Código de Conduta



NEOCENTER

Sumário

04 · Mensagem da Diretoria

05 · Missão, visão e valores
- 05 · Missão
- 05 · Visão
- 05 · Valores
  - 05 · Segurança do Paciente
  - 05 · Excelência Assistencial
  - 05 · Ética e Transparência
  - 05 · Humanização
  - 05 · Desenvolvimento de Pessoas
  - 05 · Sustentabilidade

06 · Apresentação do Código de Conduta do Grupo Neocenter S/A

06 · Seção 1 – das pessoas atendidas: clientes internos e externos

07 · Seção 2 – do ambiente de trabalho e relacionamento com colegas
- 08 · 2.1 – da saúde e segurança do trabalho
- 09 · 2.2 – drogas ilícitas, álcool, tabaco e similares, e jogos de azar
- 09 · 2.3 – armas de fogo
- 09 · 2.4 – da prevenção da violência no ambiente de trabalho

10 · Seção 3 – da conduta pessoal e profissional
- 11 · 3.1 – na relação com sócios e investidores
- 11 · 3.2 – na relação com colaboradores
- 11 · 3.3 – nas relações com concorrentes
- 12 · 3.4 – na relação con sindicatos
- 12 · 3.5 – nas relações com as operadoras de planos de saúde e com os convênios
- 12 · 3.6 – na relação com laboratórios, indústria farmacêutica e fornecedores de equipamentos médico-hospitalares

12 · Seção 4 – da conduta dos diretores e gestores

13 · Seção 5 – do preconceito e intimidações

14 · Seção 6 – da representação da sociedade em reuniões e eventos externos

14 · Seção 7 – dos conflitos de interesses
- 15 · 7.1 – conselho de administração
- 15 · 7.2 – sócios e diretores

15 · 7.3 – parentesco
15 · 7.4 – atividades externas

16 · Seção 8 – dos brindes e gratificações

16 · Seção 9 – das atividades políticas e corporativistas

17 · Seção 10 – da mídia e publicidade

17 · Seção 11 – da confidencialidade

18 · Seção 12 – dos terceiros

19 · Seção 13 – da utilização de bens e instalações

19 · Seção 14 – do relacionamento com órgãos governamentais e agentes públicos

20 · Seção 15 – do tratamento adequado aos assunstos financeiros

20 · Seção 16 – das infrações e penalidades
21 · 16.1 – do protocolo de reincidência

22 · Seção 17 – da responsabilidade pelo cumprimento

22 · Seção 18 – do exercício da atividade médica

24 · Seção 19 – das dúvidas e orientações

24 · Seção 20 – do canal de ética

25 · Seção 21 – das disposições finais

26 · Controle do documento

26 · Identificação do documento

26 · Histórico de revisões

27 · Anexo 1 – Termo de recebimento e conhecimento do Código de Conduta do Grupo Neocenter

Mensagem da Diretoria

Prezados integrantes do Grupo Neocenter (GNC).

Estamos publicando a nova versão do Código de Conduta Ética do Neocenter.
A atividade conjunta do GNC deve envolver um grande apreço pela ética e pela integridade para que exista uma cultura de apoio mútuo e crescimento.

O Neocenter foi criado em 1992 por um grupo de médicos que queriam poder oferecer um serviço de terapia intensiva de excelência para pacientes neonatais, com resultados comparáveis aos das melhores unidades de terapia intensiva internacionais. Em uma parceria com a Maternidade Octaviano Neves, foi criada a primeira unidade do Neocenter com 6 leitos para neonatos. Desde então o grupo cresceu, desenvolveu parcerias com outros hospitais, passou a atuar também na medicina intensiva pediátrica e, mais recentemente, abriu sua primeira unidade própria, a Neocenter Maternidade.

Considerando que nosso posicionamento é “oferecer o melhor tratamento”, devemos em todos os aspectos e fases de nossa atividade, fazer isso de forma honesta e transparente. Essa noção deve ser homogênea e disseminada entre todos os integrantes do grupo. Aqui se encontram orientações de atitudes que devem ser cumpridas por todos: sócios, corpo clínico, equipe assistencial, pessoal administrativo, auxiliares, enfim, todos os colaboradores e terceiros.

O objetivo desse código é nortear o comportamento ético e moral de cada um de nós em nossas atuações naquilo que concerne ao Grupo Neocenter. Ao estabelecer os comportamentos mais adequados e as ações consideradas infrações, queremos proporcionar um aumento na integração entre todos na empresa, de modo que as pessoas se sintam seguras ao adotarem formas éticas de se conduzir, servir de alicerce e parâmetro para a solução de problemas, encorajar reportes e denúncias, como também no eventual de desvio de conduta.

Dentro da organização, a ética empresarial fomenta boas relações tanto entre os próprios colaboradores quanto em relação aos clientes internos e externos e cultivá-las é tratada com mesma importância que os resultados, tendo como propósito a sustentabilidade organizacional, inovação e excelência.

Nosso Código de Conduta e nossas políticas internas refletem o nosso compromisso diante desse contexto.

Todos nós somos protetores e realizadores dos valores e princípios da organização.

Missão, visão e valores

Missão:

Oferecer assistência materno-infantil focada em alta complexidade, com segurança, resolutividade e humanização, integrando todas as etapas do cuidado.

Visão:

Sermos reconhecidos como referência nacional em saúde materno-infantil de alta complexidade, com excelência assistencial e inovação contínua, agregando segurança e melhora dos desfechos clínicos.

Valores:

Segurança do Paciente

Atuamos com rigor técnico e científico em todas as etapas do cuidado, adotando protocolos assistenciais que minimizam riscos e garantem a proteção de pacientes e familiares.

Excelência Assistencial

Oferecemos cuidados materno-infantis e pediátricos de alta complexidade, com resolutividade, atualização constante e reconhecimento da comunidade médica e científica.

Ética e Transparência

Agimos com integridade e honestidade em todas as relações, internas e externas, sendo claros em nossas decisões e responsáveis por nossos atos.

Humanização

Acolhemos pacientes e famílias com empatia e respeito, reconhecendo cada pessoa em sua individualidade e integrando o cuidado humano à excelência técnica.

Desenvolvimento de Pessoas

Investimos na capacitação contínua e no crescimento profissional de nossa equipe, criando um ambiente que estimula o aprendizado e a realização de todos.

Sustentabilidade

Buscamos o equilíbrio entre responsabilidade financeira, social e ambiental, garantindo a longevidade da instituição e a continuidade de seu propósito assistencial.

Apresentação do Código de Conduta do Grupo Neocenter S/A

O Grupo Neocenter – GNC, caracteriza-se por ser uma empresa com a finalidade de promover a assistência hospitalar com foco na área materno-infantil e terapia intensiva pediátrica e neonatal. Seu trabalho é voltado primordialmente para o atendimento à criança e à mãe, e, para tanto, incorpora diversas competências e especialidades médicas, no sentido de tornar esse atendimento mais abrangente, eficiente e humanizado.

