

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA





INSTITUTO BRASILEIRO DE GESTÃO HOSPITALAR - IBGH

Presidente

Geraldo Adão Lamounier Junior

Superintendente Executivo

Lucas Azeredo Peclat Mesquita

Idealização e Revisão

Vitória de Lima Pena

Projeto Gráfico e Editoração

Cecília da Costa

(62) 3998-9600
contato@ibgh.org.br
www.ibgh.org.br

SU MÁ RIO

MENSAGEM DA PRESIDÊNCIA	04
NOSSA HISTÓRIA	05
CULTURA ORGANIZACIONAL	06
OBJETIVO E COMPROMETIMENTO	07
INTEGRIDADE E CONDUTA ÉTICA NO LOCAL DE TRABALHO	09
CONFORMIDADE LEGAL E REGULATÓRIA	09
RESPONSABILIDADE ÉTICA	09
NOSSAS PESSOAS	11
LEI 14.457/22 - “EMPREGA + MULHERES”	11
OPORTUNIDADES DE TRABALHO IGUALITÁRIA	11
COMO MANTER UM AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL E SEGURO	12
O QUE ESPERAMOS DOS NOSSOS COLABORADORES E LÍDERES DO IBGH	13
COLABORADORES	13
LÍDERES	13
BOAS PRÁTICAS DE RELACIONAMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO	14
ASSÉDIO MORAL	14
ASSÉDIO SEXUAL	15
ASSÉDIO ORGANIZACIONAL	15
O QUE ESPERAMOS DE NOSSOS PARCEIROS DE NEGÓCIOS	16
DUE DILLIGENCE	16
RED FLAG’S	16
O QUE FAZER SE PERCEBER UMA CONDUTA EM DESCONFORMIDADE COM ESTE CÓDIGO E COM AS POLÍTICAS DE COMPLIANCE DE UM PARCEIRO DE NEGÓCIO?	17
RESPEITO A LIVRE CONCORRÊNCIA	17
RELACIONAMENTO COM O PODER PÚBLICO	17
FRAUDE E CORRUPÇÃO	18
PRESENTES, BRINDES E HOSPITALIDADES	18
MANUTENÇÃO DE REGISTROS	19
PRIVACIDADE E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO	19
USO CONSCIENTE DAS MÍDIAS SOCIAIS	20
COMITÊ DE COMPLIANCE E COMPLIANCE OFFICER	21
CANAL DE INTEGRIDADE	23

MENSAGEM DA ALTA GESTÃO

CAROS COLABORADORES,

A atuação ética na saúde é fator indispensável na melhoria dos relacionamentos entre os agentes envolvidos, sejam eles colaboradores, empresas parceiras ou prestadores de serviços autônomos. Somente assim, é possível alcançar os objetivos institucionais e direcionar os esforços para desafios grandiosos e, dessa forma, transformar o cenário atual de gestão em saúde.

A solidez e a perenidade do Instituto Brasileiro de Gestão Hospitalar – IBGH só é possível com o comprometimento de seus colaboradores no cumprimento dos padrões de conduta e princípios contidos nas suas Políticas, no Código de Conduta e Ética, no Programa de Compliance e nos normativos e regulamentos internos. O compromisso e o engajamento individual são os meios necessários para o alcance da Missão e Visão do Instituto, além de estarem condizentes com a cultura organizacional baseada nos princípios éticos, na verdade, integridade, honestidade, transparência, justiça e bem comum.

Somos comprometidos com a sustentabilidade das Unidades de Saúde e com as expectativas da sociedade em relação ao exercício da responsabilidade social.

Asseguramos um modelo operacional em que as atividades do Instituto atendam aos mais elevados padrões éticos e que nos permite alcançar mais efetivamente os fins sociais almejados, de maneira responsável, consciente e transparente.

O Manual de Diretrizes de Conduta Ética reafirma o compromisso com as atitudes corretas na condução das atividades e em relação às pessoas. Demanda um árduo e constante trabalho coletivo e de autorregulação a fim de desenvolver cada vez mais a cultura organizacional e agregar valor à imagem e impacto da instituição perante a sociedade.

Portanto, a leitura e o registro de ciência do Código de Ética não se trata apenas de procedimento administrativo, mas sim de busca pela efetiva aplicação dos princípios éticos diariamente. Contamos com a colaboração, participação e empenho de todos aqueles ligados ao Instituto Brasileiro de Gestão Hospitalar para atingirmos um novo patamar de gestão em saúde a nível nacional.

