

## **POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES**

### **1. INTRODUÇÃO**

A presente Política de Conflito de Interesses (“Política”) visa estabelecer definições e diretrizes para a identificação, prevenção e gestão de conflitos de interesses na Instituição.

### **2. DEFINIÇÕES**

Sempre que utilizados nesta Política, os termos com iniciais em maiúsculas terão, tanto no singular quanto no plural, assim como no feminino ou no masculino, os seguintes significados:

“Agente público ou ex-agente público” se refere a qualquer pessoa que exerça ou tenha exercido função, cargo, emprego ou mandato em órgãos ou entidades estatais, nos três poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário), em qualquer esfera de governo (federal, estadual ou municipal) e entidades da Administração Pública Indireta.

“Alta Administração” abrange todos os membros do Conselho Superior e do Conselho Deliberativo do Hospital Infantil Sabará.

“Conflito de Interesse” se refere a qualquer situação em que os interesses pessoais, financeiros ou outros interesses individuais de uma pessoa possam entrar em conflito com suas obrigações e responsabilidades profissionais, comprometendo sua imparcialidade e a tomada de decisões no melhor interesse da Instituição.

“Cuidadores” abrange todos os colaboradores com vínculo celetista da Instituição ou terceiros contratados que executem atividades relacionadas direta ou indiretamente com as atividades assistenciais.

“Fornecedor” refere-se a qualquer pessoa física ou jurídica que forneça bens, serviços ou produtos à Instituição, incluindo empresas de equipamentos médicos, fornecedores de materiais hospitalares, empresas de tecnologia da informação, consultorias, assessorias, escritórios de advocacia, entre outros.

“Indústria Farmacêutica” compreende empresas farmacêuticas, fabricantes de medicamentos, imunizantes e outros produtos relacionados à saúde.

“Instituição” abrange individualmente ou em conjunto a Fundação José Luiz Egydio Setúbal (FJLES), o Hospital Infantil Sabará (HIS) e o Instituto de Ensino e Pesquisa para Saúde Infantil (PENSI).

“Partes interessadas” são pessoas físicas ou jurídicas externas com as quais a Instituição mantém algum tipo de relacionamento comercial ou institucional.

“Relacionamento familiar ou afetivo” abrange laços de parentesco (consanguinidade), casamento, união estável, namoro, amizade próxima ou outros laços afetivos significativos.

### **3. DIRETRIZES**

3.1 Esta Política se aplica a todos os cuidadores, independente da natureza do vínculo com a Instituição, membros de Conselhos e Comitês estatutários, assessores, fornecedores e demais terceiros que possuam relação com a Instituição, e suas interações.

3.2 O conflito de interesses ocorre quando os interesses pessoais, financeiros ou outros interesses individuais de uma pessoa entram em conflito com suas obrigações e responsabilidades profissionais,

comprometendo sua imparcialidade e a tomada de decisões no melhor interesse da Instituição.

### **3.3 ESPÉCIES DE CONFLITOS DE INTERESSES**

**3.3.1 Conflito de Interesses real:** ocorre quando uma pessoa possui interesses pessoais, financeiros ou privados que possam influenciar ou comprometer sua imparcialidade, objetividade ou tomada de decisões em benefício próprio, ou de terceiros. Esse tipo de conflito geralmente envolve uma situação concreta em que os interesses pessoais estão em conflito direto com os deveres e obrigações na Instituição. Conflito de interesses real pode resultar em ações ilegais e/ou violar as políticas da Instituição, devendo receber tratamento adequado para mitigar seus efeitos.

**3.3.2 Conflito de interesses potencial:** Se refere a uma situação em que há a possibilidade de surgir um conflito de interesses no futuro, mesmo que não exista uma situação concreta ou atual que o caracterize. Nesse caso, a pessoa está em uma posição em que seus interesses pessoais podem entrar em conflito com seus deveres profissionais, podendo comprometer sua imparcialidade ou objetividade em determinadas circunstâncias.

### **3.4 SITUAÇÕES QUE PODEM CONFIGURAR CONFLITO DE INTERESSES**

**3.4.1 Relação com Fornecedores:** É fundamental que qualquer pessoa afetada por esta Política evite situações em que possa ter benefícios pessoais indevidos na seleção, contratação ou negociação com fornecedores da Instituição. A Instituição deve adotar medidas para garantir a imparcialidade na escolha de fornecedores com base

em critérios objetivos e alinhados aos seus interesses, sempre observando as políticas específicas sobre o tema.

**3.4.2 Relação com Agentes Públicos:** A Instituição se compromete manter uma relação ética e transparente com agentes públicos em todas as esferas. Por isso, todos que atuam em nome da Instituição devem demonstrar imparcialidade, polidez e tratamento formal com agentes públicos. Evitando qualquer influência indevida sobre o cumprimento de obrigações legais em relação à Instituição.

**3.4.3 Contratação de Ex-Agentes Públicos e seus familiares:** A Instituição se compromete a evitar situações em que a contratação de ex-agentes públicos ou seus familiares possa levantar dúvidas sobre a imparcialidade sobre procedimentos de fiscalizações, assessorias ou consultorias.

A Instituição deve adotar medidas para garantir que tais relações sejam conduzidas de forma transparente, conforme as leis e regulamentos aplicáveis. Fica estabelecida quarentena de 3 (três) anos, após saída do serviço público, para contratação de ex-agentes públicos para atuarem em nome da Instituição perante órgãos públicos ou em relações governamentais.

