



Relatório Integrado de **Sustentabilidade** 2025



Unimed 
Brasil

Sumário

1. Boas-vindas

Sobre este relatório	5
Materialidade	6
Mensagem do presidente	10
Destaques do ano	12

2. Quem somos

Sistema Unimed	14
Unimed do Brasil	16
Linha do tempo	21

3. Nossa atuação

Modelo de negócio	23
Inovação: tecnologia a serviço do cuidado	32
Atendimento nacional com o intercâmbio	35
Gestão da marca Unimed	36
Jornada ESG	38

4. Cuidar do planeta para uma vida melhor

Mudanças climáticas	44
Emissões	46
Resíduos e rejeitos	47
Água e efluentes	49

5. Cuidar e respeitar todas as pessoas

Cooperados	52
Beneficiários	54
Colaboradores	59

6. Fortalecer a governança sistêmica da Unimed

Novos rumos com a nova Constituição	76
Estrutura de governança	78
Gestão de riscos	80
Compliance	81
Proteção e privacidade de dados	86
Auditoria interna	87
Assessoria jurídica	88
Relações Institucionais e Governamentais	91

7. Desempenho financeiro

8. Anexos

Caderno de indicadores	97
Sumário GRI	105
Créditos	111

Boas- -vindas



Boas-vindas

Seja bem-vindo ao Relatório Integrado de Sustentabilidade da Unimed do Brasil, publicação anual, elaborada de acordo com as melhores práticas de reportes corporativos ESG (sigla em inglês para Ambiental, Social e de Governança Corporativa), que narra, à luz da matriz de materialidade da Organização, as suas principais realizações em 2025 e os objetivos futuros.

Boa leitura!



Profissionais do time administrativo da Unimed do Brasil



Equipe da Secretaria Executiva



Motoristas da Organização



Sobre este relatório

GRI 2-3

Este documento reporta as iniciativas e resultados relacionados aos temas materiais da Unimed do Brasil – Confederação Nacional das Cooperativas Médicas – (leia mais na [página 7](#)), no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025. O conteúdo considera o planejamento estratégico da Organização e as demandas essenciais dos seus principais públicos de relacionamento: colaboradores, fornecedores, cooperados, contratantes, beneficiários e representantes dos poderes público e privado.

Foi produzido em conformidade com as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) e está alinhado aos princípios do International Integrated Reporting Council (IIRC). Seu conteúdo está organizado de maneira transparente, com indicadores e resultados de ações focados nas áreas ambiental, social e de governança corporativa e compreende o período de divulgação das demonstrações financeiras da Organização. Todo o conteúdo deste documento foi aprovado pela Diretoria Executiva da Unimed do Brasil.



Para dúvidas, sugestões ou pedidos de informações complementares sobre esta publicação, entre em contato pelo *e-mail* sustentabilidade@unimed.coop.br.

Materialidade

GRI 3-1, 3-3, 2-14

A matriz de materialidade da Unimed do Brasil foi atualizada em 2024 e considera como os temas materiais afetam financeiramente a Organização e como as operações internas impactam o meio ambiente e a sociedade. Esse método é denominado no mercado como dupla materialidade.

A revisão desse documento, conduzida com o apoio de uma consultoria especializada, reflete os aspectos considerados mais relevantes para o negócio da Unimed do Brasil e para as suas partes interessadas, de acordo com pesquisas realizadas com os seguintes públicos:

- **colaboradores da Unimed do Brasil**
- **colaboradores de Federações**
- **colaboradores de Singulares (cooperativa médica, operadora ou prestadora)**
- **fornecedores de diversos ramos de atividade, tanto em áreas administrativas quanto assistenciais**
- **representantes do terceiro setor**
- **Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS)**
- **alta liderança (presidente, vice-presidente e diretores da Unimed do Brasil)**
- **Conselho Confederativo**
- **gestores internos**
- **especialistas externos da ANS e da Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB)**



Time de Sustentabilidade da Unimed do Brasil

Ao fim de todo o processo, a Diretoria Executiva da Unimed do Brasil aprovou os dez temas que compõem a matriz de materialidade da Organização e têm a função de guiar planejamento estratégico, projetos e investimentos. A seguir, apresentamos cada um deles, trazendo as respectivas descrições e destaques do ano, bem como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU) com os quais estão relacionados:

Temas materiais GRI 3-2

ODS



Governança sistêmica

Trata-se de um **tema central para a Unimed do Brasil**, que direciona, monitora e alinha as práticas das Federações, das Singulares e Sociedades Auxiliares, à luz da Constituição Unimed, de modo a potencializar impactos positivos no atendimento dos beneficiários e na governança sistêmica entre as cooperativas do Sistema Unimed.

Atualizada em 2025, a Constituição Unimed, e um conjunto de 15 Normas Derivadas vigentes, regulam desde a criação de Singulares até o uso da marca, o Intercâmbio Nacional e a proteção de dados. Leia mais na [página 77](#).

