua imagem perante à marca. Todo o conteúdo publicado se reflete na forma como ele se apresenta aos demais colaboradores e parceiros, portanto, recomenda-se evitar assuntos que possam gerar conflitos e respeitar os valores e este Código de Integridade e Conduta, notadamente após se identificar nas redes sociais como colaborador do GRUPO SALUS. Caso você tenha um perfil profissional, é ainda mais importante evitar manifestações ou compartilhamento de assuntos que não tenham relação com a empresa, como: política, futebol, piadas e notícias em geral. Essas informações podem ser publicadas em um perfil pessoal, mas respeitando outros posicionamentos e deixando claro que o conteúdo é apenas

uma opinião individual, sem qualquer tipo de relação com a empresa.

- Respeite a confidencialidade: as informações sigilosas e de propriedade exclusiva (como apresentações, planilhas, novos produtos e materiais internos) da empresa não podem ser divulgadas e nem detalhadas para terceiros. Portanto, não comente a respeito de informações confidenciais, planos ou perspectivas relacionadas ao negócio. Os materiais de comunicação interna recebidos podem ser compartilhados somente com autorização expressa ou por orientação da empresa. Além disso, é proibido utilizar referência ou citar qualquer um de nossos clientes ou parceiros sem que haja uma prévia autorização (formal) por parte deles.

## 6.2 RELACIONAMENTO COM A IMPRENSA

O cumprimento das regras relacionadas à segurança do trabalho é de suma importância, na medida em que protege a vida, a saúde e a segurança de todos os parceiros, colaboradores e prestadores de serviço.

Por essa razão, o GRUPO SALUS oferece um ambiente de trabalho seguro e saudável, com redução de riscos a partir do cumprimento das normas regulamentadoras relativas à segurança do trabalho.

Nesse contexto, constitui um direito e um dever de todos participarem de todos os treinamentos para prevenção de riscos e utilizarem os equipamentos de proteção individual e/ou coletiva disponibilizados pela Empresa.

O GRUPO SALUS está comprometido com a conformidade com todas as leis aplicáveis e as normas da indústria sobre saúde e segurança. Isso significa que a Companhia está comprometida com a segurança dos Integrantes de nossa equipe no local de trabalho, e com a prevenção da poluição ambiental e do impacto social nas comunidades afetadas pelas nossas operações.

Os Líderes têm o dever de tomar medidas conforme sejam razoáveis e necessárias para alcançar a conformidade nestas áreas. Os Integrantes devem conhecer e cumprir os requisitos relacionados com a proteção ambiental, a segurança no trabalho, a sua própria saúde e a saúde dos outros Integrantes, e outros afetados pelas atividades empresariais do Grupo. No caso de incidentes relacionados com a saúde e segurança ou com o ambiente envolvendo o GRUPO SALUS, seus fornecedores ou clientes, os Integrantes que tomem conhecimento da ocorrência têm o dever de notificar seu Líder prontamente por escrito. Os Líderes, por sua vez, têm o dever de notificar prontamente, por escrito, os respectivos Líderes do GRUPO SALUS que são responsáveis pelo trabalho realizado e/ou pela segurança ambiental ou saúde e segurança do Integrante, conforme necessário.

É proibida a utilização de bebidas alcoólicas e de drogas no local de trabalho, bem como a entrada nas instalações da empresa de pessoas em estado de embriaguez ou sob a influência de substâncias que alteram seu comportamento e que podem afetar a segurança e as atividades de outras pessoas.

Integrantes não devem impedir a entrada ou dificultar o trabalho de inspetores ou auditores nas instalações do GRUPO SALUS. Caso um Integrante tome conhecimento de uma inspeção ou auditoria não anunciada previamente, ele(a) tem o dever de notificar prontamente, por escrito, o seu Líder e o Departamento Jurídico. Os Líderes são responsáveis



por acompanhar o monitoramento dessas autoridades de inspeção ou que a auditoria seja realizada por representantes legítimos.

O descumprimento das regras relativas à segurança do trabalho é um assunto sério e acarretará a aplicação de sanções disciplinares, de acordo com a legislação trabalhista. Os recursos tecnológicos da Companhia, dentre os quais computadores, correio de voz, correio eletrônico, acesso à Internet e etc, devem ser usados para propósitos profissionais de maneira coerente com este Código e com o Programa de Compliance.

Os recursos e sistemas de informática, Internet, correio eletrônico e quaisquer outros sistemas similares são de propriedade do GRUPO SALUS, e não poderão, em nenhuma hipótese, serem utilizados para a veiculação (envio, recepção ou divulgação) de mensagens discriminatórias ou de assédio, correntes com materiais obscenos ou de mau gosto, solicitações comerciais indevidas, ou que, de qualquer outra forma, infrinjam o Programa de Compliance. Todas as mensagens enviadas ou recebidas por esses meios são de propriedade da Empresa, cabendo à mesma o direito de utilização e divulgação em caso de litígios ou investigações administrativas, nos termos da lei.

Quem tem acesso aos sistemas de informação do GRUPO SALUS é responsável pelas precauções necessárias para proibir o acesso não-autorizado aos sistemas. O parceiro, colaborador e/ou prestador de serviços deverá proteger suas senhas ou outros meios de acesso a sistemas ou informações da Empresa, e jamais disponibilizar sua senha e/ou meios de acesso a terceiros não autorizados.