Objetiva, ainda, inserir o ensino na atividade hospitalar, contribuindo para a excelência dos serviços de atenção à saúde e oferecendo oportunidades de aprimoramento, especialização e estágio na área da saúde.

Com a finalidade de consolidar preceitos éticos para seus associados, conselheiros, diretores, corpo clínico, equipe assistencial, funcionários administrativos, terceirizados, parceiros, enfim, a todos os colaboradores, e de padronizar condutas e procedimentos, reduzindo a subjetividade das interpretações pessoais, um comitê de Compliance multidisciplinar debateu e revisou o presente Código de Conduta, um guia para orientar o comportamento esperado de todos que integram e se relacionam com o Grupo Neocenter, buscando delinear a cultura e as procedimentos organizacionais que deverão ser adotadas por todos no desempenho de suas funções.

A consciência dos maiores valores e princípios éticos (honestidade, dignidade, solidariedade, respeito ao semelhante, lealdade, decoro, zelo, eficácia, justiça, profissionalismo, trabalho em equipe, transparência, engajamento a comunidade) devem orientar a conduta ético-profissional dos colaboradores e parceiros do GNC. São as condutas de todos que resultam na sustentabilidade da empresa em todos os seus aspectos.

Todos os níveis hierárquicos do Grupo Neocenter devem conhecer e fazer uso dos princípios que norteiam este código, assimilá-los e compartilhar as boas práticas com fornecedores, parceiros, terceiros e clientes internos e externos.

Seção 1 - das pessoas atendidas: clientes internos e externos

O Grupo Neocenter busca qualidade, segurança e profissionalismo no atendimento aos seus clientes internos e externos, incorporando metodologias de acreditação, qualidade e avaliação externa, bem como as garantias do Estatuto dos Direitos do Paciente (Lei nº 15.378/2026) e da LGPD. São considerados clientes externos as pessoas ou empresas que usufruem dos nossos serviços como os pacientes, seus familiares, operadoras de saúde e hospitais parceiros.

Clientes internos são todos aqueles que fazem parte do Grupo Neocenter e que permitem e contribuem para o seu funcionamento. Estão nesse grupo todos nossos colaboradores, fornecedores e terceirizados.

No intuito de reduzir o impacto que a internação tem sobre o paciente e seus familiares, o GNC procura manter um ambiente agradável e harmônico, tendo por princípio básico o respeito aos colegas e especial atenção para com os clientes internos e externos, seus familiares e acompanhantes. Estimulam-se constantemente as práticas da humanização, empatia e gentileza.

Os clientes internos e externos devem encontrar respostas às suas solicitações de forma ágil e profissional, e em prazo adequado. Todos os responsáveis pelos pacientes devem ser informados, de maneira clara, sobre os procedimentos/exames e medicações a serem feitas. Nos casos conflitantes o gestor deverá ser comunicado e encaminhar as providências cabíveis.

O relacionamento com os pacientes e/ou acompanhantes deverá se pautar pelo estrito caráter profissional, não sendo permitidos relatos pessoais de insatisfação ou problemas de cunho íntimo. As informações sobre as condições do paciente são exclusivas dos médicos (coordenadores, assistentes ou plantonistas), não sendo permitido que outro profissional transmita informações ou opiniões pessoais sobre as condições, conduta terapêutica ou prognóstico. Os colaboradores deverão ter sempre uma palavra de conforto e estímulo.

É expressamente proibido o acesso a prontuários, exames ou quaisquer dados de pacientes que não estejam sob os cuidados diretos do colaborador ou fora do exercício de sua função, ainda que o acesso seja tecnicamente possível pelo sistema. É igualmente vedado o compartilhamento de imagens, capturas de tela, prontuários ou informações de pacientes por aplicativos de mensagens ou grupos informais de equipe, mesmo que restritos a fins assistenciais, devendo tais comunicações ocorrer exclusivamente pelos sistemas e canais oficiais da Instituição.

Seção 2 – do ambiente de trabalho e relacionamento com colegas

O Grupo Neocenter zela pela manutenção de ambiente de trabalho cortês, harmônico e agradável, que possa transmitir conforto aos clientes internos e externos.

Todos devem pautar seu relacionamento com os demais colaboradores pelos seguintes parâmetros de conduta: (I) agir de forma cortês, respeitando as diferenças individuais; (II) reconhecer os méritos relativos aos trabalhos desenvolvidos por outros; (III) não prejudicar a reputação de colegas por meio de julgamentos preconceituosos, falso testemunho, informações não fundamentadas ou qualquer subterfúgio; (IV) não buscar troca de favores

que possam dar origem a qualquer tipo de compromisso ou obrigação pessoal; (V) auxiliar aos demais no desempenho de sua atuação profissional, sempre que solicitado e dentro de suas possibilidades; (VI) Não causar mal-estar a outros colaboradores, tentando desqualificar seu trabalho ou impor sua vontade em processos para o qual não está designado ou qualificado; (VII) acolher e integrar novos colaboradores, abstendo-se de condutas de exclusão, hostilidade ou tratamento diferenciado em razão do tempo de serviço; (VIII) respeitar o direito ao horário de descanso dos colegas, não realizando cobranças ou demandas fora do expediente, salvo em situações de urgência assistencial devidamente justificadas.

Eventuais descumprimentos a estes deveres serão devidamente sancionados.

Toda e qualquer conduta contrária à Lei ou em desacordo com este Código e às demais políticas poderá ser reportada, inclusive de forma anônima, por meio do Canal de Denúncia cujos meios de contato se encontram ao final deste instrumento.

O Grupo Neocenter valoriza, promove e respeita a diversidade e a inclusão, incentivando ambientes plúrimos que tenham como centro a pessoa, com toda a sua individualidade, elemento essencial para um meio ambiente de trabalho adequado, justo e eficiente. Nesse sentido, promove a inclusão de pessoas com deficiência em seus quadros, observando a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) e as normas de acessibilidade e reserva de vagas aplicáveis, cabendo a todos zelar por um ambiente de trabalho acessível e livre de capacitismo.

2.1 - da saúde e segurança do trabalho

O Grupo Neocenter respeita todas as normas a respeito da saúde, segurança e meio ambiente do trabalho, mandamentos a serem seguidos por todos os seus colaboradores e parceiros, que devem estar comprometidos em respeitar as instruções do GNC, bem como normativas legais e regulatórias.

Todas as pessoas que frequentam as dependências do GNC, inclusive pacientes e visitantes possuem papel importante para manter um meio ambiente laboral seguro e saudável.