Não há



Saúde preventiva

Disseminação de programas de medicina preventiva, como o Viver Bem, Mude1Hábito e Segurança do Paciente, voltados para a promoção da saúde e qualidade de vida dos beneficiários. Leia mais na [página 56](#).



Relacionamento com Executivo, Legislativo e Judiciário

A atuação é pautada pela transparência e rigorosa integridade nas relações com o poder público. O objetivo fundamental é apoiar tecnicamente a adoção de políticas públicas que beneficiem a sociedade brasileira, fortalecendo o setor de saúde do país e o cooperativismo médico. Em 2025, demos continuidade ao **Programa Política em Pauta**, que visa estimular a atuação política institucionalizada dos dirigentes do Sistema Unimed nos seus respectivos estados. Leia mais na [página 91](#).

Não há



Inovação e tecnologia

A gestão do tema material é focada em gerar eficiência e agilidade para as soluções assistenciais, para a gestão administrativa e na consolidação de um ecossistema de soluções inovadoras. Adicionalmente, são monitorados impactos como riscos de privacidade, obsolescência tecnológica, desigualdades digitais entre cooperativas e desafios éticos no uso de inteligência artificial. Em 2025, lançamos uma *healthtech* voltada para a integração de prontuários, a Prontu+. No ano, também atuamos com um trabalho técnico junto aos órgãos que tomam decisões sobre a incorporação de novas tecnologias de saúde no rol de procedimentos da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), apresentando novas soluções, consideradas seguras e eficientes, que podem gerar mais qualidade de vida para beneficiários e melhores resultados econômico-financeiros para as operadoras. Leia mais nas [páginas 32 e 54](#).



Saúde, bem-estar e segurança do trabalho

Gerenciamos esse tema com **foco na prevenção de riscos e na promoção da qualidade de vida**, que repercutem no clima organizacional, na redução de custos operacionais e na diminuição de passivos trabalhistas. O monitoramento é feito por meio de indicadores como taxa de acidentes, índice de absenteísmo e adesão aos programas preventivos. Somos, ainda, participantes do **Movimento Mente em Foco**, do Pacto Global da ONU. Para operacionalizar esse compromisso, criamos ações como rodas de conversa, capacitação de lideranças e ações práticas de saúde.

Visando ao desenvolvimento integral da saúde dos colaboradores, implementamos um programa de atividade física no escritório, promovendo a saúde e o bem-estar dos nossos profissionais. Leia mais na [página 70](#).



Temas materiais GRI 3-2

ODS



Diversidade e inclusão

A Unimed do Brasil atua para promover um ambiente de trabalho ético, seguro e acolhedor. Os impactos positivos reais de nossas atividades sobre o tema incluem o avanço no letramento e conscientização dos colaboradores. Em 2025, unificamos todas as ações relacionadas ao tema, e nosso Programa de Diversidade e Inclusão passou a se chamar Pertencer, com o intuito de reforçar um ambiente de trabalho ético, inclusivo e respeitoso, em que as pessoas se sintam pertencentes e engajadas. Leia mais na [página 72](#).



Atração, desenvolvimento e retenção de cooperados e colaboradores

Buscamos promover um ambiente de trabalho que estimule o desenvolvimento e o crescimento profissional. Em 2025, a Gestão de Pessoas deu continuidade a programas iniciados em anos anteriores, como o Protagonize e a Gestão de Desempenho, que incentivam o protagonismo dos colaboradores em seu autodesenvolvimento.

Na Educação Corporativa, executamos os Planos de Desenvolvimento Individuais dos colaboradores, subsidiando cursos técnicos essenciais, e, por meio do Programa Incentiva, concedemos 27 novas bolsas de estudo em graduação e pós-graduação. Mais de 50% dos colaboradores participaram de ações de treinamento, cujo investimento foi de mais de R\$ 360 mil.

Também lançamos o projeto Conexão Literária, que incentiva o hábito da leitura, o aprendizado contínuo e a troca de experiências.

A Organização também conta com o Programa Nacional de Gestão e Relacionamento com Cooperados, com foco em diretrizes de ações nos pilares: Comunicação e Relacionamento; Educação e Cooperativismo; Governança Cooperativa; e Remuneração e Benefícios. Leia mais nas [páginas 59 e 52](#).



Mudanças climáticas

A Unimed do Brasil identifica como impacto real negativo o acúmulo de gases de efeito estufa (GEE) na atmosfera decorrente de suas emissões operacionais (escopos 1 e 2) e da cadeia de valor (escopo 3). A gestão do tema é orientada pela Política ESG institucional e operacionalizada por meio do Programa Carbono Neutro, que visa engajar as cooperativas na elaboração de inventários de emissões de GEE e na definição de metas de redução. No período, recebemos o Selo Prata no Programa Brasileiro GHG Protocol. Leia mais na [página 44](#).



