

Código de Conduta

Ética e Responsabilidade Social Empresarial

ORPEA
GROUP

life goes on with us

Sumário

Introdução

P. 3

- P. 04 Mensagem do CEO**
- P. 05 Editorial pelos departamentos de Compliance e CSR**
- P. 06 Tudo o que você precisa saber sobre o Código de Conduta**
 - P. 06 A quem se destina este Código de Conduta?
 - P. 07 Como este Código de Conduta é utilizado?
 - P. 08 Onde posso encontrar os documentos mencionados neste Código?
 - P. 08 Com quem entro em contato em caso de perguntas/dúvidas?
 - P. 08 Quem você pode comunicar sobre violações a este Código?
 - P. 08 Quais são as sanções por não cumprir com este Código de Conduta?

Nosso espírito ORPEA e nos- sos valores

P. 9

- P. 10 Nossa ética, uma condição para o sucesso sustentável e coletivo**
- P. 11 As pessoas, no coração de nosso compromisso**
- P. 12 Nossos valores**
- P. 13 Nosso quadro de referência**

Nossos Com- promissos como ORPEA

P. 14

- P. 15 Ética: uma empresa que coloca as pessoas no centro de suas preocupações**
- P. 16 Princípio 1:** Respeitar os direitos e a dignidade das pessoas
- P. 19 Princípio 2:** Garantia de saúde, segurança e bem-estar em nossas instalações
- P. 22 Princípio 3:** Respeitar a privacidade dos indivíduos e seus dados pessoais
- P. 25 Princípio 4:** Mantendo relações de confiança com as famílias e com entes queridos
- P. 28 Compromissos como empregador**
- P. 29 Princípio 5:** Promover o diálogo social
- P. 31 Princípio 6:** Fornecer treinamento e apoio, incentivando o desenvolvimento de carreira
- P. 33 Princípio 7:** Promover e respeitar a Igualdade, Diversidade e Inclusão
- P. 35 Cidadania: uma empresa comprometida nas áreas locais e na sociedade**
- P. 36 Princípio 8:** Agir localmente e contribuir para o desenvolvimento dos territórios
- P. 39 Princípio 9:** Limitar nossa pegada ecológica
- P. 42 Integridade na condução dos negócios**
- P. 43 Princípio 10:** Proibir a corrupção (suborno e tráfico de influência), regular presentes e convites e prevenir conflitos de interesse
- P. 47 Princípio 11:** Colaborar com as autoridades públicas
- P. 49 Princípio 12:** Respeitar nossos fornecedores, prestadores de serviços, parceiros e concorrentes
- P. 52 Princípio 13:** Fornecer informações verdadeiras, precisas e justas aos nossos acionistas, investidores, financiadores, bem como ao público e prevenir o abuso de informação privilegiada.
- P. 55 Princípio 14:** Utilizar os recursos disponibilizados pelo Grupo de forma ética e responsável
- P. 57 Princípio 15:** Proteger a imagem e a reputação do Grupo, nossos pacientes e residentes
- P. 59 Princípio 16:** Respeitar a confidencialidade no tratamento de informações sensíveis

Introdução

Mensagem do CEO

Editorial pelo departamento de Compliance e CSR

Tudo o que você precisa saber sobre o Código de Conduta

A quem se destina este Código de Conduta?

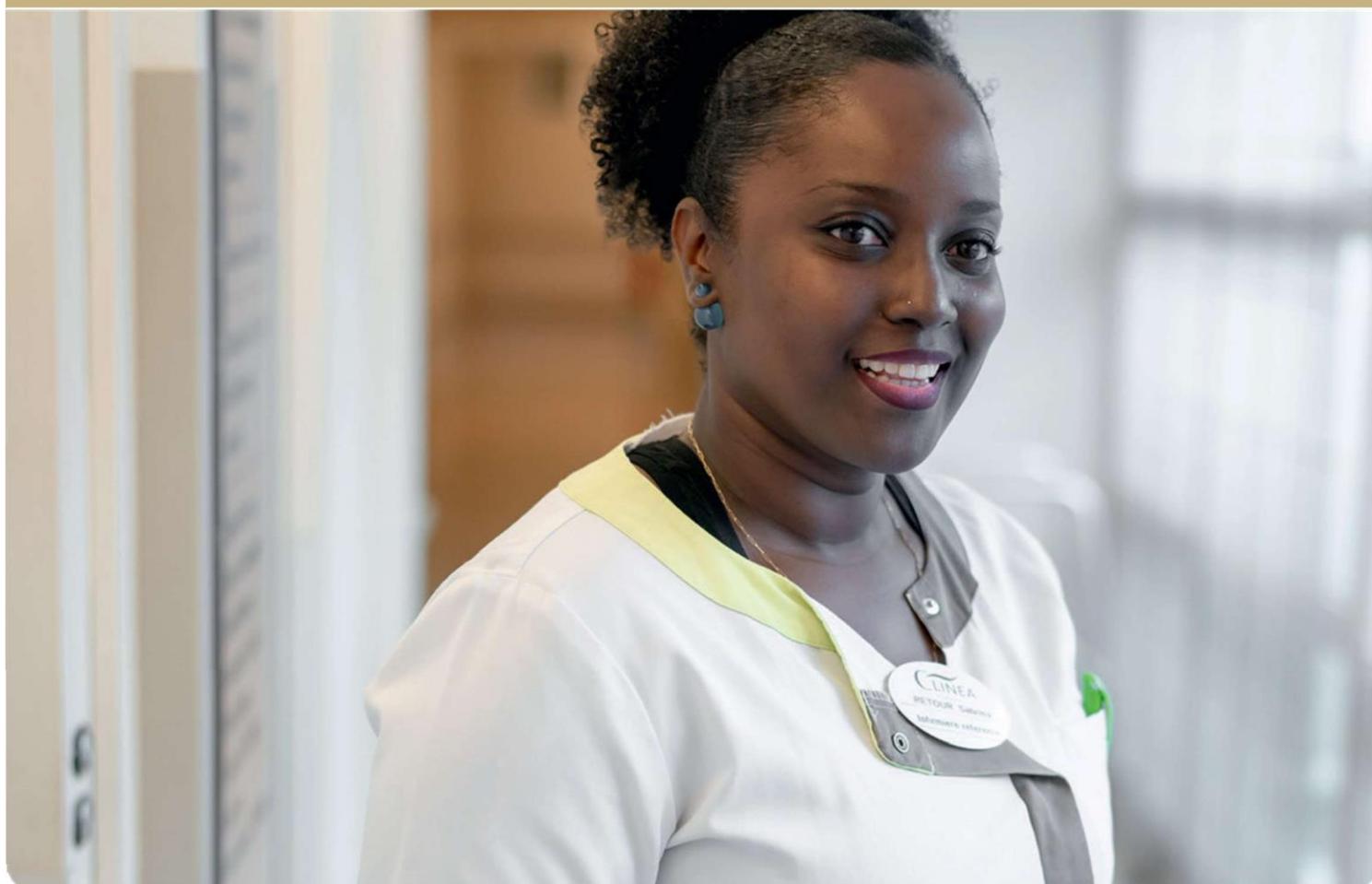
Como este Código de Conduta é utilizado?

Onde posso encontrar os documentos mencionados neste Código?

Quem devo contatar em caso de perguntas/dúvidas?

Quem você pode comunicar sobre violações a este Código?

Quais são as sanções para o não cumprimento deste Código de Conduta?



Mensagem do CEO

Nossa atividade atende os mais vulneráveis, o que representa uma imensa responsabilidade. Mais de 255.000 pacientes e residentes escolheram confiar em nós em 2021, colocando sua saúde e bem-estar nas nossas mãos e mais importante: nos mais de 72.000 colaboradores, que são o coração do nosso grupo.



Nosso comprometimento com eles deve ser sincero para honrar sua confiança.

Isto apenas pode ser alcançado se todas as partes estiverem de acordo para executarmos nossos deveres de uma maneira serena e transparente, enquanto respeitamos a dignidade de cada indivíduo.

Nosso trabalho é profundamente humano. Cada um de nossos gestos e ações têm um impacto direto com as pessoas que interagimos, nos residentes e pacientes que recebemos.

Esse Código de Conduta foi elaborado para fornecer um quadro de referência que reafirma nossos valores, princípios éticos e comprometimento com a Responsabilidade Corporativa.

Eu desejo enfatizar a importância de incorporar a ética em todos os aspectos do nosso negócio. O rigor com o qual nós aplicamos os princípios mais rígidos no mundo e o respeito ao nosso compromisso em termos de responsabilidade humana, social e meio-ambiente. Esses serão os pilares chave para alcançar nossa ambição para tornar a ORPEA, uma referência em saúde e cuidado do idoso, alinhada com uma grande e crescente expectativa da sociedade.

Nosso trabalho é profundamente humano. Cada um de nossos gestos e ações têm um impacto direto com as pessoas que interagimos, nos residentes e pacientes que recebemos.

Eu convido vocês a se apropriarem deste Código, que foi elaborado para guiar nossas escolhas diárias, nosso processo de tomada de decisão e nossas interações com toda nossa comunidade: residentes, familiares, autoridades públicas, profissionais e fornecedores. Eu sei que eu posso contar com vocês para serem totalmente envolvidos numa abordagem consistente. É, para seguirmos um processo evolutivo, já que o código é baseado nas nossas práticas, evoluir com elas nos permite sempre buscar o melhor nível de qualidade possível.

Eu gostaria de agradecer pelos valores e profissionalismo que vocês aplicam todos os dias nas nossas unidades. Assim como nos seus departamentos, trabalhando em prol das pessoas mais vulneráveis.

É seguindo em frente juntos numa mesma direção que nós seremos capazes de fazer o melhor na nossa missão compartilhada.

Laurent GUILLOT

Editorial pelos departamentos de Compliance e CSR

Como uma empresa na área da saúde, as palavras “respeito” e “integridade” assumem uma dimensão totalmente nova dentro do Grupo ORPEA, e devemos ter sempre em mente que a ética e a responsabilidade social empresarial dizem respeito a cada um de nós, independentemente de nossa posição na empresa e das situações que possamos enfrentar.

Para este fim, elaboramos este Código de Conduta Ética e Responsabilidade Social Empresarial, que permitirá a cada funcionário do Grupo, bem como a todas as partes interessadas (pacientes, famílias, funcionários, fornecedores, parceiros, etc.), compreender melhor o que se espera deles, a fim de adotar, em todas as circunstâncias, um comportamento de integridade e responsabilidade.

Este Código de Conduta foi concebido como um guia prático, no qual reunimos os princípios essenciais de boa conduta que devem ser observados por todos, bem como exemplos concretos de situações cotidianas, a fim de orientar suas reflexões para tomar a melhor decisão possível, sempre com exatidão e objetividade.

Este Código de Conduta é essencial, tanto em termos de CSR com a transcrição de nossos compromissos, quanto em termos de ética e prevenção da corrupção. Portanto, é vital que todos sigam os princípios nele estabelecidos e deem o exemplo em seu comportamento e ações diárias.

As questões abordadas neste Código são complexas e fluidas, o que pode levar à incerteza. Tais incertezas são perfeitamente saudáveis e legítimas, e é por isso que acreditamos na rede local que é implantada dentro do Grupo, em particular através de nossas respectivas equipes, que estão a seu serviço, exatamente como nós estamos. Portanto, convidamos você, se necessário, a contatar a equipe de Compliance, que pode lhe dar todo o aconselhamento e assistência necessários.

Tudo o que você quer saber sobre o Código de Conduta

A quem se destina este Código de Conduta?

