



# CÓDIGO DE PRINCÍPIOS E MELHORES PRÁTICAS CORPORATIVAS

# ÍNDICE

Mensagem do Conselho de Administração e da Presidência	3
Princípios do ICDS	4
Introdução	5
Compromissos Da Diretoria Estatutária	8
Compromisso com os Colaboradores	10
Compromisso com Terceiros	12
Conflito de Interesse	16
Prevenção à Corrupção	20
Doações e Patrocínios	23
Proteção do Patrimônio	27
Mídias Digitais	28
Meio Ambiente	30
Ambiente de Trabalho	31
Confidencialidade e Proteção De Dados – Privacidade e Informações	33
Condutas e Procedimentos Disciplinares	37
Canal de Denúncias	40
Área de <i>Compliance</i>	41
Segurança	43
Aplicação e Considerações Finais	44

# MENSAGEM DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E DA PRESIDÊNCIA

Há um consenso no capital humano do ICDS: o exercício da integridade na gestão é perene – e deve ser prática inquestionável em todos os que, de alguma maneira, se relacionam ou desejam se relacionar com o instituto.

Assim, para tornar transparente nossas práticas, apresentamos o Código de Princípios e Melhores Práticas Corporativas do ICDS, o Instituto de Cooperação para o Desenvolvimento da Saúde.

São diretrizes elaboradas para assegurar a promoção das nossas ações de acordo com as normas legais e boas práticas de um mercado altamente competitivo e em constante aperfeiçoamento.

Com o nosso Código de Princípios e Melhores Práticas Corporativas, o alto corpo gestor não apenas referenda, mas fundamentalmente endossa as diretrizes necessárias aqui descritas para a atuação atenta, legalista e exitosa do *Compliance*.

Acreditamos que este seja o melhor e mais seguro caminho para que possamos seguir firmes no cumprimento de nossos propósitos perante a sociedade, de maneira sustentável e humana.

# PRINCÍPIOS DO ICDS

Os princípios do ICDS refletem sua forma de ser: como desenvolvemos nosso trabalho, a busca constante em nossa missão, com a visão, valores e sobre o futuro que estamos ajudando a construir.

O Código de Princípios e Melhores Práticas Corporativas do ICDS norteia as ações da entidade e é baseado nos princípios da equidade, integridade, cooperação, perenidade, melhoria contínua e amor ao próximo, com base nos valores cristãos.

Este código constitui um dos pilares da Governança Corporativa do ICDS, pois assegura a estruturação da área de *Compliance* e lhe concede autoridade e independência necessárias para estabelecer, analisar e alcançar os objetivos da legislação anticorrupção vigente no ordenamento jurídico brasileiro.

# INTRODUÇÃO

O Código de Princípios e Melhores Práticas Corporativas é um documento fundamental e de aplicação obrigatória para o ICDS, voltado a todos os colaboradores, inclusive conselheiros, diretores, parceiros, independentemente de sua área de atuação na entidade, seu cargo ou função e sua localização geográfica. Ele deve ser entendido como prioritário em todas as nossas atividades, pois expressa o compromisso e o engajamento na adoção de condutas baseadas nos mais elevados padrões do ICDS, reforçando seus valores éticos, costumes, sua identidade e os princípios que orientam a condução de suas atividades.

Este documento está alinhado com a nossa missão, valores e visão que definem a identidade do ICDS. Todos os demais documentos organizacionais, tais como políticas, manuais, regulamentos e regimentos alinham-se ao presente e nele se inspiram.

O presente Código de Princípios e Melhores Práticas Corporativas deve ser obrigatoriamente observado por todos os colaboradores do ICDS e seus *stakeholders*, ou seja, seus colaboradores, parceiros, fornecedores, prestadores de serviços, investidores, enfim, todas as pessoas (físicas e jurídicas) que, de alguma forma, possuem relação com o ICDS, independentemente do nível hierárquico.

Este documento define e consolida os princípios e as normas de conduta que devem orientar a atuação de todos aqueles que possuam relação com o ICDS, disciplinando os relacionamentos internos e externos, bem como regulamenta as consequências do não cumprimento dessas diretrizes, sendo, portanto, um documento orientativo e de adesão compulsória a todos aqueles que desejam manter relação com a instituição. São pilares:



## Propósito:

Fomentar o investimento e o desenvolvimento sociais.



## Missão:

Inovar para transformar o sistema de saúde.



## Visão:

Desenvolver ecossistemas de saúde acessíveis e com entrega de valor a todos os *stakeholders*.

