



PROGRAMA DE
**Ética &
Compliance**



POLÍTICA DE GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS

SUMÁRIO

I – OBJETIVO.....	3
II – ABRANGÊNCIA.....	3
III – DEFINIÇÕES.....	3
IV – DIRETRIZES.....	4
V – RESPONSABILIDADES.....	9
VI – REFERÊNCIAS.....	9
VII – ANEXOS.....	9
VIII – CONTROLE DE VERSÃO.....	10

I – OBJETIVO

A presente **Política de Gestão de Consequências** (“Política”) tem como objetivo estabelecer as tratativas a serem dadas para situações de efetiva ou potencial infração por parte de Colaboradores ou Terceiros, aos princípios éticos assumidos pela Companhia, como Código de Ética Médica, o Código de Conduta e Ética, demais normas, portarias, protocolos, resoluções, políticas, manuais, instruções de trabalho e procedimentos, bem como todo e qualquer comunicado ou formulário relacionado ao Programa de Compliance da Opty, às Leis, Portarias, Resoluções e Regulamentos vigentes.

Ainda, em linha com a Cultura e os Valores do Grupo, a presente Política visa contribuir com as medidas de prevenção, detecção, resposta e remediação de atos considerados como de não conformidade com as condutas esperadas e/ou aos preceitos éticos e de integridade da Opty.

II – ABRANGÊNCIA

A presente *Política* abrange todos os níveis hierárquicos e áreas de atuação da Opty, englobando tanto os colaboradores quanto os membros da alta administração e os órgãos de governança da empresa.

Aplica-se igualmente a todas as unidades de negócio, filiais e subsidiárias, independentemente de sua localização geográfica.

III – DEFINIÇÕES

Todos os termos e expressões utilizados nesta *Política* devem ser interpretados de acordo com a legislação nacional aplicável, as políticas da Opty, independente de qualquer pronome singular ou plural. Especificamente à aplicação uniforme e consistente das definições ao longo deste documento, adotam-se as seguintes definições para os seguintes termos ou expressões:

- » **“Administrador(es)”**: Significa, quando referidos no singular ou plural, os diretores estatutários e os membros do Conselho de Administração da Opty.
- » **“Colaboradores”**: No plural ou singular, todo(s) o(s) empregado(s), Administrador(es), da Opty, considerando todos os segmentos de negócios, bem como suas divisões e marcas de atuação.
- » **“Terceiros”**: Significa, no plural ou singular, os parceiros comerciais, prestadores de serviços, fornecedores, agentes intermediários, procuradores, clientes, entre outros que tenham ou venham a ter relacionamento com a Opty.

IV – DIRETRIZES

As diretrizes aqui apresentadas têm como objetivo garantir coerência, imparcialidade e transparência na condução dos processos relacionados à conduta e desempenho dos Colaboradores e Terceiros. Ao alinhar comportamentos esperados com ações consequentes, buscamos promover um ambiente organizacional ético, responsável e comprometido com a excelência e os valores institucionais da Opty.

IV.1. Compromisso de Reportar

Os Colaboradores não devem ter qualquer outro vínculo, profissional ou pessoal, que interfira na habilidade de desempenhar suas responsabilidades perante a Opty ou que o afetem de modo negativo.

É responsabilidade de todos os Colaboradores e Terceiros, comunicar qualquer violação, comportamentos incompatíveis ou suspeita de violação aos princípios da ética e integridade, ao Código de Conduta e Ética da Companhia, leis e regulamentos em vigor, bem como demais políticas, manuais e procedimentos internos.

A omissão diante do conhecimento de possíveis violações por Colaboradores e Terceiros será considerada atitude antiética e passível de aplicação de medidas disciplinares. Da mesma forma, o relato de situações irreais com o objetivo de prejudicar outras pessoas ou empresas por interesses pessoais será igualmente considerado antiético e passível de penalidades, nos termos desta Política.

As violações ou suspeitas devem ser comunicadas ao Canal de Denúncias, podendo ser feitas de forma identificada ou anônima, sendo certo que o Comitê de Ética e Compliance, através de seus membros e independentemente do pedido de confidencialidade e anonimato pelo denunciante, deverá providenciar o necessário para proteger a confidencialidade de qualquer denúncia.

