



Política de Gestão de **conflitos de interesses**

CUIDAR DE VOCÊ. ESSE É O PLANO.





SUMÁRIO



Siglas e definições.....	4
Objetivo.....	6
Abrangência.....	6
Diretrizes.....	6
Apêndice.....	10
Registros.....	10
Legislação.....	10
Referências Bibliográficas.....	11
Aprovação.....	12
Ficha técnica.....	13

SIGLAS E DEFINIÇÕES

Canal de Denúncia - Meio oficial de comunicação disponível para o registro de denúncias e relatos sobre potenciais desvios cometidos.

Código de Conduta - conjunto de princípios, valores e normas que regem as relações da Cooperativa com todas as partes interessadas.

Colaboradores: pessoas físicas que tenham vínculo empregatício com a cooperativa e que se reportem a algum membro da alta administração.

Comitê Ética e Integridade - o Comitê de Ética e Integridade é responsável por receber, avaliar, tratar, encaminhar e responder as ocorrências que envolvam condutas antiéticas, realizadas através do Canal de Denúncias de forma imparcial e respeitando a integridade dos envolvidos. Ademais, cabe ao Comitê orientar os públicos de relacionamento da Unimed Inconfidentes quanto ao Programa de Integridade.

Conselho de Administração - é o órgão colegiado encarregado pelo processo de decisão da cooperativa em relação ao seu direcionamento estratégico. O Conselho de Administração exerce o papel de guardião dos princípios, dos valores, do objeto social e do sistema de governança da cooperativa, sendo seu principal componente.

Conflito de Interesse - o conflito de interesses ocorre quando um integrante da organização influencia ou pode influenciar uma decisão que resulte ou possa resultar em ganho pessoal, direto ou indireto, para si, membros de sua família ou terceiros a ele relacionados. Trata-se de situação onde há confronto de interesses, que pode comprometer de forma imprópria o desempenho das funções, atividades ou resultados.

Cooperativa/organização - Unimed Inconfidentes, sociedade cooperativa médica constituída na forma prevista na Lei 5.764/71, seguindo os princípios universais do cooperativismo e assumindo o compromisso permanente com os valores corporativos, e que exerce a atividade econômica de operadora de plano de saúde nos moldes definidos pela Lei 9.656/98.

Diretoria Executiva - é o órgão colegiado responsável pela gestão dos negócios em geral e pela prática de todos os atos de administração necessários ao cumprimento do objeto social e das deliberações da Assembleia Geral e do Conselho de Administração.

Informação confidencial - considera-se confidencial toda a informação escrita, verbal ou audiovisual constante em meio físico, digital, mídia de armazenamento ou qualquer outro meio, relativa às operações, processos, planos ou intenções, comercialização, dados e informações individuais dos clientes, cooperados ou prestadores de serviços, tais como e-mails, códigos fontes, banco de dados, planilhas, projeções financeiras,

listas de clientes, planos de gestão, dados sensíveis de clientes, documentação médica e prontuários, relatórios de utilização de serviços, produção médica, projetos, métodos, oportunidades de mercado, segredos e questões relativas aos negócios, orientação dos sistemas de informações e tecnologias e relativas ao sistema Unimed ou quaisquer outras informações que, em razão de sua natureza ou propriedade, não devem ser transmitidas a terceiros.

Informação privilegiada – informação relacionada a assuntos sigilosos ou relevante ao processo de decisão no âmbito da Cooperativa, que tenha repercussão econômica ou financeira e que não seja de amplo conhecimento público.

Partes interessadas – Pessoas físicas ou jurídicas que são direta ou indiretamente afetadas pelas atividades da Cooperativa e que possuem algum relacionamento com ela (cooperados, colaboradores, dirigentes, rede prestadora, fornecedores, entre outros).

Relacionamento amoroso – é o envolvimento íntimo entre duas pessoas, mesmo que privado e sem coabitação.

Relação familiar – relação de parentesco até segundo grau em linha reta ou colateral (pais, avós, filhos, netos, irmãos, cônjuge/companheiro, sogro/sogra, cunhado/cunhada, enteado, cônjuge do enteado, filho do enteado, cônjuge do filho do enteado).