**3.4.5 Relação com a Indústria Farmacêutica para Pesquisas Científicas:** As parcerias com a indústria farmacêutica para pesquisas científicas devem ser conduzidas de maneira transparente, ética e respeitando os limites da lei e com objetivo de evitar qualquer influência indevida sobre os resultados das pesquisas. Todos os envolvidos direta ou indiretamente em pesquisas devem declarar a

existência de qualquer conflito de interesses que possam afetar o melhor interesse da Instituição.

**3.4.6 Influência Indevida:** Qualquer forma de utilização da imagem e nome da Instituição em razão da sua posição de influência para obter benefícios pessoais.

**3.4.7 Exercício de atividade profissional externa:** O exercício de uma atividade profissional externa pode gerar conflito de interesses com as responsabilidades de determinada pessoa em relação à Instituição.

Atividades relacionadas à docência, participação societária em empresas de qualquer natureza, participação em conselho de administração ou órgãos similares, atuação em serviços públicos, consultorias externas, entre outros, pode gerar conflitos de interesses.

A Instituição deve estabelecer mecanismos para identificação de conflitos de interesses em especial nos cargos com maior influência no processo de tomada de decisão e adotar mecanismos como o objetivo de mitigá-los.

**3.4.8 Relacionamento familiar ou afetivo:** Todos os cuidadores devem evitar situações em que seu relacionamento familiar ou afetivo possa prejudicar a imparcialidade, a tomada de decisões ou criar um ambiente de trabalho desfavorável.

É proibida a contratação de pessoas com relacionamento familiar ou afetivo na mesma linha hierárquica, ou de qualquer forma participar do processo escolha, ou decisão na contratação de candidatos ou promoção de cuidadores, escolha de fornecedores ou demais prestadores de serviços.

### **3.4.9 Oferta ou Recebimento de Presentes ou Hospitalidades:**

Todos devem abster-se de fornecer qualquer forma de benefício material que possa comprometer a imparcialidade ou influenciar indevidamente a tomada de decisões de terceiros ou das pessoas que atuam em nome da Instituição. Isso inclui evitar a aceitação ou oferta de brindes, presentes, hospitalidades ou favores que possam criar um conflito com o melhor interesse da Instituição. Todos conhecer as diretrizes de política específica sobre este tema.

### **3.4.10 Outras situações de conflito não expressamente mencionadas:**

esta Política se destina a orientar quanto a situações mais comuns que podem configurar conflito de interesses. No entanto, é importante ressaltar que podem existir outras circunstâncias não expressamente mencionadas e que podem constituir um conflito de interesses com a Instituição.

## **3.5 Excepcionalidades**

3.5.1 Considerando que a Instituição possui origem familiar, as regras desta Política devem ser avaliadas conjuntamente com os regulamentos específicos aplicáveis aos membros da Alta Administração.

3.5.2 O Comitê de Compliance deve avaliar situações de conflitos de interesses pré-existentes à aprovação desta Política.

## **4. RESPONSABILIDADE DOS GESTORES E DA ÁREA DE COMPLIANCE**

4.1 Os gestores têm a responsabilidade de promover um ambiente ético, monitorar e identificar potenciais conflitos de interesse entre

seus subordinados, além de adotar medidas para prevenir e mitigar conflitos.

4.2 A área de Compliance deve auxiliar as áreas da Instituição na identificação e resolução de conflitos de interesse, fornecendo orientações e treinamentos sobre o tema.

4.3 Caso haja dúvidas sobre um possível conflito de interesses, é imperativo consultar a área de Compliance, que poderá fornecer orientações adicionais com base nas diretrizes estabelecidas nesta Política e/ou outras normas da Instituição.

4.4 Cabe às áreas da Instituição estabelecerem diretrizes para cumprimento operacional desta Política.

## **5. DESCUMPRIMENTO DA POLÍTICA**

5.1 O descumprimento desta Política pode resultar em ações corretivas apropriadas, levando em consideração a gravidade da não conformidade. Tais ações podem incluir, mas não se limitam a advertências, suspensões, demissões, rescisão de contratos, medidas legais e outras sanções aplicáveis.

## **6. CANAL DE DENÚNCIAS**

6.1 A Instituição incentiva fortemente a utilização do canal de denúncias para relatar qualquer violação desta Política. Reconhecemos a importância da transparência e do compromisso com a integridade em todas as áreas de atuação. Ao utilizar o canal de denúncias, todos são encorajados a agir de boa-fé, fornecendo informações precisas e relevantes para investigações.

## **7. PROTEÇÃO CONTRA RETALIAÇÕES**

7.1 A Instituição garante a proteção contra retaliações a qualquer pessoa que reporte preocupações ou denúncias de boa-fé relacionadas a possíveis violações desta Política. Qualquer forma de retaliação é estritamente proibida e sujeita a medidas disciplinares.

## **8. REVISÃO E MELHORIA CONTÍNUA**

8.1 Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e somente poderá ser alterada por deliberação do Conselho Superior.

8.2 Esta Política ficará disponível em sistema de gestão de documentos, acessível a todos da Instituição e será revisada a cada 24 meses e submetida à nova aprovação pelo Conselho Superior, caso ocorram alterações.

## **9. ESCLARECIMENTO DE DÚVIDAS**

9.1 Quaisquer dúvidas sobre as disposições desta Política deverão ser endereçadas à área de Compliance da Instituição.

## **10. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA**

Código de Conduta Institucional.

Política aprovada em reunião do Conselho Superior em 29 de agosto de 2023.