# Valores:

**Amor ao próximo:** promover o cuidado centrado na pessoa e comprometido com o bem-estar de todas as partes interessadas.

**Equidade:** trabalhar para prevenir sistemas injustos, de forma inclusiva, ampliando acesso à saúde.

**Melhoria Contínua:** busca incessante pela qualidade das atividades, através da mensuração transparente dos desfechos.

**Integridade:** compromisso com a transparência e verdade das ações, em todos os níveis.

**Entusiasmo:** dedicação, buscando sempre o melhor de cada um, para o cumprimento do propósito.

**Cooperação:** alianças e times colaborativos em prol de um fim comum.

**Perenidade:** relações de confiança para estabelecer um crescimento sustentável.

Em complemento ao presente Código de Princípios e Melhores Práticas Corporativas, o ICDS define em suas políticas específicas as regras, critérios, procedimentos, controles e responsabilidades que devem ser cumpridos por todos os seus colaboradores e *stakeholders*. Todos os documentos estão disponíveis na página eletrônica do ICDS, em [www.icds.org.br](http://www.icds.org.br).

# COMPROMISSOS DA DIRETORIA ESTATUTÁRIA

A Diretoria Estatutária está firmemente comprometida com os valores que norteiam as atividades do ICDS, e com a missão e visão da entidade, tendo como propósito a implementação e melhoria contínua do Programa de *Compliance*, bem como do presente Código de Princípios e Melhores Práticas Corporativas. Para tanto, garante:

O apoio necessário à gestão do Programa de *Compliance*, por meio do oferecimento de recursos para a implantação e operação eficaz do programa;

Promoção da cultura de *compliance*, com a devida comunicação interna e externa sobre a gestão eficaz do Programa de *Compliance*;

Que a implementação e manutenção do Programa de *Compliance* serão devidamente supervisionados, por meio de análise crítica, com intervalos planejados das informações sobre a sua operação;



Que este Código de Princípios e Melhores Práticas Corporativas assim como o Programa de *Compliance* serão continuamente aprimorados, conforme as necessidades do ICDS e evolução da sociedade brasileira;

Que a utilização dos canais de comunicação, como o canal de denúncia e outras ferramentas correlatas sejam continuamente encorajadas, garantido o sigilo das informações.



## COMPROMISSO COM OS COLABORADORES

O ICDS valoriza um ambiente de trabalho diverso e inclusivo. Não são admitidos quaisquer atos discriminatórios, seja quanto à orientação sexual, nacionalidade, descendência ou origem, posição política, passagem pelo sistema prisional, classe social, idade, estado civil, gravidez, deficiência, peso, altura, estilo de vida ou qualquer outra característica física ou pessoal.

Os colegas e parceiros devem ser tratados de forma inclusiva, com dignidade e respeito, sendo inaceitável qualquer forma de assédio ou intimidação, comportamento inadequado, com conotação sexual, abusiva, agressiva, humilhante, discriminatória ou intimidadora, sendo um dever de todos o compromisso de coibir e afastar esse tipo de comportamento no ambiente de trabalho e de negócios.

O ICDS respeita a liberdade de expressão e associação. Todos têm o direito de ser representados e participar de sindicatos, movimentos sociais, religiosos, políticos ou de outras entidades, desde que não conflitem com seus horários e atividades de trabalho, não gerem conflito de interesses com sua atuação profissional e que estejam em conformidade com as leis vigentes.

O relacionamento com os colaboradores será regido pelos princípios da ética, transparência, responsabilidade socioambiental, função social, na probidade, na eficiência e na valorização do trabalho em equipe.

O processo de contratação observará parâmetros objetivos e imparciais, conforme normativa própria.

O ICDS está profundamente comprometido com a promoção dos direitos humanos no âmbito de sua atuação, incluindo o relacionamento com fornecedores, clientes e outros terceiros, pautados na erradicação do trabalho infantil, trabalho escravo e no cumprimento da legislação vigente.



## COMPROMISSO COM TERCEIROS

São considerados “Terceiros” quaisquer parceiros fornecedores, prestadores de serviços, fornecedores de produtos, consultores, agentes, representantes ou qualquer outra parte envolvida com a instituição que não esteja expressamente definida em outras categorias deste Código.

O ICDS desempenha suas atividades institucionais dentro das regras aplicáveis às associações sem fins lucrativos, combinadas com àquelas incidentes às entidades qualificadas como organizações sociais, prezando pela ética, responsabilidade social, valorização do trabalho, especialmente, por sua função social, livre iniciativa, defesa do consumidor e do meio ambiente.

