

POLÍTICA DE COMPLIANCE



SUMÁRIO

I. INTRODUÇÃO	02
II. OBJETIVO	02
III. PRINCÍPIOS	02
IV. RESPONSABILIDADES / ATRIBUIÇÕES	04
V. DISPOSIÇÕES GERAIS	05
VI. REVISÃO DA POLÍTICA	05
6.1. Histórico do documento	06

I. INTRODUÇÃO

A Política de Compliance da empresa SIGNUS DO BRASIL considera a importância de ações coordenadas para contribuir com a mitigação dos riscos.

Estabelece diretrizes que deverão ser observadas por todos os colaboradores, prestadores de serviços, fornecedores, e demais entes relacionados direta ou indiretamente com os processos sob a gestão da empresa, visando a implantação de uma cultura de compliance adequada, sólida, ampla e eficiente.

II. OBJETIVO

Esta política visa garantir que as operações e os negócios atuais e futuros apresentem alto grau de confiabilidade quanto ao atingimento dos melhores interesses da SIGNUS DO BRASIL, mantendo-os em conformidade com a estrutura legal que regula o sistema de COMÉRCIO, IMPORTAÇÃO e EXPORTAÇÃO DE MATERIAIS HOSPITALARES e com os padrões definidos pela própria SIGNUS DO BRASIL, garantindo a eficiência das suas operações.

III. PRINCÍPIOS

3.1. A disseminação da cultura de compliance é elemento imprescindível para a consolidação de um ambiente eficiente de controle, devendo ser capaz de promover a participação efetiva de todos os níveis funcionais da SIGNUS DO BRASIL no monitoramento de suas atividades.

3.2. A SIGNUS DO BRASIL deverá adotar as seguintes práticas:

3.2.1. Todos os riscos de não compliance que possam comprometer a concretização dos objetivos da SIGNUS DO BRASIL devem ser continuamente identificados, avaliados, controlados e monitorados.

3.2.2. As práticas de compliance devem ser continuamente reavaliadas e aprimoradas pela SIGNUS DO BRASIL, com procedimentos apropriados para os riscos mais relevantes identificados.

3.2.3. A SIGNUS DO BRASIL adotará regras e procedimentos voltados a prevenir e coibir qualquer utilização, intencional ou não, para fins ilícitos, por parceiros de negócios, dirigentes ou empregados.

3.2.4. As deficiências de compliance, sejam elas identificadas pelas próprias áreas, pela auditoria ou por qualquer outra instância de controle, devem ser reportadas em tempo hábil ao nível gerencial adequado e tratadas prontamente.

3.3. A gestão dos riscos de não compliance é um processo contínuo e dinâmico, exigindo persistência e postura proativa de todos os níveis funcionais, e deve priorizar os controles preventivos aos controles corretivos, sempre que operacionalmente viável.

3.4. O foco do programa de compliance da SIGNUS DO BRASIL deve ser a eficiência dos processos, que devem estar alinhados com os objetivos estratégicos da instituição.

3.5. No processo de construção do programa de compliance considerar-se-á a relação custo-benefício.

3.6. A eficiência de um programa de compliance depende da sinergia entre os diversos elementos da estrutura de controles internos, entre eles:

3.6.1. Pessoas – São um fator crítico para o sucesso do programa de compliance. Devem ser comprometidas com o ambiente de controle, agir conforme os padrões éticos adotados no Código de Conduta da SIGNUS DO BRASIL e ser tecnicamente capacitadas em relação às exigências legais, e à complexidade das funções exercidas.

3.6.2. Recursos Tecnológicos – Devem ser compatíveis com a complexidade dos controles exigidos para suportarem o programa de compliance.

3.6.3. Canais de Comunicação Internos – Devem alcançar todos os níveis da SIGNUS DO BRASIL, inclusive prestadores de serviços.

3.7. O programa de compliance da SIGNUS DO BRASIL deve basear-se no ambiente regulatório em que a empresa está inserida, abrangendo todos os processos relevantes da empresa.

3.8. A atividade de compliance deve se fundamentar em uma estrutura funcional clara e aderente aos objetivos da SIGNUS DO BRASIL, com atribuição de responsabilidades e segregação de funções formalmente estabelecidas, minimizando a possibilidade de potenciais conflitos de interesses.

3.9. A atividade de compliance deve ser suportada por informações confiáveis, tempestivas, acessíveis a toda SIGNUS DO BRASIL e disponíveis em formato consistente, numa linguagem compatível com o público que se pretende alcançar.

IV. RESPONSABILIDADES / ATRIBUIÇÕES

4.1. Compete à Alta Administração da SIGNUS DO BRASIL o desenvolvimento de uma cultura interna que enfatize e demonstre a importância do compliance em todos os níveis hierárquicos.

4.2. O corpo gerencial é responsável pela implementação das ações necessárias para a governabilidade da empresa, devendo implantar, zelar pela eficácia e aprimorar continuamente a conformidade dos processos. É imprescindível o reporte tempestivo às instâncias superiores das deficiências de compliance, devendo ser propostas alternativas para a efetiva correção e os recursos necessários.

4.3. O órgão interno ou externo responsável pela função compliance (*Compliance Officer*) deve propor à Alta Administração métodos para a identificação, controle e

monitoramento dos riscos de não compliance inerentes às operações da SIGNUS DO BRASIL. É o responsável pelos padrões e pela gestão do ambiente regulatório da empresa.

4.3.1. O responsável pela função compliance (*Compliance Officer*) tem o dever de zelar pelos princípios estabelecidos nesta Política e de propor novas diretrizes, sempre que julgar necessário.

4.4. O responsável pela função compliance (*Compliance Officer*) tem a responsabilidade de assessorar os gestores quanto à conformidade dos processos da SIGNUS DO BRASIL e sua aderência às normas internas e externas. Cabe aos gestores, no âmbito de suas competências, zelar pela sua adequação.

4.5. A função compliance poderá ser executada por um agente externo contratado, sempre em conjunto com a Alta Administração da SIGNUS DO BRASIL.

V. DISPOSIÇÕES GERAIS

5.1. Este documento tem efeito de norma e entra em vigor a partir da sua publicação nos canais oficiais de comunicação da SIGNUS DO BRASIL.

5.2. A Política de Compliance da SIGNUS DO BRASIL deve ser disponibilizada a todos os seus Colaboradores, Lideranças e Alta Administração.

5.3. Novos empregados admitidos devem ser cientificados sobre a Política de Compliance no momento da efetivação do contrato de trabalho, bem como novos gestores e dirigentes devem ser cientificados dos aspectos relativos à gestão em conformidade no momento de sua nomeação.

VI. REVISÃO DA POLÍTICA

Esta política será revisada anualmente para assegurar sua relevância e eficácia.

6.1. Histórico do Documento:

REFERÊNCIA	MÊS/ANO	COMENTÁRIOS
Vers. 1	Setembro/2015	Elaboração do documento.
Vers. 2	Novembro/2024	Revisão geral do documento.