É dever de todos colaborar e seguir as regras e deveres de conduta de modo a mitigar/reduzir os impactos ambientais, acidentes e incidentes de trabalho, bem como a adoção de boas práticas de saúde e segurança, como, mas não somente, por meio da utilização dos uniformes e Equipamentos de Proteção Individual adequados às funções desempenhadas.

Compete a todos do GNC incentivar, esclarecer a importância, exigir e fiscalizar a adequação das condutas e utilização dos equipamentos apropriados em todos os ambientes.

Dada a natureza hospitalar de suas atividades, o GNC observa o correto gerenciamento dos resíduos de serviços de saúde, nos termos do Plano de Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde (PGRSS) e da regulamentação sanitária e ambiental aplicável, cabendo a todos os colaboradores a correta segregação, acondicionamento e descarte dos resíduos conforme sua classificação.

2.2 – drogas ilícitas, álcool, tabaco e similares, e jogos de azar

É terminantemente proibido a todos, enquanto estiverem nas dependências do GNC, a utilização e consumo de bebidas alcoólicas, de drogas e substâncias inebriantes.

O consumo de tabaco e substâncias similares também é vedado, exceto diante do permissivo da legislação federal aplicável e mediante autorização e definição de locais específicos, desde que não signifique incômodo e violação dos direitos de outras pessoas.

A prática de jogos de azar é igualmente proibida nas dependências do GNC e durante o expediente de trabalho.

2.3 – armas de fogo

É vedado o porte de armas de fogo por colaboradores nas dependências do GNC, exceto em relação aos colaboradores com atribuições ligadas à segurança, que deverão ser previamente identificados, cadastrados, autorizados e estarem aptos nos termos da lei.

Todos os colaboradores são proibidos de portar ou manter nas dependências do GNC quaisquer objetos cortantes, perfurantes ou contundentes que não sejam necessários ao desempenho de suas funções, ressalvados os instrumentos médico-hospitalares de uso regular.

2.4 – da prevenção da violência no ambiente de trabalho

O Grupo Neocenter reconhece que a prevenção da violência no ambiente de trabalho é condição essencial para a segurança dos colaboradores, a qualidade da assistência e a sustentabilidade institucional. A violência no trabalho compreende toda ação ou comportamento que resulte em agressão, ameaça, humilhação, intimidação ou qualquer outra forma de ofensa à dignidade do colaborador, praticada no exercício do trabalho ou em razão dele.

São expressamente vedadas, de forma exemplificativa e não exaustiva, as seguintes condutas:

1. elevar o tom de voz de forma agressiva, proferir gritos ou utilizar linguagem ofensiva, depreciativa ou de baixo calão no ambiente de trabalho, ainda que em situações de estresse assistencial;

2. proferir ameaças, veladas ou explícitas, contra a integridade física, emocional ou profissional de qualquer colaborador;

3. utilizar apelidos depreciativos, realizar comentários humilhantes sobre aparência, condição física, orientação religiosa ou qualquer característica pessoal de colegas;
praticar bullying, incluindo provocações reiteradas, exclusão intencional, isolamento social ou zombaria direcionada, especialmente contra colaboradores novatos ou em situação de vulnerabilidade;

4. apontar dedos, gesticular de forma intimidadora, empurrar objetos, bater portas ou adotar

qualquer postura física ameaçadora;

5. perseguir, intimidar, constranger ou coagir qualquer colaborador, por qualquer meio, de forma a comprometer sua dignidade, liberdade ou o adequado ambiente de trabalho.
expor publicamente erros ou fragilidades de colegas perante pacientes, familiares ou demais colaboradores.

As vedações desta subseção aplicam-se a todos os colaboradores, independentemente do nível hierárquico, incluindo membros do corpo clínico, coordenadores, supervisores, equipe assistencial, equipe administrativa e terceirizados.

O colaborador vítima ou testemunha de qualquer das condutas acima deverá comunicar o fato imediatamente ao seu superior hierárquico, à área de Recursos Humanos ou ao Canal de Denúncias. O GNC assegura o acolhimento, sem prejuízo das demais medidas cabíveis.

Seção 3 – da conduta pessoal e profissional

É responsabilidade de todos zelar pela imagem e reputação do Grupo Neocenter, respeitar e seguir seus valores e princípios, assegurar sua sustentabilidade econômica, social e ambiental, com fins de resultar no crescimento das atividades e manter a prestação de serviços de forma competitiva e com excelência.

Todos os colaboradores devem portar-se com discrição, zelando pelo sigilo e tranquilidade dos clientes internos e externos. Devem seguir rigorosamente as regras atinentes a vestuário e aparência pessoal que forem determinadas para sua função.

Os colaboradores são recurso-chave da companhia. As relações com eles, e entre eles, devem ser pautadas pela cooperação, cortesia e respeito.
Todos devem atuar com seriedade e profissionalismo, atinentes aos seguintes parâmetros de conduta: (I) identificar e reconhecer as falhas de processo cometidas, comunicando-as imediatamente ao superior hierárquico, para registro do relatório de Não Conformidade; (II) questionar e denunciar orientações contrárias aos objetivos da Companhia e aos padrões éticos delineados neste Código; (III) apresentar sugestões e críticas construtivas aos canais competentes (Escritório da Qualidade (EQ), reuniões clínicas, Diretoria, etc) visando aprimorar a qualidade do trabalho; (IV) exercer suas funções buscando superar desafios, sempre com espírito empreendedor, auxiliando na consecução do objetivo do Grupo Neocenter, sem abdicar do respeito aos demais colaboradores; (V) Pautar a conduta profissional nos padrões de trabalho normatizados e protocolizados pelo Grupo Neocenter (disponíveis no Sistema de Gestão) e nas legislações vigentes; (VI) não criar dificuldades no exercício de seu cargo, função ou atribuição; (VII) exercer suas atribuições com efetividade, eliminando situações que levem a erros ou atrasos na prestação do serviço; (VIII) respeitar a propriedade, material e intelectual;

(IX) não alterar nem deturpar o teor de nenhum documento, informação ou dado; (X) enfatizar a integração e o desenvolvimento do trabalho em equipe; (XI) respeitar e reconhecer o nome e os valores da Sociedade; (XII) trabalhar em equipe, cumprir prazos e desenvolver seu trabalho de forma a não causar atrasos ou consequências negativas ao de outros colaboradores e (XIII) observar os ditames quanto à privacidade e proteção de dados de todas as pessoas (internas e externas), conforme políticas e procedimentos da instituição e de acordo com as legislações nacionais sobre o tema, especialmente a LGPD.

A verificação de condutas dos Colaboradores que coloquem em risco o meio ambiente do trabalho, não somente, mas incluindo aqueles que possam eventualmente causar prejuízos à saúde e segurança, bem como causem danos a terceiros ou à imagem do GNC, serão consideradas condutas violadoras deste Código e passíveis de sanção.