Não será tolerada retaliação ou represália em qualquer formato ou medida, contra qualquer Colaborador que venha a apresentar uma denúncia de boa fé. Quando da comunicação das violações, deverá ocorrer a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas, cabendo ao Comitê de Ética e Compliance da Opty a tempestiva tratativa e remediação dos danos gerados.

IV.2. Avaliação pelo Comitê de Ética e Compliance

Caberá ao Comitê de Ética e Compliance dar tratativa adequada a cada caso, através de uma avaliação imparcial e minuciosa dos indícios e evidências para aplicação das medidas que julgar cabíveis. As premissas a serem consideradas na avaliação de cada caso reportado serão:

- » *Gravidade do ato (quer decorrente de ação ou omissão) e da sua forma (com uso de artifício ou meio fraudulento ou não);*
- » *Se evidenciada conduta culposa ou intencional;*
- » *Danos; e*
- » *Reincidência.*

O Comitê de Ética e Compliance deverá observar todas as medidas aplicáveis para proteção da confidencialidade da conduta reportada que estiver sujeita ao sigilo e confidencialidade.

Toda conduta reportada será submetida à avaliação e providências pelo Comitê de Ética e Compliance e igual tratativa será dada aos casos em que for verificada qualquer das seguintes condutas consideradas antiéticas e, portanto, não toleradas pela Opty e sujeitas à medida disciplinar:

- » *Omissão diante do conhecimento de infrações efetivas ou potenciais;*
- » *Retaliação ou represália a um reporte ou queixa feitos em boa-fé pelo Colaborador;*
- » *Relato de situações irreais.*

Conforme o caso, a depender da irregularidade ou infração reportada, poderá o Comitê de Ética determinar ações urgentes a fim de remediar os danos gerados e/ou mitigar potenciais danos futuros decorrentes da infração.

As ações praticadas pelo Comitê de Ética e Compliance seguirão as orientações, além desta Política, dos procedimentos estabelecidos no seu regimento interno, conforme aprovado pelo Conselho de Administração.

IV.3. Desvios de Conduta

A infração às leis e regulamentos vigentes, bem como aos preceitos éticos e às regras contidas no Código de Conduta e Ética da Opty, Políticas, Manuais, Protocolos, Roteiros, Instruções de Trabalho e demais procedimentos internos em vigor, deverá ser reportada ao Canal de Denúncias e será imediatamente tratada pelo Comitê de Ética e Compliance.

Serão consideradas sempre como desvios de conduta graves, para fins de aplicação de penalidades (que implicará em adoção de medidas disciplinares mais incisivas e diretas), os eventos indicados abaixo, exemplificativamente, dentre outros a serem verificados “caso a caso” e tratados a critério do Comitê de Ética e Compliance da Opty:

- » *Descumprimento da legislação aplicável as suas atividades profissionais e que exponha o Grupo a contingências;*
- » *Atos de corrupção e/ou lavagem de dinheiro;*
- » *Relação não informada com pessoa politicamente exposta;*

- » *Relação com pessoas ou grupos ligados ao terrorismo, tráfico de qualquer espécie ou outra atividade criminosa qualquer;*
- » *Favorecimentos em dinheiro ou outra forma junto a parceiros, prestadores de serviços e/ou clientes da Opty;*
Situações de conflito de interesse incluindo ou não a contratação de atividades junto a parentes do colaborador;
- » *Condução de atividade paralela a Opty com uso indevido de conhecimento, tecnologia, projeto e/ou contatos (know-how), ferramentas, pessoal e/ou quaisquer outros bens ou ativos materiais ou imateriais de propriedade do Grupo;*
- » *Uso indevido de informações privilegiadas para si e/ou para benefício de terceiros; e*
- » *A prática de quaisquer outros atos previstos no artigo 482, da Consolidação das Leis do Trabalho (passíveis de rescisão por justa causa).*

A reiterada negligência ou imprudência de Colaboradores e/ou Terceiros no atendimento aos procedimentos de combate à corrupção estabelecidos pela Política Compliance e Combate à Corrupção da Opty, será considerado como situação agravante na aplicação de penalidades e medidas disciplinares.

IV.4. Tratativas de Desvio de Conduta cometidos por Colaboradores

As tratativas a serem dadas quando se tratar de infração cometida ou relacionada a um Colaborador da Opty, serão aplicadas sempre em estrita observância aos pilares e valores essenciais do Grupo na condução de seus negócios, entre eles, ética e integridade, em conformidade com o Código de Ética Médica, o Código de Conduta e Ética da Opty, a Consolidação das Leis do Trabalho, Normas, Portarias, Resoluções e demais legislações aplicáveis em vigor.