As pessoas assistidas pelo ICDS devem ser tratadas com respeito e dignidade e receber serviços de excelência, de forma humanizada, proba e ética, sempre com foco na melhor assistência à vida e à saúde. As informações pessoais relativas a elas, fornecidas diretamente, ou aquelas obtidas por outros meios, são sigilosas, sendo vedada a sua utilização para finalidades diversas daquelas ligadas à assistência à saúde.

Aos assistidos e ao público em geral, é garantida a publicidade das atividades do ICDS enquanto um parceiro do Terceiro Setor, tais como administração e registros contábeis da instituição, contratos com fornecedores e prestadores de serviços, programa “Trabalhe Conosco” voltado à contratação de pessoal, por meio de canais de transparência, dentre outros que venham a ser desenvolvidos.

O ICDS cumpre uma série de obrigações tributárias, ambientais, jurídicas e regulatórias, e atua na prospecção de novos projetos, obtenção qualificações como organização social, participação em licitações e chamamentos públicos, celebração e execução de contratos administrativos (notadamente, a celebração e execução de contratos de parceria que sejam geridos com recursos públicos), que ensejam alguma forma de relacionamento com agentes públicos.

Devem ser observadas as disposições legais que regulamentam a relação com o poder público, em especial a legislação anticorrupção, que veda expressamente qualquer vantagem indevida ao agente público e, ainda, o comprometimento do caráter competitivo das licitações e qualquer espécie de manipulação ou fraude a licitações e contratos administrativos.

Assim, os colaboradores e representantes que atuam em nome do ICDS têm a obrigação de cumprir rigorosamente as leis anticorrupção e de combate à lavagem de dinheiro, estando proibidos de oferecer, prometer, fazer, autorizar ou proporcionar (direta ou indiretamente, por meio de terceiros) vantagens indevidas, pagamentos, presentes ou a transferência de qualquer coisa de valor para qualquer pessoa, seja ela agente público ou não, para influenciar ou recompensar ilegalmente qualquer ação oficial ou decisão de tal pessoa em benefício do ICDS.

Toda e qualquer forma de interação com agentes públicos pelos colaboradores e terceiros que representam o ICDS deve ser pautada na máxima disciplina no cumprimento das leis anticorrupção e de combate à lavagem de dinheiro, das leis vigentes em geral, que disciplinem o relacionamento com o poder público, pautadas na transparência e ética.

Eventual recebimento e aplicação de recursos públicos deve ocorrer de acordo com as previsões contratuais e legislação específicas aplicáveis de forma subsidiária, que sempre deverão observar critérios objetivos como economicidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e probidade, sendo vedada a utilização de tais recursos para finalidade diversa ao previsto contratualmente.



## CONFLITO DE INTERESSE

Configura-se conflito de interesse quando, por conta de um interesse próprio ou de terceiros, um funcionário age ou é influenciado a agir contra os princípios da entidade no qual atua, tomando uma decisão inapropriada que prioriza interesses pessoais ou de terceiros, que não os da entidade, ou ainda, quando deixa de cumprir alguma de suas responsabilidades profissionais. São situações em que o julgamento e/ou atitude da pessoa esteja distorcida em favor de outros interesses, em detrimento dos da organização.

Um potencial cenário de conflito de interesse não significa tornar-se de fato um conflito. Por outro lado, a empresa precisa estar alerta aos casos do dia a dia, para se precaver e evitar a sua ocorrência na prática. Seguem alguns exemplos de situações que merecem, ao menos, um ponto de atenção especial:



Existência de parentes na mesma linha de reporte hierárquico;

Existência de parentes próximos em posição de decisão em órgãos públicos;

Funcionário com um segundo emprego;

Funcionário com alguma relação com empresas concorrentes;

Funcionário com parentes em empresas concorrentes;

Familiares com poder de decisão em empresas com relacionamento comercial com a organização do funcionário;

É vedada qualquer atuação que denote conflito de interesse, ainda que não haja prejuízo para o ICDS. Não serão admitidas posturas que influenciem ou gerem benefícios indevidos a quaisquer dos colaboradores ou terceiros ligados a eles.

