

PROGRAMA DE COMPLIANCE

PARTE 1: INTRODUÇÃO

A. OBJETIVO

O IMED – INSTITUTO DE MEDICINA, ESTUDOS E DESENVOLVIMENTO – é uma organização social sem fins lucrativos que se destaca na prestação de serviços e benfeitorias destinados à população. Atuamos com excelência no desenvolvimento de projetos que proporcionem bem-estar, saúde, cidadania e dignidade às pessoas.

Nosso trabalho é guiado pela busca de uma sociedade mais justa e harmoniosa, pautado por conceitos como humanização e ética e pelo atendimento sem distinções ou classificações. O Instituto não mede esforços para propiciar melhorias em seu ambiente de trabalho e incrementar performances com o único objetivo de proporcionar serviços de grande qualidade aos que deles necessitam.

Nossa missão somente pode ser atendida se a população atendida, os parceiros públicos, fornecedores, prestadores de serviços, administradores e empregados tiverem confiança em nossa ética e integridade. Para tanto é necessário que se mantenha o comprometimento aos mais altos padrões de boas práticas de atuação e gestão e a constante reafirmação da importância desse compromisso.

B. APLICAÇÃO

Este Programa de Compliance (ou simplesmente “Programa”) é aplicável a todos os associados, administradores, empregados, voluntários, estagiários e aprendizes do Imed, assim como aos terceiros contratados dos quais seja requerido o compromisso com participação e cumprimento deste Programa, naquilo que se referir às atividades desenvolvidas para o Imed. No caso de terceiros contratados que sejam pessoa jurídica, todos os respectivos administradores, empregados, voluntários, estagiários e aprendizes deverão estar comprometidos com o cumprimento deste Programa. Aqueles aos quais este Programa é aplicável serão adiante denominados “Colaboradores”.

C. O PROGRAMA

O IMED tem compromisso de atuar apenas de forma que obedeça às normas jurídicas e a ética. A Entidade tem a inalterável política de ser ética e cumpridora da Lei.

Todos os Colaboradores da Entidade devem conduzir suas atividades de forma honesta, ética e de acordo com a Lei, assim como não devem fazer com que – ou incentivar – outro Colaborador atue de forma que desobedeça esses padrões. Qualquer prática que que viole a Lei ou seja antiética, mesmo que realizada com a intenção de beneficiar a Entidade ou a população atendida, é absolutamente contrária ao interesse do Imed e aos termos da relação havida com o Colaborador.

A conduta ilegal ou antiética de Colaboradores abala seriamente a reputação de integridade e honestidade do Imed; essa boa reputação é fundamental para a continuidade do sucesso da Entidade na promoção da saúde pública, da assistência social e da educação. Cada Colaborador é responsável por conduzir as atividades da Entidade de maneira íntegra e em cumprimento de todas as leis aplicáveis.

O presente Programa de Compliance é composto da Política Anticorrupção e do Código de Ética e Conduta, bem como das demais disposições principiológicas, de administração, procedimento e aplicação do Programa que estão previstas nas demais partes deste documento.

PARTE 2: POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO

A presente Política Anticorrupção, parte integrante do Programa de Compliance, estabelece as diretrizes a serem observadas pelos Colaboradores do Imed no relacionamento com representantes da administração pública nacional ou estrangeira, seja diretamente ou por meio de intermediários, com o objetivo de afastar de tais relações quaisquer práticas de corrupção ou violações de Lei.

O Imed e todos os Colaboradores devem observar, cumprir e fazer cumprir os termos e condições deste Programa, da Lei Anticorrupção Brasileira nº 12.846 de 01 de agosto 2013 e legislação correlata.

Nenhum Colaborador poderá oferecer, dar ou se comprometer a dar a quem quer que seja, ou aceitar ou se comprometer a aceitar de quem quer que seja, tanto por conta própria quanto através de outrem, qualquer pagamento, doação, compensação, vantagens financeiras ou não financeiras ou benefícios de qualquer espécie que constituam prática ilegal ou de corrupção.

