

## FUNDAMENTO E PROPÓSITO

Fundada em junho de 1972, sob o patrocínio do então Banco do Estado da Guanabara S.A., a CABERJ - Caixa de Assistência dos Funcionários do Sistema Integrado BANERJ (ANS no 32436-1) - é uma entidade de natureza assistencial, sem fins lucrativos, voltada para oferecer a seus associados e dependentes serviços de assistência médico-hospitalar subordinados a padrões éticos e qualitativos de excelência, que rejeitam a visão mercantilista da saúde como simples produto gerador de negócios rentáveis.

Dentro do modelo diferenciado de gestão em saúde que incorporou a tradição e experiência de quase cinco décadas de atuação da Caixa de Assistência à Saúde, CABERJ, no ano de 2007 foi criada a Integral Saúde (ANS no 41577-4), empresa do Grupo CABERJ com fins lucrativos e objetivo de ampla comercialização no mercado, reconhecida por disponibilizar, sem qualquer tipo de burocracia, serviços médico-hospitalares com cobertura em uma rede de hospitais, laboratórios e clínicas de referência, em todo o Estado do Rio de Janeiro, e programas especiais de prevenção e promoção a saúde.

O resultado é a projeção entre os seus beneficiários e credenciados das empresas do Grupo CABERJ de um sólido conceito de credibilidade, pouco comum em instituições similares: entre os beneficiários, pela constante dedicação e, sobretudo, pelo empenho em oferecer sempre o que há de mais atualizado em termos de tecnologia na área médica; entre os credenciados que lhe prestam serviços, pela tradição de lisura materializada na pontualidade, talvez única no mercado, com que sempre procura honrar todos os seus compromissos financeiros.

Neste contexto, o Código de Ética e Conduta tem como propósito a implantação da Política de Compliance do Grupo CABERJ, como mais um passo para a conquista de sua meta de perenização, a partir da promoção de ações afirmativas de incentivo à conformidade e à integridade como parte essencial de uma cultura de ética nos negócios, que resultará em benefícios para a sua reputação e sua atratividade para fins promocionais, de recrutamento e de retenção de colaboradores e talentos.

Seu fundamento está diretamente relacionado com as diretrizes da Agência Nacional de Saúde Suplementar (Resoluções Normativas 443/19 e 452/20), sobretudo com as exigências de elaboração de Código de Ética e Conduta e

execução do Programa de Integridade às operadoras de planos de saúde, e a remissão expressa de sua definição à legislação nacional anticorrupção.

**RN 443/19 – Art. 2º, VI.** *“Art. 2º Para fins do disposto nesta RN, considera-se: VI – programa de integridade: programa definido conforme o art. 41 do Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015”.*

**DECRETO Nº 8.420/15 - Art. 42.** *“Para fins do disposto no § 4º do art. 5º, o programa de integridade será avaliado, quanto a sua existência e aplicação, de acordo com os seguintes parâmetros:*

*(...)*

*II - padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, aplicáveis a todos os empregados e administradores, independentemente de cargo ou função exercidos;*

*III - padrões de conduta, código de ética e políticas de integridade estendidas, quando necessário, a terceiros, tais como, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados;”*

**RN 443/19 – ANEXO II - 1.4.** *“A operadora deve possuir programa de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta internos, com vistas à prevenção dos atos previstos na Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998; de operações vedadas pelo art. 21 da Lei nº 9.656, de 3 de junho de 1998, e de atos lesivos à administração pública nacional ou estrangeira, conforme o disposto na Lei nº 12.846, de 1 de agosto de 2013. Os programas de treinamento nesses temas deverão ser disponibilizados e implementados, definindo-se, pelo menos, público alvo e periodicidade.”*

**RN 452/20 – ANEXO I – 1.2.11.** *“A Operadora possui órgão interno ou estrutura de Compliance responsável por implementar, disseminar, treinar e atualizar o código de conduta da empresa e avaliar os desvios de conduta e conflitos de interesse.*

**Interpretação:** *(...)O código de conduta deve promover os valores da operadora e seus princípios éticos, refletindo a identidade e cultura organizacionais, prezando pela equidade e deve ser aplicado igualmente a administradores e colaboradores e terceirizados dentro da operadora. O código de conduta é uma seleção de princípios que se convertem em normas de comportamento moral e seu objetivo maior deve ser elevar o nível de confiança nos relacio-*

*namentos internos e externos de qualquer organização, estabelecendo com clareza os limites das relações. Assim, é recomendado que tal código cubra assuntos que abarquem: (a) o cumprimento das leis e pagamento de tributos; (b) conflito de interesses; (c) informações privilegiadas; (d) processos judiciais; (e) prevenção e tratamento de fraudes; (f) recebimento de presentes e favorecimentos; (g) doações; (h) atividades políticas; (i) nepotismo; (j) discriminação no ambiente de trabalho; (k) assédio moral e sexual; (l) segurança no trabalho; (m) relações com a comunidade; entre outros. (IBGC 2015) (OCDE 2016)”*

**RN 452/20 – ANEXO I – 1.2.12.** *“A Operadora possui Política/Diretrizes ou um Programa de Integridade formalmente estabelecido e documentado.*

**Interpretação:** (...) *O Programa de Integridade, ressalvadas as especificidades de cada Operadora, deve ser estabelecido nos seguintes pilares: (1) Comprometimento e apoio da alta direção: Condição necessária para o fomento e aplicação efetiva do programa; (2) Instância responsável pelo Programa de Integridade: Instância dotada de autonomia, independência, imparcialidade, recursos materiais, humanos e financeiros para o pleno funcionamento, com possibilidade de acesso direto à alta direção/corpo decisório da Operadora; (3) Análise de perfil e riscos: Análise dos riscos para o cometimento de atos lesivos efetuada com base no conhecimento dos processos e estrutura organizacional da Operadora bem como na identificação dos entes de interação (inter-relacionamento de partes interessadas - incluindo a interação com o setor público). (4) Estruturação de regras e instrumentos: Com base na análise de perfil e riscos, deverão ser elaborados e atualizados o código de ética ou de conduta e as regras; as políticas e procedimentos de prevenção de irregularidades; os mecanismos de detecção ou reportes de irregularidades (canais de denúncia) e medidas disciplinares. O Programa de Integridade também deverá contar com ampla divulgação e/ou treinamento na Operadora. (5) Estratégias de monitoramento contínuo: Definição de procedimentos de verificação da aplicabilidade do Programa de Integridade bem como a criação de mecanismos para que as deficiências encontradas sejam corrigidas.”*