Excepcionalmente, situações que venham a ser identificadas com eventual conflito e, desde que não ocasionem prejuízos à instituição, poderão ser admitidas mediante prévia apresentação do caso pelo responsável interessado ao Departamento de *Compliance*. Neste cenário, o caso

será objeto de análise técnica e documentado por meio de parecer fundamentado, a ser encaminhado à Diretoria Estatutária e Comitê de Ética para análise e eventual aprovação, garantindo-se assim a devida impessoalidade e desvinculação na deliberação do tema.

Tais casos serão devidamente acompanhados pelo Departamento de *Compliance*, ou, conforme o tema, serão objeto de plano de ação para mitigação de riscos.

Anualmente, cada colaborador deverá declarar em termo próprio a ausência de conflitos de interesses, sem prejuízo da declaração que deverá ser firmada no ato das novas contratações.

Todos os colaboradores da instituição deverão reportar, imediatamente, qualquer situação que possa ser interpretada, ainda que eventualmente, como conflito de interesse, notadamente quando tais situações possam interferir no desempenho das atribuições ou quando possam comprometer a imparcialidade, independentemente da concretização de dano ou benefício.

Dessa forma, é vedada, por exemplo, a utilização de informações privilegiadas, obtidas em função das atividades na instituição, para benefício pessoal; firmar parceria de qualquer natureza com fornecedores, sejam elas societárias, contratuais

ou de qualquer gênero; contratar ou exercer influência na contratação de fornecedores e colaboradores, bem como empregar ou contratar familiares até terceiro grau ou mesmo pessoas jurídicas de propriedade desses mesmos familiares.

Ainda neste sentido, os colaboradores em geral devem cumprir a sua jornada e, portanto, não serão permitidas atividades concorrentes daquela decorrente do seu vínculo laboral com o ICDS, durante o horário de trabalho.

É vedado exercer atividades concorrentes que coloquem o colaborador em situação de conflito de interesses com o ICDS que possam gerar riscos de responsabilização legal, financeiro, ou ainda, danos à imagem do ICDS.

Por outro lado, a depender do cenário e da atuação do colaborador, é possível administrar um conflito de interesse, por meio de avaliação de linha hierárquica, por exemplo.

Sempre que houver dúvidas ou mesmo no caso de exercício de atividades profissionais concorrentes na forma supracitada, é fundamental que o colaborador converse com o gestor ou diretamente com a área de *Compliance*, da forma mais transparente possível, para buscar alternativas de minimizar ou eliminar o risco.

# PREVENÇÃO À CORRUPÇÃO

O ICDS repudia a corrupção em todas as suas formas e proíbe que os seus colaboradores ou terceiros ajam em seu interesse ou benefício próprios para praticar qualquer ato de corrupção ou suborno com agentes públicos ou parceiros de negócio.

As seguintes situações são vedadas e deverão ser comunicadas imediatamente, caso ocorram, ou por mera suspeita, tais como, por exemplo:

Omitir, permitir, induzir ou facilitar qualquer forma de corrupção ou suborno, direta ou indiretamente, por meio de outro colaborador ou representante do ICDS;

Deixar de relatar algum pagamento sobre o qual se tenha suspeita de ser indevido;

Oferecer, prometer ou dar pagamento, presente, contratar familiar ou oferecer outro tipo de benefício (direto ou indireto) a qualquer pessoa, visando induzir ou recompensar condutas inadequadas;

Influenciar ou tentar influenciar ilegalmente uma decisão de um agente público nacional ou estrangeiro, ou de qualquer outra pessoa, para proveito do ICDS ou de terceiros;

Solicitar, aceitar ou concordar em receber presente, pagamento ou vantagem indevida de qualquer pessoa (direta ou indiretamente) como recompensa ou incentivo para conduta inadequada ou que influencie ou dê a conotação de influenciar as decisões em benefício do ICDS.

É dever de todos não se envolver em tais práticas, como também relatar toda e qualquer suspeita diretamente ao Canal de Denúncias ou diretamente ao Departamento de *Compliance*, através de seus canais oficiais. É garantido a não ocorrência de represália ou retaliação diante de eventuais denúncias, bem como o sigilo da informação.

# E como garantir a integridade na relação com terceiros?

Dentre as práticas recomendadas para prevenir a prática da corrupção, o ICDS destaca o cumprimento de procedimentos de homologação e devida diligência de fornecedores, o constante envolvimento da área de *Compliance*, caso haja dúvidas em relação à reputação dos terceiros ou caso seja identificada uma situação irregular ou ilícita; monitorar e reportar os resultados da prestação de serviços conforme a natureza e extensão das transações realizadas; a definição clara de direitos e obrigações de contratantes e contratados, mediante auditorias internas e inserção de cláusulas obrigatórias de *Compliance* em todos os contratos de fornecedores; dentre outras aplicáveis ao tema.