## 7.1 CONFIDENCIALIDADE E SIGILO DAS INFORMAÇÕES



As regras a seguir sobre o uso de informações confidenciais se aplicam aos parceiros, colaboradores atuais e ex-colaboradores.

É política da Empresa que todas as informações comerciais confidenciais relativas à Empresa sejam usadas exclusivamente para fins corporativos, não podendo ser reveladas a pessoas não autorizadas ou visando promover investimentos privados ou lucros pessoais.

Em especial, os protocolos, regras internas, manuais, práticas e a composição final de nossos

serviços/produtos são criações exclusivas do GRUPO SALUS e, portanto, não podem ser divulgados a terceiros, estando sujeitas às obrigações de confidencialidade previstas em lei.

Poderá acontecer de alguém tomar conhecimento de informações confidenciais relativas a outra empresa. Tais informações deverão ser mantidas em sigilo e não deverão ser reveladas a pessoas não autorizadas, nem tampouco utilizadas para fins particulares.

É política da Empresa preservar os direitos de propriedade intelectual de terceiros, tais como direitos autorais, marcas comerciais, patentes e segredos comerciais.

É importante que haja comprometimento com os princípios aqui estabelecidos, e com os demais manuais que compõem nosso programa de integridade, bem como o cumprimento às

### **É vedado para os colaboradores da empresa:**

- Usar segredos comerciais ou informações exclusivas de outra parte sem seu consentimento; ou
- Contratar colaboradores ou empregados de outras entidades com o intuito de obter segredos comerciais ou informações exclusivas da referida entidade.

## **7.2 UTILIZAÇÃO RACIONAL DE ATIVOS DO GRUPO SALUS**

Todos os colaboradores e terceiros são responsáveis pela guarda, zelo e conservação de ativos e propriedades da Companhia, sobretudo aqueles de uso pessoal, disponibilizados exclusivamente para execução de suas atividades. Nenhum colaborador ou terceiro pode apropriar-se de ativos ou recursos da Companhia, nem utilizar os mesmos para benefício próprio. A remoção ou utilização não autorizada de qualquer ativo da Companhia é considerada ato ilícito e passível de investigação e aplicação da legislação.

Os ativos da Companhia não devem servir para obtenção de vantagens ilícitas ou indevidas, pessoais ou para terceiros, direta ou indiretamente. A Companhia possui diferentes tipos de ativos, sendo eles:

- Ativos intelectuais: propriedade intelectual que incluem softwares, documentos, metodologias e processos produzidos pelos colaboradores ou terceiros para suportar os negócios da Companhia;
- Ativos físicos: mobília, instalações, equipamentos, suprimentos, etc.;
- Ativos intangíveis: identidade corporativa, imagem e reputação da Companhia. Informação é um dos principais ativos de competitividade do Grupo Salus. Portanto, é preciso observar a rigorosa confidencialidade em relação aos negócios, clientes, concorrentes, colaboradores e fornecedores.

Os documentos, contratos, registros financeiros e contábeis, relatórios de qualquer natureza, programas, planos e projetos, entre outros, desenvolvidos ou criados pelos colaboradores durante o tempo de atividades junto à empresa ou até mesmo por terceiros em decorrência de relação comercial da Companhia são de propriedade desta última e não podem ser utilizados

fora do Grupo Salus ou serem divulgados, a não ser que devidamente autorizados para publicação. É dever do terceiro zelar para que as informações de propriedade da empresa fiquem devidamente protegidas e não possam ser acessadas por pessoal não autorizado.

O GRUPO SALUS oferece a alguns de seus parceiros, colaboradores e prestadores de serviço equipamentos eletrônicos para o bom exercício de suas funções, ficando expressamente vedada a utilização desses recursos e meios eletrônicos (correio eletrônico, Internet, etc.) para fins não autorizados ou ilícitos.

### 7.3 UTILIZAÇÃO DE E-MAIL E TELEFONE CORPORATIVO

O celular corporativo é um equipamento telefônico destinado para a comunicação empresarial, que pode ser tanto interna quanto externa. A ideia é que o aparelho seja o principal ponto de contato entre o colaborador e seus colegas, clientes e fornecedores.

O celular corporativo é uma ferramenta para otimização das funções de trabalho, diminuição dos gastos com o uso de celular pessoal e garantia de rastreabilidade das informações geradas. Assim, todos os colaboradores e parceiros que recebem este item devem responsabilizar-se pelo mesmo, incluindo os cuidados de manutenção e conservação para evitar problemas e quebra do celular.

Os ativos da empresa são monitorados pela área de Tecnologia da Informação, para garantir a rastreabilidade e a segurança interna. Ao receber os equipamentos deve ser assinado termo específico de entrega, com baixa no caso de devolução, transmitindo clareza na responsabilidade e cuidados durante o uso. Somente podem ser "baixados" aplicativos com finalidade de utilização corporativa, com autorização prévia para análise da segurança destes aplicativos; bem como delimitar a utilização dentro do horário de trabalho dos colaboradores, exceto para cargos de confiança e mediante assuntos prioritários e/ou considerados de urgência fora deste período.