MENSAGEM DA ALTA GESTÃO



Geraldo Lamounier
Presidente



Lucas Azeredo Plecat Mesquita
Superintendente Executivo



NOSSA HISTÓRIA

O Instituto Brasileiro de Gestão Hospitalar (IBGH) foi instituído em setembro de 2013, com a missão de promover saúde para a sociedade com equidade, transparência e práticas humanizadas, estabelecendo na premissa da promoção de uma gestão hospitalar humanizada e comprometida com a eficiência no atendimento. O IBGH é uma associação privada, com personalidade jurídica, sem fins lucrativos, que presta serviços de relevante interesse à população. Qualificado como uma Organização da Sociedade Civil (OSC), conforme determinação da Lei n.º 13.019/2014, que define o regime jurídico entre a Administração Pública e as entidades do Terceiro Setor. Igualmente qualificada como Organização Social de Saúde (OSS), reconhecida como entidade de utilidade pública e de interesse social.

Durante sua trajetória, o IBGH construiu uma sólida experiência na gestão hospitalar, se tornando referência no atendimento humanizado, sobretudo no cuidado ao paciente com Covid-19. Ao longo de 8 anos, foi possível proporcionar melhorias no gerenciamento das unidades administradas, trazendo mais segurança e bem-estar aos pacientes e colaboradores. Em 2020, a instituição passou por uma reestruturação administrativa, norteadada pela busca da excelência operacional por meio da consultoria ofertada pelo Hospital Sírio-Libanês e a implantação do Programa de Integridade Organizacional (Compliance).

Devido a esta reestruturação administrativa, o Instituto estabelece por meio deste Código de Ética e Conduta, uma cultura pautada na ética e transparência, delineando de forma clara e concisa os tipos de comportamentos esperados por todos os nossos colaboradores, líderes e terceiros.

CULTURA ORGANIZACIONAL



MISSÃO

Promover gestão de excelência em saúde para a sociedade com **práticas humanizadas, equidade, transparência e educação na saúde.**



VISÃO

Ser **referência nacional em gestão e desenvolvimento da saúde** através do trabalho humanizado e de excelência.



VALORES

- Ética;
- Longevidade;
- Humanização;
- Transparência;
- Compromisso com a eficiência.

OBJETIVO E COMPROMETIMENTO

QUEM DEVE SEGUIR?

As condutas descritas neste Código, serão referências de aplicação em todos os vínculos de trabalho sejam eles entre colaboradores do Instituto e Unidades Geridas e também os terceiros que de alguma forma fornecem serviços e ou produtos e quaisquer outros públicos envolvidos com o Instituto.

Toda força de trabalho do IBGH está sujeita a este Código, e tem o dever de seguir as normas contidas neste documento e também denunciar supostas violações ao Canal de Denúncias.

O Instituto não irá tolerar descumprimentos a este Código, caso tenha conhecimento de algum desrespeito, as denúncias devem ser feitas de forma ética e o IBGH garante a segurança e a não-retaliação a qualquer indivíduo que denunciar ou auxiliar em alguma investigação interna.

Este Código visa

auxiliar e apoiar nossos colaboradores a fornecer um serviço de gestão em saúde eficaz e moderno dentro dos princípios éticos, portanto, é encargo de todos, manter um alto nível de competências e condutas profissionais.

A boa prática envolve esforços genuínos para compreender as necessidades.

OBJETIVO E COMPROMETIMENTO

Para podermos cumprir nossa missão e viabilizar a construção de uma visão de futuro definida, nossas atitudes e comportamentos se nortearão e apoiarão na disseminação e na prática dos seguintes valores:

- A honestidade e a retidão na condução de nossos negócios;
- A responsabilidade na realização de ações de efetivo benefício coletivo;
- A busca da excelência, expressa na qualidade social de nossos produtos e serviços;
- A ousadia para analisar as tendências de futuro e transformar as ideias consideradas viáveis em fatos concretos e dinâmicos;
- Compromisso com a busca da verdade e a defesa rigorosa de sua presença nas relações internas e externas de trabalho;
- Comprometimento na realização do trabalho com profissionalismo e transparência, respeitando procedimentos definidos pela organização e regulamentados em lei e na sociedade;
- A humildade e a coragem no enfrentamento dos desafios;
- A integridade na construção e preservação do nosso patrimônio e de nossa imagem na sociedade;
- A clareza e a precisão na divulgação de informações, sem prejuízo da confidencialidade, e o empenho na criação de estruturas e canais de comunicação que favoreçam e promovam a livre circulação de informações.