Todos os Colaboradores deverão (i) cumprir as orientações deste Programa e não praticar nenhuma ação que possa ser interpretada de maneira indevida e/ou não condizente com a atuação da Entidade; (ii) abster-se, em qualquer situação ou circunstância, de prometer, oferecer, induzir e/ou conceder qualquer bem de valor ou vantagem, financeira ou não, para um Agente Público ou qualquer outra pessoa com o propósito de influenciar decisões que afetam a Entidade, ou que visem a obtenção de informações confidenciais ou privilegiadas.

Para esclarecimento, Agente Público é a pessoa, nacional ou estrangeira, que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer forma de investidura ou

vínculo, mandato, cargo, emprego ou função pública.

Para os casos em que haja indício ou prova de violação à esta Política e/ou ao Código de Conduta, bem como quaisquer outros aspectos do presente documento, qualquer Colaborador deverá comunicar o fato por meio do canal de comunicação aqui estabelecido.

PARTE 3: NORMAS DE CONDUTA

No Imed, a administração e o Comitê de Compliance são responsáveis por estabelecer os padrões para a atuação da Entidade e assegurar que tais padrões sejam obedecidos. Tais padrões de conduta apresentam aos Colaboradores e ao público em geral, como o Imed atua. Este Programa não servirá para prever todas as situações que envolvam a atenção aos deveres legais e éticos de cada colaborador, mas apresentará orientações gerais. A Entidade poderá alterar este Código a qualquer momento.

Os colaboradores que trabalhem em projetos de parceria firmadas pelo Imed

deverão também observar e seguir as disposições contidas em eventuais Códigos de Conduta ou documentos similares que norteiem a atuação dos parceiros públicos do Imed.

1. PRECISÃO DE REGISTROS CONTÁBEIS, FORMULAÇÃO DE PREÇOS E COBRANÇAS

O Imed gere recursos públicos. O Imed deve prestar contas desses recursos e para isso deve ter registros financeiros precisos, regulares e confiáveis. Todos os recursos, ativos e transações movimentados pelo Imed devem ser documentados, registrados e contabilizados de forma exata e apropriada. Os registros financeiros e do Imed devem refletir de maneira justa e precisa todas as operações envolvendo suas atividades, seus ativos e seus passivos.

Todos os Colaboradores com funções de faturamento ou celebração de contratos têm a responsabilidade de compreender e cumprir todas as políticas e procedimentos internos da Entidade.

Repasse e demais recebimentos que eventualmente forem recebidos a maior, ou indevidamente, devem ser

prontamente devolvidos aos parceiros ou patrocinadores de projetos.

2. LIMITES DE COMPETÊNCIA

Todos os Colaboradores devem agir apenas conforme o escopo de sua contratação e descrição de suas atribuições. Qualquer dúvida a esse respeito deve ser levada ao superior imediato do Colaborador. São alguns temas que merecem atenção específica:

FRAUDES INTERNAS – nenhum Colaborador poderá agir sem poderes de representação, elaborar ou induzir a elaboração de documentos fraudulentos a fim de obter a aprovação da Entidade para negócios, decisões, despesas, relatório de despesas ou algum benefício individual.

CONTRATAÇÕES EM NOME DA ENTIDADE – nenhum Colaborador poderá celebrar contratos ou acordos sem antes seguir todo o procedimento de contratação estabelecido pela política de compras, nem sem obter todas as aprovações necessárias.

ASSINATURAS – nenhum Colabora-

dor poderá assinar por outro sem o devido consentimento desse, também não poderá forjar a assinatura (rubrica ou outro sinal) de outro.

DISCURSOS E APRESENTAÇÕES – a realização de discursos, apresentações, seminários em que o nome do Imed esteja ou possa estar envolvido, deve ser previamente aprovada pelo responsável pela área de Comunicações.

OUTROS EMPREGOS – os empregados do Imed devem evitar a cumulação de outro emprego ou atividade profissional que possa atrapalhar sua performance profissional na Entidade. Havendo dúvida se tal emprego ou atividade é apropriada, deverá o empregado levar o tema à aprovação de seu supervisor.