O e-mail corporativo deve ser utilizado única e exclusivamente para transmissão de mensagens relacionadas às atividades internas executadas pelo colaborador/parceiro. É considerado como uso impróprio de e-mail no local de trabalho a transmissão de mensagens com conteúdo:

- sexista, racista ou outro material ofensivo;
- material difamatório;
- conteúdo protegido por direitos autorais;
- links para material impróprio.

É importante que o funcionário não utilize o e-mail corporativo de maneira indevida, negligente ou maliciosa, pois pode haver consequências e responsabilidades para a empresa, segundo o artigo 932, inciso III, do Código Civil, e a recém-aprovada Lei Anticorrupção (nº 12.846/14)

- sexista, racista ou outro material ofensivo;
- material difamatório;
- conteúdo protegido por direitos autorais;
- links para material impróprio.

É importante que o funcionário não utilize o e-mail corporativo de maneira indevida, negligente ou maliciosa, pois pode haver consequências e responsabilidades para a empresa, segundo o



# Prática Anticorrupção e antisuborno

**CORRUPÇÃO** é o ato ou efeito de corromper-se; decomposição; devassidão, depravação; suborno; peita. Ocorre quando uma pessoa, que ocupa uma posição dominante, aceita receber uma vantagem indevida em troca da prestação de um serviço.

**SUBORNO** consiste em ofertar, doar, receber algum bem ou valor em troca de um tratamento favorável envolvendo empresas privadas e seus representantes. A corrupção consiste em prometer, oferecer ou doar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público ou privado, ou a pessoa a ele relacionada. São os meios de natureza ilegal para obter vantagem indevida/imprópria, destacando-se que geralmente envolvem ofertas de valor monetário.

Pode ser ativa (quando alguém promete uma vantagem indevida/imprópria) ou passiva (quando alguém solicita direta ou indiretamente, receber para si ou para outrem, vantagem indevida). Sob nenhuma circunstância os colaboradores e terceiros devem oferecer subornos e corrupção, seja como propinas ou outros tipos de pagamento semelhantes, direta ou indiretamente, durante a realização das atividades comerciais em nome da Companhia. Qualquer colaborador, cliente, fornecedor, prestador de serviços, parceiro de negócio e/ou consultor, que se envolva em práticas desenvolvidas para ocultar ou facilitar subornos, propinas ou outros pagamentos ou recebimentos ilegais, prejudica seriamente a reputação da Companhia em termos de comportamento ético, o que pode sujeitar a Companhia e/ou o colaborador a processos e graves penalidades e sanções civis e criminais. Essas proibições se aplicam independentemente do valor envolvido ou da conduta estar relacionada a funcionários do governo, empresas privadas ou pessoas físicas.

## 8.1 BRINDES, PRESENTES E ENTRETENIMENTO

Despesas com brindes, presentes e entretenimento para pessoas que estejam fazendo negócios com a Companhia são permitidas, desde que não sejam de valor excessivo e nem possam ser entendidas como propina ou corrupção, ou seja, que possam influenciar as decisões tomadas em nome da Companhia.

Independentemente do valor de tais despesas, o colaborador e/ ou terceiro não pode aceitar presente enquanto estiver atuando em nome da Companhia, oferecido em circunstâncias nas quais se suspeite, razoavelmente, que o mesmo visa influenciar inadequadamente o

cumprimento dos deveres da Companhia. Para evitar relações impróprias, ainda que aparentes, com clientes, fornecedores, prestadores de serviços, parceiros de negócio, consultores e outros contatos comerciais, os terceiros deverão seguir as seguintes diretrizes:

- Observar as regras estabelecidas por este Código para presentes e a frequência de presentes e entretenimentos recebidos, zelando para evitar, inclusive, uma eventual aparência de que sua aceitação possa influenciar as decisões tomadas em nome da Companhia;
- Não oferecer presentes ou favores, independentemente do valor;
- Não oferecer presentes em dinheiro ou equivalente a dinheiro (certificados, cartões ou vales presentes); oferecidos em troca de algo; ilegais ou que violem alguma das políticas da empresa; ou que possam prejudicar a reputação do Grupo Salus;

## **8.2 DOAÇÕES E PATROCÍNIOS**

Patrocínios e doações deverão estar necessariamente integrados aos interesses institucionais do GRUPO SALUS, com o escopo de valorizar a imagem corporativa da Empresa e deverá levar em conta os benefícios sociais gerados para a comunidade, e somente poderão ser feitas mediante expressa aprovação da Diretoria da Empresa e da Comissão de Ética e Conduta.

## **8.3 CONFLITOS DE INTERESSES**

Cada parceiro, colaborador e prestador de serviços possui o dever de lealdade com a Empresa e deverá agir sempre de acordo com os melhores interesses da Empresa. Não poderá haver conflito entre seus interesses pessoais e seus deveres ou funções no trabalho, o que inclui conflitos potenciais decorrentes das atividades de seus familiares.

Um conflito de interesse é qualquer circunstância que possa colocar em dúvida a sua capacidade de agir objetivamente com relação aos interesses da Empresa ou qualquer situação que beneficie o indivíduo em detrimento da Empresa.