# DOAÇÕES E PATROCÍNIOS

A instituição poderá receber doações, incluindo patrocínios, desde que observados os mais elevados padrões de transparência, integridade e legalidade. Deverão ainda ser respeitadas as seguintes diretrizes:

Sejam desatreladas de qualquer contrapartida irregular e sem desvio de finalidade;

Seja verificada a regra do doador, mediante análise técnica, com o parecer pelo Departamento de *Compliance*;

Seja precedida de aprovação pelo diretor executivo competente;

Seja objeto de registro patrimonial e contábil, bem como prestação de contas, de acordo com as normas internas da instituição, sendo imprescindível a emissão de recibo ou declaração por parte do doador.

Seja objeto de formalização por meio de contrato, excetuando-se campanhas institucionais, desde que alinhadas com a finalidade social da Entidade.

É vedada a aceitação e a doação de presentes em nome ou benefício próprio, por qualquer colaborador da instituição. É, ainda, expressamente vedado o recebimento de doações, apoios e patrocínios que advenham de fontes que possam, de alguma forma, ensejar conflito de interesse, ou ainda que sejam realizadas em dinheiro em espécie, diretamente ao colaborador, associado ou terceiro vinculado ao ICDS.

O ICDS recusará o recebimento de qualquer tipo de doação, apoio ou patrocínio oferecido, prometido ou concedido com a finalidade de se obter vantagem inadequada ou influenciar a ação de qualquer pessoa, seja agente público, fornecedor, terceiro, dentre outros.

Observado o regime jurídico a que se sujeita, a instituição poderá realizar contribuições, incluindo patrocínios a eventos, desde que:

Sejam compatíveis com suas funções institucionais;

Sejam razoáveis e adequadamente fundamentadas, desatreladas de qualquer contrapartida indevida e sem desvio de finalidade;

Seja verificada a regra do receptor, objeto de análise e parecer pelo responsável pelo Departamento de *Compliance*;



Seja precedida de aprovação pelo diretor competente, de acordo com as normas internas da instituição e com o seu Ato Constitutivo;

Seja devidamente formalizada por meio de contrato.

É vedado ao ICDS realizar contribuições, apoios e patrocínios:

em favor de organizações que tenham algum histórico de corrupção ou fraude;

em favor de organizações que colaboradores ou familiares até segundo grau possuam algum tipo de participação ou poder de gestão, para que sejam evitadas situações de conflitos de interesse;

em favor de organizações indicadas por funcionário público que possa deter alguma relação comercial ou pessoal com esta;

em favor de organizações que sejam administradas direta ou indiretamente por pessoas politicamente expostas ou por agentes públicos, que tenham suas atividades relacionadas com o negócio do ICDS, com o intuito de que sejam evitadas situações de conflito de interesse.

O ICDS não realizará doações a partidos políticos, candidatos a cargos eletivos, comitês de campanhas, coligações ou a pessoas jurídicas ou físicas relacionadas, conforme estabelecido em legislação eleitoral vigente.

O ICDS poderá receber brindes que não tenham valor comercial ou que, distribuídos a título de cortesia, publicidade, divulgação habitual ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas, não ultrapassem o valor de 10% do salário-mínimo nacional.

Poderão ser recebidos presentes de cunho religioso, dada à inspiração religiosa cristã da instituição.

# PROTEÇÃO DO PATRIMÔNIO

As criações produzidas no desenvolvimento das atividades institucionais do ICDS integram o seu patrimônio e devem ser protegidas por todos os colaboradores, o que inclui, dentre outros, sua marca, patentes e direitos autorais.

Do mesmo modo, criações intelectuais de terceiros, objeto de utilização pelos colaboradores da instituição, devem ter igual tratamento.

Todos os ativos da Entidade, sejam estes recursos financeiros ou físicos, deverão ser utilizados, exclusivamente, para a sua finalidade, sendo responsabilidade dos colaboradores e terceiros aos quais são confiados, sua salvaguarda e uso apropriado na execução de suas tarefas. A responsabilidade pela salvaguarda compreende, além do uso adequado, proteção contra danos, perdas, mau uso, furto, abuso ou desperdício.



# MÍDIAS DIGITAIS

Os colaboradores do ICDS somente podem divulgar assuntos internos para a imprensa ou demais meios de comunicação quando formalmente autorizados pela área de Comunicação Institucional. O ICDS possui canais oficiais para a divulgação de informações.