Cibersegurança, privacidade e segurança de dados

Monitoramos impactos negativos reais e potenciais, como interrupções de processos críticos, perdas financeiras, danos reputacionais e violações de direitos dos titulares de dados, especialmente em casos de exposição de informações sensíveis. Em 2025, foram registrados apenas incidentes de privacidade de baixa criticidade, prontamente tratados e com impacto nulo ou baixíssimo para as operações e titulares. Também alcançamos as certificações ISO 27001 e ISO 27701, referentes a segurança e privacidade de dados. Leia mais na [página 86](#).

Não há



Ética, integridade e compliance

Ética, integridade e transparência são fundamentos básicos da governança corporativa. Dispomos de um Programa de Integridade e de um Plano Anual de Aclturação e Comunicação, com palestras e treinamentos para colaboradores, alta administração, Sistema Unimed, fornecedores e parceiros. Leia mais na [página 81](#).



Compromissos externos

Os 17 ODS, definidos pela ONU, fazem parte da Agenda 2030 e abrangem 169 metas globais. As diretrizes propostas pelos ODS servem como referência para que empresas integrem práticas sustentáveis em suas estratégias e operações.

Os ODS alinhados à materialidade e às metas ESG da Unimed do Brasil são:



Pacto Global

Criado em 2000, o Pacto Global é uma plataforma que auxilia empresas ao redor do mundo na implementação de ações alinhadas aos valores e objetivos da ONU, promovendo práticas empresariais éticas e sustentáveis.

Reúne mais de 16 mil companhias, incluindo a Unimed do Brasil e outras 17 Unimeds (conheça [aqui](#)), além de quase 4 mil instituições não empresariais, distribuídas em cerca de 170 nações.

Em 2025, pelo segundo ano consecutivo, publicamos o Comunicado de Progresso (CoP) do Pacto Global, relatório anual obrigatório para os signatários.



Mensagem do presidente

GRI 2-22

Um novo momento para o Sistema Unimed

O ano de 2025 foi marcado por inúmeros desafios para a saúde suplementar e para o cooperativismo médico, exigindo de todos nós resiliência, responsabilidade e, sobretudo, capacidade de diálogo e cooperação. Ainda assim, foi um período em que conseguimos consolidar avanços relevantes, reafirmando a força institucional do Sistema Unimed e o compromisso inegociável com a sustentabilidade do nosso modelo de negócios e com o cuidado das pessoas.

Entre as conquistas alcançadas, destaco a aprovação da Constituição do Sistema Cooperativo Unimed, um marco histórico que fortalece nossa governança, promove maior alinhamento entre as cooperativas e amplia a visão sistêmica necessária para enfrentar um ambiente cada vez mais complexo.

Também merece destaque o desempenho assistencial e operacional das nossas cooperativas, refletido na presença de 18 Unimeds com nota máxima no Índice de Desempenho da Saúde Suplementar (IDSS), principal avaliação setorial, evidenciando a qualidade, a eficiência e a seriedade do trabalho realizado em todo o país.

O ano teve um simbolismo ainda mais especial para o cooperativismo. Foi declarado pela Organização das Nações Unidas como o Ano Internacional das Cooperativas, sob o mote “Cooperativas constroem um mundo melhor”. Essa celebração coincidiu com os 50 anos da Unimed do Brasil, confederação que representa institucionalmente as cooperativas e empresas da marca Unimed. Trata-se de uma trajetória construída com base em princípios sólidos, vocação assistencial e compromisso permanente com a sociedade brasileira.

Presidente da Unimed do Brasil, Omar Abujamra Junior

No contexto da saúde suplementar, observamos uma melhora nos resultados econômico-financeiros das operadoras de planos de saúde ao longo do ano. Contudo, esse avanço não significou um cenário de tranquilidade. Persistem desafios estruturais relevantes, como o aumento contínuo dos custos assistenciais, a pressão da inflação médica, o envelhecimento acelerado da população e a fragilidade do marco regulatório do setor, que ainda não assegura a necessária segurança assistencial, operacional e jurídica para as operadoras, os prestadores e, principalmente, os beneficiários.

Somado a esse cenário, o Sistema Unimed passou a enfrentar, em 2025, um importante desafio de natureza reputacional e assistencial, relacionado à situação da Unimed Ferj. Por determinação da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), a Unimed do Brasil assumiu a coordenação da assistência nas cidades do Rio de Janeiro e Duque de Caxias, passando a responder por aproximadamente 205 mil beneficiários na área de ação da Federação, no modelo de compartilhamento de risco, previsto na Resolução Normativa nº 517. Uma operação complexa, que exigiu de nós respostas rápidas, atuação coordenada e o reforço dos valores que norteiam o nosso Sistema.

É com esse desafio – e com senso de responsabilidade coletiva – que ingressamos em 2026. Mais do que nunca, será fundamental fortalecer a união, a cooperação e a visão sistêmica que sempre caracterizaram a Unimed. Acreditamos que, juntos, seremos capazes de transformar adversidades em aprendizado, proteger nossa reputação, garantir a assistência aos beneficiários e construir soluções sustentáveis para o futuro da saúde suplementar no Brasil.