Colaboradores, funcionários ou parceiros privados, que se envolverem em acesso ou divulgação de informações e dados de pacientes não autorizados estarão sujeitos a ações disciplinares, incluindo a rescisão do emprego/contrato. Os indivíduos também podem estar sujeitos a sanções administrativas sob a égide da Lei Nº 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e Leis Cíveis ou até mesmo Criminais.

INTEGRIDADE E CONDUTA ÉTICA NO LOCAL DE TRABALHO

- Respeite a diversidade e promova a inclusão;
- Proteja a confidencialidade das informações do paciente, residente, associado e organizacional;
- Evite conflitos de interesse e/ou o aparecimento de conflitos;
- Use nossos recursos de forma responsável.

CONFORMIDADE LEGAL E REGULATÓRIA

- Respeite a diversidade e promova a inclusão;
- Proteja a confidencialidade das informações do paciente, residente, associado e organizacional;
- Evite conflitos de interesse e/ou o aparecimento de conflitos;
 - Use nossos recursos de forma responsável.

RESPONSABILIDADE ÉTICA

- Denuncie qualquer suspeita ou violação real do Código de Conduta e Ética, Lei, Regulamento ou Política através de nossos canais de comunicação.

Não permitimos que interesses pessoais se sobreponham aos interesses do IBGH e suas unidades geridas. Desta forma, os colaboradores, prestadores de serviço e outros devem:

- Leia este Código de Conduta e ética, procurando entender como ele se aplica.
- Consulte este Código de Conduta e Ética e as demais políticas de Compliance em todas as situações.
- Se um assunto parece incerto, você deve procurar ajuda de seu supervisor. Se isso não esclarecer o assunto, você deve procurar mais assistência (Compliance Officer) até que o problema seja resolvido, incluindo buscar a o Canal de Integridade
- Participe de todos os treinamentos de Compliance, inclusive sobre este código de Conduta e Ética.
- Assuma diariamente seu compromisso como colaborador do IBGH em seguir cumprindo com os princípios e diretrizes deste código.

CONDUTAS ESPERADAS



NOSSAS PESSOAS

Em agosto de 2022 foi aprovada pela Câmara dos Deputados a Lei 14.457/22, que dispõe sobre o programa “Emprega + mulheres”, que estabelece uma série de princípios, com o objetivo de viabilizar a empregabilidade das mulheres no mercado de trabalho.



O IBGH apoia e se adequa as novas regras com o intuito de promover a inserção e a manutenção das mulheres no mercado de trabalho, motivando a aprendizagem profissional e dando apoio a parentalidade na primeira infância.

A nova lei então prevê:

- A flexibilização das jornadas de trabalho para mães e pais que tiverem filhos de até 6 anos de idade ou que sejam portadores de deficiência;
- O incentivo à capacitação e ascensão profissional de mulheres;
- Apoio no retorno ao trabalho após o término de licença maternidade;
- Prevê que a empresa ofereça medidas de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e outras formas de Violência no âmbito do trabalho;
- A inclusão de treinamentos para a conscientização e combate ao assédio e outras violências nas atividades laborais contra mulheres, dentre outras atualizações que o IBGH garante sua adequação.

O IBGH, não discrimina e nem aceita nenhum tipo de diferenciação no ambiente de trabalho, e garante o apoio e a proteção de todas as mulheres que contribuem para a entrega de uma prestação de serviço de qualidade, pautada no respeito, ética e transparência com a sociedade e nossos usuários.

OPORTUNIDADES DE TRABALHO IGUALITÁRIA

Nós do IBGH não discriminamos, nem aceitamos nenhum ato de discriminação de nenhum indivíduo em condições de sua

cor, raça, religião, orientação sexual, gênero, expressão de gênero, deficiência física ou mental, idade, classe social, estado civil, dentre outras características que ferem os direitos humanos.

No IBGH, compreendemos o valor primordial que a diversidade e a inclusão trazem ao Instituto.