3. CONFLITO DE INTERESSE

Todos os Colaboradores devem evitar conflito de interesse e deles se espera que desempenhem suas funções de maneira consciente, honesta e de acordo com os interesses do Imed. Os Colaboradores não devem abusar de suas posições, usar informações confidenciais de forma imprópria para a ganho pessoal (direta ou indiretamente), nem

ter qualquer envolvimento direto em qualquer negócio que seja conflitante com a atuação do Imed ou que, de alguma forma, comprometa a independência e imparcialidade desse Colaborador.

Quando o Colaborador observar que não é possível evitar a situação de conflito de interesse, deverá informar seu superior hierárquico ou o Comitê de Compliance. A comunicação integral dos fatos que seja brevemente realizada ajuda a Entidade e seus Colaboradores a evitar problemas. Tais casos serão analisados de forma sigilosa.

É em princípio considerada situação de conflito de interesses o fato de Empregados ou Administradores do Imed ou seus cônjuges ou parentes manterem relação de emprego ou de prestação de serviços com fornecedores do Imed, ou mantiverem emprego ou função pública em parceiros públicos do Imed. Tal situação deve ser sempre relatada a seu superior imediato.

4. INFORMAÇÃO CONFIDENCIAL OU PRIVILEGIADA

O Imed lida com informações confidenciais e sensíveis. A proteção des-

sas informações é um dever de todos os Colaboradores.

De nenhum modo pode um Colaborador usar, revelar ou compartilhar informações da Entidade, de seus parceiros ou da população atendida que não estejam disponíveis ao público, seja por qual motivo for.

Os Colaboradores devem zelar pela segurança e confiabilidade das informações, adotando os procedimentos e tomando as medidas de segurança física adequadas para evitar o vazamento, a perda ou o corrompimento de informações.

Colaboradores que tiverem qualquer dúvida a respeito de determinada informação pode ou não ser relevada, compartilhada ou utilizada, deverá discutir a questão diretamente com o Comitê de Compliance.

5. AMBIENTE DE TRABALHO

DISCRIMINAÇÃO/IGUALDADE DE OPORTUNIDADES DE EMPREGO:

É a política do Imed garantir a igualdade de oportunidades de emprega-

dos para todos os que postulam uma posição na Entidade. Não é admitida discriminação ou preconceito de nenhuma natureza, seja de gênero, raça, religião, faixa etária, sexo, convicção política, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, condição física ou quaisquer outros em suas relações. Essa política é aplicável a todos os processos de recrutamento, seleção, treinamento, promoção, disciplinar e de demissão.

DIVERSIDADE:

Os Colaboradores devem respeitar os direitos e as diferenças entre os indivíduos para garantir um ambiente de trabalho onde cada pessoa possa desenvolver seu melhor desempenho.

ASSÉDIO SEXUAL:

Caracteriza-se o assédio sexual quando alguém em posição privilegiada usa dessa condição para coagir ou ofertar benefícios a um empregado para obter vantagem ou favor sexual.

Formas mais graves de assédio sexual podem ser caracterizadas pelo pedido de favores sexuais ou qualquer forma de chantagem sexual, explícita ou implícita, que possa ter influência na car-

reira, salário, funções ou condições de trabalho.

Outros exemplos, menos graves, de assédio sexual incluem comentários sexualmente sugestivos, insinuações, gracejos ou piadas. A caracterização da conduta de assédio sexual depende das circunstâncias e contexto em que o incidente tiver ocorrido. Tal tipo de comportamento pode interferir no exercício do trabalho e criar um ambiente de trabalho hostil.

Quando este tipo de violação tiver ocorrido, o Imed atuará para frear o assédio, prevenir sua ocorrência, bem como tomar as medidas disciplinares e legais contra os responsáveis. As reclamações sobre assédio sexual devem ser realizadas usando os canais aqui previstos e devem ser prontamente analisadas e resolvidas.

USO DE ÁLCOOL E DROGAS:

É proibida a ingestão de bebidas alcoólicas no horário de trabalho dedicado ao Imed, assim como o exercício da função profissional em estado de embriaguez. São proibidos também o uso e o porte de drogas e a permanência no ambiente de trabalho em estado

alterado pelo uso dessas substâncias, o que pode afetar a segurança e o desempenho tanto do profissional, quanto de seus colegas de trabalho.