São esperadas as seguintes condutas:

3.1 - na relação com sócios e investidores

O GNC preza por um bom relacionamento entre os seus sócios e investidores e manterá um canal de comunicação aberto, transparente, claro e igualitário com todos para que possam acompanhar a atuação da Sociedade e tenham seus direitos observados nos termos da lei.

3.2 - na relação com colaboradores

O GNC valoriza e encoraja um ambiente colaborativo e respeitoso entre todos os colaboradores, com respeito à diversidade.

Todas as contratações serão realizadas de modo a respeitar a inclusão e conferir oportunidades às pessoas que atenderem a qualificação, competências, habilidades e aptidões técnicas para o exercício da função a qual se candidataram.

O GNC rechaça e rejeita trabalho infantil, forçado ou análogo à escravidão e não tolerará tal prática nem em seus parceiros e fornecedores.

O Grupo Neocenter observa a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens que exerçam a mesma função ou trabalho de igual valor, adota mecanismos de transparência salarial e disponibiliza, por meio do Canal de Denúncias, canal específico para relatos de discriminação salarial, sem prejuízo das demais medidas de diversidade e inclusão previstas neste Código.

3.3 - nas relações com concorrentes

O GNC zela pela lealdade e respeito à livre concorrência, pelo que não tolera atos de manipulação de mercado e que signifiquem violações concorrenciais, legais e aos direitos dos consumidores e nem condutas corruptivas e de suborno, público ou privado.

É vedada qualquer prática de manipulação de licitações, cartelização, divisão de mercados, troca indevida de informações comercialmente sensíveis com concorrentes ou qualquer outra conduta que viole a legislação antitruste brasileira.

3.4 - na relação com sindicatos

O GNC respeita o direito de livre associação e manterá diálogo aberto com as entidades sindicais, sendo que apenas pessoas indicadas pela Sociedade poderão atuar perante os sindicatos e associações em nome do GNC.

3.5 - nas relações com as operadoras de planos de saúde e com os convênios

Além dos demais deveres, os colaboradores do GNC que tratarem com operadoras de planos de saúde e com convênios deverão solicitar apenas documentos e informações necessários, com observância ao sigilo e proteção de dados, não solicitar para si ou outrem qualquer vantagem ou benefício, tratar os beneficiários com equidade e qualidade equivalente a todos os pacientes, se abster de tecer comentários sobre os Planos.

3.6 - na relação com laboratórios, indústria farmacêutica e fornecedores de equipamentos médico-hospitalares

Na relação com laboratórios, indústria farmacêutica e fornecedores de materiais e equipamentos médico-hospitalares, os colaboradores e o corpo clínico devem observar estrita transparência quanto a patrocínios, honorários por palestras, participação em estudos clínicos ou eventos custeados por essas empresas, comunicando previamente tais relações à área de

Compliance sempre que puderem configurar potencial conflito de interesses com as decisões clínicas ou institucionais do GNC.

Seção 4 – da conduta dos diretores e gestores

A conduta dos diretores e gestores das áreas técnicas e administrativas deverá servir de exemplo aos colaboradores por eles coordenados, promovendo a harmonia entre a equipe, evitando desentendimentos e promovendo ambiente sadio de trabalho, por meio de:
1. estímulo a manifestação de ideias alinhadas aos objetivos do Grupo Neocenter;

2. reconhecimento dos méritos relativos aos trabalhos desenvolvidos;

3. adoção de condutas de forma cortês, respeitando as diferenças individuais;

4. demonstração de abertura para solucionar as dúvidas que lhes sejam apresentadas;

5. adoção de condutas que busquem pacificar eventuais conflitos;

6. divulgação de informações que sejam relevantes ao bom desempenho das atividades profissionais dos demais colaboradores;

7. não divulgação de informações sem o aval da Diretoria;

8. zelo pelas informações estratégicas, garantindo o cumprimento do termo de confidencialidade;

9. se cumprir e fazer cumprir as políticas, procedimentos e orientações internas;

10. não praticar, tolerar ou se omitir diante de condutas de violência, assédio ou intimidação em sua equipe.

É inadmissível o uso da função/relação superior na hierarquia para solicitar favores, promover negócios com terceira parte, ou serviços pessoais, para si ou para terceiros, com o objetivo de obtenção qualquer tipo de vantagem, mesmo que seja condição que também beneficia o GNC ou da qual o GNC tem necessidade. Igualmente inadmissível se valer de posição hierárquica para exercer qualquer tipo de assédio seja moral ou sexual.

Seção 5 – do preconceito e intimidações

O Grupo Neocenter não acolhe qualquer espécie de preconceito de raça, gênero, religião, credo religioso, filosófico ou político, ou qualquer outra espécie de discriminação. Em especial, não será tolerado qualquer tipo de assédio, ameaça, intimidação ou violência, de qualquer espécie ou natureza, sendo estimulada a denúncia de tais condutas em qualquer nível hierárquico.

As denúncias, devidamente fundamentadas, deverão ser encaminhadas ao Canal de Denúncias. Qualquer aliciamento, ato ou omissão que se julgar contrário aos princípios ou missão do Grupo Neocenter, bem como pressões que visem à obtenção de vantagens indevidas, deverão ser trazidos ao conhecimento de superiores. Não serão permitidas as ações e reações agressivas ou de desequilíbrio emocional, assim como ofensas ou humilhações a qualquer pessoa, ainda que diante de situações de conflito.

A proteção contra assédio, agressão verbal ou física e desrespeito se aplica também às situações em que o colaborador for vítima dessas condutas por parte de pacientes, acompanhantes ou visitantes. Nesses casos, o colaborador deverá comunicar imediatamente seu superior hierárquico e/ou a área de Segurança, que adotarão as medidas cabíveis para preservar a integridade física e psicológica da equipe

A adoção de condutas discriminatórias e preconceituosas, dentro ou fora do ambiente de trabalho, é considerada prática inaceitável e contrária aos valores do GNC.

O Grupo Neocenter mantém o Canal de Denúncias como instrumento formal e sigiloso, que assegura o anonimato do denunciante, para recebimento e apuração de relatos de assédio sexual, assédio moral e demais formas de violência ou discriminação no ambiente de trabalho,

sem qualquer tolerância a represálias contra o denunciante de boa-fé.

Para os fins deste Código, considera-se assédio moral toda conduta abusiva e reiterada que exponha o colaborador a situações humilhantes, constrangedoras ou vexatórias, capazes de comprometer sua dignidade, integridade física ou psíquica. Considera-se, ainda, assédio sexual toda conduta de natureza sexual não consentida, verbal, gestual, escrita ou física, que constranja a vítima, especialmente quando praticada mediante uso de posição hierárquica ou ascendência funcional.

O Grupo Neocenter promoverá, no mínimo anualmente, ações de capacitação, sensibilização e orientação sobre assédio, violência, igualdade e diversidade no ambiente de trabalho, dirigidas a todos os níveis hierárquicos, em articulação com a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPAA).