O IBGH está empenhado em oferecer um ambiente seguro, proveitoso e saudável para todos os colaboradores, portanto, não o Instituto não tolera atos de violência e/ou discriminação.

Não toleramos qualquer forma de trabalho forçado, compulsório ou infantil em nosso Instituto, e esperamos que os nossos fornecedores/parceiros sigam os mesmos padrões.



**CONDUTAS
ESPERADAS**



- Reporte ao seu Gestor Imediato ou ao Comitê de Compliance e Ética qualquer conduta discriminatória ou assediadora no IBGH que você tome conhecimento ou testemunhe, utilize o Canal de Denúncias do IBGH;
- Denuncie imediatamente se você sentir que sofreu algum tipo de assédio (verbal, físico, visual ou sexual), ter testemunhado ou ter sido informado de um incidente;
- Siga todas as leis e políticas de saúde e segurança no local de trabalho em sua localização. Denuncie atos ou condições de trabalho inseguros. Participe de reuniões e treinamentos;
- Não use ou divulgue informações confidenciais do IBGH para ganho ou benefício pessoal, e não as compartilhe com amigos, familiares ou outros da comunidade.

O QUE ESPERAMOS DOS COLABORADORES E LÍDERES

LÍDERES

Dos nossos líderes, que englobam o Conselho Administrativo, Diretoria Executiva, Diretorias IBGH e Unidades Geridas, gerentes e demais cargos que ocupem funções de gestão, esperamos os mais altos padrões de condutas éticas dentro do nosso ambiente corporativo, deliberando a eles responsabilidades adicionais, portanto, estes devem:



Ser exemplos positivos de condutas éticas e transparentes;



Formular e gerir um ambiente de trabalho saudável, confiável e inclusivo, agindo instantaneamente caso tenha conhecimento de alguma violação as leis ou a este Código;



Certificar que todos os seus subordinados e demais colaboradores estejam agindo em conformidade com este Código e as demais políticas de Compliance;



Apoiar e proteger colaboradores que relatarem condutas contrárias a este documento e aqueles que contribuírem com investigações internas;



Estar em conformidade com as Políticas Antissuborno e Anticorrupção e Política de Não-Retaliação;



Incentivar a participação dos colaboradores nos treinamentos deste Código e das demais políticas de Compliance.

COLABORADORES

Dos nossos colaboradores, todos devem entender e cumprir este Código de Conduta e Ética e as leis, para isso, devemos:



Ler e compreender todas as informações contidas neste Código, e em caso de dúvidas esclarecer com o Compliance Officer ou Comitê de Compliance;



Informar suspeitas relacionadas a possíveis violações deste Código ou da lei;



Auxiliar de boa-fé ao responder a uma investigação interna ou auditoria.

BOAS PRÁTICAS DE RELACIONAMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO

O IBGH preza fortemente pelo bom relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho, nas relações entre colegas do mesmo setor, de setores diferentes, entre os líderes e seus colaboradores e da alta gestão com os demais, portanto:

- Todos devem se comprometer com o mantimento do bom clima de trabalho, adequando-se em condutas pautadas no respeito e na tolerância;
- Todos devem cumprir com as normas de segurança e saúde do trabalho;
- Todos devem manter um diálogo respeitoso e profissional com nossos gestores, subordinados e clientes colocando em prática a comunicação não violenta e a escuta ativa;
- O IBGH não tolera nenhum tipo de assédio, que seja, moral, sexual ou organizacional.

ASSÉDIO MORAL

É uma forma de violência que se objetiva em desestabilizar emocionalmente e profissionalmente o colaborador por meio de ofensas, insultos, acusações, humilhações, propagação de boatos e informações infundadas, dentre outras ações que podem gerar constrangimento.

ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual no ambiente de trabalho é caracterizado como a ação de um indivíduo que oferta vantagens ou chantageia o outro com ações de cunho sexual. **A definição está descrita no art. 216-A do Código Penal:** "Constranger 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". Também podem ser considerados como assédio sexual: atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes como condição clara para manter o emprego e até influenciar promoções de carreira.

ASSÉDIO ORGANIZACIONAL

O assédio organizacional caracteriza-se por condutas abusivas como método de gestão, tem por sua natureza, a utilização de práticas abusivas com a finalidade de obter aumento de produtividade, rigor e cobranças disciplinares excessivas em busca de obtenção de aumento da margem de lucro e ou atingir metas.