Terceiro - Toda pessoa física ou jurídica contratada para auxiliar no desempenho das atividades da Unimed Inconfidentes, tais como parceiros, consorciadas, representantes, fornecedores, prestadores de serviço em geral, consultores, terceirizados que atuem em nome da Cooperativa.

Vantagem Indevida - Qualquer bem, tangível ou intangível, inclusive dinheiro e valores, oferecidos, prometidos ou entregues com o objetivo de influenciar ou recompensar qualquer ato ou decisão de um Agente Público ou agente privado. Incluem-se, neste conceito, presentes, entretenimento, passagens aéreas, hospedagens, doações, patrocínios ou qualquer outra coisa de valor utilizada para tal fim.

OBJETIVO

A presente política visa estabelecer diretrizes complementares às disposições acerca de Conflito de Interesses dispostas no Código de Conduta da Unimed Inconfidentes de forma a:

- a) Apoiar a identificação e o correto tratamento de situações que apresentem potencial conflito de interesses;
- b) Assegurar os meios para que as partes interessadas possam declarar em tempo hábil conflitos de interesses reais ou potenciais;
- c) Assegurar que as atividades da Unimed Inconfidentes sejam conduzidas de maneira ética e imparcial no que tange às situações de conflito de interesses que possam surgir entre os interesses da Cooperativa e os interesses dos membros da alta administração, cooperados, colaboradores, fornecedores, rede credenciada, parceiros de negócios e administração pública.

ABRANGÊNCIA

Aplicável a cooperados, conselheiros, diretores e/ou administradores, colaboradores, prestadores de serviços, fornecedores, terceirizados, representantes e demais partes interessadas da Unimed Inconfidentes, ainda que em gozo de licença ou em período de afastamento.

DIRETRIZES

1. Diretrizes Gerais

O conflito de interesses ocorre em situações nas quais os negócios, finanças, família, interesses políticos ou pessoais podem interferir no julgamento das pessoas no exercício de suas funções na cooperativa. Dessa forma, configura-se o risco de os interesses pessoais serem atendidos em detrimento dos interesses da cooperativa. A ocorrência de conflito de interesses independe da existência de perdas financeiras para a cooperativa, bem como do recebimento de qualquer vantagem ou ganho. Portanto, o conflito pode ocorrer mesmo que não haja atos impróprios decorrentes da atuação da pessoa conflitada.

São situações que configuram conflitos de interesses:

- a) qualquer situação gerada pelo confronto entre o interesse da cooperativa e o particular, que possa comprometer o interesse da organização ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da atuação profissional.
- b) negócios ou contratos a serem firmados pela Unimed Inconfidentes com empresas ou entidades onde o colaborador, diretor ou conselheiro ou seus respectivos familiares possuam poder decisório ou tenham relação de sociedade ou trabalho.
- c) exercício de atividades, interesses ou associações que possam interferir na sua plena capacidade de atuar no melhor interesse da cooperativa.

Todos devem zelar para que suas ações não gerem conflito com os interesses da cooperativa. Deste modo, é necessário que sejam seguidas as seguintes orientações:

- a) Não realizar qualquer tipo de propaganda política ou partidária nas suas dependências;
- b) Não utilizar o nome da Unimed Inconfidentes como justificativa para recusar convocações cívicas ou políticas, sem que exista motivo real para tanto (caso haja justo motivo, o mesmo deve ser formalizado junto ao Comitê de Ética e Integridade);
- c) O colaborador não prestar quaisquer serviços em concorrência com as atividades de operadora de plano de saúde da cooperativa;
- d) Não participar de atividades ou associação, mesmo que sem fins lucrativos, que interfiram ou sejam conflitantes com os valores da empresa;
- e) Não utilizar recursos físicos, humanos, financeiros ou informações da cooperativa para fins outros que não os de interesse da organização;
- f) Não utilizar informações confidenciais privilegiadas para qualquer finalidade que não seja de interesse da Unimed;
- g) Em qualquer processo seletivo, sempre seguir as diretrizes de recrutamento da Unimed Inconfidentes;
- h) Não realizar atividade que implique em risco de dano, real ou potencial, à reputação da marca ou do próprio colaborador, inclusive através de mídias sociais;
- i) Não utilizar sua influência pessoal para incentivar a cooperativa a dar andamento em processos internos que possam estar sob a ingerência de Conflito de Interesses, seja ele aparente ou concreto;
- j) Não pedir, negociar ou receber, direta ou indiretamente, dinheiro, comissões, gratificações, abatimentos, descontos, empréstimos, vales ou cupons que possam ser