Seção 6 – da representação da sociedade em reuniões e eventos externos

Os colaboradores têm a responsabilidade de demonstrar, por meio de sua conduta, os altos preceitos éticos adotados pelo Grupo Neocenter, uma vez que estão ligados à Sociedade e/ou suas entidades coligadas e a simbolizam em eventos externos, como reuniões, palestras, viagens, congressos, dentre outros. Os colaboradores deverão cumprir com rigor os preceitos éticos e as condutas delineadas neste Código.

Todos devem zelar, mesmo em eventos não institucionais, pela boa imagem e reputação da empresa, de modo a refletir os valores e princípios do Grupo Neocenter.

Ademais, deverão se abster de falar em nome do Grupo Neocenter quando não habilitados para tal, bem como de inserir a Companhia em qualquer discussão, especialmente as de cunho político, religioso e discriminatório.

Seção 7 - dos conflitos de interesses

Os colaboradores têm o direito de participar de atividades externas, desde que se abstenham de se inserir em situações que configurem conflito de interesse.

Conflito de interesse é toda situação na qual uma pessoa possui interesses profissionais ou pessoais que tornem desleal o compromisso com a imparcialidade de suas obrigações, ainda que nenhum ato ilícito ou impróprio resulte dele.

Na dúvida, evite adotar qualquer conduta antes de se certificar da correição da ação.

São considerados conflitos de interesses, dentre outros: (I) utilizar as instalações, equipamentos ou quaisquer outros bens ou direitos do Grupo Neocenter para fins particulares; (II) utilizar tempo que, contratualmente, deveria ser dedicado ao Grupo Neocenter para fins particulares; (III) usar ou permitir, sem autorização, o uso por terceiros de tecnologias, metodologias e outras informações de propriedade da Companhia, a ela licenciadas ou por ela desenvolvidas; (IV) estabelecer ou manter relação de sociedade formal ou informal com fornecedores; (V) utilizar-se de seu cargo/função ou de informações obtidas em razão do desempenho de sua função na Companhia para obtenção de vantagens pessoais ou para terceiros.

Os conflitos de interesse devem ser evitados, ou na sua impossibilidade, formalmente comunicados à Companhia, abstendo-se o colaborador de participar das decisões em que eles existam.

Assim sendo, nas relações, tanto internas quanto externas, o colaborador não deverá utilizar sua função no GNC para influenciar decisões que possam favorecer interesses próprios ou de terceiros, com destaque para:

7.1 - conselho de administração

Possui o dever de monitoramento, gestão e decisão acerca de potenciais conflitos de interesses dos diretores e membros do Conselho, de maneira a evitar decisões conflitantes com a finalidade e interesse da Sociedade.

Todos os conselheiros devem reportar os conflitos pessoais de interesse e se absterem de participar nas deliberações do Conselho a este respeito.

7.2 - sócios e diretores

Os sócios e diretores devem sempre exercer seus direitos nos termos da lei, com especial respeito aos conflitos de interesses e mandamentos da lei 6.404/1976.

7.3 - parentesco

Contratação de colaboradores e parceiros com algum tipo de relação hierárquica (relação ascendente, descendente ou colateral) com o gestor contratante não são permitidas. Exceções a esta regra deverão ser analisadas pela área de compliance aprovadas pelo conselho de administração. Caso a relação se inicie após iniciada as atividades laborais ou parceria, é de responsabilidade dos envolvidos procurar o setor de Recursos Humanos para obter as informações de como se proceder.

7.4 - atividades externas

Os colaboradores são livres para exercerem outras atividades, mas sempre com responsabilidade e de modo a não interferir na qualidade do trabalho desempenhado dentro do GNC e sem que se trate de atos capazes de resultar em conflitos de interesse, hipóteses em que poderão gerar a descontinuidade dos serviços e da atividade.

Os colaboradores deverão comunicar à área de Compliance eventual participação societária relevante, direta ou indiretamente, em empresas concorrentes, fornecedoras ou parceiras

comerciais do GNC, para avaliação de potencial conflito de interesses.

Seção 8 – dos brindes e gratificações

Independentemente da posição que ocupem, todos são proibidos de aceitar, para benefício próprio, quaisquer tipos de brindes e/ou gratificações de qualquer pessoa ou empresa com as quais mantenham relações de compra, venda ou prestação de serviço, especialmente quando superarem o valor de R$ 100,00 (cem reais), sempre devendo haver consulta a área de Compliance.

Exemplos de brindes e gratificações são pagamentos na forma de dinheiro ou, ainda, mercadorias, descontos especiais ou amostras de produtos ou presentes de qualquer natureza. Independentemente da posição que ocupem, os colaboradores da Sociedade são proibidos de dar, oferecer ou prometer brindes e/ou gratificações a qualquer pessoa com a finalidade de influenciar qualquer decisão com relação à Companhia.

Todos devem ter especial atenção com o trato com representantes comerciais de laboratórios, tratamentos, medicamentos, materiais médico hospitalares e equipamentos, tendo o pleno discernimento dos valores do GNC e de que o cerne do atendimento está no paciente.

Convites para refeições, eventos sociais e viagens oferecidos por terceiros somente poderão ser aceitos quando: (i) forem compatíveis com as práticas usuais de mercado; (ii) não criarem expectativa de reciprocidade ou obrigação; e (iii) forem previamente comunicados à área de Compliance quando excederem R$ 500,00 (quinhentos reais) por evento.

Seção 9 - das atividades políticas e corporativistas

O Grupo Neocenter reconhece o direito constitucional de exercício da ideologia, manifestação política e de associação, mas todos os colaboradores do Grupo Neocenter são proibidos de realizar quaisquer atividades e/ou manifestações de natureza política ou corporativista durante seu período de trabalho, bem como utilizar as dependências da Companhia para atividades dessa natureza.

Seção 10 - da mídia e publicidade

Somente os diretores do Grupo Neocenter são fontes oficiais da instituição, quando acionados para entrevistas. Demais fontes, sejam técnicas ou oficiosas, que forem destacadas pela

Comunicação Institucional do Grupo Neocenter, poderão falar pela instituição, desde que aprovados pela Diretoria e respaldados pela área de Comunicação sobre quais dados e de que forma será realizada a divulgação. Portanto, não é permitido a colaborador conceder entrevistas em nome do Grupo sem autorização da Diretoria.

Durante o contato com a mídia, as fontes deverão utilizar a nomenclatura de seu cargo e/ou função utilizada e aprovada pelo Grupo Neocenter. Os detentores de cargos de Direção e Coordenação Médica, em casos de urgência, poderão se manifestar em benefício do Grupo Neocenter.

Somente informações oficiais sobre o Grupo Neocenter e respaldadas pela Diretoria Técnica da Instituição poderão ser utilizadas pelos sócios ou colaboradores (com permissão da Diretoria) ao se comunicarem com a mídia.