Com o avanço e massificação das redes sociais, os colaboradores devem redobrar os cuidados com esse tipo de mídia e não divulgar mensagens ou imagens não autorizadas sobre o ICDS ou suas atividades, já que, a depender da forma como essa divulgação ocorre, poderá ser inadequada ou gerar má interpretação, envolvendo a marca e a reputação do ICDS.

Além disso, deve-se ter especial cuidado com dados sensíveis de colaboradores, fornecedores, clientes e concorrentes, protegendo sua privacidade, e não realizar

declarações verbais ou escritas que possam afetar a imagem deles ou contribuir para a divulgação de boatos sobre eles, que devem sempre ser tratados com respeito.

Portanto, nenhum colaborador da instituição ou parceiro, no exercício de suas atividades, pode manifestar-se em qualquer tipo de mídia, profissional ou não, em nome do ICDS ou de unidades gerenciadas, sem prévia autorização institucional, bem como não está autorizado a divulgar ou compartilhar imagens, vídeos ou informações internas do ICDS ou de unidades gerenciadas, que não tenham sido divulgadas nos canais oficiais da instituição



## MEIO AMBIENTE

A instituição desempenhará suas atividades com responsabilidade social e ambiental, contribuindo para prevenção e precaução ambiental, bem como para a atuação preventiva em relação a potenciais riscos ao meio ambiente e à saúde, pois reconhece que o meio ambiente ecologicamente equilibrado é um bem de uso comum da sociedade e essencial à qualidade de vida, devendo ser defendido e preservado para as gerações futuras.

Além de atuar dentro das leis e regulamentações ambientais existentes, o ICDS possui legítima atuação e engajamento em causas ambientais, com ações que busquem melhorias e o devido tratamento de qualquer impacto que possa ser identificado na exploração de recursos naturais, dando preferência por produtos e serviços ambientalmente responsáveis, adotando reutilização, a reciclagem e a adequada disposição de resíduos produzidos por sua atividade.

# AMBIENTE DE TRABALHO

O ICDS promove e assegura um ambiente de trabalho seguro, adotando ações para proteger seus colaboradores, dos quais se espera o relato de violações às regras de segurança e a cooperação com a ação fiscalizatória do Poder Público.

Todos os colaboradores devem ser tratados com respeito e dignidade, não sendo permitida qualquer forma de trabalho escravo ou em condições análogas. É vedado, ainda, o trabalho infantil.

Não serão admitidas situações que configurem desrespeito, intimidação, discriminação, ameaça, coerção, abuso ou assédio moral ou sexual.

A instituição preza pelo respeito nas relações profissionais e não tolera qualquer tipo de assédio no local de trabalho. O assédio, aqui indicado, inclui conduta verbal, visual ou física, que crie um ambiente de hostilidade, humilhação ou intimidação. Assim, colaboradores e terceiros devem, portanto, evitar ações ou comportamentos que são ou possam ser caracterizados como assédio.

Qualquer forma de preconceito, de discriminação, sobretudo racial ou assédio, deve ser denunciada ao Departamento de *Compliance*, para possibilitar a apuração e a adoção das medidas pertinentes para que cesse tal tipo de conduta, bem como sejam realizados a adequada prevenção e o trabalho educativo.

É respeitada a jornada de trabalho, a liberdade de associação e a privacidade dos colaboradores, os quais podem participar do processo político democrático, desde que fora do horário de trabalho e das dependências da instituição.

É vedada a manifestação político-partidária por qualquer colaborador dentro das dependências da instituição, seja em sua sede ou em unidades operacionalizadas.



# CONFIDENCIALIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS

No ICDS, as informações produzidas pelos colaboradores da entidade e todas as demais envolvendo pacientes e assistidos, no âmbito de sua atuação, sejam elas fornecidas diretamente pelo interessado, sejam elas obtidas por outros meios, são de caráter sigiloso, sendo vedada a sua utilização para fins diversos aos quais se destinam.

Colaboradores em todos os níveis hierárquicos têm o dever de proteger os dados e a privacidade de informações de colaboradores, pacientes, assistidos, fornecedores, prestadores de serviços e demais *stakeholders* que seja titulares de informações sensíveis que estejam sob o controle do ICDS.