6. REEMBOLSO DE DESPESAS

Cada Colaborador deve conduzir suas atividades na Entidade com integridade e cumprimento das leis aplicáveis, e também de modo não haja ganhos pessoais indevidos.

Todos os Colaboradores – com exceção dos terceiros contratados – serão reembolsados pelas despesas necessárias e efetivamente incorridas em viagens ou eventos autorizados pelo Imed. É responsabilidade do Colaborador apresentar regularmente e precisamente as despesas incorridas, de acordo com os procedimentos internos da Entidade.

A não apresentação de descritivo de despesas a serem reembolsadas pela Entidade conforme o procedimento estabelecido, o pedido de aprovação e a aprovação de falsas despesas, podem resultar em aplicação de sanções disciplinares.

A realização de despesas por Colaboradores deve seguir os seguintes princípios:

- **VIAGENS DEVEM SER FEITAS PARA AS NECESSIDADES DA ENTIDADE. COLABORADORES DEVEM TER BOM SENSO E RAZOABILIDADE NA REALIZAÇÃO DE DESPESAS;**
- **O MOMENTO DA VIAGEM DE SER DEFINIDO CONFORME AS NECESSIDADES DA ENTIDADE; E**
- **A ENTIDADE ESPERA QUE O COLABORADOR NÃO TENHA BENEFÍCIO OU PERDA FINANCEIRA COM A VIAGEM A NEGÓCIO.**

Quando as viagens forem feitas no interesse de algum projeto específico, o Colaborador deverá seguir as regras sobre despesas e seus reembolsos determinadas pelo parceiro público do Imed no projeto em questão.

7. USO DE BENS DA ENTIDADE

Os equipamentos e demais bens da Entidade ou de seus parceiros devem ser usados exclusivamente para o exercício da atividade profissional.

Os colaboradores devem zelar pelos

equipamentos e bens que lhes forem confiados para o exercício de sua função, e informar o Imed a respeito de qualquer situação ou incidente que possa resultar em perda, dano, má utilização, roubo ou furto dos equipamentos.

Nas instalações do Imed ou em qualquer outro local inerente aos seus projetos, não é permitido conduzir negócios ou atividades pessoais.

Nenhum dado ou informação do Imed ou inerente a qualquer de seus projetos deve ser compartilhado via internet ou copiado para qualquer meio físico sem autorização da Entidade.

8. REGULAÇÃO DAS ATIVIDADES

O atendimento total na área de saúde é regulado por vários conselhos profissionais, normas técnicas e normas de órgãos públicos. O Imed tem que cumprir toda a legislação aplicável. Cada Colaborador é individualmente responsável por cumprir com as políticas e orientações da Entidade, assim como a regulamentação legal e infra legal relativa à sua área. Deve haver constante diálogo com supervisores

acerca das exigências que já existam ou que venham a existir.

A Entidade realizará inspeções regulares para verificar o cumprimento das obrigações regulatórias.

9. BRINDES, CORTESIAS E ENTRETENIMENTO

Nenhum pagamento ou outro incentivo (incluindo qualquer prestação gratuita de serviços, empréstimos, descontos, refeições, entretenimentos, dinheiro, comissões, bônus, viagens ou artigos de valor) poderá ser feito por Colaborador a qualquer pessoa, incluindo agente público nacional ou estrangeiro, que possa tomar decisão – ou influenciar uma tomada de decisão – que resulte ou possa resultar em resultado ou ação que beneficie a Entidade ou um Colaborador.

O Imed atende gratuitamente e de forma igualitária a população por ele assistida. Em nenhuma hipótese os colaboradores podem pedir qualquer retribuição ou criar qualquer aparência de que sua atuação (ou a atuação da Entidade) pode ser influenciada por recompensas que lhes tenham sido

oferecidas.

Nenhum pagamento ou outro incentivo (incluindo qualquer prestação gratuita de serviços, empréstimos, descontos, refeições, entretenimentos, dinheiro, comissões, bônus, viagens ou artigos de valor) poderá ser aceito por Colaborador ou seus familiares quando isso puder influenciar (ou parecer que possa influenciar) a decisão do Colaborador na condução dos assuntos da Entidade.