Informações pessoais de pacientes, clientes internos e externos, parceiros comerciais e/ou fornecedores não deverão ser divulgadas à mídia sob qualquer hipótese, salvo com o consentimento explícito do titular da informação e tendo a finalidade específica declarada, sempre com observância ao sigilo, confidencialidade e proteção de dados.

Seção 11 - da confidencialidade

Os sócios e colaboradores da Sociedade não estão autorizados a divulgar a terceiros ou publicar: (i) informações administrativas, financeiras, comerciais, científicas e tecnológicas obtidas em razão do desempenho de sua função; (ii) informações pessoais sobre pacientes ou pessoas atendidas pelo Grupo Neocenter. A divulgação de dados, inclusive à mídia, de informações obtidas em razão do desempenho de função, inclusive informações pessoais sobre clientes internos e externos somente poderá ocorrer mediante autorização expressa dos órgãos diretivos da Companhia, e se necessário, com a anuência e respaldo da Diretoria Técnica.

Os colaboradores não poderão utilizar sua função ou cargo, tampouco informações obtidas em razão do desempenho de sua função, para influenciar decisões que favoreçam interesses pessoais ou de terceiros.

O sigilo, confidencialidade e respeito aos pacientes e ambiente hospitalar deverão ser estritamente respeitados, sendo vedado registros particulares por meio de fotos, filmes etc, que utilizem a imagem de pacientes, colaboradores e da estrutura do GNC, sem o devido consentimento dos titulares e autorização da Diretoria.

O GNC adota medidas de segurança da informação adequadas para proteção de dados pessoais, com procedimentos de controle de acesso, monitoramento e resposta a incidentes, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados e demais normas aplicáveis.

Seção 12 - dos terceiros

Todos os terceiros com os quais o GNC se relaciona deverão primar pela sustentabilidade (econômica, social e ambiental), direitos humanos, vedação à prática de ilícitos como atos corruptivos, e geração de valor.

O termo “Terceiros” inclui fornecedores, representantes comerciais, distribuidores, despachantes, consultores, prestadores de serviços e demais parceiros comerciais do GNC. Os Terceiros deverão observar as leis e mandamentos regulatórios, bem como este Código e demais normativas internas do GNC, sob pena de não contratação e rescisão dos contratos.

A escolha e contratação de terceiros e fornecedores deverão basear-se em critérios imparciais, técnicos, profissionais e éticos, dentro das necessidades da Companhia, devendo ser conduzidas por procedimento padronizado definido pelos órgãos diretivos da Companhia.

Toda relação com terceiros e fornecedores, seja para contratação, renovação ou rescisão, deverá se orientar pelas normas deste Código, bem como respeitar a Política de Due Diligence e de Conflito de Interesses e outras ligadas à contratação de terceiros.

Os colaboradores são expressamente proibidos de dar, oferecer ou prometer pagamento na forma de dinheiro, serviços, mercadorias, descontos especiais ou presentes de qualquer natureza a qualquer fornecedor ou potencial fornecedor com a finalidade de influenciar decisão com respeito à Companhia ou às entidades coligadas, excetuados os brindes disponibilizados pela própria Companhia. Os negócios com fornecedores que possuam relações de parentesco com os colaboradores deverão ser evitados.

O Grupo Neocenter demanda que os fornecedores e parceiros obedeçam às leis e regulamentos, bem como respeitem os seus colaboradores, mantenham um ambiente de trabalho seguro e saudável, além de que primem pela proteção e da boa qualidade do meio ambiente.

Além disso, deverão ter conhecimento e aderir a este código e aos valores da instituição. Será realizada a due diligence prévia de integridade de terceiros considerados críticos ou de maior exposição a riscos, conforme os critérios estabelecidos nas Políticas Internas do GNC.

Seção 13 - da utilização de bens e instalações

As instalações da Companhia e os bens de sua titularidade deverão ser utilizados única e exclusivamente para a consecução do objetivo social da Companhia e de seus propósitos, sendo vedada a utilização das instalações e bens para fins pessoais ou estranhos à finalidade da sociedade.

No exercício de suas atividades, os colaboradores devem zelar pelo controle, preservação e manutenção dos ativos da Companhia.

Os recursos de tecnologia da informação, e-mail corporativo, sistemas e redes disponibilizados pelo GNC destinam-se exclusivamente ao desempenho das atividades profissionais, sendo vedada sua utilização para fins ilícitos, discriminatórios ou incompatíveis com este Código, devendo os colaboradores zelar pela confidencialidade de suas credenciais de acesso e reportar de imediato à área de Tecnologia da Informação qualquer suspeita de incidente de segurança.

É terminantemente proibido o compartilhamento de senhas, logins ou quaisquer credenciais de acesso pessoais e intransferíveis entre colaboradores, ainda que entre membros da mesma equipe ou para fins de suposta agilidade no atendimento. Cada colaborador é individualmente responsável por toda e qualquer ação realizada nos sistemas do GNC sob seu login, sendo vedado o uso do acesso de terceiros, inclusive de superiores ou subordinados.

O telefone corporativo, quando disponibilizado pelo GNC, destina-se exclusivamente ao uso profissional, sendo vedada sua utilização para fins particulares alheios às atividades do colaborador, cabendo a ele zelar por sua guarda e conservação e devolvê-lo à Companhia ao término do vínculo ou sempre que solicitado.
A manifestação em redes sociais pessoais não deverá vincular o nome ou a imagem do Grupo Neocenter sem autorização da área de Comunicação, sendo vedada a divulgação, por qualquer meio, de informações confidenciais ou imagens de pacientes e colegas, bem como de conteúdo que atente contra os valores e a reputação da instituição.

Seção 14 - do relacionamento com órgãos governamentais e agentes públicos

Nenhum sócio, conselheiro, diretor ou colaborador pode, direta ou indiretamente, oferecer ou conceder vantagens inadequadas a outras pessoas envolvidas em um negócio ou transação. De forma específica, a exigência da Conduta Profissional apropriada proíbe oferecer qualquer vantagem a uma autoridade governamental, agente público ou privado.

Toda doação, patrocínio ou contribuição institucional a terceiros, entidades do terceiro setor, associações ou eventos deverá ser previamente submetida à área de Compliance, vedando-se qualquer aporte que vise à obtenção de vantagem indevida ou que possa comprometer a imagem e a reputação do Grupo Neocenter.

Qualquer contratação e relacionamento com o Poder Público será realizado conforme as Políticas Internas, especialmente a Política Anticorrupção e de gestão de terceiros, sempre de modo a primar pelo cumprimento inafastável da legislação, em especial da Lei 12.846/2013 e o

Decreto 11.129/2022.