Nossa posição como líder global no atendimento a pessoas vulneráveis nos dá uma grande responsabilidade que desejamos assumir no dia a dia.

Assumir esta responsabilidade significa que estamos extremamente vigilantes, não apenas no cumprimento de nossos padrões de qualidade em todo o Grupo, mas também na defesa de nossos valores e princípios éticos.

O Código de Ética e Responsabilidade Social Empresarial se aplica a todos os trabalhadores do Grupo, permanentes, temporários ou por prazo determinado, em todos os países em que o Grupo está sediado.

Da mesma forma, esperamos que todos os nossos parceiros, fornecedores e prestadores de serviços se comportem eticamente de acordo com o espírito deste Código, para que nossos valores sejam difundidos de forma clara para além do Grupo.

Cabe a cada um de nós, e particularmente aos gestores, prestar a máxima atenção a este Código e tomar conhecimento de seus princípios, para que os valores sobre os quais nosso Grupo foi fundado continuem a contribuir para seu desenvolvimento sustentável.

É nosso dever viver de acordo com a confiança depositada em nós.



Uma responsabilidade compartilhada por todos

Este Código é entregue a cada funcionário quando ele se junta a nós e está disponível no site institucional do Grupo.

Como este Código de Conduta é utilizado?

Reconhecemos que sempre podemos ser confrontados com situações que não são simples e que devemos questionar regularmente nossas ações e arbitrar nossas escolhas.

O objetivo deste Código é estabelecer os principais princípios a serem respeitados, dar um esboço do comportamento que queremos, em qualquer caso, e ser éticos e responsáveis.

Cada um de nós deve, portanto, ser capaz de lê-lo e consultá-lo sempre que tiver uma pergunta. Naturalmente, este Código não se destina a cobrir todas as situações que possam surgir. Portanto, se você se deparar com uma situação em que não consiga encontrar uma resposta para sua preocupação neste Código, nós o encorajamos a se fazer sistematicamente as 5 perguntas abaixo, a fim de adotar um comportamento ético e responsável em todas as circunstâncias. Se uma de suas respostas a qualquer uma destas

perguntas for sim ou se você tiver alguma dúvida, você deve consultar imediatamente as pessoas e setores competentes (veja "Quem entrar em contato em caso de perguntas/dúvidas") para que você possa ser auxiliado em suas escolhas.

De fato, são sempre estes princípios de integridade, respeito e justiça que devem orientar a conduta de todos nós.

Para a mais rigorosa aplicação destes princípios, quando a legislação local é mais rigorosa do que as estipulações deste Código, a legislação local deve ser aplicada; inversamente, quando as estipulações do Código de Conduta são mais rigorosas do que a legislação local, o Código se aplica. No caso de qualquer inconsistência entre o Código de Conduta e a legislação local, a legislação local deve prevalecer.



Perguntas que eu preciso fazer a mim

- > É ilegal?
- > Está em contradição com os princípios deste Código de Conduta Ética e Responsabilidade Social Empresarial?
- > Minha ação pode ter um impacto negativo sobre os residentes, pacientes, beneficiados, funcionários ou qualquer outra parte interessada (parceiro, fornecedor, comunidade etc.)?
- > Minha ação é guiada pelo meu interesse pessoal?
- > Eu me sentiria desconfortável se minhas ações fossem tornadas públicas, tanto internamente como externamente?

Onde posso encontrar os documentos mencionados neste Código?



Os documentos mencionados na seção "para maiores informações" estão disponíveis para os funcionários da sede do Grupo no espaço dedicado às Normas do Grupo. Cada grupo deve

disponibilizar esses documentos a todos os funcionários através de seus próprios canais de comunicação interna.

Com quem entro em contato em caso de dúvidas?

Se os funcionários tiverem dúvidas ou perguntas, podem contatar seus superiores hierárquicos,

Equipe de Compliance, Rh e time Jurídico.

Quem você pode alertar sobre violações a este Código?

Todo funcionário pode usar a plataforma ORPEA de denúncia: <https://orpea-brazil.signalement.net/entreprises>, em total confidencialidade, para denunciar qualquer violação deste Código. O sistema pode ser acessado 24 horas por dia, 7

dias por semana. Empregados que denunciarem uma violação de boa-fé não estarão sujeitos a retaliação. Para mais informações sobre o sistema, consulte o procedimento de coleta e processamento de denúncias, disponíveis na plataforma.

Quais são as sanções por não cumprir com este Código de Conduta?

O não cumprimento deste Código pode resultar em sanções para o Grupo, para seus diretores e funcionários. O Grupo tem tolerância zero para violações dos princípios de ética estabelecidos neste Código.

Qualquer descumprimento por parte de um funcionário constituiria uma violação e poderia estar sujeito a sanções e processos adequados, de acordo com a lei aplicável ao funcionário em questão e os regulamentos internos da empresa. Tais sanções poderiam incluir, de acordo com a

lei e regras de procedimento aplicáveis, demissão por motivos disciplinares e pedidos de indenização por iniciativa da ORPEA, mesmo se o não cumprimento das regras fosse detectado pelo próprio Grupo.

Com relação a nossos parceiros, qualquer violação de um princípio do Código poderia levar ao término de todas as relações comerciais e pedidos de indenização por iniciativa da ORPEA.

Nosso espírito ORPEA

Nossa ética, uma condição para o sucesso sustentável e coletivo

Pessoas, no centro de nosso compromisso

Nossos valores

Nosso quadro de referência



Nossa ética, uma condição para o sucesso sustentável e coletivo

Desde sua criação em 1989, o Grupo ORPEA construiu seu desenvolvimento sobre uma cultura forte e valores compartilhados.

Estamos profundamente convencidos da necessidade de conhecer, compartilhar e unir nossas equipes em torno destes valores.

Estes valores são as bases que nos definem, conectam e fortalecem em nosso caminho para um desenvolvimento responsável e sustentável.

Esta necessidade é muito clara para um Grupo como o nosso, que coloca as pessoas no centro de sua identidade e vocação.



Pessoas: no centro de nosso compromisso

Na ORPEA, cuidamos das pessoas diariamente, colocando-as no centro de todas as nossas preocupações, colocando seu desenvolvimento no centro de todas as ações que empreendemos.

Uma vontade que traduzimos todos os dias em ações concretas, com o objetivo de agir o mais próximo possível das expectativas e necessidades das pessoas que escolheram depositar sua confiança em nós:

- > Nossos funcionários, que apoiamos para que possam se desenvolver tanto em termos profissionais como pessoais.
- > Os residentes, pacientes, famílias e entes queridos que tratamos com o maior respeito, ajudando-os a ganhar maior autonomia, vendo além de sua vulnerabilidade, dando-lhes os meios para compartilhar suas histórias, seus desejos e seus projetos.

> O ecossistema do qual fazemos parte e do qual queremos ser abertos e comunicativos, em particular facilitando a interação com concorrentes locais, profissionais de saúde locais, escolas, associações, lojistas, vizinhos etc.

Além disso, como uma das principais empresa no setor de saúde, temos uma responsabilidade para com o meio ambiente no qual operamos. Para controlar nosso impacto no meio ambiente, projetamos e executamos nossas instalações para serem lugares responsáveis. Devemos deixar uma pegada mais virtuosa em nosso planeta e permitir que todos vivam em um ambiente mais sustentável.



ORPEA é um Grupo que está comprometido com as pessoas no dia a dia

Para ajudar a mudar a forma como enxergam as pessoas em dependência
Para aumentar o valor dos trabalhos realizados por nossas equipes
Assim, contribuir para a construção de uma sociedade mais inclusiva, onde todos encontrem seu lugar de direito.

Nossos valores

Estamos comprometidos em permanecermos fiéis a nossos valores que constituem a linguagem comum que compartilhamos diariamente.

Como símbolos de nossa identidade, eles contribuem para difundir o espírito ORPEA em nossos países.



Profissionalismo

Para todas as equipes do Grupo, o **profissionalismo significa combinar sólidas habilidades profissionais com um forte senso de responsabilidade e um foco contínuo na qualidade.**

Esta exigência é assumida tanto no nível individual, através do rigor e do compromisso que cada pessoa deve ter no seu trabalho, quanto no nível coletivo, através da implementação de procedimentos eficazes, nossas políticas de qualidade e nossas políticas de treinamento.

Lealdade

Acreditamos que a lealdade é essencial para manter relações saudáveis, baseadas em confiança e sustentáveis com todas as partes interessadas envolvidas no sucesso de longo prazo do nosso Grupo.

Esta lealdade se traduz em um **comportamento exemplar e honesto, discussões de boa fé e respeito por nossos compromissos** com nossos interlocutores, dos quais esperamos a reciprocidade.

Gentileza

O bem-estar de todos os pacientes e residentes nas instalações do Grupo, e de todas as pessoas cuidadas em casa por nossas equipes, é nossa prioridade absoluta. Envolve fornecer cuidados e acomodações de qualidade e **construir uma relação de confiança com pessoas vulneráveis e suas famílias, para as quais nossa missão é providenciar cuidados.** Este relacionamento é baseado em uma abordagem diária de bom tratamento, ou seja, comportamento respeitoso, empático e sempre gentil.

Humildade

"O homem é uma coisa imperfeita que se esforça constantemente por algo melhor e maior do que ele mesmo".

Esta citação do filósofo René Descartes ecoa nossa própria abordagem de nossas atividades: como as pessoas estão no centro de nossos negócios, devemos necessariamente lidar com o imperfeito, mas, precisamente, esta lucidez nos permite fazer parte de um **processo de melhoria contínua e refletir de forma criativa sobre os desafios encontrados no dia a dia.**

Nosso quadro de referência

O Grupo ORPEA está comprometido em respeitar as leis e regulamentos em vigor nos países onde opera, e espera o mesmo compromisso de seus funcionários.

O Grupo também está comprometido em garantir que as regras de ética sejam respeitadas pelos profissionais de saúde que trabalham com os residentes e pacientes em suas instalações, bem como com todas as pessoas que são atendidas por nossas equipes em casa.

Os princípios estabelecidos neste Código se baseiam, particularmente, nos princípios das seguintes Convenções internacionais:

- > A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948;
- > As Convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho;
- > As Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais;
- > O Pacto Global das Nações Unidas;
- > Os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos;
- > A Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção;
- > Os Princípios da OMS
- > Leis relacionadas com o dever de cuidado;
- > A Convenção da OCDE sobre o Combate ao Suborno de Funcionários Públicos Estrangeiros nas Transações Comerciais Internacionais;
- > A lei francesa "Sapin II", de 9 de dezembro de 2016, que requer a implementação de medidas para prevenir e detectar casos de suborno e tráfico de influência em todos os países em que o Grupo opera



Nossos compromissos

Ética, como uma empresa que coloca as pessoas no centro de suas preocupações

Compromisso como empregador

Cidadania, como uma empresa comprometida em territórios e na sociedade

Integridade na condução dos negócios



Ética: uma empresa que coloca as pessoas no centro de suas preocupações

Todos merecem respeito por sua pessoa e dignidade, e devem tratar os outros como eles mesmos desejam ser tratados.

É por nos sentirmos respeitados e reconhecidos em nossa humanidade e dignidade que cada um de nós dá o melhor de si e mantém relações de qualidade com outros indivíduos, qualquer que seja sua posição.