Nenhuma pessoa deverá aceitar por ele mesmo, ou em nome de qualquer parente seu, qualquer presente, entretenimento ou favor de qualquer pessoa que:

- Vá além das cortesias comuns geralmente relacionadas às práticas comerciais aceitas;
- Possa implicar em obrigação do Colaborador para com um fornecedor atual ou potencial de bens ou serviços ou outra pessoa que procurar fazer negócios com a Empresa; ou que:
- Se revelado publicamente, causaria constrangimento à Empresa.

Eventuais situações de contratação remunerada do parceiro, colaborador ou prestadores de serviço quando com contrato de exclusividade por outra empresa deverão ser previamente comunicadas ao seu superior hierárquico, e autorizadas pela Diretoria, estando permitidas somente naqueles casos nos quais a natureza da atividade a ser realizada pelo Colaborador seja distinta a da Empresa, e não comprometa seu desempenho profissional no GRUPO SALUS. Se acreditar que você ou um parente seu possui um conflito real ou potencial, informe-o ao

seu superior e ao Presidente, para posterior análise.



## Prática de Prevenção à Lavagem de Dinheiro

A Lavagem de Dinheiro é um processo que busca mascarar a natureza e a fonte do dinheiro associado a uma atividade ilegal ao introduzir estes fundos na economia, de uma forma que parece legítima e/ou de modo que sua origem ou proprietário não possam ser identificados.

Os envolvidos em atividades criminosas, como suborno, fraude, terrorismo, contrabando de armas e narcóticos, tentam esconder as receitas de seus crimes ou fazê-los parecer legítimos por meio de sua "lavagem" em acordos lícitos. Da mesma forma, o terrorismo pode ser financiado por recursos legítimos, método por vezes chamado de lavagem de dinheiro "reversa", uma vez que um negócio legítimo foi usado para financiar uma atividade criminosa.

Os Integrantes devem cumprir as leis e regulamentos que abordem a Lavagem de Dinheiro e o financiamento do terrorismo em todos os países onde operam. A Lavagem de Dinheiro e o financiamento do terrorismo e a sua facilitação são estritamente proibidos em qualquer forma ou contexto. A violação dessas leis pode trazer severas sanções civis e criminais ao GRUPO SALUS e aos integrantes, individualmente. O GRUPO SALUS só deve realizar negócios com Terceiros respeitáveis, que estejam envolvidos em atividades legítimas e cujos recursos sejam de origem legítima.

Deve ser seguida a Lei 9.613/98, que dispõe sobre os crimes de "lavagem" ou ocultação de bens, direitos e valores; a prevenção da utilização do sistema financeiro para os ilícitos previstos nesta Lei.

# 10

## Privacidade e Proteção de Dados Pessoais

Podemos assegurar que um dos nossos pilares é também garantir a proteção e privacidade dos dados dos nossos clientes, usuários do website e, ainda, de nossos parceiros e colaboradores. A Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD (Lei nº 13.709/2018) entrou em vigor em setembro de 2020 e tem como objetivo proteger os dados pessoais de uma pessoa natural que esteja no Brasil, também conhecida como titular de dados.

Em resumo, a LGPD se aplicará quando:

a operação do tratamento dos dados for realizada no Brasil;

a atividade do tratamento dos dados tenha por objetivo a oferta ou o fornecimento de serviços às pessoas localizadas no Brasil;

os dados pessoais tenham sido coletados no Brasil.

O GRUPO SALUS será responsável pelo tratamento dos seus dados pessoais, isto é, será o controlador destes dados, em regra, nas situações a seguir:

quando necessário tratar dados para a formalização da contratação dos nossos serviços;

quando necessário para viabilizar o atendimento dos nossos serviços;

quando forem inseridos através do website <<https://gruposalus.com.br/>>;

na relação com os nossos colaboradores.

Nos casos acima, será de nossa responsabilidade eleger adequadamente as bases legais condizentes com as finalidades previstas nesta Política, tomar decisão em relação à natureza e tempo de armazenamento dos dados, bem como atender de forma direta às solicitações dos titulares quanto aos direitos previstos na legislação de proteção de dados vigente.

Foram elaboradas as Políticas de Privacidade de cada marca do Grupo e divulgadas nos seus respectivos sites para garantir a transparência e a segurança em todo o processo.

### 10.1 CONFIDENCIALIDADE E SIGILO DAS INFORMAÇÕES

As regras a seguir sobre o uso de informações confidenciais se aplicam aos parceiros, colaboradores atuais e ex-colaboradores.

É política da Empresa que todas as informações comerciais confidenciais relativas à Empresa sejam usadas exclusivamente para fins corporativos, não podendo ser reveladas a pessoas não autorizadas ou visando promover investimentos privados ou lucros pessoais.

Em especial, os protocolos, regras internas, manuais, práticas e a composição final de nossos serviços/produtos são criações exclusivas do GRUPO SALUS e, portanto, não podem ser divulgados a terceiros, estando sujeitas às obrigações de confidencialidade previstas em lei.

Poderá acontecer de alguém tomar conhecimento de informações confidenciais relativas a outra empresa. Tais informações deverão ser mantidas em sigilo e não deverão ser reveladas a pessoas não autorizadas, nem tampouco utilizadas para fins particulares.

É política da Empresa preservar os direitos de propriedade intelectual de terceiros, tais como direitos autorais, marcas comerciais, patentes e segredos comerciais.