Seguimos convictos de que o cooperativismo médico é parte essencial da resposta aos grandes desafios do nosso tempo. A força do Sistema Unimed está na sua diversidade, na sua capilaridade e, principalmente, na capacidade de atuar de forma integrada, solidária e comprometida com o bem coletivo.

Juntos, seguimos construindo o caminho de perenidade e sustentabilidade do Sistema Unimed.

Omar Abujamra Junior
Presidente
Unimed do Brasil

50 anos

de uma trajetória construída com base em princípios sólidos, vocação assistencial e compromisso permanente com a sociedade brasileira.



Diretoria Executiva e assessores

Destaque do ano



A Unimed do Brasil completou, em 2025,
50 anos de fundação

Lançamento da quinta *startup*
do Projeto Sinergia, a **Prontu+**, *healthtech*
focada em prontuários eletrônicos.

Conquista das certificações

ISO 27001 e ISO 27701

validando a robustez dos controles
de segurança e privacidade

Aprovação da nova
**Constituição do
Sistema Unimed**

atualizando aspectos estruturantes da
governança sistêmica do Sistema Unimed

Pelo trabalho desenvolvido em inovação,
a Unimed recebeu o título inédito de
Campeã da Década do *ranking* 100 Open
Startups. Em 2025, fomos reconhecidos

**como marca Top 1
na área de saúde**



Consolidação e crescimento da atuação
**do Núcleo de Avaliação de
Tecnologias em Saúde (NATS)**

com aumento da Rede Colaborativa
(10 NATS nas Unimed) e entregas
relevantes de produção científica

Realização da
1ª Convenção Técnica Unimed

Atualizações no
Manual de Intercâmbio

Lançamento do
**Programa
Pertencer**
abrangendo todas as
nossas iniciativas de
diversidade e inclusão

Quem somos



Sistema Unimed GRI 2-1

O Sistema Unimed oferece, por meio de suas **Sociedades Cooperativas**, planos de saúde no mercado brasileiro. Atua, também, por meio das **Sociedades Auxiliares**, na comercialização de planos odontológicos, de previdência privada, de educação e na oferta de diversas soluções em seguros, tecnológicas e financeiras.

A Constituição do Sistema Cooperativo Unimed é o documento que normatiza a atuação das cooperativas e das Sociedades Auxiliares que formam o Sistema Unimed. Esse documento foi atualizado em 2025, com o intuito de fortalecer a governança sistêmica e fortalecer a integração da operação (leia mais na [página 76](#)).

Uma Singular pode ser operadora de planos de saúde ou prestadora de serviços de uma operadora. Todas as Singulares devem convergir para uma Federação, de acordo com sua posição geográfica e que, por sua vez, também pode ser uma operadora de planos de saúde ou exercer apenas papel institucional. Já as Federações convergem para a Confederação Nacional das Cooperativas Médicas, a Unimed do Brasil. Compõem ainda o Sistema Unimed a Central Nacional e as Regionais, que também convergem para a Unimed do Brasil.



Unimed Amparo (SP)



Unimed Bebedouro (SP)

