

Sumário de Conduta e Boas Práticas para as Empresas do Grupo Opy Healthcare.

Data de atualização	data de publicação	Aprovação
27 de outubro de 2020	27 de outubro de 2020	Otávio Ferreira da Silveira Rogério Bolzani Caldas

Sumário

1. Introdução	2
2. Sobre a relação com meios de comunicação	3
3. Sobre o tratamento de informações confidenciais	3
4. Sobre vantagens e benefícios proibidos	4
5. Sobre práticas de anticorrupção	4
6. Fechamento	6

1. Introdução

Este sumário é parte integrante das regras que regem a relação societária ou de trabalho dos Colaboradores da Companhia. A Companhia é composta pelas empresas do Grupo Opy Healthcare, conforme segue:

- i. Opy Healthcare Gestão de Ativos e Investimentos S.A., CNPJ: 30.914.898/0001-74;
- ii. ONM Health S.A., CNPJ: 11.292.024/0001-88
- iii. OZN Health SPE S.A., CNPJ: 18.030.368/0001-72

Tão logo inicie seu vínculo com quaisquer das empresas do Grupo, cada Colaborador atesta a total compreensão e aceitação de seus termos e das leis e normas aplicáveis à Companhia (estando as principais transcritas neste documento), comprometendo-se a observar e zelar pela aplicação das normas e princípios contidos neste documento.

O Colaborador que violar este Código estará sujeito às seguintes sanções: advertência, suspensão, demissão por justa causa (no caso de Colaboradores que sejam empregados das empresas do Grupo, nos termos do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT) ou desligamento ou exclusão por justa causa, sem prejuízo das demais sanções previstas em lei.

As sanções decorrentes do descumprimento deste sumário de conduta e boas práticas são de responsabilidade do Comitê de Auditoria, que se reporta ao Conselho de Administração da Companhia, e serão por este determinado de acordo com os fatos do caso concreto, após amplo direito de defesa por parte do Colaborador envolvido, e a gravidade da violação. Em nenhuma hipótese a Companhia assumirá a responsabilidade de Colaboradores que transgridam a lei ou cometam infrações no exercício de suas funções. Em caso de responsabilização da Companhia ou caso esta sofra prejuízo de qualquer natureza por atos de seus Colaboradores, ela poderá exercer o direito de regresso contra os responsáveis.

Os colaboradores e empresas do Grupo Opy Healthcare têm a convicção de que o exercício de suas atividades e a expansão de seus negócios devem se basear em princípios éticos de conduta e que os colaboradores devem consolidar a reputação da Companhia, mantendo-a íntegra e sólida, bem como reforçando sua reputação institucional e corporativa. Assim, sem prejuízo de outros dispositivos de lei ou regulamentação aplicável ou deste Código ou demais políticas e manuais da Companhia, os colaboradores devem observar as seguintes regras gerais no exercício de suas atividades:

- i. exercer suas atividades com boa fé, transparência, diligência e lealdade em relação aos seus clientes, bem como respeito às leis e às instituições;
- ii. não admitir e repudiar manifestações de preconceitos relacionados à origem, raça, religião, classe social, sexo, deficiência física ou quaisquer outras formas de discriminação;

Sumário de Conduta e Boas Práticas para as Empresas do Grupo Opy Healthcare.

- iii. ter conhecimento e compreender as suas obrigações em relação à Companhia, bem como as normas internas e legais que as regulam;
- iv. informar, de imediato, via canal de denúncias Opy Health, sobre qualquer violação ou potencial violação às normas aplicáveis ou a este material.
- v. atuar com cortesia e eficiência no atendimento, controle rígido de riscos e potenciais conflitos de interesses, clareza e objetividade na prestação de informações e agilidade nas respostas, mesmo as que sejam adversas.

2. Sobre a relação com meios de comunicação

A Companhia reconhece que os meios de comunicação, tais como jornais e revistas, são canais relevantes de informação ao mercado e está aberta a atender solicitações dos meios de comunicação sempre que não existir impedimentos legais ou estratégicos. Os diretores da Companhia nomeados no Contrato Social são os únicos representantes da Companhia perante qualquer meio de comunicação, sendo que essa função poderá ser delegada a outros Colaboradores por meio de autorização expressa destes.