Princípio 1

Respeitar os direitos e a dignidade das pessoas

Princípio 2

Assegurar a saúde, segurança e bem-estar em nossas instalações

Princípio 3

Respeitar a privacidade dos indivíduos e seus dados pessoais

Princípio 4

Manter relações de confiança com as famílias e os entes queridos

Princípio 1

Respeito aos direitos e à dignidade das pessoas

Nós nos comprometemos:

- > Respeitar e promover os Direitos Humanos; nos referimos à Declaração Universal dos Direitos Humanos de 10 de dezembro de 1948, aos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos de 16 de junho de 2011, e à todas as Cartas relativas a pessoas hospitalizadas e/ou acomodadas em instalações para pessoas idosas pendentes e/ou cuidadas em casa;
- > Fazer todos os esforços para garantir que nossas atividades não violem diretamente e/ou indiretamente os Direitos Humanos;
- > Cumprir a lei e assegurar diligentemente que as práticas de nossos fornecedores e parceiros também estejam de acordo com o respeito aos direitos humanos.

Devido a nossa presença global, damos especial atenção:

- > Os temas cobertos pelas Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (proibição do trabalho não declarado, trabalho infantil, trabalho forçado, não discriminação, respeito à liberdade de associação e negociação coletiva);
- > Promoção da **diversidade**;
- > A luta contra todas as formas de **discriminação**;
- > **Os direitos da mulher**;
- > Respeitar o direito das populações locais de fazer uso de seus **recursos naturais**;
- > **O direito à saúde**



2023 CSR compromisso*

100% das instalações possuem um consultor de referência ética treinado.

*Aplicável globalmente

Devemos:

- > Dar a máxima consideração e atenção a todas as pessoas independentemente de sua condição física ou mental, cultura, origem étnica ou social, religião, opiniões políticas, orientação sexual ou idade;
 - > Comportar-se de maneira respeitosa, cortês e gentil com todos os nossos interlocutores, internos ou externos, sejam eles quem forem;
 - > Considerar o residente/paciente como um participante ativo em sua vida e saúde, fornecer-lhe informações claras e justas para este efeito e respeitar seus desejos;
 - > Adotar os princípios, procedimentos e reflexões sobre o bom tratamento/ética e, se necessário, discutí-los com nossos colegas e/ou nossos superiores e/ou o responsável pela ética/bom tratamento da instalação e/ou contatar o Comitê de Ética do Grupo*;
 - > Respeitar escrupulosamente as Cartas às quais o Grupo adere e àquelas que o Grupo elaborou.
-

Não devemos:

- > Tolerar comportamentos que tenham o efeito de violar a dignidade de uma pessoa ou criar um ambiente diário intimidante, hostil ou ofensivo;
- > Ter uma atitude discriminatória e/ou recusar cuidar e/ou receber uma pessoa por causa de sua origem social, cultura, deficiência, religião etc.;
- > Realizar um ato médico e/ou tratamento sem ter obtido o consentimento livre e informado do residente e/ou paciente (exceto em casos específicos cobertos pelo regulamento);
- > Deixar espaço para qualquer forma de assédio moral, físico, verbal ou sexual.



Casos práticos



Um residente dependente se recusa a receber os cuidados de higiene necessários para manter seu conforto e dignidade.

O que você faz?

Qualquer situação de recusa de cuidado deve ser analisada e discutida em uma equipe multidisciplinar. Mesmo que estas recusas possam ser difíceis de aceitar, a equipe deve tentar promover o dia a dia e evitar o confronto para buscar sempre a solução que melhor garanta a dignidade do residente. Esta abordagem conduzirá a propostas que são potencialmente mais aceitáveis para a pessoa se ela tiver a satisfação de ter sido ouvida.

Um novo cuidador é ridicularizado por seus colegas por causa de seu sotaque.

O que você faz?

Tais ações não devem ser toleradas, mas sim condenadas e os envolvidos devem ser instados a parar tais atos maliciosos. Se a situação não mudar, os superiores devem ser notificados. As violações graves podem levar à demissão.

Um jovem assistente de cuidados é submetido a observações e gestos inapropriados de seu superior.

O que você faz?

Este tipo de comportamento não deve ser tolerado, mais ainda, deve ser condenado e as pessoas envolvidas devem ser encorajadas a parar tais atos maliciosos. Se a situação persistir, a administração deve ser notificada. Qualquer infração pode levar a ações disciplinares, conforme previsto na política de medidas disciplinares.

* O Comitê de Ética e Científico do Grupo

Em 2015, o Grupo criou o Conselho Internacional de Ética e Ciência (CIEC) com uma dupla missão:

- Construir e disseminar uma cultura de ética clínica, em particular apoiando as equipes no tratamento de situações problemáticas do ponto de vista ético,
- Analisar, avaliar e promover a pesquisa clínica e os programas de inovação em saúde dentro do Grupo.

Este Comitê pode ser chamado a qualquer momento pelas equipes no campo para apoiá-las em sua reflexão ética, particularmente em termos de bom tratamento.

Princípio 2

Assegurando a saúde, segurança e bem-estar em nossas instalações

Saúde, segurança e bem-estar sempre foram uma grande preocupação em nossas instalações, seja para os residentes/pacientes acamados, para os funcionários que trabalham lá, ou para as famílias, entes queridos e parceiros.

Nós nos comprometemos:

- > Implementar uma abordagem abrangente de qualidade e gerenciamento de risco em nossas instalações, com base nas normas e regulamentos de saúde e segurança mais exigentes.
- > Proporcionar ambientes de vida e trabalho de cuidado que promovam o bem-estar dos residentes, pacientes e funcionários.



2023 CSR compromisso

Instalações certificadas por um organismo externo. *

Redução na taxa de frequência de acidentes de trabalho em relação a 2020. *

*Aplicável globalmente

Devemos:

- > Cumprir com os procedimentos escritos disponíveis em nossas instalações, que constituem a base para um atendimento de qualidade e seguro e um ambiente de trabalho saudável e seguro para nosso pessoal;
- > Garantir que nossas decisões e ações não coloquem em risco a nós mesmos ou a outros, pesando os benefícios/riscos antes de agir;
- > Aceitar questionar nossas práticas operacionais, auditar regularmente nossos métodos de trabalho e participar de um processo de melhoria contínua, passando pelos cursos de treinamento oferecidos pelo Grupo;
- > Conhecer e controlar os riscos inerentes às nossas atividades ou ao nosso ambiente;
- > Relatar à nossa gerência ou representantes do pessoal qualquer acidente ou evento ou comportamento indesejável que represente (ou possa representar) um risco significativo para a saúde ou segurança.

Não devemos:

- > Aplicar um procedimento escrito que não entendemos (neste caso, devemos consultar nossos superiores) e/ou ignorar uma instrução e/ou uma regra;
- > Não comunicar incidentes e/ou eventos adversos, mesmo se acreditarmos que eles não representam um perigo imediato;
- > Realizar tarefas e/ou ações que não são de nossa competência e para as quais não estamos qualificados;
- > Pensar que se não for nossa responsabilidade, não somos responsáveis: segurança e bem-estar são de responsabilidade de todos.

É importante que quem notar um problema, pode relatá-lo através do Canais de Ética em vigor dentro da instalação. A segurança dos residentes e, mais geralmente, de todas as pessoas que são atendidas e/ou trabalham nas instalações está em jogo.

A comunicação e análise de eventos indesejáveis - provados ou evitados por pouco - é parte integrante da cultura de segurança à qual todos nós devemos prestar atenção. A transparência em relação a erros ou problemas, componente fundamental de qualquer abordagem de gerenciamento de risco e melhoria da qualidade, nos permite aprender com nossos erros e, através do compartilhamento de lições aprendidas. Dentro do Grupo, consideramos que os erros são positivos porque nos permitem melhorar e desafiar a nós mesmos. Você não deve temer que seu colega seja punido, a menos, é claro, que eles estejam deliberadamente tentando fazer mal.

Reportando eventos indesejáveis nos permite trabalhar as causas e prevenir a ocorrência de novos incidentes que podem ter consequências mais graves.

Casos práticos



Eu trabalho à noite com um colega e ele me pede para dar uma injeção a um paciente para que ele tome suas doses. Entretanto, normalmente não estou autorizado a realizar este tipo de trabalho. O que eu devo fazer?

É indiscutível que você diga ao seu colega que não está qualificado para realizar esta tarefa, que não pode correr o risco de colocar em risco a segurança das pessoas e que é melhor que ele se atrase um pouco.

Um colega quer entrar em uma área de trabalho em nosso prédio para recuperar um objeto. Esta área está fora dos limites, mas não parece ser perigosa. O que devo recomendar?

Todos os funcionários devem seguir estritamente as instruções de segurança. Ao violar esta proibição, seu colega estaria agindo de forma imprudente e se colocando em perigo. Portanto, uma solução alternativa deve ser procurada com o gerente do local.



Princípio 3

Respeitar a privacidade dos indivíduos e seus dados pessoais

Como resultado de nossa atividade, processamos dados pessoais, alguns dos quais são dados sensíveis (por exemplo, dados de saúde). Entretanto, nossos residentes, pacientes, pessoas assistidas em casa e suas famílias ou nossos funcionários têm direito à privacidade e ao respeito de seus dados pessoais que processamos.

Nós nos comprometemos:

- > Assegurar o estrito cumprimento da legislação existente sobre privacidade e proteção de dados, a fim de garantir o controle de seus dados (acesso, retificação, limitação, oposição, portabilidade etc.);
- > Respeitar a confidencialidade dos dados e usá-los justamente para um propósito definido e legítimo e mantê-los apenas pelo tempo necessário para esse fim.
- > Revisar cada novo processamento de dados pessoais para assegurar a conformidade legal e legítima;

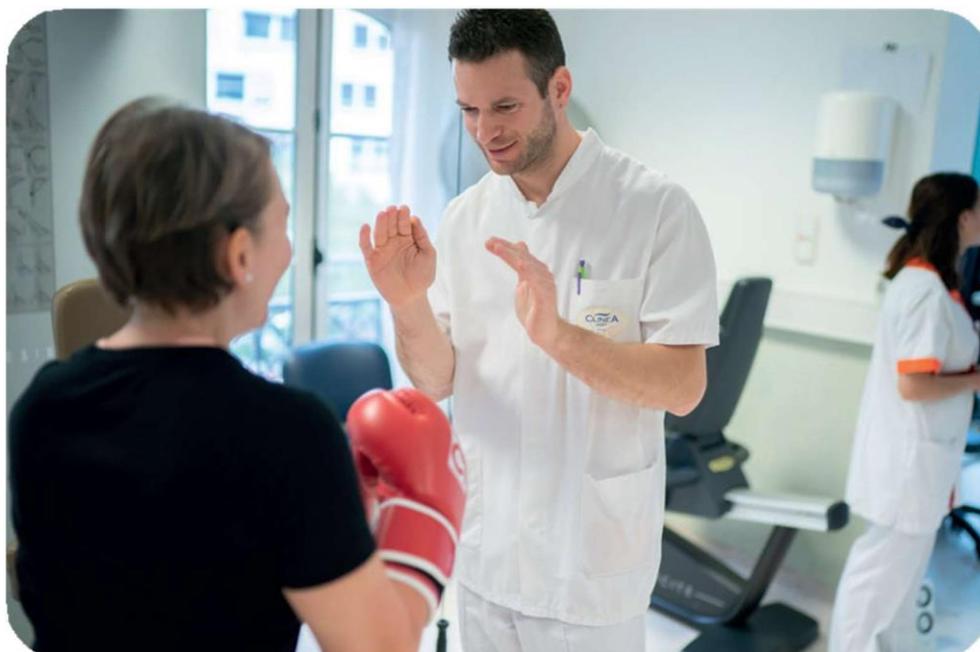


Devemos:

- > Assegurar que as pessoas em nome das quais coletamos dados pessoais sejam informadas sobre o tipo de dados pessoais que coletamos, como pretendemos utilizá-los e como elas devem entrar em contato conosco caso tenham alguma dúvida;
- > Limitar a distribuição de dados pessoais somente a pessoas autorizadas, na medida do estritamente necessário e por um período necessário;
- > Garantir a transmissão ou fornecimento de dados pessoais a terceiros (processador, parceiro etc.) por meio de um contrato que inclua cláusulas relativas à proteção desses dados;
- > Proteger a confidencialidade dos dados pessoais, especialmente assegurando que seu armazenamento seja devidamente protegido (gerenciamento de senhas, proteção de chaves USB, criptografia de discos rígidos etc.)