Não é proibida a aceitação de brindes, entretenimento ou outras gratuidades de valor simbólico, desde que a natureza e importância não possam comprometer a integridade ou reputação do Colaborador ou da Entidade. Todo recebimento de brinde deve ser informado ao seu superior hierárquico.

10. AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA

O Imed é responsável por proteger o ambiente, a saúde e a segurança de seus Colaboradores, sendo isso fundamental para a condução de seus negócios. O Imed tem a política de cumprir com todas as leis e regula-

mentos aplicáveis, e ainda estabelecer e implementar práticas responsáveis que neles não estejam previstas.

A observância dos seguintes princípios pelos Colaboradores deverá assegurar a constante melhora na execução das suas atividades:

Princípios de Meio Ambiente. A Entidade está comprometida em reduzir a quantidade e o risco de resíduos gerados por meio da melhoria de processos, substituição de matérias-primas, reciclagem e tratamento de materiais. Cada Colaborador é responsável por colaborar para proteção ambiental. Esta é uma responsabilidade primordial para todos os níveis de gerência e supervisão.

SEGURANÇA OCUPACIONAL E SAÚDE. Todo Colaborador é responsável pela segurança no trabalho e pelo combate à infecção hospitalar. Esta é uma responsabilidade primordial para todos os níveis de gerência e supervisão. Dos Colaboradores em nível de gerência e supervisão se espera o exemplo de comportamento no que se referir à segurança do trabalho.

11. PROPRIEDADE INTELECTUAL

O Imed e seus Colaboradores devem respeitar os direitos de propriedade intelectual de terceiros. “Propriedade intelectual” é referente a trabalhos de criação, e o desenvolvedor desse trabalho tem o direito sobre tal criação, incluindo direitos autorais (inclusive de programas de computadores), patentes, segredos comerciais e marcas.

USO DE SOFTWARE: a reprodução de software com direitos autorais sem a autorização do direito do autor é violação que pode gerar sérias consequências ao Imed e ao próprio indivíduo. A cópia de software de computador sem a permissão por licença é contra a política do Imed.

INSTALAÇÃO E USO DE SOFTWARE: os equipamentos são entregues aos colaboradores com os programas padrões do Imed. Programas que não estiverem previamente instalados nos equipamentos, mas que forem necessários para que um Colaborador execute suas atividades, poderão ser instalados mediante a aprovação do gerente.

CÓPIAS DE MATERIAIS IMPRESSOS

PROTEGIDOS POR DIREITOS AUTORAIS: a duplicação não licenciada e intencional de material protegido por direitos autorais é ilegal e pode caracterizar crime.

ESPIONAGEM DIGITAL: é violação da política do Imed, podendo caracterizar conduta ilegal, o uso de computadores para acessar o sistema do Imed ou de terceiro com a intenção de: a) obter informações sensíveis, b) instalar um vírus de computador ou de qualquer modo destruir o sistema, ou c) cometer qualquer tipo de furto ou fraude digital.

12. ATIVIDADE POLÍTICA

CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS. Nenhum apoio, contribuição, doação ou despesa poderá ser feito com os recursos ou ativos da Entidade para atividades políticas. Tal proibição inclui qualquer pagamento, empréstimo, depósito, garantia, prestação de serviços ou fornecimento de qualquer valor, direta ou indiretamente, por Colaborador no exercício de suas atividades junto à Entidade.

TRÁFICO DE INFLUÊNCIA. O tráfico de influência é prática ilegal no Brasil.

Portanto, nenhum Colaborador poderá solicitar, exigir, cobrar ou obter, para si ou para outrem, vantagem ou promessa de vantagem, a pretexto de influir em ato praticado por agente público no exercício da função.

13. AQUISIÇÕES

Colaboradores responsáveis por negociação e contratos de aquisição de bens/serviços devem fazer negócios apenas com pessoas, físicas ou jurídicas, que tenham boa reputação e cuja qualificação indique que ela será capaz entregar o objeto da contratação.

Todo procedimento de aquisição de bens e serviços deve seguir o procedimento estabelecido na política de aquisições de cada unidade. Todos os procedimentos devem ser documentos, para que sejam prestadas as devidas contas aos parceiros públicos do Imed.