## O que são informações confidenciais?

São informações cujo conhecimento por terceiros não autorizados pode prejudicar os interesses do titular da informação, podendo prejudicar, também, os interesses do ICDS, tais como:

Ideias de negócio, processos, propostas e estratégias;

Dados financeiros, informações relevantes e resultados não publicados;

Dados pessoais e informações que digam respeito aos colaboradores;

Licenças ou desenvolvimento de *softwares*;

Bancos de dados comerciais e outras informações corporativas sigilosas;

Planos estratégicos de preço e marketing;

Informações sigilosas sobre produtos e segredos industriais;

Dados sobre pesquisas e informações técnicas sobre/ para desenvolvimento de novos produtos.

Fica desde logo esclarecido que o uso de equipamentos e serviços de tecnologia de informação disponibilizados pela instituição deve, exclusivamente, destinar-se às atividades laborais e, assim considerado, o conteúdo e as informações presentes em tais equipamentos e serviços, inclusive de e-mail, poderão ser acessados pela equipe especializada responsável pela área de *Compliance* ou Tecnologia da Informação ou, ainda, por terceiros contratados na hipótese de investigação ou sindicância sobre eventual violação a este Código de Princípios e Melhores Práticas Corporativas.

Eventual uso pessoal de facilidades de TI e dos meios de comunicação nunca deve comprometer a segurança das informações da instituição.

As regras da instituição exigem que os colaboradores se abstenham de utilizar os equipamentos e meios fornecidos para o desempenho do trabalho com a finalidade de visitar sites inadequados ou instalar *software* sem autorização.

O uso das facilidades de TI e meios de comunicação do ICDS é registrado e pode ser acessado a qualquer tempo pelas autoridades competentes. Ele também é monitorado para todos os fins, inclusive, para garantir que seja compatível com a legislação vigente, além das Políticas e Manuais, de forma que a instituição deverá denunciar qualquer utilização ilegal encontrada em tal monitoramento às autoridades competentes.

Serão observadas as diretrizes da legislação aplicável, em especial a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), sendo dever de todos empreender os melhores esforços, cautelas e cuidados na preservação e utilização de dados pessoais unicamente para a finalidade às quais se destinam, consoante compromisso integrante dos contratos de trabalho e demais instrumentos contratuais para a hipótese de terceiros.

Para garantir as disposições relacionadas ao sigilo de informações, serão disponibilizados treinamentos permanentes visando informar e conscientizar os colaboradores, em todos os níveis hierárquicos, da importância de preservar as informações pertinentes às atividades e aos assistidos pelo ICDS.

# CONDUTAS E PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES

Na hipótese de ocorrência de qualquer ação contrária ao Código de Princípios e Melhores Práticas Corporativas ou a qualquer outro regramento do ICDS, como regulamento interno, políticas, instruções de trabalho e correlatos, conforme evidências e atuação do agente, o ICDS procederá a investigação adequada e serão aplicadas as sanções disciplinares proporcionais à severidade e à gravidade das infrações, tais como, mas não limitadas a:

Uso indevido de recursos do ICDS;

Vazar ou usar de maneira indevida informações confidenciais ou infringir

as regras de segurança da informação;

Descumprir leis e procedimentos definidos na regulamentação trabalhista;

Provocar atos de violência dentro de qualquer unidade do ICDS ou ainda gerenciada/administrada por ele;

Praticar outras condutas que, pela forma de sua realização, demonstrem atuação ilícita, gerando ou podendo gerar perda financeira ou risco à imagem do ICDS e/ou favorecimento indevido ao colaborador ou terceiros;

Violar regras e procedimentos que tenham potencial de causar acidente fatal ou incapacidade permanente, desde que o colaborador envolvido já tenha histórico de recebimento de medidas disciplinares;

Fraudar ou favorecer de maneira indevida fornecedores, clientes, empregados e terceiros;

Agir em conflito de interesse, que poderá ser agravado se representar alguma perda financeira ou de imagem para o ICDS;

Oferecer ou receber vantagem indevida, corromper terceiros ou agentes públicos, ou realizar atos que possam implicar em corrupção ou suborno;

Furtar ou roubar;

Praticar atos discriminatórios de qualquer natureza, assédio moral (impactado pela recorrência ou gravidade do ato) ou sexual;

Agir em conluio comercial com concorrentes, contrariando a legislação.

As apurações, conforme o caso, serão realizadas de forma confidencial e com respeito à intimidade e à privacidade do(s) envolvido(s) e contarão com os inafastáveis princípios da ampla defesa e ao contraditório, assegurados pela Constituição Federal.