Não devemos:

- > Coletar dados "sensíveis" (estado de saúde, origem étnica, preferência sexual, opiniões políticas, crenças religiosas etc.) sem o consentimento dos indivíduos (exceto em caso de obrigações legais);
- > Reutilizar dados pessoais para um fim diferente daquele ou daqueles declarados à pessoa que forneceu seus dados;
- > Reter informações por mais tempo do que o propósito legal ou profissional para o qual foram obtidas.



Casos práticos



Um amigo me pede os números de telefone celular de meus colegas e residentes/pacientes a fim de enviar-lhes uma oferta para seu negócio localizado próximo à residência/clínica onde eu trabalho. Eu tenho acesso a eles, posso fornecê-los?

Você não foi dado acesso a tais dados para este propósito e o processamento que você pode realizar está limitado à estrita estrutura de suas obrigações. Portanto, você não está autorizado a transmitir esses números a seu amigo.

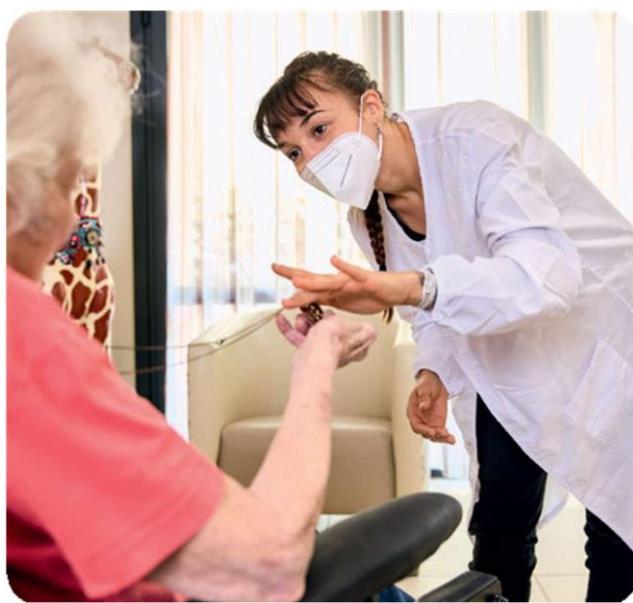
Você pode falar com seu colega - fora do horário de trabalho, mas não deve transmitir nenhum dado pessoal sobre residentes/pacientes.

Meu pendrive foi roubado e continha dados pessoais sobre os pacientes. Não foi criptografado, mas não vejo o que o "ladrão" poderia fazer com ela.

Tais dados não deveriam estar em uma chave USB não criptografada. A OR-PEA está exposta a riscos (legais/reputação) e as pessoas mencionadas podem sofrer danos (roubo de identidade etc.). É essencial respeitar as regras internas de criptografia e, se possível, tornar os arquivos anônimos. Se a criptografia não for possível, nenhum dado da empresa deve ser copiado para uma chave. Você deve comunicar os fatos a seus superiores e ao suporte de TI, indicando com a maior precisão possível quais dados estavam contidos na chave.

Gostaria de enviar a um de meus colegas um presente surpresa. Pedi ao Recursos Humanos que me dessem seu endereço residencial, mas eles me disseram que era impossível porque seria uma "invasão de sua privacidade"! Isso não é um pouco exagerado?

A atitude do RH é bastante apropriada: os dados pessoais devem ser mantidos estritamente confidenciais. O RH não pode abrir exceções.



Mais informações

Para o uso dos recursos de TI do Grupo, por favor, consulte a Política de TI do Grupo.

Princípio 4

Manutenção de relações de confiança com as famílias e com entes queridos

Porque fazemos do bem-estar de nossos residentes e pacientes, assim como daqueles que são assistidos em casa, nossa prioridade absoluta, estamos plenamente conscientes do lugar e do papel que suas famílias e entes queridos podem desempenhar neste momento de suas vidas quando estão temporariamente ou permanentemente enfraquecidos ou perdendo sua independência.

Enquanto respeitando a livre escolha do residente/paciente e a posição de cada pessoa

Estamos comprometidos a:

- > Envolvendo famílias e entes queridos, coletando suas opiniões, levando seus desejos e preocupações em conta e considerando-os como "parceiros plenos", a fim de proporcionar o cuidado mais apropriado para os residentes, pacientes e beneficiários;
- > Manter um diálogo baseado na confiança com os entes queridos e garantir que seja proporcionado um diálogo relevante, claro e acessível na formação.



2023 CSR compromisso

Estabelecer um mecanismo de diálogo reforçado com famílias e parentes em todas as nossas instalações, em particular através de seu maior envolvimento na vida das instalações e aumentando a qualidade e transparência das informações comunicadas. *

*Aplicável globalmente

Devemos:

- > Manter um diálogo construtivo e proativo com as famílias e os entes queridos das pessoas sob cuidados, baseado na escuta mútua, respeito, benevolência e empatia;
- > Estar aberto e disponível para levar em conta a riqueza e diversidade dos pontos de vista dos outros;
- > Implementar todos os meios para promover e manter a qualidade das trocas de contato e contribuir para tranquilizar as famílias e os entes queridos, respeitando os desejos dos residentes ou pacientes.

Não devemos:

- > Negar um problema, reclamação ou reclamação de uma família, de um cuidador ou de uma pessoa de confiança;
- > Recusar-se a se comunicar com os entes queridos;
- > Não informar aos nossos superiores se persistir um problema de relacionamento;
- > Favorecer um dos membros da mesma família em relação ao paciente ou residente a ser atendido.



Casos práticos



Uma família quer reclamar de algo que não me convém, porque se a mudança sugerida for aceita, serei obrigado a implementá-la e não quero fazê-la. O que eu faço?

Você não deve impedir que um membro da família se expresse, qualquer que seja o assunto. Como parte de nosso processo de melhoria contínua, devemos promover o diálogo construtivo com as pessoas ao nosso cuidado e suas famílias, que são convidadas a se expressar e a participar da vida da instituição, por exemplo, como parte de comitês organizados com as famílias ou seus representantes. Este diálogo aberto permitirá avaliar o pedido e analisar a possibilidade de responder favoravelmente ou não.



Um residente desorientado sofreu uma queda; durante a apresentação de seu projeto personalizado à sua família, ela nos pediu que o contivéssemos, o que recusamos após termos avaliado, como uma equipe, o benefício/risco de estabelecer uma contenção

para uma pessoa debilitada e o potencial risco de queda. Por uma questão de princípio, é necessário informar a família sobre isto, mas tememos uma forte reação por parte deles. Como devemos agir?

Em todas as circunstâncias, devemos informações justas e transparentes às famílias que nos confiaram seus parentes.

e depositaram sua confiança em nós. É nosso dever, portanto, chamá-los para informá-los deste potencial queda e, ao mesmo tempo, reexaminar e reavaliar o benefício/risco para este residente como uma equipe.

Compromissos como empregador

Nossos funcionários trabalham em profissões que respondem a uma missão de utilidade pública, a um desafio social: cuidar das pessoas fisicamente e/ou psicologicamente vulneráveis.

Queremos criar um sentimento de orgulho em todos os nossos funcionários, movidos por um trabalho que facilite a vida dos residentes, pacientes e parentes.

Queremos ajudá-los a se desenvolver, ajudá-los, se assim o desejarem, a progredir, a aumentar suas habilidades, a obter novas qualificações e estamos empenhados em construir caminhos de carreira estimulantes e gratificantes que satisfaçam tanto suas aspirações profissionais quanto pessoais.

Nossos funcionários são a força motriz por trás de nosso compromisso responsável e social.



Princípio 5

Promoção do diálogo social

Princípio 6

Fornecer treinamento e apoio, incentivando o desenvolvimento de carreira

Princípio 7

Promover e respeitar a Igualdade, Diversidade e Inclusão

Princípio 5

Promoção do diálogo social

Sabemos que qualquer mudança organizacional e/ou novo projeto pode ter um impacto sobre os homens e mulheres que trabalham em nossas instituições. Porque nos preocupamos com seu bem-estar,

Nós nos comprometemos:

- > Estabelecer e manter um diálogo social aberto e construtivo com todos os funcionários e seus representantes, a fim de dar a todos a oportunidade - sintonia para fazer ouvir sua voz;
- > Buscar constantemente o melhor consenso e limitar qualquer risco potencial de mal-entendido ou mesmo conflito.



2023 CSR compromisso

Realizar uma pesquisa de clima com todos os funcionários cujos resultados, bem como o plano de ação previsto, serão comunicados aos funcionários. *

*Aplicável globalmente

Devemos:

- > Permitir que cada funcionário tenha acesso a informações claras sobre seus direitos, deveres e os benefícios a que tem direito;
- > Realizar uma entrevista anual com cada funcionário a fim de fazer um balanço de sua situação profissional e discutir áreas potenciais de trabalho, sua carga de trabalho e suas aspirações;
- > Organizar reuniões regulares de discussão e informação para que a equipe possa dar seu ponto de vista e participar da vida de suas instalações, em particular quando mudanças organizacionais são planejadas.

Não devemos:

- > Considerar que o diálogo social é inútil e não criar as condições certas para as trocas entre os funcionários.

Casos práticos



A fim de cuidar dos residentes e pacientes, eu decido modificar o horário e os dias de trabalho das minhas equipes.

Embora seja possível mudar os dias e horas de trabalho sob certas condições e, em particular, de acordo com as regras da legislação trabalhista aplicável no país, temos que explicar previamente às equipes as razões que nos levaram a realizar estas mudanças, recolher as opiniões e preocupações das equipes e encontrar a melhor solução para os residentes e pacientes, bem como para as equipes.



Princípio 6

Fornecer treinamento e apoio, incentivando o desenvolvimento de carreira

Queremos que cada funcionário se sinta valorizado e livre para aprender e crescer dentro da empresa.

Nós nos comprometemos:

- > Manter um ambiente de trabalho que favoreça a motivação e a expressão de talentos particulares, de modo que não só todos se sintam respeitados com suas diferenças e particularidades, mas também se sintam participantes ativos em sua própria carreira e na de seus colegas, atuando na transmissão de know-how, na integração de recém-chegados etc.
- > Promover o desenvolvimento profissional de todos os funcionários do Grupo através de uma política de RH focada em treinamento, aprendizagem e promoção interna.



2023 CSR compromisso

Apoiar os funcionários na obtenção de um diploma e/ou certificação para melhorar seu percurso profissional. *

Priorização para promoção interna nos cargos de Diretor Regional, Gerentes de Instalações e Coordenador Enfermeiro . *

*Aplicável globalmente

Devemos:

- > Permitir que todos desenvolvam suas habilidades, dando-lhes acesso a todas as ferramentas de treinamento, personalizando essas ferramentas de acordo com suas necessidades e mencionando as oportunidades de treinamento e desenvolvimento na revisão anual de desempenho;
- > Incentivar o aprendizado coletivo, convidando cada funcionário a compartilhar suas experiências e know-how com seus colegas;
- > Incentivar a todos a mostrar iniciação, criatividade e progresso dentro do Grupo, independentemente de sua formação inicial.