O IBGH REPUDIA QUALQUER TIPO COMPORTAMENTO QUE CARACTERIZE DISCRIMINAÇÕES, COAÇÕES, PERSEGUIÇÕES OU CONSTRANGIMENTOS; DESRESPEITOS ÀS ATRIBUIÇÕES FUNCIONAIS, OFENSAS OU AMEAÇAS;

O INSTITUTO ADOTA POLÍTICAS E PRÁTICAS VISANDO PROPORCIONAR CONDIÇÕES DE TRABALHO DIGNAS, SEGURAS E SAUDÁVEIS.

O QUE ESPERAMOS DOS PARCEIROS DE NEGÓCIOS

Este Código se aplica a todos, até mesmo, aos nossos prestadores de serviços, fornecedores e outros que possuem negociações realizando trabalhos em nome do Instituto, portanto, estes também devem estar em conformidades com as normas contidas neste documento, demais Políticas de Compliance e também ao procedimento de **Due Dilligence**.

DUE DILLIGENCE

Consiste na análise contratual resumida em avaliar e mitigar os riscos de se envolver em possíveis fraudes e irregularidades, podendo este procedimento ser prévio ou durante o período da contratação.

RED FLAG'S

São sinais de alerta, geralmente associados aos aumentos no grau de risco, esse mecanismo é muito utilizado para detectar possíveis ocorrências de fraudes, corrupções e outras ameaças.

Portanto, os parceiros de negócios com o Instituto devem ter conhecimento e declarar o cumprimento dos regulamentos de compras e contratações, políticas de Compliance e este Código de Conduta e Ética, sendo assim:

- Nenhum parceiro de negócio deve oferecer, prometer, solicitar ou aceitar qualquer vantagem indevida, cujo o objetivo seja obter uma relação comercial ou outra facilidade;
- Levando em conta que o IBGH, gerencia unidades de saúde e preza sempre por uma entrega de qualidade para nossos usuários, o bom comportamento e funcionamento de nossos fornecedores é fundamental, visto que a ausência no fornecimento pode afetar as rotinas administrativas e assistenciais;
- Todo parceiro de negócio deve atuar com integridade na negociação e concessão de contratos em todas as transações de compras e serviços, certificando-se de cumprir as políticas da organização;
- Devem estar em conformidade com a Lei nº 12.846/2013 e com a política interna de Antissuborno e Anticorrupção do IBGH;
- Parceiros de negócios que se recusarem a aceitar ou oferecer suborno, ou aqueles que levarem preocupações e relatarem de boa-fé irregularidades, não sofrerão nenhuma forma de retaliação. O IBGH incentiva a abertura e apoiará qualquer pessoa que levante preocupações genuínas sobre este Código.

O que fazer se perceber uma conduta em desconformidade com este código e com as políticas de compliance de um parceiro de negócio?

CONDUTAS ESPERADAS

Relatar ao superior hierárquico suas preocupações e trabalhe com ele ou ela a determinação do que fazer nessas situações, que podem envolver a revisão do contrato, comunicação com o fiscal do contrato e partes interessadas, envolver os setores Jurídico, Controle Interno, Gestão de Contratos, Compliance Officer, Comitê de Compliance, dentre outras ações.

Não tire conclusões precipitadas, mas não deixe de relatar preocupações, pois, quanto mais cedo o problema for resolvido, mais proteção para o Instituto e para as pessoas que servimos.

CONDUTAS ESPERADAS



RESPEITO A LIVRE CONCORRÊNCIA

O Instituto em todos os seus compromissos e decisões, defende sempre a liberdade de mercado. E todas as suas deliberações serão conduzidas de forma ética e transparente, respeitando a livre concorrência, agindo em conformidade com a legislação brasileira e com a política interna de compras e contratações, visando garantir o nível elevado das prestações de serviços e produtos, permanentemente considerando a qualidade na entrega que o IBGH preza em suas Unidades geridas.

RELACIONAMENTO COM O PODER PÚBLICO

É declaradamente proibido a qualquer colaborador oferecer, prometer, autorizar ou dar, diretamente ou por meio de terceiros, qualquer vantagem indevida seja qual for a natureza, seja em dinheiro, bens ou serviços a agentes públicos, partidos políticos e seus membros ou a quaisquer candidatos a cargos públicos, bem como seus representantes e familiares, com o intuito de obter benefício pessoal ou para o IBGH.