Os responsáveis pelas aquisições: (a) obter os melhores preço, qualidade e condições disponíveis para a Entidade; (b) estabelecer de forma clara e completa as responsabilidades de cada parte na contratação; (c) reservar o direito de o Imed fiscalizar os prestadores e fornecedores; (d) manter o his-

tórico de documentos nos quais foram embasadas as decisões relacionadas às contratações.

Aquisições especulativas não podem ser realizadas. Compras devem ser feitas de acordo com a real ou estimada (baseada no planejamento da produção e boas práticas) necessidade.

Tanto os Colaboradores, quando o respectivo departamento do Imed deverão usar dos mais altos padrões de ética comercial nas aquisições. Fornecedores e prestadores de serviços - ainda que em potencial - devem sempre ser tratados com respeito, imparcialidade e honestidade. Sempre que possível, deve-se incentivar e manter a competição entre os fornecedores e prestadores

PARTE 4: ADMINISTRAÇÃO DO PROGRAMA

O Comitê de Compliance será responsável pela execução e fiscalização desse Programa com o auxílio do Departamento Jurídico.

A. DENÚNCIA

Todos os Colaboradores têm o dever de comunicar violações às regras e princípios deste Programa de Compliance, tenha essa violação sido praticada pelo próprio Colaborador, ou por outro Colaborador. Tal denúncia deve ocorrer imediatamente a ciência ou consciência do fato. Grande parte das leis confere redução de sanções ao indivíduo que pronta e voluntariamente reconhece e/ou corrige o ato infrator, valendo o mesmo para empresas.

Nenhum Colaborador será punido ou sofrerá consequências negativas caso venha a comunicar alguma conduta de outro Colaborador que possa caracterizar violação de Lei e desse Programa, desde que acredite ser verdadeiro o ato que esta denunciando. As informações a serem reportadas na denúncia deverão ser a mais detalhadas possíveis.

Se o Colaborador desejar realizar a comunicação da violação de maneira que ele seja identificado como a fonte da denúncia, tais informações poderão ser apresentadas por escrito, por telefone ou pessoalmente diretamente ao supervisor imediato. Caso o Colaborador entenda que há algum mo-

tivo para que essa denúncia não seja feita ao respectivo supervisor, poderá realizar a denúncia diretamente ao Comitê de Compliance e/ou Responsável por Compliance.

Caso o Colaborador não queira se identificar ao realizar a denúncia, poderá fazê-lo anônima e diretamente ao Responsável por Compliance por meio de e-mail para canalcompliance@imed.org.br ou para compliance@imed.org.br.

Instruções sobre como enviar um e-mail anônimo podem ser obtidas neste link: [5 Formas de Enviar um E-mail Anônimo - wikiHow](#)

B. INVESTIGAÇÃO E CONCLUSÃO DO PROCESSO

A pessoa para quem a denúncia for realizada deverá diligenciar para obter os maiores detalhes possíveis acerca da suposta violação. O Colaborador que realizar a denúncia será informado da política de não retaliação e de que serão realizados todos os esforços para a manutenção da confidencialidade da denúncia realizada.

Recebida a denúncia, o Comitê de

Compliance deverá preparar um memorando no qual deverá conter, na medida do possível, o horário e data do reporte, a identificação do Colaborador denunciante, bem como seu departamento e seu telefone, a identificação do suposto Colaborador que teria cometido a violação, o conteúdo da denúncia com a descrição da conduta e a identificação de outras pessoas que possam ter conhecimento sobre o fato.

O Comitê de Compliance deverá, então, avaliar o mérito da denúncia e determinar se a investigação é justificada. Sendo pertinente a investigação, deverá prontamente ser montada uma Equipe de Investigação composta por , um gerente sênior do departamento em que tiver ocorrido a violação (devendo esse ser substituído quando houver suspeita de sua participação na conduta denunciada), um advogado designado pelo Comitê de Compliance e um gerente sênior do departamento de recursos humanos.

A Equipe de Investigação deverá discutir a natureza e o mérito da investigação, obter e reunir documentos, realizar entrevistas e, então, montar um relatório detalhando os procedimentos e conclusões. A Equipe de Inves-

tigação deverá apresentar o relatório ao Comitê de Compliance que, juntamente com o Departamento Jurídico e de Recursos Humanos, decidirá sobre a solução (ação criminal, ação civil e/ou procedimento disciplinar interno) apropriada para o caso.