trocados por produtos, garantias, favores, vantagens e patrocínios para benefício próprio e/ou de terceiros, ou quaisquer outras vantagens indevidas como recompensa ou agradecimento de clientes ou terceiros;

k) Não solicitar ou aceitar presentes, que estejam em desacordo com as Políticas da cooperativa;

l) Não adotar, com relação ao setor público, qualquer iniciativa que possa ser interpretada como tráfico de influência.

m) Para colaboradores e cooperados que ocupem cargos de gestão na cooperativa e que iniciem relacionamento afetivo após a contratação, não é permitido que um esteja subordinado ao outro. Caso ocorra, faz-se necessário o reporte à coordenação de Recursos Humanos ou Diretoria Executiva para as devidas providências.

2. Controles Internos

a. Registros das situações envolvendo conflito de interesses

Em casos de conflito de interesses, a pessoa envolvida deve levar o fato ao conhecimento de seu gestor imediato, devendo afastar-se das discussões e deliberações. As atas de reunião dos órgãos nas quais se identificou potencial conflito de interesses devem descrever claramente (a) o nome dos indivíduos conflitados; (b) a descrição dos interesses identificados que caracterizam o conflito (c) de quem partiu a iniciativa para identificação do conflito de interesses (d) registro de saída do indivíduo do processo de deliberação (e) abstenção do indivíduo na votação.

Os registros preenchidos e atas deverão ser encaminhados para o Comitê de Ética e Integridade o qual fará as avaliações necessárias para cada caso concreto observando as regulamentações internas da cooperativa e as normas jurídicas. A demanda será arquivada em local que assegure a confidencialidade das informações após finalização e, caso haja necessidade de maiores investigações, a mesma será procedida pelo Comitê de Ética e Integridade.

O Formulário de Conflito de Interesses (AN.GRC.001) deve ser preenchido por colaboradores, conselheiros e diretores quando de seu ingresso no cargo, a ser coletada pelos responsáveis pelo processo de admissão, isto é, setor de Recursos Humanos e secretaria de Governança. Após a coleta, os formulários que tenham sinalização de conflito devem ser encaminhados para o Comitê de Ética e Integridade para análise e posterior arquivamento pela área de origem.

Caso algum colaborador ou qualquer parte interessada não tenha certeza de qual atitude correta deve adotar em uma determinada situação, deverá recorrer ao Comitê de Ética e Integridade para as devidas orientações. Além disso, em caso de detecção ou suspeita de violação à presente política, ao Programa de Integridade ou Código de Conduta, deve comunicar o fato ao canal de denúncia disponível para tanto no site da Unimed Inconfidentes.

b. Segregação de funções

A segregação de funções busca garantir a transparência e a independência dos colaboradores em determinados processos, portanto é uma boa prática que, sempre que possível, deve ser implementada. Nesse sentido, não é recomendável que um colaborador atue em todas as etapas do processamento de uma mesma operação ou atividade. Significa dizer que aquele que executa não aprova ou fiscaliza, e vice-versa.