É vedado aos Colaboradores da Empresa:

- Usar segredos comerciais ou informações exclusivas de outra parte sem seu consentimento; ou
- Contratar colaboradores ou empregados de outras entidades com o intuito de obter segredos comerciais ou informações exclusivas da referida entidade.



## Relacionamento com o Setor Público

1) Todos os parceiros, colaboradores e prestadores de serviço do GRUPO SALUS devem agir com honestidade, transparência e integridade nos contatos que se fizerem necessários junto a órgãos e/ou entidades do setor público em função das atividades da Empresa.

O Grupo Salus proíbe todas e quaisquer contribuições/doações de qualquer valor para partidos políticos, campanhas políticas e/ou candidatos a cargos públicos.

No relacionamento entre seus Colaboradores e agentes ou funcionários públicos, estão expressamente proibidos:

- a concessão de vantagens e/ou privilégios de qualquer espécie e modalidade em função do cargo ocupado pelo funcionário público;
- efetuar contribuições ou presentear representantes de governo, partidos políticos ou candidatos;
- apoiar a participação em campanhas ou atividades políticas e/ou partidárias valendo-se do nome e prestígio do GRUPO SALUS e suas marcas.

A empresa mantém um relacionamento ético e transparente com os órgãos governamentais, não sendo tolerado qualquer tipo de pagamento, seja em dinheiro, presentes, serviços ou



qualquer benefício com o objetivo de suborno ou tratamento especial. As comunicações com órgãos governamentais só devem ser feitas por colaboradores ou terceiros que estejam autorizados e previamente formalizados pela Companhia, cuja função esteja diretamente relacionada com a necessidade de comunicação, os quais devem colaborar e serem diligentes no atendimento de procedimentos decorrentes de exigências de quaisquer órgãos governamentais. Esses profissionais devem agir com especial cautela e atenção ao interagir com órgãos governamentais, respeitando estritamente as leis, normas, políticas e regulamentos aplicáveis.

O Grupo Salus não favorece qualquer forma de concessão de vantagens ou privilégios a funcionários públicos no exercício de suas funções. Quando estiver representando publicamente a empresa, todo colaborador ou terceiro deve abster-se de manifestar opinião sobre atos de funcionários públicos ou de fazer comentários de natureza política. O Grupo Salus e seus colaboradores, incluindo terceiros contratados, se comprometem a cumprir a legislação e não executar qualquer ação que viole as leis e regulamentos vigentes, especialmente a Lei nº 12.846/13 (Lei Anticorrupção) e o presente Código.

Todo e qualquer contato, contribuição ou apoio de natureza institucional envolvendo pessoa, órgão ou entidade pública, deverá, obrigatoriamente, ser previamente autorizado, por escrito, pela Presidência do GRUPO SALUS.

É política da Empresa tratar de maneira franca todos os seus clientes, fornecedores e entidades governamentais com os quais a Empresa opera. Dessa forma, os Colaboradores da Empresa estão proibidos de pagar qualquer ajuda de custo, suborno, propina ou outro pagamento ilícito ou concessões de vantagem similares, de forma direta ou indireta, a qualquer pessoa, empresa, funcionário público ou entidade governamental, seja nacional ou estrangeira, para garantir qualquer concessão, contrato ou tratamento favorável para a Empresa ou qualquer Colaborador.

## 2) Questionamentos do Governo ou Processos Judiciais.

Se um Colaborador for contactado por um órgão do governo brasileiro ou estrangeiro (federal, estadual ou local) que busque informações sobre os negócios da Empresa ou suas relações com terceiros, o Colaborador estará proibido de fornecer qualquer informação solicitada e deverá obter os dados listados abaixo, avisando imediatamente se superior imediato e o Presidente sobre referido contato:

- nome da pessoa que telefonou/entrou em contato;
- empregador ou entidade que a pessoa que telefonou representa;
- cargo ocupado;
- número de telefone / dados do correio eletrônico; e
- objetivo do contato.

### **O COLABORADOR NÃO DEVERÁ, EM NENHUMA HIPÓTESE, RESPONDER AO ÓRGÃO DO GOVERNO SOZINHO**

Pelo contrário, o Colaborador deverá obter os dados da parte que o contactou, e informá-la que os responsáveis pelo assunto retornarão à ligação/correio eletrônico em breve.

Se um Colaborador receber documentos relativos a um processo judicial ou outra ação envolvendo a Empresa, ele/ela deverá avisar imediatamente o seu gerente, para que este tome as medidas cabíveis.



# 12 Relacionamento com Parceiros

Como uma empresa atuante na área da saúde, beleza e bem estar, o GRUPO SALUS tem obrigação de fornecer produtos da mais alta qualidade, que não causem danos a seus consumidores ou ao ambiente. O descumprimento desta obrigação poderá levar a reivindicações de responsabilidade que podem prejudicar as operações e a reputação da Empresa e da nossa marca, e afetar a confiança de nossos clientes.

É política da Empresa que os produtos oferecidos em nossas clínicas/franquias estejam em conformidade com todas as exigências legais e não representem risco ou perigo aos nossos clientes, colaboradores ou ao ambiente.