Na hipótese de haver impedimentos legais ou estratégicos, estes serão informados ao jornalista/representante do meio de comunicação, de forma a justificar a não prestação de informações.

3. Sobre o tratamento de informações confidenciais

É vedada a divulgação de informação confidencial a terceiros ou a Colaboradores que não tenham motivo para ter ciência da respectiva informação confidencial. Para os fins deste documento, são consideradas informações confidenciais aquelas obtidas pelos Colaboradores ("Informações Confidenciais"), tais como:

- i. know-how, técnicas, cópias, diagramas, modelos, amostras, programas de computador;
- ii. informações técnicas, financeiras ou relacionadas a gestão do negócio; incluindo informações sobre empresas e negócios sob análise da Companhia;
- iii. relação de clientes, contrapartes comerciais, fornecedores e prestadores de serviços;
- iv. outras informações obtidas junto a sócios, diretores, funcionários, trainees ou estagiários da Companhia ou, ainda, junto a seus representantes, consultores, assessores, clientes, fornecedores e prestadores de serviços em geral.

Não serão Informações Confidenciais aquelas que (i) forem de conhecimento público; (ii) forem obtidas ou produzidas de forma independente pela parte divulgadora sem descumprimento de dever de confidencialidade pela parte divulgadora ou por terceiros; ou (iii) tenham que ser divulgadas de acordo com leis, normas, decisões judiciais ou administrativas. Em adição, é proibido a conexão de equipamentos na rede da Companhia que não estejam previamente autorizados pela área de

Sumário de Conduta e Boas Práticas para as Empresas do Grupo Opy Healthcare.

informática da Companhia, não sendo permitido que os Colaboradores utilizem computadores, discos externos ou quaisquer outros dispositivos não relacionados ao desempenho de suas atividades na Companhia.

Diante de dúvida em relação à caracterização ou não de uma informação como Informação Confidencial, os Colaboradores deverão procurar o diretor estatutário da empresa o qual faz parte, ou quaisquer diretores estatutários da Holding, se assim preferir, abstendo-se de divulgar a informação até receber instruções apropriadas dessas pessoas.

4. Sobre vantagens e benefícios proibidos

Na relação com agentes públicos, os colaboradores não devem, direta ou indiretamente, nem para si, nem para terceiros, solicitar, aceitar, admitir, oferecer ou pagar dinheiro, benefícios, favores, presentes, promessas, brindes, refeições, participação em eventos de entretenimento, material publicitário ou promocional, ou quaisquer outras vantagens e benefícios, independente da periodicidade e valor.

Na relação com outros terceiros que não agentes públicos (clientes, fornecedores, por exemplo), os colaboradores só poderão aceitar, admitir, oferecer ou pagar refeições, participações em eventos de entretenimento, presentes, brindes, material publicitário ou promocional, ou outros benefícios, sem prévia autorização de ao menos 1 (um) Diretor da Companhia nomeado em estatuto social, até o valor de R\$ 200,00, e que sejam habitualmente oferecidos por ocasião de um aniversário, casamento ou outra ocasião semelhante, que não seja incomum.

Caso o benefício ou presente não se enquadrar no previsto acima ou passem a ser concedidos com periodicidade incomum, o Colaborador poderá aceitá-lo somente mediante prévia autorização de ao menos 1 (um) Diretor da Companhia nomeado em estatuto social.

5. Sobre práticas de anticorrupção

A Companhia está sujeita às leis e normas de anticorrupção, incluindo, mas não se limitando, à Lei nº 12.846/13 e Decreto nº 8.420/15 (“Normas de Anticorrupção”), e qualquer violação destas Normas de Anticorrupção pode resultar em penalidades civis e administrativas severas para a Companhia e/ou seus Colaboradores, bem como impactos de ordem reputacional, sem prejuízo de eventual responsabilidade criminal dos indivíduos envolvidos.