3. Violações à política

Configurada a situação de conflito de interesses a parte deve reportar ao superior imediato (no caso de colaboradores) ou ao Comitê de Ética e Integridade (conselheiros, diretores, cooperados, fornecedores e demais partes interessadas) e abster-se de eventual discussão ou decisão conflituosa além de preencher o formulário de conflito de Interesses. O não cumprimento do dever de reporte e abstenção ou a violação de quaisquer dispositivos da presente política sujeitará as partes às seguintes medidas disciplinares:

- a) Advertência verbal
- b) Advertência escrita
- c) Suspensão
- d) Rescisão contratual, desligamento ou eliminação do quadro societário.

4. Alçadas de decisão

Cabe ao Comitê de Ética e Integridade acompanhar as ocorrências, determinar as medidas necessárias e adequadas para a investigação dos fatos, fornecer suporte consultivo para as questões que envolvam conflito de interesses e fazer recomendações para providências dos Diretores da cooperativa.

5. Disposições finais

Esta política deve ser revisada sempre que necessário pelo Comitê de Governança, Riscos e *Compliance*, o qual deve identificar ativamente os pontos de aprimoramento observados durante o período anterior, de forma a promover a melhoria contínua do documento e do processo decisório da Unimed Inconfidentes.

APÊNDICE

Lista de exemplo de situações que caracterizam conflito de interesses

Segue abaixo rol exemplificativo de situações que caracterizam conflito de interesses:

- Decisões de compra, venda ou prestação de serviços da e para a Unimed Inconfidentes das quais os envolvidos façam parte direta ou indiretamente ou possuam relações pessoais;
- Decisões de parcerias, doações ou patrocínios nas quais os envolvidos façam parte direta ou indiretamente ou possuam relações pessoais;
- Decisões de avaliação ou seleção de candidatos com os quais os envolvidos possuam relações pessoais;
- Decisões quanto a ingresso de cooperados nas quais os envolvidos possuam relações pessoais;
- Utilização indevida de contatos ou informações confidenciais, privilegiadas e outras para vantagens pessoais ou de terceiros a ele ou a ela relacionados.
- Deliberar sobre qualquer operação que tiver interesse oposto ao da Cooperativa sem acusar seu impedimento.

REGISTROS

Formulário de Conflito de Interesses

LEGISLAÇÃO

BRASIL. Lei 12.813/2013, de 1 de maio de 2013. Dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego; e revoga dispositivos da Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000, e das Medidas Provisórias nºs 2.216-37, de 31 de agosto de 2001, e 2.225-45, de 4 de setembro de 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12813.htm> Acesso em: 20 dez.2020

BRASIL. Portaria Interministerial nº333 de 19 de setembro de 2013. Dispõe sobre A consulta sobre a existência de conflito de interesses e o pedido de autorização para o exercício de atividade privada por servidor ou empregado público do Poder Executivo federal.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

UNIMED. Código de Conduta da Unimed 2021.

ABNT, NBR ISSO/IEC 37001 Sistema de gestão antissuborno – Requisitos com orientação para uso. Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Normas Técnicas, 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa. 5.ed./ Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. – São Paulo, SP: IBGC, 2015. 108p.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. Política do IBGC para situações envolvendo conflito de Interesses 2014. SP: IBGC, 2014. 7p.

UNIMED INCONFIDENTES. Estatuto Social da Unimed Inconfidentes 2021.

UNIMED INCONFIDENTES. Regimento Interno da Unimed Inconfidentes 2020.

APROVAÇÃO

Documento aprovado pelo Conselho de Administração

Nome	Responsabilidade
Dimas Antonio Ferreira Dutra	Diretor Presidente
Vicente de Paulo Silva	Diretor Financeiro
Sergio Luiz Affonso	Diretor Administrativo
André Pereira Pinto	Diretor Vogal
Felipe de Oliveira Tinoco	Diretor Vogal
Leonardo Aurelio O. Teixeira	Diretor Vogal
Navarro Santos Gribel	Diretor Vogal
Thiago Marton Azzi	Diretor Vogal



FICHA TÉCNICA

Gerência:

André Júnio de Andrade

Responsável:

Ana Flávia de Oliveira

Flávia Coelho

Karina Mapa

Projeto Gráfico e Diagramação:

Georgyanne Sena

CUIDAR DE VOCÊ. ESSE É O PLANO.