Seção 15 - do tratamento adequado aos assuntos financeiros

Os registros contábeis da sociedade devem ser precisos, completos e verdadeiros, e em observância às Normas Brasileiras de Contabilidade e da legislação aplicável.

Todas as transações financeiras precisam ser documentadas e realizadas de maneira transparente. Deverão ser disponibilizadas aos órgãos competentes de auditoria e fiscalização periodicamente, ou a qualquer momento que se fizer necessário.

Todos os Colaboradores devem registrar e descrever de forma específica e precisa a finalidade e o valor de cada transação pela qual foram responsáveis.

Eventual descumprimento desta seção será causa de encerramento do contrato de trabalho, sem prejuízo de outras medidas judiciais e extrajudiciais que poderão ser adotadas, especialmente no que se refere ao ressarcimento de eventuais prejuízos.
Toda despesa ou pagamento realizado em nome do GNC deverá ser suportado por documentação idônea, sendo expressamente vedada a manutenção de contas ou registros paralelos, fictícios ou não registrados nos livros contábeis oficiais da Companhia.

Seção 16 - das infrações e penalidades

A ação, omissão ou conivência, que impliquem em desobediência ou inobservância às disposições do Código de Conduta do Grupo Neocenter, é considerada infração.
As penalidades a que os infratores estão sujeitos são:

a) advertência verbal;
b) advertência por escrito;
c) suspensão;
d) exclusão funcional;
e) demissão sem justa causa;
f) demissão por justa causa;
g) rescisão de contrato com parceiro;
h) vedação de celebração de novos contratos;
Inexiste cronologia entre as penalidades, pelo que não é necessária aplicação de uma mais leve para posterior aplicação de uma mais grave.

A Companhia, através dos órgãos competentes, poderá aplicar uma penalidade para cada

infração, nos termos das disposições legais, de acordo com a gravidade da conduta e com as circunstâncias atenuantes ou agravantes ao infrator.

São consideradas circunstâncias atenuantes ao infrator:
a) ter procurado agir, logo após a infração, por sua espontânea vontade e com eficiência, para evitar ou minimizar as consequências do seu ato;
b) ter boa conduta profissional e comportamental;
c) ter confessado espontaneamente ser o autor da infração e colaborado com a elucidação do fato.
São consideradas circunstâncias agravantes ao infrator:
a) ser reincidente;
b) causar sérios problemas ou graves danos;
c) facilitar ou assegurar a execução, a ocultação, a impunidade ou a vantagem de outra infração;
d) ter má conduta profissional e comportamental.
e) colocar a operação da instituição em risco.
f) ter atuado mediante coação ou indução de terceiros, desde que tal circunstância reste comprovada na apuração.

16.1 - do protocolo de reincidência

Considera-se reincidente o colaborador que, após apuração concluída como procedente ou parcialmente procedente, praticar nova conduta violadora de mesma natureza ou gravidade equivalente, independentemente do lapso temporal entre as infrações.

A área de Compliance manterá registro histórico de todas as denúncias apuradas e respectivas conclusões, por colaborador, para fins de verificação de reincidência. Na hipótese de segunda ocorrência procedente de mesma natureza, a penalidade aplicável será, no mínimo, de grau imediatamente superior à anteriormente aplicada. Na terceira ocorrência procedente, será realizada a instauração de processo administrativo disciplinar para avaliação de desligamento.

O registro de reincidência será considerado para fins de avaliação de desempenho, promoções e manutenção em cargos de liderança. O colaborador em posição de gestão que figurar como reincidente em condutas de violência, assédio ou comportamento hostil poderá ser removido da função de coordenação ou supervisão, independentemente de outras sanções.

As condutas a serem sancionadas por este Código de Conduta não terão abrangência e nem adentrarão a análise e sanção de conduta ligada ao exercício da profissão, atribuição exclusiva dos Conselhos Profissionais e normas regulamentares.

Seção 17 - da responsabilidade pelo cumprimento

A liderança (conselho, diretoria, gerências e coordenação) da instituição é responsável por:

• Comunicar o conteúdo do Código de Conduta aos seus subordinados;

• Assegurar o cumprimento dos valores e princípios da sociedade;

• Orientar os seus subordinados em relação aos dilemas éticos com que se defrontem e corrigir qualquer falha que seja identificada;

• Assegurar o cumprimento das políticas, processos e regras em sua área de responsabilidade;

• Informar à área de Compliance quaisquer atos que possam configurar uma violação das regras contidas neste Código.

O colaborador e os terceiros são responsáveis por:

• Entender e agir de acordo com o conteúdo do Código de Conduta e as políticas com ele relacionadas;

• Comunicar as violações ao Código de Conduta, das quais venha a tomar conhecimento.
O colaborador poderá questionar, solicitar orientação e externar as suas preocupações em relação à aplicação do Código de Conduta, se entender que suas normas não estão sendo cumpridas ou se houver omissões nelas. Essas preocupações podem ser relatadas nominal ou anonimamente.

A sociedade assume o compromisso de tratar estes assuntos confidencialmente, com justiça, profundidade, respeito e razoabilidade.

O Grupo Neocenter promoverá a divulgação periódica deste Código e realizará treinamentos e ações de capacitação sobre seu conteúdo, cabendo aos colaboradores e terceiros firmar, sempre que solicitado, o termo de recebimento e ciência constante no Anexo I.

Seção 18 - do exercício da atividade médica

A atividade médica no Grupo Neocenter deverá ser obrigatoriamente realizada por profissionais com formação e titulação adequadas e de acordo com legislação vigente:
O exercício da atividade médica é aplicável de forma universalizada na empresa por todos os membros do corpo clínico.

A equipe médica deverá obrigatoriamente seguir horários, regime de plantão de acordo com as escalas acordadas e publicadas, participar da elaboração e adesão aos protocolos institucionais, zelar pelo bom funcionamento da instituição, não sendo permitido nenhum tipo de privilégio.

As normas e decisões administrativas são regidas e coordenadas exclusivamente pela diretoria e a estrutura gerencial, que deverão ser respeitadas pela equipe médica. Em caso de discordância poderá o médico reportar os questionamentos pertinentes a diretoria clínica da unidade, que obrigatoriamente deverá encaminhar as observações aos setores envolvidos, para avaliação e tomada de medidas cabíveis.

A relação médica com colaboradores da empresa deverá ser feita da forma respeitosa, com foco exclusivo na atenção ao paciente. Quando da identificação de qualquer situação de não conformidade, deverá obrigatoriamente reportar-se ao superior hierárquico imediato, e/ou ao setor de recursos humanos da empresa, de maneira formal e usando as ferramentas existentes no sistema. Se houver recorrência das não conformidades, poderá o médico encaminhar a informação ao diretor competente, também utilizando as ferramentas existentes no sistema.