Não devemos:

- > Discriminar na má-gestão diária dos funcionários, em particular no que diz respeito ao acesso a treinamento, remuneração ou desenvolvimento de carreira;
- > Considerar que alguns funcionários não teriam a oportunidade de se desenvolver dentro do Grupo.

Casos práticos

Um assistente de atendimento muito bem-sucedido me disse que ele queria progredir dentro das instalações e do Grupo.

Entretanto, não tenho certeza se isto é do interesse do Grupo, pois ele está fazendo seu trabalho muito bem em sua posição atual. O que eu faço?

O investimento e o progresso dos funcionários devem ser recompensados através de promoções internas, sem qualquer "teto de vidro" pré-determinado. Por exemplo, estamos orgulhosos dos caminhos de carreira dos funcionários recrutados como enfermeiros que passaram a ser diretores de instalações e/ou ajudantes temporários que passaram a ser assistentes de cuidados.



Princípio 7

Promover e respeitar a Igualdade, Diversidade e Inclusão

Estamos convencidos de que a diversidade de perfis constitui a riqueza da empresa e cabe a nós reconhecer e valorizar as diferenças individuais em benefício de um melhor desempenho coletivo, respeitando cada indivíduo.

Nós nos comprometemos:

- > Promover a diversidade em termos de gênero, origem, idade etc.
- > Incentivar todos os gerentes e funcionários a terem uma mente aberta a fim de promover a integração profissional das pessoas que têm dificuldade de acesso ao emprego, particularmente as pessoas com deficiências;

Promover a igualdade de oportunidades para cada funcionário ou candidato a emprego e garantir que somente as habilidades pessoais, experiência e atitudes sejam levadas em consideração, particularmente em relação à remuneração (salário igual para trabalho igual).



2023 CSR compromisso

Em linha com o compromisso da ORPEA com a diversidade, aumentar a participação de mulheres representadas na Alta Direção da ORPEA. *

* Aplicável globalmente

Devemos:

- > Apoiar e promover o compromisso do Grupo com a diversidade e a inclusão;
- > Respeitar os outros e lutar contra preconceitos sobre as opiniões, aparência ou atitude de nossos funcionários.

Não devemos:

- > Discriminar na contratação ou promoção com base na idade, sexo, dependência, deficiência etc.

Casos práticos

A importância da diversidade para o Grupo significa que eu deveria me concentrar na contratação de mulheres ou pessoas de minorias étnicas?

Não, nós contratamos com base em habilidades, experiência e habilidades interpessoais. Você deve, portanto, escolher o melhor candidato para o cargo. Além disso, a diversidade não se limita aos exemplos mencionados. Isto também se aplica a outras categorias que poderiam estar potencialmente em desvantagem, tais como os funcionários com deficiência e/ou mais velhos.



Eu me sinto desconfortável quando ouço comentários sobre um colega homossexual; o que devo fazer?

Você não pode tolerar este tipo de comportamento: a homofobia é totalmente inaceitável. Cada um de nós tem o direito ao respeito pelos outros, independentemente de sua orientação sexual. Portanto, você deve dizer a seus colegas que a atitude deles é inabalável e que eles devem parar imediatamente este tipo de comportamento. Caso contrário, você deve falar com seus superiores e/ou com o Departamento de Recursos Humanos.

Cidadania: uma empresa comprometida em áreas locais e na socie- dade

Estamos comprometidos em sermos exemplo de um bom cidadão corporativo, socialmente responsável e comprometido com as comunidades nas quais operamos.

Somos um Grupo privado que serve ao interesse geral, respondendo às necessidades de saúde das áreas locais e contribuindo, através da atividade de nossas instalações, para o desenvolvimento econômico e social dessas áreas locais, enquanto buscamos reduzir nosso impacto para preservar o Planeta.



Princípio 8

Atuando localmente e contribuindo para o desenvolvimento dos territórios

Princípio 9

Limitando nossa pegada ecológica

Princípio 8

Atuando localmente e contribuindo para o desenvolvimento dos territórios

Queremos que todas as nossas instalações estejam totalmente integradas nas áreas locais em que estão localizadas.

Nós nos comprometemos a desempenhar um papel ativo na comunidade, por:

- > Participando, direta ou indiretamente, na criação de empregos permanentes e não-localizáveis;
- > Participar da criação de novos bairros e do planejamento de uso do solo, limitando, ao mesmo tempo, o impacto ambiental;
- > Cultivando uma abordagem de apoio e inclinação que ajuda a combater o isolamento dos idosos e/ou vulneráveis;
- > Estarmos envolvidos na comunidade local, apoiando projetos gerais de informação que promovem a saúde e a educação.

Além disso, nossa posição sobre política é clara e deve ser escrupulosamente respeitada: o

O Grupo ORPEA é apolítico e não apoia nenhuma das partes ou político nos países em que opera.

O lobbying é uma contribuição construtiva e transparente para o desenvolvimento de políticas públicas sobre questões relevantes para as atividades do Grupo. As atividades de lobby do Grupo estão em conformidade com as disposições legais e regulamentares em vigor em cada país e, em particular, com a legislação relativa à prevenção da corrupção.



2023 CSR compromisso

Incentivar as instalações implementam uma ação de solidariedade local. *

* Aplicável globalmente.

Devemos:

- > Desenvolver iniciativas locais que fortaleçam a coesão social e os vínculos, tais como intercâmbios entre crianças e residentes em instalações e/ou com associações de cuidadores, pacientes dentro de nossas clínicas etc.;
- > Abrir nossas instalações para o mundo exterior e permitir intercâmbios com a cidade; nosso Grupo pode ser global, mas nossas ações do dia-dia são locais;
- > Integrar o ecossistema local e participar ativamente do funcionamento da saúde da área local em que estamos localizados, assinando acordos com parceiros de assistência;
- > Incentivar o envolvimento das instalações em iniciativas de solidariedade.

Não devemos:

- > Permanecer virados para dentro e manter nossas instituições fechadas para o mundo exterior;
- > Tomar partidos políticos em nome do Grupo ou permitir que surja confusão entre nossas opiniões e compromissos políticos pessoais e o Grupo;
- > Utilizar os recursos financeiros e materiais do Grupo para os interesses de um partido político;
- > Forçar os funcionários ou parceiros a participar dos projetos de patrocínio do Grupo ou das instalações;
- > Influenciar ou tentar influenciar nossos residentes, pacientes e clientes no que diz respeito às eleições locais, regionais ou nacionais.



Casos práticos

Um amigo que está envolvido em uma campanha política me pergunta se o Grupo ORPEA pode apoiar esta campanha, e em particular envolver minha instalação colocando panfletos e cartazes no hall de entrada. Isso é possível?

A neutralidade política do Grupo ORPEA é incompatível com o seu envolvimento em uma campanha política. De fato, a vocação do nosso Grupo é prestar um atendimento de qualidade a todos, independentemente de sua orientação política, o que implica em permanecer

Fui contatado por uma associação que trabalha no campo da saúde com pessoas desfavorecidas. É possível realizar uma ação de patrocínio com essa associação?

Sim, o patrocínio é possível, mas você deve verificar a política e entrar em contato com a pessoa de contato da ORPEA (Matriz, Diretor responsável etc.) que vai ajudá-lo a organizar esta ação.

neutro.

Um político local quer vir e fazer campanha na unidade, com moradores, pacientes e funcionários, na presença da mídia.

A política de neutralidade do Grupo ORPEA é incompatível com essa iniciativa. Basta afirmar que você deve preservar a privacidade da vida e do cuidado de hospitalização dos pacientes, bem como uma atmosfera serena, necessária para o bem-estar das pessoas vulneráveis que você está cuidando, e que tal visita com a mídia não é compatível com esses compromissos com os residentes/pacientes. Por outro lado, você pode especificar que as portas da instalação estão sempre abertas para políticos locais, fora do contexto eleitoral, e que você



ficaria muito honrado para recebê-los para um almoço ou um evento, pois os residentes estão sempre felizes em recebê-los e discutir com os representantes locais eleitos.

Durante a venda de um terreno pertencente a um município, um dos funcionários públicos responsáveis sugeriu que eu faça uma doação para uma associação presidida pela esposa do prefeito. Devo aceitá-lo?

Não, no contexto da venda de terras, não é possível financiar essa associação. Financiá-lo seria introduzir um "tomar uma coisa por outra" para a venda da terra e poderia ser considerado como corrupção. Deve, portanto, ser recusado educadamente e firmemente.



Princípio 9

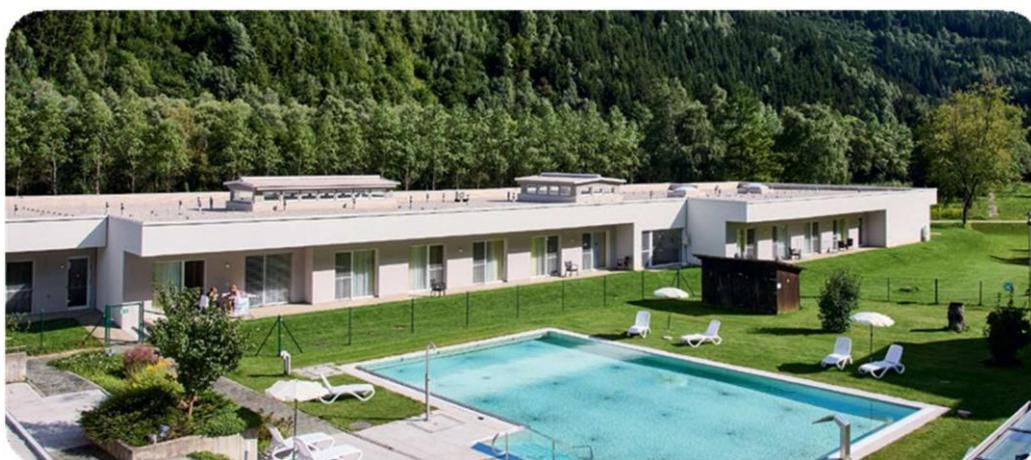
Limitando nossa pegada ecológica

Conscientes de nossa responsabilidade para com as gerações presentes e futuras, pretendemos limitar o impacto de nossas atividades sobre o meio ambiente, combinando desempenho econômico e preservação ambiental para edifícios existentes e futuros.

Estamos particularmente comprometidos com o princípio da saúde sustentável: garantir a igualdade de qualidade do atendimento, utilizando os recursos de forma controlada e evitando desperdícios.

Nós nos comprometemos:

- > Usar sempre que possível e promover qualquer dispositivo para controlar o consumo de energia e reduzir as emissões de CO₂;
- > Economizar recursos hídricos;
- > Construir instalações sustentáveis e garantir sua integração em seus ecossistemas, levando em conta a preservação da biodiversidade;
- > Reduzir a quantidade de resíduos e garantir seu tratamento adequado.