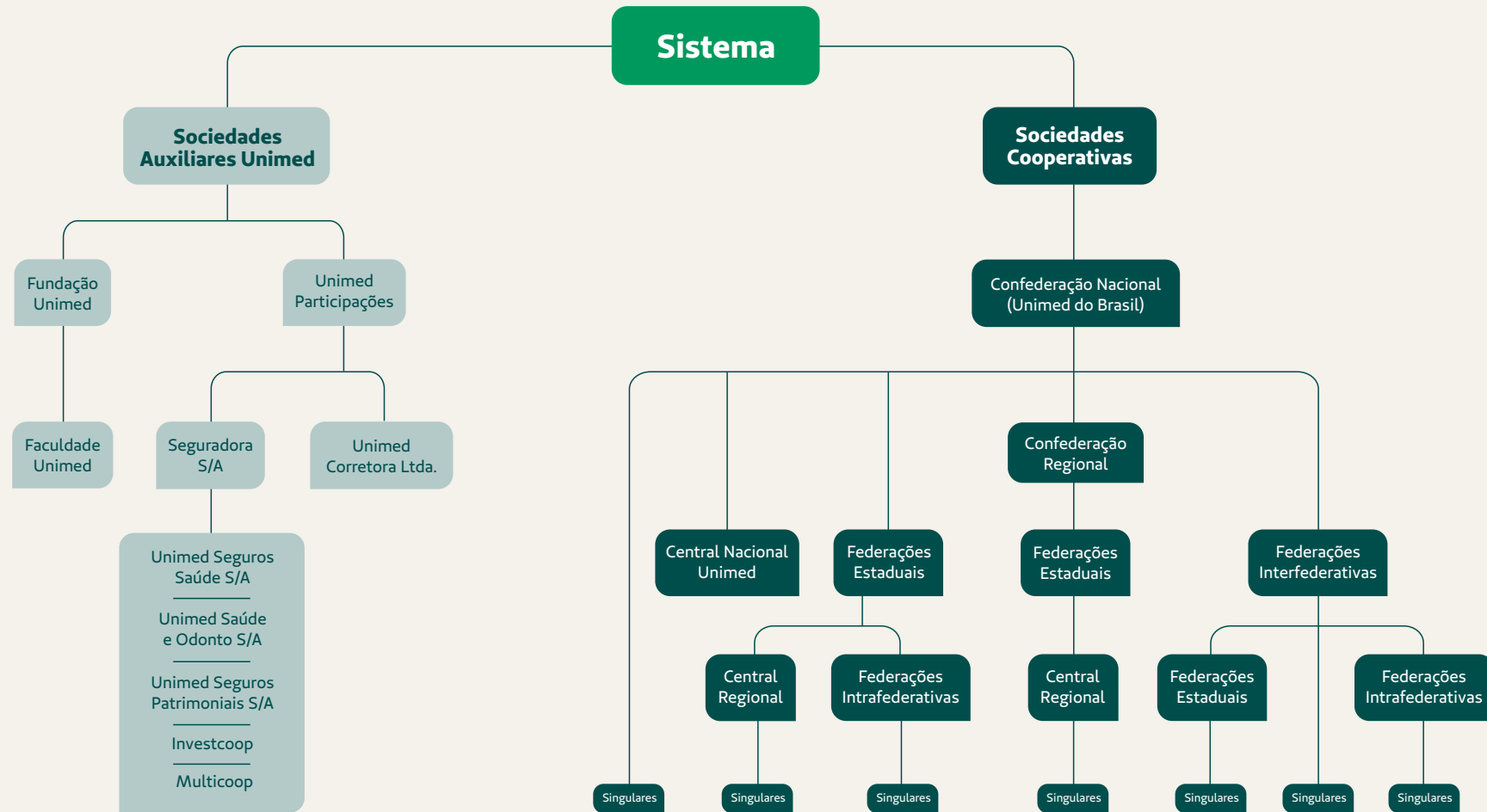


Unimed Sul Capixaba (ES)



Unimed Curitiba (PR)

Confira o organograma do Sistema Cooperativo Unimed [GRI 302-1](#)



Unimed do Brasil

GRI 2-6

Fundada em 1975, a Unimed do Brasil é uma entidade sem fins lucrativos que desempenha o papel de representante político-institucional do Sistema Unimed – o maior sistema de cooperativas de médicos do mundo, com presença em 92% do território nacional.

Como dona da marca Unimed, tem o compromisso de assegurar a governança sistêmica, o direcionamento estratégico, a identidade cultural e os valores da marca Unimed, apoiando as Federações e as Singulares na materialização do propósito do Sistema Unimed junto a cerca de 21 milhões de clientes de planos médico-hospitalares e odontológicos.

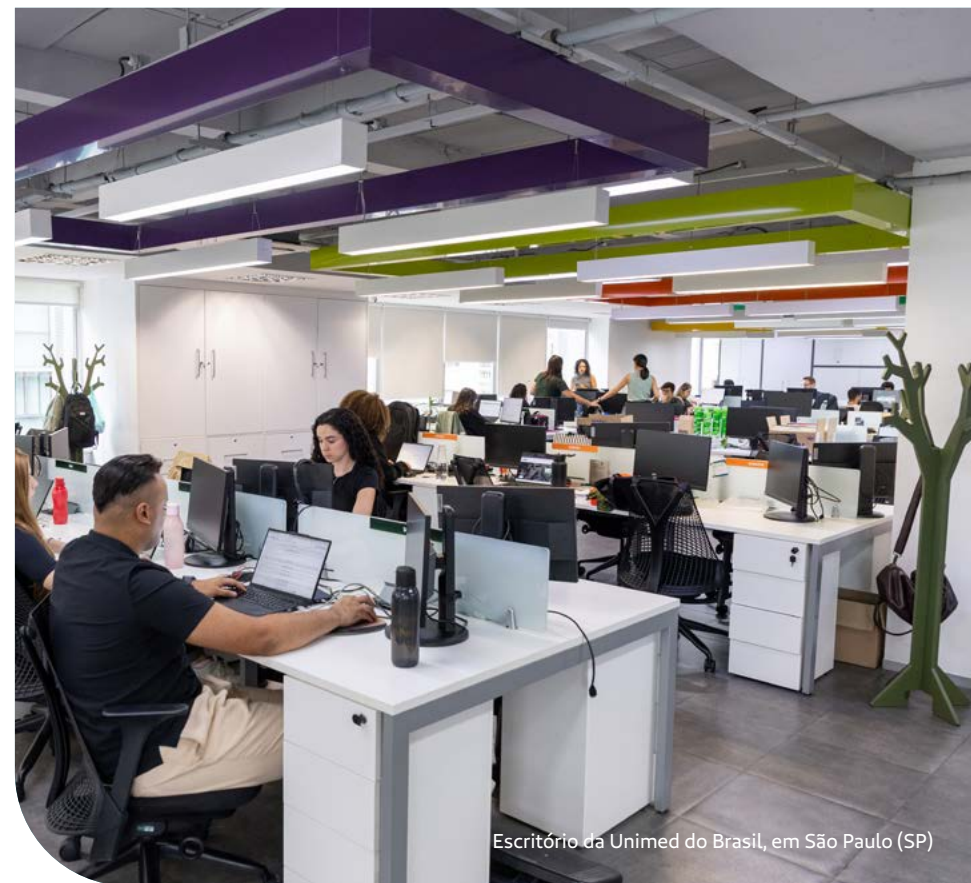
A nova Constituição do Sistema Cooperativo Unimed (leia mais na [página 76](#)) e as Normas Derivadas regulam o funcionamento das 336 cooperativas médicas, uma seguradora e aproximadamente 118 mil médicos cooperados. Fornecem diretrizes e Programas Estratégicos Institucionais que buscam