Sempre que uma pessoa tomar conhecimento de qualquer violação a este Código ou ao Programa de Compliance, deverá notificar imediatamente seu supervisor imediato, gerente, o responsável pela área de Recursos Humanos ou o responsável pelo Departamento Jurídico da Empresa. A segurança dos nossos serviços/produtos e os altos padrões de biossegurança empregados em nossas atividades são um compromisso da Empresa.

Desejamos aumentar constantemente nossa credibilidade junto aos clientes, comprometendo-nos sempre a:

- ser sinceros no relacionamento com nossos clientes, atendendo com eficácia, rapidez e cortesia;
- cumprir/entregar sempre o que prometemos;
- não sacrificar em hipótese alguma a qualidade de nossos produtos, serviços ou marca.

## 12.2 RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES

O GRUPO SALUS zela, sempre, em seu relacionamento com fornecedores, prestadores de serviços e parceiros, pela transparência e imparcialidade, pautando suas decisões em fatores técnicos, qualidade de produtos e serviços, bem como nos prazos e condições negociais; questão fundamental para a construção de um ambiente de confiança mútua e de responsabilidade em todos os níveis da empresa.

Buscamos que nossos fornecedores, prestadores de serviços e parceiros tenham um

comportamento exemplar e idôneos e, por isso, adota práticas éticas e legais na seleção, negociação e administração de todas as atividades comerciais, tratando com respeito, sem privilégios, favorecimentos ou discriminação de qualquer natureza, independentemente do volume de negócios que mantêm com o Grupo Salus e que estejam alinhados aos preceitos e expectativas deste Código, cumprindo toda a legislação vigente aplicável aos seus negócios.

Sempre que o terceiro estiver na condição de representante do Grupo Salus, em uma situação profissional ou social, deve honrar os princípios de honestidade e integridade aqui expressos, não adotando posturas ou atitudes que possam comprometer a imagem, a reputação e os interesses da Companhia.

O relacionamento deve ser pautado na honestidade, ética, imparcialidade, transparência, sigilo e objetividade, evitando interesses pessoais, respeitando sempre este Código e a legislação vigente, especialmente a Lei nº 12.846/13 (Lei Anticorrupção). O Grupo Salus preza por ser transparente e íntegro na condução de seus negócios, com credibilidade junto a esse público, exigindo a mesma conduta de seus terceiros

Todos os colaboradores devem respeitar as condições contratuais, comerciais e salvaguardar o sigilo das informações estabelecidas entre a empresa e seus fornecedores, prestadores de serviços e parceiros de negócio, assim como estes também se obrigam a zelar pelas condições de confiança mútua quanto ao sigilo e garantias contratuais acordadas. Vale ressaltar ainda, que não é prática aceitável influenciar ou determinar a contratação de fornecedores, prestadores de serviços e parceiros de negócio, nos quais colaboradores tenham interesse ou participação, direta ou indireta. As exceções à essa regra serão avaliadas pela empresa, com apoio da área de Compliance, respeitando as boas práticas de mercado.

### **12.3 RELACIONAMENTO COM CONCORRENTES**

Todas as decisões da Empresa devem ser tomadas de forma independente, sobretudo em matéria de concorrência.

É vedado ao colaborador fazer qualquer tipo de acordo com competidores visando fixar preços, aplicar restrições a parceiros ou fornecedores, ou dividir mercados para clientes ou territórios de venda.

O GRUPO SALUS acredita que a concorrência leal é um estímulo constante para a inovação e a busca da excelência na qualidade de seus produtos e serviços, porém, os colaboradores estão proibidos de divulgar informações ou discutir com concorrentes planos de comercialização, promoção e divulgação de nossos produtos ou serviços, nos termos da legislação brasileira aplicável.

### **12.4 RESPONSABILIDADE SOCIAL E SUSTENTABILIDADE**

É política da Empresa proteger o meio ambiente e manter-se em conformidade com as exigências legais aplicáveis a respeito da fabricação, venda, importação, transporte e uso dos produtos que possam causar danos ao ambiente ou à saúde e segurança daqueles expostos a esses produtos.

Para a prestação de serviço, há a necessidade de uma estrutura que não gere impactos significativos ao meio ambiente e por isso o Grupo Salus se preocupa em fazer uma gestão eficiente dos seus recursos para minimizar o desperdício e garantir a destinação correta dos resíduos gerados com a execução dos atendimentos.

Para tanto, não medimos esforços no trato com os resíduos de saúde, a reciclagem de lixo e a economia dos recursos aos quais temos acessos nas sedes das empresas do Grupo.

Entendemos, então, ser nosso dever:

- Incentivar a disseminação e implantação do gerenciamento de resíduos de saúde junto aos nossos recursos próprios e credenciados, assim como seu correto armazenamento e destinação. O "Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos" – PGRSS apresenta todas as informações necessárias para essa ação;
- Respeitar e preservar o meio ambiente, bem como valorizar a biodiversidade;
- Divulgar e valorizar, dentro e fora das instalações das empresas do Grupo Salus, uma cultura de consumo racional e sustentável, a partir de processos simples como reciclagem, coleta seletiva de lixo e uso de recursos renováveis (água e energia);
- Participar e incentivar a participação de outros colaboradores em iniciativas ou campanhas internas de esclarecimento e de educação que tenham por objetivo a criação de uma "consciência ambiental", com a finalidade de preservar o meio ambiente para esta e para as futuras gerações.