2023 CSR Compromisso

100% dos novos projetos de construção a partir de 2021 para serem certificados HQE ou equivalente (como o LEED, BREEAM). *

Continuar a desenvolver iniciativas para reduzir o consumo de energia.*

Devemos:

- > Garantir que limitamos nosso consumo de água e energia (sem comprometer o conforto de nossos residentes/pacientes) e estabelecermos um monitoramento regular;
 - > Aumentar a conscientização de todos os participantes para o respeito ao meio ambiente e práticas responsáveis, através dos cursos de treinamento em "Eco Gestos" oferecidos pelo Grupo;
 - > Reduzir viagens desnecessárias e usar meios alternativos de comunicação, como a videoconferência;
 - > Propor e relatar ao seu superior e/ou ao departamento competente, qualquer projeto ou iniciativa que possa limitar nossa pegada ecológica e/ou que possa gerar impactos ambientais negativos;
 - > Integrar nossas relações com terceiros, particularmente no contexto de nossos projetos de construção e/ou renovação.
-

Não devemos:

- > Ignorar as recomendações que nos são feitas com relação à proteção ambiental;
- > Deliberadamente reter ou ocultar informações sobre uma ação que tenha tido ou possa ter um impacto negativo sobre o meio ambiente;
- > Pensar que o que fazemos em nossa própria escala é inútil. Na verdade, é o envolvimento de cada indivíduo que é a força motriz por trás do sucesso coletivo.

Casos práticos



Enquanto o ar-condicionado está no local, noto que as janelas são regularmente deixadas abertas por alguns de meus colegas. Como eu reajo?

Você sabe, com razão, que isto leva a um desperdício de recursos energéticos. Você não só pode alertar verbalmente seus colegas quando a oportunidade surgir, mas também pode informar seu superior para que ele ou ela possa circular as diretrizes sobre o assunto.

Durante a construção ou renovação de um edifício ORPEA, notei que os resíduos desta obra estavam sendo descartados em um lixão não autorizado. O que eu devo fazer?

Estas práticas não são aceitáveis; é a imagem e a reputação do Grupo que estão em jogo. Você deve verificar se as cláusulas contratuais sobre este tópico estão incluídas no contrato e lembrar o fornecedor por escrito de seus compromissos ou fazer um aditivo se ela não estiver incluída. Caso o fornecedor não consiga resolver isto e ser responsável, você terá que encerrar todas as relações comerciais com ele.



Integridade na condução dos negócios

A integridade do Grupo ORPEA baseia-se na integridade de cada colaborador e também nas ações e recursos criados pelo Grupo para promovê-lo. Todos devem demonstrar integridade no seu dia a dia de trabalho, tanto internamente quanto em relação às partes externas.

Princípio 10

Proibir a corrupção (suborno e tráfico de influência), regulando presentes e convites e prevenindo conflito de interesses

Princípio 11

Colaborar ativamente com o poder público

Princípio 12

Respeitar nossos fornecedores, provedores de serviço, parceiros e concorrentes

Princípio 13

Fornecer informações verdadeiras, precisas e justas para nossos acionistas, investidores, credores, bem como para o público e prevenir insider trading

Princípio 14

Utilizar os recursos disponibilizado pelo Grupo de maneira ética e responsável

Princípio 15

Proteger a imagem e reputação do Grupo

Princípio 16

Garantir a confidencialidade da informação



Princípio 10

Banir a corrupção (suborno e tráfico de influência), regular presentes e convites e prevenir conflitos de interesse

A corrupção é definida como um abuso do poder confiado para ganho privado. Neste Código, corrupção refere-se ao suborno e ao tráfico de influência, que são duas formas de corrupção. A corrupção é contrária aos nossos valores e ao respeito à confiança depositada em nós por nossos residentes, clientes e suas famílias, por um lado, e as autoridades públicas com as quais colaboramos por outro. A exigência de probidade também faz com que não seja necessário controlar presentes e convites e situações de conflito de interesses.

O **suborno** consiste em prometer, oferecer, dar (corrupção ativa), solicitar ou aceitar (corrupção passiva), direta ou indiretamente (através de um terceiro ou intermediário), uma vantagem indevida (financeira ou outra) para que uma pessoa pública ou privada, realize, se abstenha de realizar, retarde ou acelere a realização de um ato no desempenho de suas funções ou em violação de suas responsabilidades (obrigações legais, contratuais ou profissionais).

Cuidado, o simples fato de prometer uma vantagem indevida já é um ato de suborno.

O **tráfico de influências** é muito próximo ao suborno; consiste, para uma pessoa privada ou pública, em solicitar ou aceitar uma vantagem indevida a fim de usar sua influência, real ou suposta, para obter distinções, empregos, contratos ou qualquer outra decisão favorável de uma autarquia ou administração pública.

Da mesma forma, os **pagamentos de facilitação** são classificados como corrupção. Trata-se de pequenas somas de dinheiro pagas a funcionários públicos para acelerar procedimentos administrativos. Eles são proibidos pelo Grupo.

Além disso, o Grupo regulamenta os **presentes e convites** dados e recebidos no contexto das relações comerciais com terceiros externos. Deve-se tomar cuidado, pois presentes e entretenimento podem ser um veículo para corrupção ou tráfico de influência em caso de uso indevido.

O Grupo também criou uma política para a prevenção e declaração de **conflitos de interesse existentes ou potenciais**, que surgem sempre que um funcionário tem interesses pessoais que podem entrar em conflito com os interesses do Grupo.

Nós nos comprometemos:

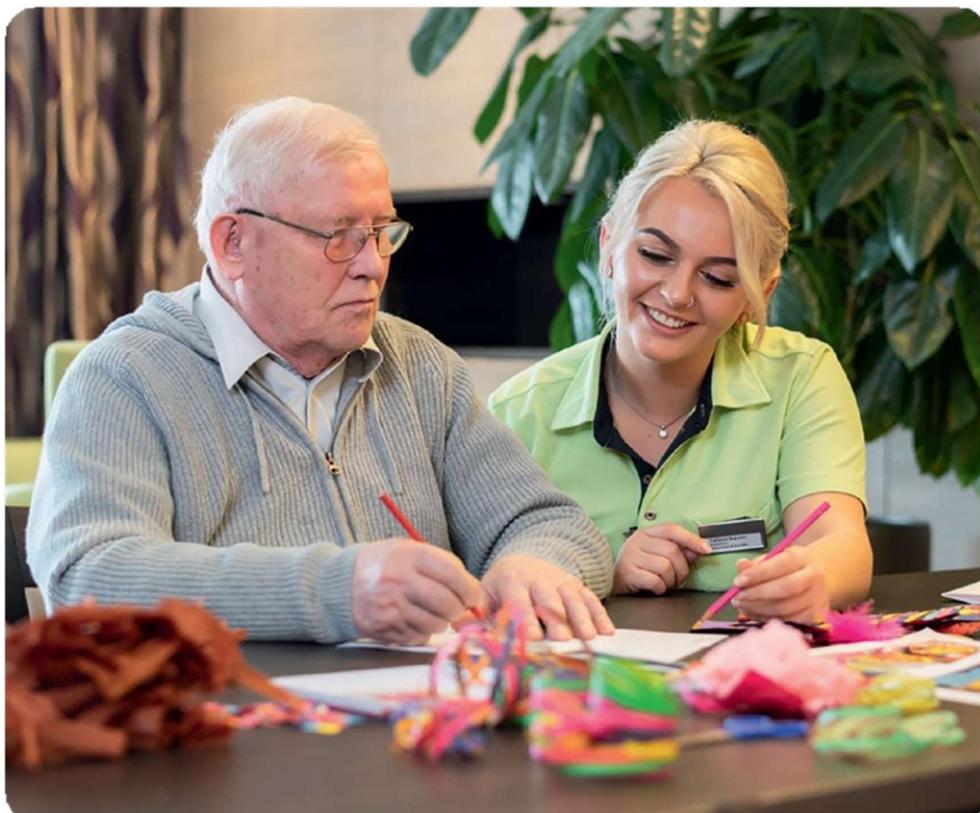
- > Aplicar "tolerância zero" à corrupção (suborno e tráfico de influência), o que é ilegal e prejudicial para as comunidades;
- > Tomar todas as medidas para evitar qualquer ato de corrupção no decorrer de nossas atividades.

Devemos:

- > Aplicar rigorosamente os princípios anticorrupção do Grupo;
 - > Rejeitar categoricamente qualquer padrão de corrupção;
 - > Informar imediatamente nossos superiores e Compliance se tomarmos conhecimento de qualquer ato de corrupção;
 - > Tomar decisões no interesse do Grupo;
 - > Declare nossas situações de conflito de interesses ao Compliance, preenchendo o formulário de declaração disponível com o Compliance.
-

Não devemos:

- > Prometer ou dar qualquer coisa de valor (dinheiro, presentes, convites etc.) a fim de influenciar uma decisão;
- > Favorecer um interesse pessoal em detrimento do interesse do Grupo.
- > Deixar espaço para dúvidas sobre corrupção.



Casos práticos



Preciso de uma licença de construção rapidamente, então, para não atrasar a construção de um residencial, o funcionário público responsável pelo caso me disse que se eu lhe pagasse uma pequena quantia, poderia acelerar o processo administrativo e me emitir a licença de construção mais rapidamente.

Posso pagar essa quantidade a ele?

Não, pagar uma pequena quantia de dinheiro para formalidades administrativas feitas é considerado pagamento de facilitação. Trata-se de uma prática proibida pelo Grupo e pode ser considerado como

corrupção

Fui alertado para o fato de que um funcionário meu recente, durante uma reunião preparatória interna, considerou oferecer um benefício para um funcionário público, a fim de ser favorecido com a compra de um terreno bem localizado para construir uma instalação.

O que eu devo fazer?

Os fatos constituiriam um ato de suborno ativo de funcionários públicos. Você deve intervir imediatamente e explicar ao empregado que essas práticas não são toleradas dentro do Grupo. Você também deve encaminhar o caso para Compliance e Jurídico. O suborno de oficiais públicos está sujeito a penas criminais

severas

Um conhecido próximo ao prefeito se oferece para usar sua influência com o prefeito para levar um caso adiante. Em troca deste serviço, me pede para contratá-lo para uma tarefa temporária como consultor.

É uma prática ilegal?

Sim, os atos que você está descrevendo caracterizam o crime de tráfico de influência. É um delito muito semelhante ao suborno, a diferença é que no tráfico de influência, um intermediário usa sua influência para obter uma vantagem. Neste caso, um terceiro tentará influenciar um decisão pública em troca de uma vantagem.



Casos práticos



Recebi uma caixa de chocolates como presente de fim de ano de um fornecedor.

Posso aceitar?

Sim, você pode, se nenhuma negociação comercial está em andamento com o fornecedor. Os presentes, independentemente de seu valor, não devem ser mantidos individualmente. Presentes perecíveis (chocolates, flores etc.) devem ser compartilhados entre a equipe ou entregues na recepção, sala de descanso. Presentes não perecíveis [vinho, livros etc.] devem ser entregues ao Depto de Compliance para sorteio.

Acabei de fazer uma proposta para a compra de móveis. Durante a negociação comercial com um dos fornecedores concorrentes, ele me oferece uma garrafa de vinho.

Posso aceitar?

Não, quando as negociações comerciais estão em andamento, é proibido aceitar qualquer presente ou convite, independentemente de seu valor.

Eu preciso realizar algum trabalho em minha casa e eu quero usar um fornecedor ORPEA porque eu sei que esta empresa é confiável e séria. Posso contratar essa empresa?