fortalecer a gestão das Unimeds, mantendo a resiliência de um sistema com mais de 50 anos no mercado brasileiro.

Além disso, a Organização atende clientes corporativos e beneficiários das Unimeds, por meio de serviços de Saúde Ocupacional Unimed (SOU). Também é responsável pela gestão do Intercâmbio Nacional, um dos principais diferenciais do Sistema Unimed (leia mais na [página 35](#)).

Essa operação permite que os beneficiários sejam atendidos em qualquer unidade do país, respeitando as condições de seus planos. A rede própria conta com 173 unidades. São 152 hospitais gerais e 21 especializados, sendo 11 hospitais-dia*, seis maternidades e quatro hospitais pediátricos.

Com sede na cidade de São Paulo, a Unimed do Brasil também conta com um escritório estratégico em Brasília (DF), dedicado à



Escritório da Unimed do Brasil, em São Paulo (SP)

Superintendência de Relações Institucionais e Governamentais, e outro no Rio de Janeiro, voltado à interlocução com a Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS). No encerramento de 2025, a Organização contava com 434 colaboradores.

*Hospitais-dia são unidades hospitalares onde os pacientes recebem cuidados de saúde de forma programada, permanecendo durante o dia sob cuidados médicos, sem requerer estadia durante a noite.

Prêmios e reconhecimentos



Evento de entrega do prêmio Folha Top of Mind 2025

Top of Mind

pela 33ª vez, a Unimed foi eleita a marca de saúde mais lembrada pelos brasileiros.



- **Liderança entre os planos de saúde do país:** 18 das 20 operadoras que receberam nota máxima no Índice de Desempenho da Saúde Suplementar (IDSS 2025, ano-base 2024) são Unimed.
- **Prêmio Líderes da Saúde 2025,** promovido pelo Grupo Mídia: a Unimed do Brasil foi a vencedora na categoria Referência.
- **Programa Sintonia, da Receita Federal:** Unimed do Brasil foi reconhecida como Empresa A+, destacando-se pelo correto cumprimento das obrigações fiscais.
- **Top of Mind,** do jornal *Folha de S. Paulo*: a Unimed foi eleita a marca de saúde mais lembrada pelos brasileiros pela 33ª vez consecutiva.
- **Prêmio Empregabilidade Jovem Brasil 2025,** do Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE): a primeira edição ESG da premiação reconheceu a marca Unimed pelas ações voltadas à juventude alinhadas aos princípios ESG.
- **Ranking Open Corps 2025:** a marca Unimed liderou o Top Open Corps na categoria Serviços de Saúde pelo quinto ano consecutivo. Com isso, foi reconhecida com o título inédito de Campeã da Década.
- **Valor 1000:** pelo terceiro ano consecutivo, 34 Unimeds figuram entre os 50 maiores planos de saúde do Brasil, segundo o ranking do jornal *Valor Econômico*.
- **Exame Melhores e Maiores 2025:** 11 Unimeds foram destaque no ranking que apresenta as mil maiores empresas brasileiras.
- **Prêmio BandNews Marcas Mais Admiradas:** consumidores de todo o país escolheram a Unimed como a marca mais admirada na categoria Planos de Saúde, levando em consideração a qualidade e confiança que gera junto a eles.

- **Estadão Marcas Mais:** a Unimed é destaque no prêmio, na categoria Cooperativas, que revela as empresas que conquistam o consumidor com inovação, propósito e conexão autêntica.
- **Empresas que Melhor se Comunicam com Jornalistas,** da plataforma Negócios da Comunicação e do Centro de Estudos da Comunicação: pelo quarto ano consecutivo o Sistema Unimed recebeu a premiação na categoria Cooperativas.
- **Prêmio Caio:** considerado o Oscar dos Eventos, pela primeira vez fomos reconhecidos pela excelência em planejamento e execução na realização da 53ª Convenção Nacional Unimed.
- A Unimed do Brasil foi destaque na categoria **Saúde Ocupacional da 3ª edição da Pesquisa Melhor RH** – The Best Brands 2025, que homenageia as marcas mais relevantes para o desenvolvimento do capital humano, segundo a avaliação de profissionais da área.