Assuntos relativos a discussões clínicas, problemas políticos, legais e outros não deverão ser discutidos nos corredores, no ambiente interno de trabalho, mas diretamente com os setores responsáveis, em locais em que se preserve a privacidade.

O médico, no exercício de sua atividade profissional nas dependências do Grupo Neocenter deverá agir com postura profissional, serena, conciliadora e segura. Ele representa o Grupo Neocenter e suas atitudes e comportamento deverão estar alinhados com o planejamento estratégico da empresa.

O corpo clínico, no exercício de suas funções nas dependências do Grupo Neocenter, deverá observar, além das normas deste Código, os seguintes deveres específicos quanto ao relacionamento interprofissional: (I) dirigir-se a todos os colaboradores, independentemente de cargo ou função, com cordialidade e respeito, abstendo-se de tom de voz elevado, ironias, sarcasmo e qualquer forma de desqualificação profissional; (II) não interromper ou desrespeitar os horários de descanso legalmente assegurados à equipe assistencial, salvo em situações de emergência clínica devidamente justificadas; (III) comunicar eventuais não conformidades assistenciais exclusivamente por meio dos canais formais e ferramentas institucionais, sem exposição pública do colaborador envolvido; (IV) não utilizar a posição de médico para intimidar, coagir ou exercer pressão indevida sobre membros da equipe multiprofissional.

Seção 19 - das dúvidas e orientações

Em caso de dúvidas sobre este Código, bem como sobre o seu cumprimento, os interessados deverão:

a) procurar orientação de superiores quanto à conduta correta, uma vez que este Código apresenta situações vivenciadas no cotidiano do Grupo Neocenter, sem, no entanto, prever todas as situações que eventualmente possam surgir;

b) comunicar ao departamento de Compliance, as questões de conflito em que a pessoa se vir envolvida;

c) informar departamento de Compliance, fatos que contrariem este Código ou que possam prejudicar o Grupo Neocenter e, na impossibilidade de informar ao primeiro, comunicar-se com a Diretoria da instituição;

d) notificar ao setor Comercial toda reclamação, sugestão ou demandas relacionadas a serviços terceirizados pelo e-mail comercial@neocenter.com.br.

e) notificar o Encarregado de Proteção de Dados sempre que houver dúvidas, violação ou possível vazamento de dados, por meio do e-mail dpo@neocenter.com.br.

f) notificar o departamento de Compliance sempre que houver dúvidas sobre este código e diante de irregularidades suspeitas e efetivadas.

Seção 20 - do canal de ética

O GNC encoraja seus colaboradores, clientes internos e externos, fornecedores, parceiros e a comunidade a relatar qualquer conduta ou suspeita de conduta de violação aos valores da Companhia, às estabelecidas neste Código de Conduta ou na legislação vigente.

Os reportes, relatos e denúncias, anônimos ou não, poderão ser realizados para o Canal de Denúncias conforme meios de contato indicados no site, bem como pelo e-mail: cco@neocenter.com.br e urnas físicas localizadas nas unidades. O GNC assegura a confidencialidade e apuração dos fatos, devidamente acompanhados pela área de Compliance e sem qualquer espécie de sanção ou represália ao denunciante de boa-fé.

Caso o denunciante identifique que foi vítima de retaliação em razão do reporte de uma inconformidade, deverá notificar imediatamente a área de Compliance.

Todos os reportes e denúncias serão devidamente investigados, em prazo razoável, assegurado o direito ao contraditório e à ampla defesa ao investigado, na forma das políticas e procedimentos internos de apuração de irregularidades.

A área de Compliance concluirá, sempre que possível, a apuração dos fatos no prazo máximo de 30 (trinta) dias corridos, contados do recebimento da denúncia. Ao término da apuração, o denunciante que se tenha identificado será comunicado, em termos gerais, sobre a conclusão do caso e as providências adotadas, resguardado o sigilo quanto a informações de terceiros. Omissão acerca de uma irregularidade ou inconformidade e o seu não reporte é considerada uma violação a este Código e aos valores da Companhia.

As denúncias de má-fé, notoriamente infundadas ou realizadas com o objetivo de prejudicar terceiros, serão apuradas e poderão ensejar a responsabilização do denunciante, nos termos deste Código e da legislação aplicável.

Seção 21 - das disposições finais

Na dúvida acerca de uma conduta a ser tomada, deverá ser feita uma seguinte reflexão:

• Como você se sentiria se seus familiares e amigos tivessem ciência do ato?

• Você gostaria que sua conduta fosse publicizada e divulgada em um jornal, junto ao seu nome e foto?

• Sua conduta pode trazer algum prejuízo ou embaraço para você ou para o GNC?
Na dúvida quanto à sua conduta, não faça! Qualquer dúvida, procure e consulte o seu gestor e/ou a área de Compliance.

Eventuais questões, omissões ou contradições serão devidamente dirimidas pelo Comitê de Compliance.

Este Código de Conduta pode ser alterado a qualquer momento e com efeito imediato. Caso ocorra atualização todos serão devidamente informados e solicitados a tomar conhecimento das mudanças.

Belo Horizonte, 2026
Wagner Neder Issa
Presidente – Grupo Neocenter S/A

Controle do documento

Este Código de Conduta é um documento institucional que estabelece os princípios éticos e as diretrizes que devem orientar a conduta de colaboradores, membros do corpo clínico, terceiros, parceiros, fornecedores e demais partes que atuem em nome ou em benefício do Grupo Neocenter S/A.
O controle deste documento tem como objetivo assegurar a rastreabilidade de suas revisões e a identificação da versão vigente, contribuindo para que seu conteúdo permaneça atualizado, íntegro e acessível aos públicos aos quais se destina.
Por sua classificação como Público, este documento poderá ser divulgado e disponibilizado aos públicos de interesse do Grupo Neocenter S/A.

Identificação do documento

Documento: Código de Conduta do Grupo Neocenter S/A
Classificação: Público
Revisão vigente: Revisão 5
Data da revisão vigente: 01/09/2026
Responsável pela aprovação: Diretoria Grupo Neocenter S/A
Área responsável: Compliance
Próxima revisão prevista: Setembro/2027

Histórico de revisões

29/12/2020: Emissão inicial do Código de Conduta.
10/01/2021: Revisão geral de conteúdo e adequações textuais.
08/03/2021: Atualização de políticas e inclusão de novos princípios.
21/03/2022: Revisão periódica e ajustes de redação.
01/09/2026: Revisão periódica completa, atualização de diretrizes e adequações normativas.

Anexo 1

Termo de recebimento e conhecimento do Código de Conduta do Grupo Neocenter

Declaro que recebi o Código de Conduta do Neocenter, li e compreendi todo o seu conteúdo e me comprometo a cumprir com todas as regras e normas:

Nome:
Cargo:
Área:
Código/Matrícula:
Optei por recebê-lo via:
Data:
Assinatura:

NEOCENTER