A gestão de verba pública deve ser realizada com transparência, prevalecendo a integridade nos registros de todas as transações comerciais, devendo estas serem disponibilizadas para fins de prestação de contas, seguindo as regras de cada contrato de gestão e demais legislações em vigor.

FRAUDE E CORRUPÇÃO

O IBGH não tolera nenhum ato lesivo à administração pública nacional ou estrangeira. Ou seja, o Instituto não aceita nem permite qualquer ação ou efeito de corromper com o intuito de enganar outros com o propósito de prejudicá-los, para obtenção de propriedade ou serviços impropriamente. Corrupção é tirar vantagens do domínio público por Funcionário Público de qualquer nível ou instância, ou particulares, pessoas físicas ou jurídicas, com o objetivo de obter vantagem indevida para si ou para terceiros. A conduta pode também ser apenas pretendida. Qualquer possível ato de corrupção ativa ou passiva de que se tenha conhecimento, deverá ser imediatamente comunicado para que o caso possa ser esclarecido.

PRESENTES, BRINDES E HOSPITALIDADES

Os funcionários do IBGH não devem usar sua posição para solicitar dinheiro, patrocínio, recebimento de brindes, presentes ou serviços gratuitos de quaisquer clientes, fornecedores ou contratados do instituto para o benefício do IBGH, benefício pessoal, ou benefício da sua família ou de amigos. No que tange ao oferecimento de brindes a agentes públicos, apenas são permitidos brindes sem valor comercial ou distribuídos a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual, por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas, oferecidos de forma difusa e, portanto, sem destinação centrada a órgãos ou autoridades específicas, respeitando, sempre, as regulamentações e diretrizes aplicáveis à contraparte respectiva.

MANUTENÇÕES DE REGISTROS

O IBGH se compromete em manter os registros financeiros e ter controles internos adequados em vigor, o que evidenciará a razão comercial para quaisquer pagamentos feitos a terceiros. Todas as contas faturas e registros semelhantes e relacionados a negociações com terceiros devem ser preparados e mantidos com estrita precisão. Nenhuma conta deve ser mantida fora do livro contábil para facilitar ou ocultar pagamentos indevidos. O IBGH não oferece e nem aceita incentivos ou favores inadequados à servidores públicos.

PRIVACIDADE E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

É vedada a divulgação de informações sobre assuntos, atividades relacionadas ao Instituto, e com base na lei geral de proteção de dados, a lei nº 13.709/18, deve-se proteger os dados pessoais de pacientes, colaboradores ou terceiros, sendo proibida a disseminação destes dados sem o consentimento prévio.

USO CONSCIENTE DAS MÍDIAS SOCIAIS

As mídias sociais do Instituto, que englobam o LinkedIn, Facebook, Instagram, YouTube e o Site do IBGH, são canais oficiais de interação da sociedade com o Instituto e vice-versa, portanto, em nossa organização interna contamos com o setor de Comunicação que trabalha incessantemente para a construção da marca, para que a nossa missão de promover uma gestão de excelência em saúde para a sociedade com práticas humanizadas, equidade, transparência e educação em saúde com a visão de sermos referência nacional em saúde, sejam atingidas com sucesso. Desta forma, todos os colaboradores, líderes e terceiros:

- Devem usar a marca do Instituto de forma responsável, com a devida autorização e dentro dos padrões estabelecidos;
- Compreender que a comunicação interna e externa deve servir para a contribuição e fortalecimento das relações;
- Prevaler a comunicação inclusiva com foco na transparência, objetividade e clareza;
- Apresentar-se de forma adequada quando estiverem em nome do IBGH em eventos sociais, congressos e afins;
- Não devem expressar sua opinião pessoal seja ela política, social ou de qualquer outro tema em nome do IBGH nas redes sociais;
- Não devem expor comentários desrespeitosos nas publicações em nome do IBGH;
- Expor opiniões ou ser favoráveis à algum partido político, ou candidato em nome do IBGH em redes sociais;
- É vedada a exposição de pacientes em fotos, vídeos que possam gerar constrangimento e sem a autorização do setor da Comunicação IBGH;