Troféu do Prêmio Empregabilidade Jovem Brasil 2025



Evento de entrega do Prêmio Caio 2025

Grandes números do Sistema Unimed

Sistema Unimed

161.522
empregos diretos

173
hospitais
próprios

Cerca de
21 milhões de clientes



Aproximadamente
118 mil
médicos cooperados

Presença em
5.103 municípios,
91,6%
do território nacional



Visão cooperativista



- 176 de pequeno porte (0 a 19.999 vidas)
- 110 de médio porte (20.000 a 99.999 vidas)
- 51 de grande porte (acima de 100.000 vidas)

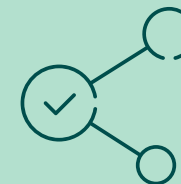
O porte de cada Unimed é definido pelo número de clientes/beneficiários.

Visão de atuação

20
Unimeds
Institucionais

- 1** Central Regional
- 2** Confederações
- 17** Federações

262
Unimeds
Operadoras

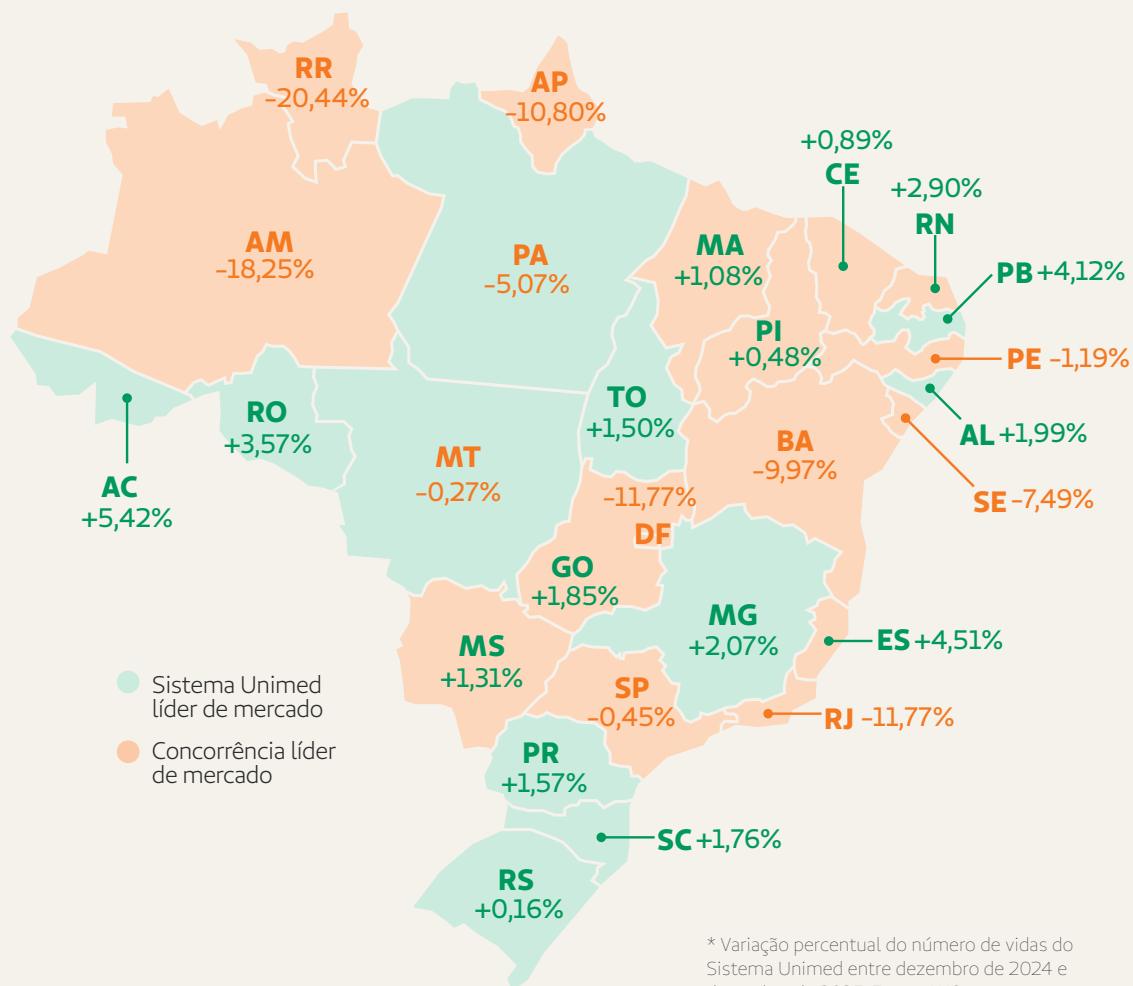


- 1** Central Nacional
- 2** Centrais Regionais
- 14** Federações
- 244** Singulares
- 1** Seguradora

55 Unimeds não operadoras

Presença geográfica GRI 2-6

Participação no mercado brasileiro*



* Variação percentual do número de vidas do Sistema Unimed entre dezembro de 2024 e dezembro de 2025. Fonte: ANS.