A aplicação de quaisquer das medidas aqui previstas será precedida de orientação e/ou esclarecimento ao Colaborador, de forma a assegurar a compreensão da situação ensejadora de aplicação da respectiva medida.

- » **Carta Orientativa do Comitê:** *aplicável para infrações de pequena gravidade, a critério do Comitê, cuja boa-fé do Colaborador ou Terceiro represente relevante contribuição com a solução dos problemas ocasionados e apuração dos fatos pelo Comitê, bem como se mostre suficiente ao mesmo a orientação direta ao infrator. Trata-se de correspondência encaminhada pelo Comitê visando a orientação direta ao infrator buscando realinhamento da conduta inadequada ao comportamento ético esperado pela Opty.*
- » **Advertência Verbal:** *orientação direta ao infrator buscando realinhamento da conduta inadequada ao comportamento ético esperado pela Opty. Aplica-se a desvios de conduta de menor relevância e impacto, a critério do Comitê, e não reincidentes. Nesse caso, o gestor imediato do Colaborador deve monitorar a reincidência e manter o informado sobre eventuais desvios de conduta adicionais dele, para que seja avaliada a adoção de medidas disciplinares. A tratativa será dada pelo gestor do Colaborador, a quem caberá com este reunir-se individualmente para (i) falar da situação verificada, (ii) apontar o comportamento adequado que é esperado pela empresa e o seu porquê, (iii) obter do*

Colaborador o compromisso em corrigir a conduta e não reincidir e (iv) certificar-se de que não há dúvida do Colaborador quanto às regras contidas do Código de Conduta e Ética da Opty, às suas políticas, procedimentos, manuais, protocolos, roteiros e/ou instruções de trabalho, além de Leis e Regulamentos vigentes.

- » **Advertência Escrita:** medida disciplinar para infrações de pequena gravidade, a critério do Comitê, e que não sejam objeto de reincidência, a qual deverá ser consignada em carta escrita destinada ao infrator, nos termos da legislação trabalhista vigente. Uma via da carta de advertência deverá ser entregue ao Colaborador, a qual conterá os motivos que justificaram a medida aplicada, e, a outra via, deverá ser mantida no prontuário do Colaborador advertido, com assinatura de protocolo.
- » **Suspensão:** de caráter genérico e estendido, aplicável para infrações de gravidade média, a critério do Comitê de Ética e Compliance e superior imediato, e quando os indícios apontarem de forma ainda superficial a existência de uma infração, sua autoria e/ou nexo de causalidade, fazendo-se necessário tempo adicional de verificação e eventual sindicância interna e/ou auditoria como forma de possibilitar uma adequada avaliação do fato. Este procedimento visa, em especial, assegurar que se evite constrangimento e transtornos aos colaboradores quer possam ou não ter cometido ou estejam relacionados à infração reportada. Esta medida corresponde ao afastamento do Colaborador das suas atividades, a critério do Comitê e em estrita observância às normas trabalhistas quanto à manutenção da remuneração, conforme o caso, podendo durar o tempo necessário para averiguação do fato reportado, sendo certo que ao término do referido período, fica reservado a Opty o direito de aplicar medida disciplinar apropriada ao caso, com base nas evidências levantadas.
- » **Suspensão – por fato relevante:** medida adotada por desvios de conduta de gravidade média ou que represente reincidência. Corresponde ao afastamento do Colaborador das suas atividades, sem remuneração. Poderá variar entre 1 (um) dia a 3 (três) dias, que não antecedam ou sucedam finais de semana ou folgas.
- » **Desligamento – sem justa causa:** medida disciplinar motivada pela reincidência de várias práticas ou pela ocorrência de ato faltoso que resulte em perda de confiança no Colaborador, embora sem caracterizar uma justa causa nos termos previstos no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.
- » **Desligamento – por justa causa (Artigo 482, da CLT):** medida a ser aplicada para faltas graves cometidas pelo Colaborador, conforme as hipóteses elencadas taxativamente no artigo 482, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Além das medidas acima, a critério do Comitê, poderão ser tomadas medidas legais adicionais, se aplicável, administrativas ou judiciais, na esfera civil, trabalhista, criminal e/ou outras.