#### 12.5 RELACIONAMENTO COM OS SINDICATOS

O GRUPO SALUS reconhece a legitimidade dos sindicatos e respeita suas iniciativas e práticas visando melhorar as condições de trabalho de seus colaboradores. Estamos sempre dispostos a dialogar em qualquer situação, buscando soluções que sejam aceitáveis para todos os envolvidos, e prezamos por manter uma comunicação transparente e acordos eficientes relacionados aos benefícios e obrigações.

#### **12.5 RELACIONAMENTO COM OS SINDICATOS**

O GRUPO SALUS reconhece a legitimidade dos sindicatos e respeita suas iniciativas e práticas visando melhorar as condições de trabalho de seus colaboradores. Estamos sempre dispostos a dialogar em qualquer situação, buscando soluções que sejam aceitáveis para todos os envolvidos, e prezamos por manter uma comunicação transparente e acordos eficientes relacionados aos benefícios e obrigações.



# Treinamento

Este Código deverá ser amplamente divulgado a todos os colaboradores, fornecedores e parceiros de negócios de todo GRUPO SALUS.

No final do documento será incluído o Termo de Aceite referente às normas descritas, onde todos deverão assinar a ciência e concordância. Para novos acordos e contratações, será incluída cláusula contratual informando a obrigatoriedade de seguimento das normas e diretrizes internas pré-estabelecidas. Além destas ações, serão realizadas:

1. Colaboradores Internos do Grupo Salus: o documento será incluído no Sistema de Gestão de Documentos utilizado pela empresa, o software SE Suite da SoftExpert, que permite a garantia da gestão de acessos individualizada, rastreabilidade e inclusão de leitura obrigatória, prazo de leitura e com possibilidade de emissão de relatório para gestão do documento (colaboradores que realizaram a leitura, pendências etc.). A divulgação do documento será através de fóruns internos, endomarketing e inclusão do conteúdo do documento nas trilhas de capacitação obrigatória.
2. Franqueados: inclusão do documento na Extranet com divulgação por meio de comunicação para a rede, lives com a rede e na plataforma de treinamento (inclusão do conteúdo nas trilhas de treinamento).
3. Parceiros, Terceiros e Fornecedores: envio do documento formal por e-mail com configuração obrigatória de confirmação de leitura e posterior envio do aceite do Termo conjunto ao Código.
4. Clientes: inclusão e divulgação no site dos termos de interação nas relações colaborador-cliente, parceiro-cliente, prestadores-clientes que devem ser respeitados, premissas e proibições.



# Governança

A Governança deste Código será da Comissão de Ética e Conduta, que é o órgão executivo formado por representantes das áreas de Recursos Humanos, Jurídica, Processos e Qualidade e Diretorias, e serão responsáveis pelo monitoramento e aferição dos procedimentos de divulgação e aplicação deste Código, de modo a assegurar o seu cumprimento e efetividade. A Comissão é responsável pela revisão periódica a cada 2 anos deste documento, podendo ser realizada nova revisão antecipadamente se identificada necessidade, com obrigatoriedade de aprovação no Conselho Gestor.

No caso de a denúncia gerar conflito de interesse ou tratar-se de envolvimento direto com algum dos membros do Comitê, deverá ser adotado fluxo especial, não envolvendo o mesmo, direcionando para membro específico para apuração ou envolvendo o Compliance Officer. Compete à Comissão de Ética e Conduta analisar os casos de infrações e violações ao Código, recomendando à Diretoria, a melhor alternativa de conduta para tratativa e, se for o caso, a aplicação de sanções disciplinares ou penalidades.

## 14.1 RESPEITO ÀS LEIS E GESTÃO DO NOSSO PROGRAMA DE COMPLIANCE

A Empresa, bem como todos os seus empregados, gerentes, diretores e demais colaboradores (doravante denominados "Colaborador" ou "Colaboradores") deverão agir em conformidade com todas as leis aplicáveis às atividades da Empresa.

É natural que a legislação sofra alterações de tempos em tempos. Desta forma, havendo dúvida sobre alguma lei aplicável ou regra interna a ser seguida, recomenda-se que o Colaborador fale com seu supervisor imediato ou com o departamento responsável.



# 15 Monitoramento e Notificação

Todos os parceiros, colaboradores e prestadores de serviço têm a obrigação de defender os padrões éticos da Empresa, contidos em nosso Programa de Compliance. Se você observar comportamentos que digam respeito a você, ou que possam representar um descumprimento deste Código por parte de outra pessoa da Empresa, você deverá notificar imediatamente através dos Canais Internos:

- Canal de Denúncia: canal externo imparcial para denúncias anônimas, pode ser utilizado por qualquer stakeholder colaborador, parceiro, fornecedor, clientes, terceiros, etc. De uso exclusivo para denúncias relacionadas a assuntos de ética, integridade e compliance;
- Central de Atendimento ao Franqueado (CAF): canal exclusivo para atendimento dos Franqueados para suporte administrativo, tecnológico, marketing, operacional, RH (recursos humanos), treinamentos, etc;
- Central de Atendimento aos Parceiros (CAP): canal destinado exclusivamente aos parceiros, para solicitações de auxílio e/ou intermédio entre eles e os Franqueados das unidades, para questões/problemas administrativos ou operacionais;
- Central de Atendimento ao Cliente (CAC): é o canal de atendimento aos clientes para denúncias de primeira instância relacionadas à problemas identificados nas unidades onde buscarem atendimento - financeiros, operacionais, legais, administrativos, técnicos (questionamento referente ao protocolo/tratamento prescrito). Caso não ocorra solução através deste Canal, o cliente pode entrar em contato com a Ouvidoria, para os casos de segunda instância, com a formalização da sua queixa.