Tudo depende da sua posição. Se você possui uma posição de gestão dentro do Grupo, você não poderá fazê-lo por conta de sua capacidade de influência e do risco de reputação que pode resultar. Se você não estiver em posição de gestão, você pode usar um fornecedor ORPEA na condição de que eles não lhe concedam quaisquer benefícios como resultado de sua posição na ORPEA, como por exemplo, uma taxa preferencial negociada para o grupo ORPEA. Além disso, uma ou duas outras cotações devem ser solicitadas a empresas concorrentes



Mais informações

Mais informações estão disponíveis no "Código de combate à corrupção e ao tráfico de influências", o "Guia de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses" e a "Política de presentes e convites".

Princípio 11

Colaborar com as autoridades públicas

Operamos em um ambiente regulado no qual as autoridades públicas desempenham um papel essencial e são os principais interlocutores.

Nós nos comprometemos:

- > Cumprir os regulamentos e as decisões dessas autoridades públicas e considerar as observações, recomendações e as solicitações de nossas autoridades de supervisão como oportunidades para fortalecer/otimizar nossas próprias auditorias e melhorar continuamente nosso desempenho;
- > Assegurar que todos os nossos funcionários mantenham relações positivas e baseadas na confiança com as autoridades públicas, cultivando um transparente, construtivo, colaborativo e proativo diálogo com seus representantes.

Devemos:

- > Exercer a máxima vigilância no cumprimento de todas as leis e disposições regulamentares emitidas pelas autoridades públicas em todos os países onde o Grupo está presente;
- > Assegurar que as decisões emitidas pelas autoridades públicas sejam devidamente implementadas.

Não devemos:

- > Obstruir investigações ou auditorias pelas autoridades públicas;
- > Não manter nossos superiores informados sobre os pedidos pendentes das autoridades públicas.



Casos práticos

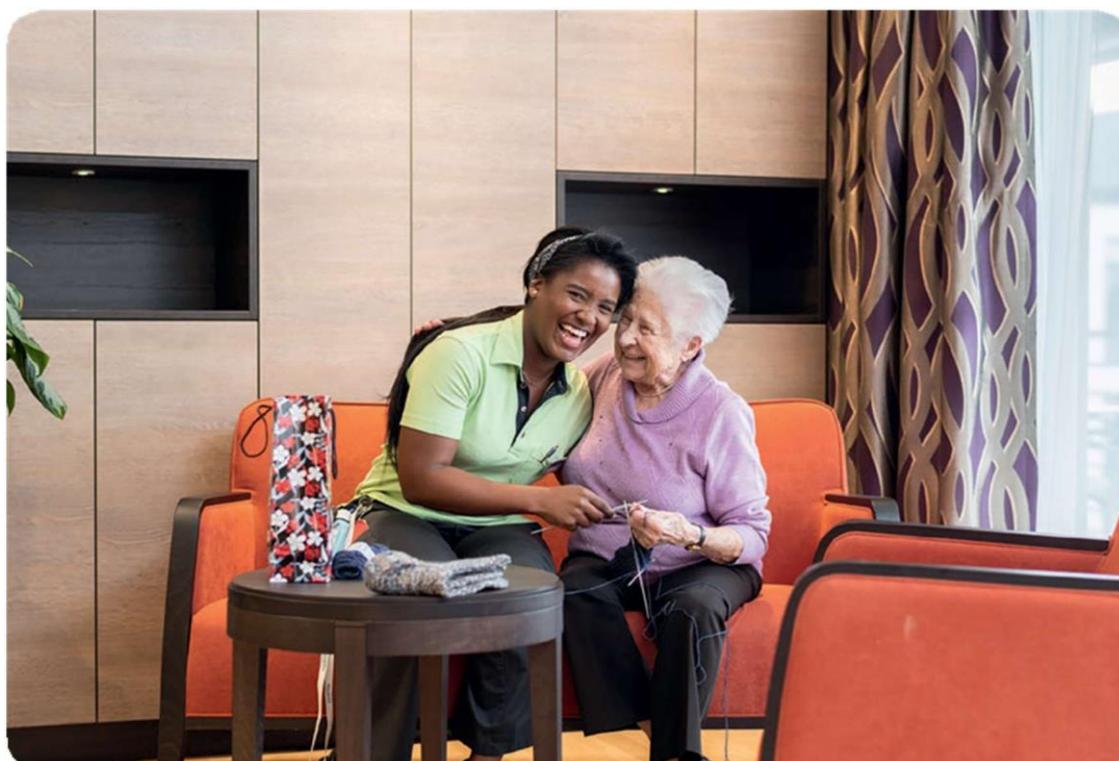


No contexto de uma não anunciada inspeção da minha instalação por uma autoridade supervisora, me pediram para fornecer um certo número de documentos, como diplomas de funcionários.

Devo reter documentos que eu acho que prejudicariam o resultado desta auditoria para a instalação?

Você é obrigado a cooperar com as autoridades em conjunto com seus superiores. Assim, mesmo que alguns

documentos pareçam potencialmente prejudiciais, você está formalmente proibido de fugir ou destruir voluntariamente qualquer documento solicitado pelas autoridades. Tenha em mente que um diálogo aberto e construtivo é a melhor maneira de proceder



Princípio 12

Respeitar nossos fornecedores, prestadores de serviços, parceiros e concorrentes

Os fornecedores, prestadores de serviços, parceiros e concorrentes devem ser tratados de forma justa e equitativa a fim de manter a qualidade das relações que são essenciais para o sucesso sustentado. Estas relações devem estar dentro de uma estrutura que respeite a lei de concorrência.

Nós nos comprometemos:

- > Selecionar fornecedores, prestadores de serviços e parceiros com base em critérios objetivos (qualidade, custo, alinhamento com os princípios éticos do Grupo e compromissos de RSE) e com base em propostas competitivas prévias, abertas e justas;
- > Assegurar que todas as atividades de compra estejam de acordo com as medidas de compra definidas dentro do Grupo.
- > Exigir de nossos fornecedores e parceiros de nível regional, nacional ou do Grupo a assinar a Carta de Compra Responsável ORPEA.



2023 CSR compromisso

100% das propostas de compras incluem uma avaliação de CSR.

100% dos fornecedores assinaram a carta de compra responsável. *

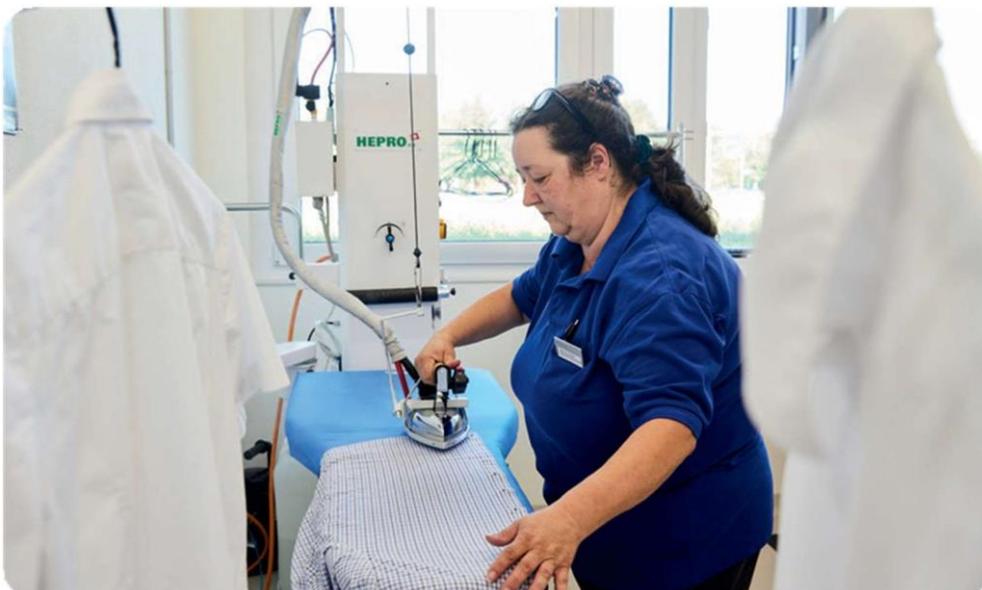
*Aplicável globalmente

Devemos:

- > Respeitar os princípios do Grupo de licitação competitiva, em particular através de licitações transparentes, justas e imparciais;
- > Diligentemente assegurar a integridade de nossos fornecedores, parceiros e provedores de serviços e seu alinhamento e compreensão de nossas expectativas em termos de ética (incluindo a luta contra a corrupção, a lavagem de dinheiro e o financiamento do terrorismo) e responsabilidade social (incluindo o impacto ambiental e social dos produtos e serviços oferecidos);
- > Respeitar nossos compromissos com nossos fornecedores, parceiros e provedores de serviços, mantendo a confidencialidade das informações técnicas, comerciais e financeiras comunicadas e cumprindo os prazos de pagamento.

Não devemos:

- > Impor condições abusivas a nossos fornecedores (prazo de entrega, pagamento etc.);
- > Discutir com nossos concorrentes sobre assuntos confidenciais ou não públicos;
- > Continuar trabalhando com um fornecedor que não atenda nossas expectativas - ou que não respeite nossos princípios éticos e de RSE, particularmente no que diz respeito aos direitos humanos, saúde e segurança, ao meio ambiente e/ou à luta contra a corrupção;
- > Distorcer as regras de concorrência sadia e justa (abuso de posição dominante, fixação de preços etc.).



Casos práticos



Um fornecedor veio até mim como parte do lançamento de seus negócios.

Estou interessado em seu serviço e eles estão dispostos a nos dar um bom preço.

Posso selecioná-los?

Dependendo da quantidade de valores envolvidos, você deve fazer um edital ou concorrência pública e garantir a integridade do fornecedor.

Você também deve se esforçar por uma relação equilibrada de poder com este pequeno fornecedor para que ele não se encontre em uma situação de dependência econômica da ORPEA.

Estou procurando um novo fornecedor de equipamentos de escritório e identifiquei 2 empresas.

O primeiro oferece produtos bons, mas caros, enquanto os produtos do segundo não são tão bons, mas são mais baratos.

Posso dizer ao primeiro os preços do último para obter um desconto extra?

No interesse da justiça e lealdade aos fornecedores, você pode dizer à primeira empresa que outro fornecedor está oferecendo taxas mais atraentes, mas você nunca deve revelar os preços e identidade daquele fornecedor. Caso contrário, você estaria violando este Código e as regras do direito de concorrência.



Mais informações

Mais informações estão disponíveis na Carta de Aquisições ORPEA.

Princípio 13

Fornecer informações verdadeiras, precisas e justas aos nossos acionistas, investidores, financiadores, bem como para o público e prevenir o abuso de informação privilegiada

Nossa posição como um Grupo listado nos obriga a:

- > Apresentar informações financeiras verdadeiras, precisas e justas, a fim de dar uma visão verdadeira e justa de nossos negócios à comunidade financeira / investidores. Neste contexto, cada funcionário deve fornecer um feedback confiável;
- > Assegurar o cumprimento das regras de mercado que devem ser observadas pelos funcionários que provavelmente guardarão informações privilegiadas sobre a empresa; O acesso a informações privilegiadas pode levar a abusos puníveis de mercado e, em particular, o abuso de informação privilegiada, aproveitando essas informações para o próprio benefício ou comunicando-as a relativos ou a terceiros. A informação privilegiada é a compra ou venda de títulos de uma empresa (por exemplo, ações), ou outras transações semelhantes (contrato de opções etc.), por uma pessoa com conhecimento de informações sensíveis que possam influenciar o valor desses títulos e que ainda não tenham sido tornadas públicas.

A comunicação de informações contábeis, financeiras ou gerenciais para a comunidade financeira, as autoridades públicas ou a mídia é a única prerrogativa do Gerente geral, do Departamento de Relações com Investidores e do Departamento Financeiro.