Durante a realização da investigação e de qualquer ação de acompanhamento, serão consideradas as disposições legais aplicáveis; a segurança; o risco de calúnia ou difamação; a proteção da pessoa que faz o relato e de outros envolvidos ou mencionados; a potencial responsabilidade criminal, civil, administrativa e contratual; perda financeira e dano de reputação à instituição e às pessoas relacionadas; qualquer obrigação legal ou benefício para a instituição do reporte ao Poder Público; a manutenção da confidencialidade da investigação; e, por fim, a necessidade de cooperação do pessoal na investigação.

Serão aplicadas as medidas disciplinares e contratuais admitidas em lei, inclusive cautelares, proporcionais ao tipo de violação e ao grau de responsabilidade. Relativamente às relações de caráter trabalhista, serão aplicadas sanções consubstanciadas nas disposições legais que regem as relações de trabalho, as quais variam entre advertência verbal até a demissão com justa causa. Nas relações contratuais, haverá a possibilidade de notificações, suspensão de pagamentos até o encerramento de relações contratuais.

## CANAIS DE COMUNICAÇÃO

# CANAL DE DENÚNCIAS

O ICDS disponibiliza canais adequados para todos comunicar, seja de forma identificada ou anônima, qualquer violação suspeita ou real ao presente Código de Princípios e Melhores Práticas Corporativas, desde que o façam com boa-fé ou imbuídos de razoável convicção de que tenha havido violação ao presente Código ou à lei.

Ao denunciante de boa-fé, é assegurada a garantia de não retaliação, discriminação ou ações disciplinares em decorrência do relato, cujo tratamento contará com o caráter confidencial para proteger a identidade de quem relatou e de outros envolvidos ou mencionados no relato.

As denúncias deverão ser formalizadas por meio do Canal de Denúncia, disponível 24 horas por dia, incluindo domingos e feriados, pelos seguintes meios:

Via Canal da Denúncias: no site do ICDS ([www.icds.com.br](http://www.icds.com.br)) ou na Intranet.

Via e-mail: [compliance@icds.org.br](mailto:compliance@icds.org.br)



# ÁREA DE *COMPLIANCE*

O Departamento de *Compliance* do ICDS está solidamente comprometido com as seguintes premissas:

Supervisionar a concepção e a implementação do Programa de *Compliance*, bem como o cumprimento do presente Código de Princípios e Melhores Práticas Corporativas;

Promover o aconselhamento e orientação sobre o Programa de *Compliance* e as questões relativas ao presente Código de Princípios e Melhores Práticas Corporativas;

Reportar o desempenho do Programa de *Compliance* à Diretoria Estatutária de forma permanente;

Promover a melhoria contínua do Programa de *Compliance*;

Gerir recursos financeiros e humanos necessários para o desempenho das atividades;

Sugerir medidas relacionadas à Gestão de Pessoas, como

treinamentos, reuniões periódicas, auditorias internas e correlatos, bem como a forma de aplicação das sanções no caso de descumprimento do presente Código de Ética e de Conduta;

Reportar à Diretoria Estatutária qualquer transgressão ao Programa de *Compliance*, bem como ao presente Código de Princípios e Melhores Práticas Corporativas;

Acompanhar toda e qualquer solicitação de informações por órgãos de controle em face do ICDS, sendo que, cada solicitação será apurada e monitorada a fim de promover a lisura do procedimento de levantamento interno e encaminhamento do quanto requisitado, sem prejuízo das atribuições dos representantes legais e da equipe jurídica da instituição.

# SEGURANÇA DAS PESSOAS

O ICDS tem como premissa garantir a vida e a integridade das pessoas e por isso trabalha, constantemente, para a criação e a manutenção de um ambiente onde todos os colaboradores se sintam seguros para trabalhar.

Se por um lado o ICDS investe em recursos, desenvolvimento de padrões e treinamentos, os seus os colaboradores devem cumprir todas as leis, políticas, práticas e procedimentos relacionados ao tema, empreendendo esforços conjuntos para preservar a saúde e a segurança de todos.

# APLICAÇÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente Código de Princípios e Melhores Práticas Corporativas foi devidamente aprovado pelo Conselho de Administração e Diretoria Estatutária aos 17/02/2023 e possui aplicação imediata.

Em caso de dúvidas, informações ou sugestões, entrar em contato com o ICDS por meio do correio eletrônico: [compliance@icds.org.br](mailto:compliance@icds.org.br)



**ICDS**  
GESTÃO EM SAÚDE



[www.icds.org.br](http://www.icds.org.br)