Todo o procedimento de investigação deverá respeitar os princípios da confidencialidade, justiça e do apropriado detalhamento de análise do caso. Todos os problemas relacionados a violações desde Programa deverão ser solucionados de forma efetiva e rápida.

C. MONITORAMENTO E INFORMAÇÃO

Todos os Colaboradores com responsabilidade de supervisão têm o dever de monitorar as atividades desenvolvidas por seus subordinados para assegurar que as mesmas são desenvolvidas com a observância de todas as leis, regulamentos e padrões de conduta aplicáveis.

O Comitê de Compliance deve assegurar a disseminação do conteúdo do Programa de Compliance. Se necessário, deverá ser feita a periódica circulação deste Programa entre os Colaboradores e a notificação que re-

lembre os supervisores acerca de seus deveres de monitoramento do cumprimento deste Programa.

Também periodicamente o Comitê de Compliance poderá realizar programas de orientação e sessões de treinamento acerca da Política Anticorrupção e Código de Conduta, assim como deverá fazer circular as atualizações e revisões deste Programa de Compliance.

A fim de sejam cumpridos os respectivos objetivos, cópia deste Programa deverá estar sempre à disposição a todos os Colaboradores. Além disso, uma cópia deste Programa deverá ser encaminhada a cada Colaborador, que receberá o documento e assinará o Termo de Ciência e Compromisso.

PARTE 5: APLICAÇÃO, MEDIDAS DISCIPLINARES E PREVENÇÃO

A. APLICAÇÃO

É preciso enfatizar que o tema de Compliance, tratado nesse Programa, é muito sério. Violações de Lei e con-

dutas antiéticas podem ter consequência muito grave para a Entidade e para os Colaboradores, sendo certo que as mesmas não serão toleradas.

O Imed está empenhada em fazer valer esse Programa. A aplicação das apropriadas medidas disciplinares àqueles que cometerem violações, ou àqueles que deixaram de cumprir com o dever identificar violações, é parte indispensável da aplicação deste Programa.

B. MEDIDAS DISCIPLINARES

Após a conclusão da investigação da infração denunciada, o Responsável por Compliance, o Comitê de Compliance e responsável do departamento no qual tenha ocorrido a violação, juntamente com o Responsável de Recursos Humanos e do Jurídico, decidirão se devem ser aplicadas medidas disciplinares, contra quem tais medidas devem ser aplicadas e quais medidas seriam apropriadas. Medidas disciplinares internas da Entidade incluem: advertência, suspensão, e dispensa trabalhista ou encerramento da relação contratual. A medida disciplinar tem de ser específica e justa para o caso. A aplicação das medidas disciplinares deve levar em consideração

o reconhecimento pelo indivíduo do cometimento da infração (principalmente a autodenúncia) e a aceitação da responsabilidade pelo ato. No entanto, tais fatores não podem garantir ao indivíduo a não aplicação de sanções disciplinares. Todas as medidas disciplinares devem ser devidamente documentadas.

Além disso, quando cabíveis, poderão ser tomadas medidas para que o indivíduo seja processado criminalmente e/ou civilmente, a fim de sejam reparados as perdas e danos da Entidade.

Se for apropriado, o Imed comunicará os fatos, dentro de prazo razoável, às autoridades competentes e cooperará com qualquer investigação, aceitando eventual responsabilidade por sua conduta.

C. PREVENÇÃO

Sendo verificada a ocorrência de violação de Lei ou conduta antiética, a Entidade tomará todas as devidas medidas para prevenir futuras violações similares. Todos os esforços serão realizados para interromper imediatamente a conduta irregular e prevenir a repetição da mesma. A esse respeito,

importante será a realização de melhores treinamentos, mais frequente comunicação aos Colaboradores acerca das responsabilidades éticas e legais, e maiores cuidados para a identificação de problemas. Todas as alterações deste Programa de Compliance que no futuro forem necessárias para a melhora na prevenção e identificação de infrações serão implementadas.