Alertar nossos superiores e/ou o Departamento de Finanças no caso de uma imprecisão nas informações contábeis ou financeiras;

Devemos:

- > Produzir informações precisas e exatas, especialmente no que diz respeito a contabilidade e gestão, indicadores financeiros e extra financeiros;
- > Limitar a comunicação de informações sensíveis somente aos que estritamente necessitam delas no exercício de suas funções;
- > Cooperar com auditores internos e externos;
- > Esteja atento e se questione antes de cada transação em ações da ORPEA para garantir o cumprimento das regras do mercado.

Não devemos:

- > Comunicar informações externamente, a menos que esteja dentro das prerrogativas da sua posição e no âmbito do seu propósito;
- > Divulgar informações sensíveis e/ou confidenciais, mesmo às pessoas ao nosso redor, ou internamente aos funcionários, se isso não for estritamente necessário para o desempenho de suas funções;
- > Negociar títulos ORPEA direta ou indiretamente quando temos conhecimento de informações privilegiadas;
- > Sugerir a um membro da família ou parente que compre títulos ORPEA com base em informações privilegiadas, mesmo sem um ganho financeiro para si mesmos.



Casos práticos



Enquanto preparava uma apresentação de indicadores de rotatividade para os auditores externos, descobri uma imprecisão em um arquivo.

Como eu reajo?

É muito importante comunicar tal imprecisão o mais rápido possível ao seu superior, que, se o confirmar, a transmitirá ao Departamento Financeiro para que o erro possa ser corrigido o mais rápido possível e a regularidade e imparcialidade das contas do Grupo possa ser restabelecida em consulta com os auditores externos.

Convido um jornalista local a visitar as instalações, que acabam de ser mudadas para um novo prédio. Nesta ocasião, o jornalista me pergunta sobre a taxa de ocupação atual e o preço médio das acomodações. O que devo dizer?

Estas informações não devem ser divulgadas externamente. Você pode simplesmente responder que estes são indicadores internos, e reiterar as informações públicas:

- A capacidade autorizada da instalação é de x camas;
- O preço da acomodação é de R\$ x / dia



Eu ouço falar de informação privilegiada e insider trading (uso de informações privilegiadas para negociar valores imobiliários), mas como posso saber se a informação é "privilegiada"?

Em termos de insider trading, as informações a seguir são consideradas informações privilegiadas (lista não exaustiva):

- A situação financeira do Grupo, uma subsidiária ou uma instalação (faturamento, resultados, taxa de ocupação, preço médio de acomodação etc.);
- Projetos de aquisição ou de descarte ou desinvestimento;
- A emissão de uma licença de operação;
- A perda ou ganho de um grande contrato;
- Desenvolvimento em um novo país;
- A lista dos parceiros públicos e privados do Grupo.

Se você tiver alguma dúvida, nós recomendamos que você se retire de qualquer transação ou entre em contato com o Departamento de Relações com Investidores do Grupo.

Princípio 14

Utilizar os recursos disponibilizados pelo Grupo de forma ética e responsável

No exercício de suas funções, os funcionários têm acesso a um conjunto de bens, ferramentas e recursos que constituem o tangível (todos os edifícios, móveis, objetos de uso diário, ferramentas e equipamentos) e o intangível (todas as informações do Grupo, licenças e conhecimentos).

Nós nos comprometemos:

- > Assegurar que todos contribuam para o respeito e proteção dos ativos da empresa, a fim de preservar um ambiente de trabalho de qualidade;
- > Lutar contra todas as formas de abuso social, implementando todas as medidas de prevenção e detecção.

Deve ser dada atenção especial ao uso de recursos de TI, pois cada elo da cadeia de segurança tem um papel crítico a desempenhar. Assim, o uso de e-mails, chaves USB e discos rígidos externos, a Internet, senhas etc., deve ser feito em estrita conformidade com as regras de TI estabelecidas pelo Grupo.



Devemos:

- > Utilizar o equipamento disponibilizado para nós, para fins estritamente profissionais;
- > Cuidar dos materiais e equipamentos fornecidos como se fossem nossos próprios;
- > Comunicar qualquer dano, perda ou roubo de equipamento à pessoa responsável;
- > Ter em mente que todos os recursos e documentos pertencentes ao Grupo não podem ser emprestados, transferidos ou dispostos sem permissão.

Não devemos:

- > Usar equipamento da empresa para uso pessoal;
- > Desfigurar locais e edifícios (intencionalmente ou por negligência);
- > Fazer uso inadequado de sistemas de informação, e-mail e Internet (uso privado excessivo, visualização de sites de risco etc.);
- > Divulgar documentos internos a terceiros (memorandos, correio interno, políticas e procedimentos etc.).

Casos práticos

Minha esposa precisa urgentemente enviar seu CV para um trabalho e nossa impressora está quebrada. Posso digitá-lo e imprimi-lo no escritório?

O uso pessoal do equipamento fornecido é possível desde que seja excepcional, tranquilo e não interfira com sua atividade profissional (feito fora de seu horário de trabalho). Em qualquer caso, você deve notificar seu gerente.



Estou organizando uma festa de aniversário para um amigo e preciso de muitos copos, talheres e pratos. Temos muitos deles nas instalações e eu tenho fácil acesso a eles.

Posso tomá-los e trazê-los de volta após a festa?

Não, o uso desses equipamentos está disponível apenas em instalações, e não no uso pessoal. Mesmo que você tenha acesso a eles, você não deve pegá-los emprestado.

Mais informações

Para o uso dos recursos de TI do Grupo, consulte a Política de TI do Grupo

Princípio 15

Protegendo a imagem e reputação do Grupo, nossos pacientes e residentes

A imagem e a reputação do Grupo e de suas marcas são um ativo valioso na condução de nossos negócios e desenvolvimento, particularmente dada a natureza sensível de nossa indústria.

A fim de continuar a desfrutar da confiança dos residentes, pacientes e famílias que escolhem nossos serviços, das autoridades públicas e de todas as partes interessadas com as quais o Grupo está em contato, devemos coletivamente preservar esta reputação.

Nós nos comprometemos:

- > Assegurar que os funcionários que se expressam em redes sociais sobre um tópico direta ou indiretamente relacionado ao Grupo o façam de acordo com nossos valores e não forneçam informações confidenciais que possam prejudicar a reputação do Grupo.
- > Obter autorização prévia dos individuais antes de qualquer uso que contenha imagens, seja de um residente, paciente, funcionário ou pessoa externa (foto, vídeo etc.).

Devemos:

- > Agir sempre de olho nas consequências, para o caso de nossas ações se tornarem conhecidas;
- > Esteja ciente de que nada na internet é "secreto", "temporário" ou "privado";
- > Sempre questionar a relevância e o impacto de nossas publicações (pessoal e profissional) na imagem e na reputação do Grupo (internet e redes sociais);
- > Informar o Departamento de Comunicação no caso de uma nova busca / questão relativa a um sujeito direta ou indiretamente relacionado com o Grupo.

Não devemos:

negócios ou opiniões pessoais;

- > Expressar-nos em nome do Grupo ou de uma de suas instalações sem autorização prévia;
- > Usar o endereço de e-mail comercial do Grupo ou documentos em papel timbrado do Grupo para nossos

Revelar informações confidenciais (resultados financeiros, projetos em andamento etc.) ou publicar informações provisórias ou incorretas em formação sobre a empresa.



Casos práticos



Na festa de fim de ano, eu tirei fotos de meus colegas em situações embaraçosas. Posso compartilhá-las em redes sociais com meus amigos através de minha conta pessoal?

Antes de tudo, tais fotos não devem ser distribuídas sem o consentimento prévio de seus colegas. Mesmo se tal consentimento for obtido, a natureza pública das redes sociais significa que proibimos qualquer publicação que prejudique a imagem dos funcionários e do próprio grupo.

Meu gerente fez várias observações sobre meu trabalho naquele dia e eu postei uma mensagem na minha conta de mídia social, citando-o para compartilhar as informações com meus amigos. Entre esses amigos, também tenho alguns colegas e ex-companheiros que deixaram a empresa. Refletindo, tenho medo de que minhas palavras sejam divulgadas

informações?

Antes de publicar qualquer coisa em escrito nas redes sociais (e até mesmo internamente), você deve se perguntar se estaria preparado para assumir a responsabilidade por isso se tornasse público. De fato, o que você publica nas redes sociais não pertence mais a você (texto, imagem) e, portanto, pode ser compartilhado, republicado e até repostado em outros meios de comunicação. Assim, você se encontra responsável por informações que se tornaram públicas

Fiz mal em compartilhar essas



Princípio 16

Respeitar a confidencialidade no tratamento de informações sensíveis

As informações sobre o Grupo representam um valor econômico e estratégico que faz parte do capital intangível da empresa, o que garante sua sustentabilidade e diferenciação em relação à concorrência.

Nós nos comprometemos:

- > Conscientizar os funcionários do Grupo sobre a necessidade de ter cautela e bom senso ao lidar e trocar informações, as quais eles estão em contato, seja com colegas, prestadores de serviços integrados nas equipes ou com terceiros externos;
- > Assegurar que as informações e documentos internos só sejam divulgados àqueles que estão autorizados a ter conhecimento deles, especialmente se forem informações sensíveis e/ou confidenciais de natureza estratégica, comercial, financeira ou organizacional, por exemplo.

Devemos:

- > Comunicar informações internas somente para aqueles que têm uma necessidade legítima de saber;
- > Manter informações e dados confidenciais seguros, seja em papel ou em formato digital;
- > Marcar os documentos como "confidencial" ou "apenas uso interno" sempre que necessário;
- > Avaliar o nível de confidencialidade das informações antes de qualquer transmissão externa (contatar quem possui a posse das informações em caso de dúvida) e recorrer a um acordo de confidencialidade sempre que necessário.
- > Informar oralmente nossos interlocutores durante as reuniões sobre a natureza confidencial das informações e especificar que elas não devem ser divulgadas;

Não devemos:

- > Divulgar informações confidenciais a um terceiro externo que não possui necessidade de conhecê-las no exercício de suas funções;
- > Manter e utilizar informações internas no caso de sairmos da ORPEA.
- > Discutir informações confidenciais em locais públicos, onde as conversas podem ser ouvidas e a segurança dos dados comprometida;

Casos práticos



Particpei de uma reunião em que o orador interno deixou claro na Introdução que o conteúdo do projeto e as discussões devem permanecer confidenciais. Muitos de nós estávamos na reunião e eu quero compartilhar as informações com minha equipe; posso fazer isso?

Não, você deve primeiro abordar a pessoa que especificou que as informações fornecidas são confidenciais e verificar se você pode compartilhá-las com sua equipe, mesmo que elas venham a ser coletadas mais tarde.

No contexto de um novo projeto estratégico para o Grupo, tenho que entrar em contato com diversos stakeholders internos e externos. Quais informações eu posso comunicar às partes interessadas?

Não é necessário comunicar todas as informações sobre o projeto para todas as partes interessadas. Você deve identificar as pessoas internas ou externas a quem todas as informações devem ser confiadas porque elas têm uma necessidade legítima de sabê-las, e aquelas a quem apenas parte das informações é necessária e deve ser comunicada para sua função. Em qualquer caso, você deve usar Acordos de Confidencialidade se o material for transmitido externamente.





Hospitais de transição – Residenciais de idosos - Serviços de home care
12 rue Jean Jaurès, CS 10032, 92 813 Puteaux Cedex, França - Tel: +33 1 47 75 78 07
www.orpea-group.com