As pessoas jurídicas serão responsabilizadas objetivamente, nos âmbitos administrativo e civil, pelos atos lesivos praticados por seus Colaboradores contra a administração pública, nacional ou estrangeira, sem prejuízo da responsabilidade individual do autor, coautor ou partícipe do ato ilícito, na medida de sua culpabilidade. Considera-se agente público e, portanto, sujeito às Normas de Anticorrupção, sem limitação:

Sumário de Conduta e Boas Práticas para as Empresas do Grupo Opy Healthcare.

- i. qualquer indivíduo que, mesmo que temporariamente e sem compensação, esteja a serviço, empregado ou mantendo uma função pública em entidade governamental, entidade controlada pelo governo, ou entidade de propriedade do governo;
- ii. qualquer indivíduo que seja candidato ou esteja ocupando um cargo público;
- iii. qualquer partido político ou representante de partido político;
- iv. familiares de funcionários públicos até o segundo grau (cônjuges, filhos e enteados, pais, avós, irmãos, tios e sobrinhos); e
- v. cartorários, assessores de funcionários públicos e representantes de fundos de pensão públicos;

São considerados atos lesivos contra a administração pública nacional, todos aqueles que atentem contra o patrimônio público nacional, e contra princípios da administração pública, assim definidos ("Atos de Corrupção"):

- i. prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada;
- ii. comprovadamente, financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos nas Normas de Anticorrupção;
- iii. comprovadamente utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados;
- iv. no tocante a licitações e contratos:
 - a. frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de procedimento licitatório público;
 - b. impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório público;
 - c. afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;
 - d. fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente;
 - e. criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo;
 - f. obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, de modificações ou prorrogações de contratos celebrados com a administração pública, sem autorização em lei, no ato convocatório da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais; ou
 - g. manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública.

Sumário de Conduta e Boas Práticas para as Empresas do Grupo Opy Healthcare.

- h. dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional.

É vedada a prática de qualquer Ato de Corrupção e nenhum colaborador será internamente penalizado em caso de não conclusão ou atraso na realização de uma operação por recusar-se a praticar um Ato de Corrupção. Os colaboradores deverão agir de boa-fé e questionar a legitimidade de quaisquer pagamentos solicitados por agentes públicos que não possuam respaldo em previsão legal ou regulamentar.

Em caso de dúvida acerca da caracterização de um ato como Ato de Corrupção, da legitimidade de um pagamento requerido por agente público ou suspeita de Ato de Corrupção no âmbito de uma operação, o Colaborador deverá levar tal dúvida ou reportar tal suspeita à pelo menos 1 (um) dos diretores nomeados em Estatuto Social, abstendo-se de qualquer ato até instruções deste.

Fica ressaltado que qualquer valor oferecido a agentes públicos, por menor que seja e independentemente da aceitação ou não pelo agente público, poderá caracterizar violação às Normas de Anticorrupção e ensejar a aplicação das penalidades previstas neste Código ou em lei.

6. Fechamento

Este Manual aplica-se a todos os colaboradores da Companhia, em particular, aos que tem maior exposição ao Poder Concedente, Meios de Comunicação e civis com alto poder de tomada de decisão, ou aos que têm ou podem vir a ter acesso a informações confidenciais ou privilegiadas. Caso o colaborador suspeite ou tenha conhecimento de situação que possa vir a violar os termos deste documento, o colaborador deverá, imediatamente, entrar em contato com o canal de denúncias da Opy Health através dos meios abaixo:

Canal de Ética e Conduta Opy Healthcare

0800 792 1001

www.canaldeeticaeconduta.com.br/opyhealth

O Colaborador que se omitir ao ter conhecimento ou suspeita de ato não compatível com os dispositivos deste Manual também estará sujeito as sanções previstas neste Código. Qualquer dúvida em relação a este Código poderá ser dirimida ao diretor estatutário da empresa a qual o colaborador faz parte, ou quaisquer diretores estatutários da Holding, se assim preferir.