No caso de necessidade de orientações e/ou esclarecimento de dúvidas com relação ao melhor canal a ser contactado e/ou se o assunto é pertinente ao Canal respectivo, poderá ser acionado o Comitê de Ética e/ou Compliance para direcionamento.

É permitido a qualquer pessoa encaminhar qualquer suspeita de violação do Código ao conhecimento dos responsáveis pelo Programa de Compliance da Empresa. Deverá ser encaminhada a denúncia para o Canal de Denúncia escolhido como referência, com garantia de anonimato, não-retaliação de confidencialidade garantidos pelo GRUPO SALUS e parceiro contratado (Contato Seguro - Canal de Denúncia). A divulgação deste canal será pelos canais oficiais internos e externos de comunicação: sites, redes sociais, extranet, Telegram.

Para que uma notificação seja considerada legítima, não significa que a pessoa tenha que ter certeza absoluta sobre todos os aspectos envolvendo a violação ou suspeita de violação, mas sim que ela atue sempre de boa fé e acredite que a informação e os dados fornecidos são verdadeiros e apropriados, atos de má fé, suposições ou falsas declarações são crimes, portanto reforçamos nosso compromisso com a ética e integridade. Todas as notificações serão

tratadas internamente, conforme definição do fluxo de tratativa das denúncias, direcionadas aos Stakeholders internos do Grupo Salus responsáveis pelo assunto da denúncia, visando garantir a investigação interna, análise da veracidade das informações, definição de parecer e conduta para devolutiva ao notificante, dentro dos prazos previamente estabelecidos entre as partes.

# 16

## Sanções Disciplinares

Se comprovada infração a este Código poderão ser adotadas medidas punitivas, tais como, suspensão ou cancelamento de nosso contrato e/ou qualquer outra relação de trabalho ou comercial, as quais em nada prejudicarão as sanções previstas em lei (legislação trabalhista, civil ou criminal), para salvaguardar a reputação e a imagem da marca, reafirmar os valores éticos previstos neste Código, bem como, observar as normas e legislações aplicáveis.

Todas as infrações deverão ser classificadas conforme seu tipo, desfecho/impacto e gravidade (leve, moderada, grave ou gravíssima), devendo ser analisadas de forma minuciosa para a definição da conduta mais adequada. As sanções deverão ser aplicadas conforme a gravidade da infração:

- Infração leve: advertência verbal;
- Infração moderada: advertência escrita;
- Infração grave: suspensão;
- Infração gravíssima: demissão e/ou cancelamento do contrato de parceria.

As infrações serão analisadas com base nos riscos e danos ocasionados, sendo estes os principais riscos analisados pelo Comitê de Ética:

- Risco de perda de reputação: risco relacionado a uma propaganda negativa em potencial com relação às atividades, práticas e associações, podendo causar a perda de credibilidade da marca no mercado, que é extremamente prejudicial para o resultado do negócio, captação de leads, manutenção e sucesso;
- Risco legal: Possibilidade de perdas financeiras e de negócios decorrentes de processos administrativos ou judiciais, cíveis e criminais, multas, suspensões ou cassações administrativas;
- Risco operacional: Risco de perda decorrente de falhas ou inadequação na observância das políticas internas. Além disso, um risco operacional que se torna público pode representar um



## risco de reputação

As infrações que geraram impacto interno direto com prejuízo à reputação da marca, exposição/constrangimento de indivíduos, infração aos direitos individuais e/ou coletivos serão analisadas criteriosamente pelo Comitê de Ética para definição do impacto e criticidade antes da determinação da medida disciplinar cabível.



# Termo de adesão

## **TERMO DE RESPONSABILIDADE, CONFIRMAÇÃO DE PARTICIPAÇÃO NO TREINAMENTO E COMPROMISSO DE ADESÃO AO CÓDIGO DE INTEGRIDADE E CONDUTA CORPORATIVA DO GRUPO SALUS**

Declaro que recebi, fui devidamente treinado na data de hoje, e tomei conhecimento do inteiro teor deste documento, concordando com todos os termos e condições do Código de Integridade e Conduta Corporativa do GRUPO SALUS e comprometendo-me a zelar pela observância integral e permanente deste Código.

Nome Completo: \_\_\_\_\_

CPF/CNPJ: \_\_\_\_\_

Cargo/Posição: \_\_\_\_\_

Área: \_\_\_\_\_

Unidade: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Assinatura do parceiro / colaborador/ prestador de serviços

**São Paulo, 03 de Janeiro de 2024**

Comitê de Ética e Compliance  
Presidência e Vice-presidência



**SALUS**  
PARTICIPAÇÕES