COMITÊ DE COMPLIANCE

COMPLIANCE OFFICER

COMITÊ DE COMPLIANCE

O Comitê de Compliance do IBGH, foi instituído e seus membros nomeados pela Diretoria Executiva do Instituto, com o intuito de promover a legitimação e o aperfeiçoamento deste código, portanto, seus objetivos principais são:

- Manter e zelar pela cultura de ética e compliance do IBGH, averiguando todas as denúncias, reclamações e sugestões sobre violações de condutas;
- Atribuir apoio ao Compliance Officer e Direx;
- Assegurar o sigilo e a proteção de todas as informações que forem repassadas em reuniões do comitê;
- Assegurar o cumprimento da Política de não retaliação ao colaborador;
- Relacionar-se de forma íntegra, discreta e respeitosa com todos os colaboradores, líderes e terceiros, a fim de, se tornarem exemplos positivos à serem seguidos.

COMPLIANCE OFFICER

O papel do Compliance Officer do IBGH é de extrema importância para assegurar que os colaboradores e terceiros relacionados ao Instituto estejam agindo em conformidade com as leis e políticas internas, responsável por revisar quando necessário todas as políticas e este código para qualquer tipo de adequação necessária, portanto, ele terá papel importante em:

- Servir como conselheiro, devido ao fato de utilizar toda a sua experiência e conhecimento para sanar qualquer dúvida sobre eventuais interpretações e ou acontecimentos relacionados ao compliance;
- Defender e monitorar os princípios e mecanismos de integridade do programa de compliance do IBGH;

- O Compliance Officer não significa ser um obstáculo, mas sim um parceiro do IBGH. Ele deve se manter sempre atualizado e conectado com os demais integrantes da Instituição, agindo para encontrar as melhores soluções, para mitigar eventuais riscos.
- O Compliance Officer deve determinar a cultura ética dentro do IBGH, ele deve comunicar constantemente aos colaboradores e seus terceiros sobre as principais políticas e eventuais treinamentos do programa e auxiliará a Alta Liderança a garantir a cultura ética dentro do Instituto.

MENSAGEM DA EQUIPE DE COMPLIANCE

CAROS COLABORADORES,

O IBGH está cada vez mais comprometido em atuar com o devido comprometimento no cumprimento dos padrões éticos de condutas e princípios. E, seguindo essa premissa, surgiu o projeto do Programa de Integridade – Compliance, buscando transformar o ambiente de trabalho em um local mais igualitário e íntegro, fortalecendo nossa missão, visão e valores, e transmutando o cenário atual da gestão em saúde.

Nós, da Equipe de Compliance do IBGH, reforçamos o engajamento e a seriedade que todos os profissionais vinculados ao Instituto possuem em atuar com integridade e ética nas relações de trabalho, além disso, disseminar e consolidar a cultura de Compliance através do cumprimento cotidiano deste Código e das políticas do programa na condução de nossos negócios e relações. Nossa equipe se encontra sempre à disposição para apoiar em todas as dúvidas e demandas de Compliance.

CANAL DE INTEGRIDADE

O IBGH dispõe de um canal específico de comunicação das violações deste Código e das demais políticas de Compliance, onde as denúncias poderão ser realizadas de forma anônima ou com identificação do comunicante, e todas as denúncias conduzidas neste canal serão procedidas com total profissionalismo, imparcialidade e sigilo, sendo vedada qualquer tipo de represália.

Segue os canais de denúncias do IBGH:

- Telefone 24hrs: 0800 800 1119
- www.contatoseguro.com.br/IBGH



AGORA É COM VOCÊ!

Contamos com você para preservar uma conduta ética com seus colegas, prestadores de serviços e todos os públicos com os quais nos relacionamos, tanto pessoalmente, quanto nos diversos meios de comunicação.



PROGRAMA DE
INTEGRIDADE
COMPLIANCE

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA



(62) 3998-9600 | contato@ibgh.org.br

SEDE - AV. T-9, N.º 2.310, QUADRA 523, LOTES 10-15. CONDOMÍNIO INOVE INTELLIGENT PLACE, SALA 609-B, JARDIM AMÉRICA - GOIÂNIA/GO, 74255-220.

FILIAL - RUA TAPAJÓS, 481, EDIFÍCIO B&B BUSINESS, TORRE COMPANY, 5º ANDAR - VILA BRASÍLIA, APARECIDA DE GOIÂNIA/GO, 74911-820