IV.5. Tratativas de Desvio de Conduta cometidos por Terceiros

Todos os Terceiros são selecionados pela Companhia segundo políticas e procedimentos específicos que visam garantir a mitigação de riscos e a escolha de empresas capazes de prover a Opty um desempenho de qualidade dentro do mais alto valor ético e de integridade, com eficiência e transparência.

As tratativas a serem dadas quando se tratar de infração cometida ou relacionada a um Terceiro em relação a qualquer das empresas do Grupo são:

- » **Auditoria:** *A Opty, por si e qualquer de suas empresas coligadas e/ou controladas, se reserva o direito de, a qualquer tempo, realizar auditoria para verificar se o Terceiro está atuando em conformidade com as diretrizes do seu Código de Conduta e Ética, das políticas, manuais, protocolos, roteiros, instruções, procedimentos aplicáveis, bem como com a legislação vigente, sendo certo que a realização de referida auditoria ou envio de questionário ou medida assemelhada para verificação de conformidade não exime nem tampouco diminui a responsabilidade do terceiro ou fornecedor pela sua conduta. Na hipótese de a Opty tomar conhecimento de quaisquer ações ou condições de não conformidade, esta se reserva o direito de exigir do Terceiro medidas corretivas que entender aplicáveis as quais não impedem a aplicação de outras Medidas Punitivas.*
- » **Notificação Extrajudicial:** *A Opty por si e qualquer de suas empresas coligadas e/ou controladas, a seu único e exclusivo critério, poderá enviar notificação escrita ao Terceiro, comunicando o desvio de conduta cometido, concedendo prazo para solução da questão. O não cumprimento da notificação pelo Terceiro, poderá ocasionar a aplicação de penalidades previstas no contrato celebrado entre a Opty e o Terceiro.*
 - a. **Suspensão Motivada:** *parcial ou total do objeto contratual acordado com o Terceiro, sem remuneração;*
 - b. **Bloqueio:** *do Terceiro para continuidade do contrato celebrado, novos negócios ou aquisições;*
 - c. **Interrupção/encerramento:** *dos contratos vigentes por infração contratual observados os termos contratuais ajustados.*

Além das medidas acima elencadas, a critério do Comitê de Ética, poderão ser tomadas medidas legais adicionais, se aplicável, administrativas ou judiciais, na esfera civil, criminal e/ou outras.

Para os contratos celebrados com entes da Administração Pública, as penalidades aplicadas deverão estar em consonância com o previsto na Lei 8666/93 e Lei 14.133/21, para tanto, consulte o Departamento Jurídico da Opty.

IV.6. Comentários Gerais

Nenhum Colaborador ou Terceiro, independentemente de cargo ou tipo de relacionamento, deixará de sofrer as sanções disciplinares aqui estabelecidas.

O Departamento Jurídico e de Recursos Humanos da Opty, devem fornecer todo o apoio necessário em cada uma das ocorrências apresentadas, garantindo a observância das regras aqui estabelecidas, bem como a estrita observância aos demais aspectos legais pertinentes.

IV.7. Canal de Denúncias

Diante de qualquer violação ou suspeita de violação deste documento, é imperativo que as ações sejam prontamente comunicadas ao **Canal de Denúncias**, que está acessível em:



0800 777 0771



canaldedenuncia.com.br/opty

A Opty garante a confidencialidade de qualquer preocupação recebida, e tratará, dentro dos limites legais, sempre em sigilo. A empresa também empregará todos os esforços para garantir que o denunciante não sofra qualquer ato de intimidação ou retaliação, independentemente do resultado da apuração.

V – RESPONSABILIDADES

É responsabilidade de todos os Colaboradores e Terceiros, comunicar qualquer violação, comportamentos incompatíveis ou suspeita de violação aos princípios da ética, honestidade, comprometimento, responsabilidade e seriedade, ao Código de Conduta e Ética da Opty, leis e regulamentos em vigor, desta Política, bem como das demais políticas, manuais e procedimentos internos.

VI – REFERÊNCIAS

Aplicam-se, na presente *Política*, os seguintes documentos de referência da Opty:

- » **Código de Conduta e Ética**
- » **Política de Gestão de Consequências**
- » **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**

VII – ANEXOS

N/A.

VIII – CONTROLE DE VERSÃO

Versão	Data	Aprovador
2.0	27/06/2025	Comitê de Ética e Compliance



PROGRAMA DE

**Ética &
Compliance**