Time de Desenvolvimento de Mercado e Experiência do Cliente

Atendemos **37,09%** dos **beneficiários** de planos privados de assistência médico-hospitalar, o equivalente a **10% da população brasileira**.



Ano	Mercado de saúde suplementar	Sistema Unimed
2023	51.347.519	19.639.804
2024	52.210.290	19.883.498
2025 ¹	53.148.999	19.725.689

¹ Dados referentes a dezembro de 2025, última atualização disponibilizada pela Agência Nacional de Saúde Suplementar.

Linha do tempo

[Acesse a linha do tempo completa dos 50 anos de atuação da Unimed do Brasil](#)



1967

Em 18 de dezembro, na cidade de Santos (SP), é fundada a União de Médicos, conhecida como Unimed, pautada nos valores e princípios do cooperativismo.

A Unimed se torna a maior rede de assistência à saúde do país.



2018



A Unimed assume o papel de representante nacional do grupo SomosCoop, uma iniciativa da Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB) voltada para ampliar a visibilidade e o reconhecimento do cooperativismo na sociedade.



1995

No 1º Fórum Latino de Cooperativismo de Saúde, a Unimed é destacada como a principal organização cooperativista no setor de saúde em toda a região das Américas.



1975

No dia 28 de novembro, é criada a Confederação Nacional das Cooperativas Médicas, a Unimed do Brasil, com a missão de reunir e representar todas as Unimed do país.



2020

O Lab Hub Unimed é inaugurado em São Paulo, concebido como um centro de inovação da Unimed do Brasil, voltado para fomentar a integração e o desenvolvimento de ideias transformadoras dentro das cooperativas do Sistema.



2022

Em 5 de abril, a Unimed do Brasil abre as portas do Espaço Unimed em Brasília (DF), um ambiente estratégico projetado para ampliar a interação e o diálogo com os principais stakeholders do setor.



2025

Ao completar 50 anos, a Unimed do Brasil aprova uma nova Constituição para o Sistema Unimed, fortalecendo a governança sistêmica para maior integração e padronização de estruturas. É criada a quinta *healthtech*, a Prontu+, que se junta às outras quatro empresas de tecnologia lançadas em 2024 para desenvolver e disseminar soluções inovadoras em saúde para todo o Sistema Unimed.

Nossa atuação

Tema material do capítulo: Inovação e Tecnologia



Modelo de negócio GRI 2-6

Nosso modelo de negócio é estruturado para gerar valor para nossos *stakeholders*. Oferecemos soluções às cooperativas do Sistema Unimed, aos cooperados e ao setor de saúde.

Insumos

Capital financeiro

- Contribuição Confederativa
- Receita de venda de produtos/serviços
- Investimentos
- Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop)
- Eventos institucionais

Capital humano

- 428 colaboradores
- 6 jovens aprendizes
- 0 estagiário
- 7 diretores

Capital intelectual

- Comitês e Grupos Técnicos para o Sistema
- Faculdade Unimed
- Grupo de Execução da Estratégia
- Lab Hub Unimed
- Unimed Digital

Capital manufaturado

- Site institucional
- App de relacionamento com clientes
- Plataforma Sinergia

Capital social e de relacionamento

- *Stakeholders*-chave: Órgãos governamentais, Sistema Unimed, Federações, Singulares, Fundação Unimed, Sistema Organização das Cooperativas Brasileiras
- Comunidade local
- 1.828 fornecedores homologados

Essência Unimed

Crenças

A vida é o bem maior do ser humano.
A vida boa deve ser possível para todos.
Saúde é condição essencial para a vida boa.
A vida só acontece na cooperação,
na natureza e em sociedade.

Propósito AQUI TEM UNIMED.

Promover saúde e qualidade de vida em nossas cidades, por meio do cooperativismo médico e do conhecimento em saúde, para que o maior número de pessoas possa viver mais e melhor.

Princípios Sistema Unimed

Atratividade para médicos | Pessoas | Sustentabilidade | Conhecimento | Visão Sistêmica | Inovação | Agilidade | Princípios Cooperativistas

Valores

Integridade | Respeito | Solidariedade | Espírito cooperativista

Compromissos da Unimed do Brasil

Governança Sistêmica e Estratégica

Assegurar a governança sistêmica, o direcionamento estratégico, a identidade cultural e os valores da marca Unimed, apoiando as Federações e as Singulares na materialização do propósito do Sistema Unimed junto aos clientes.

Pilares estratégicos



Atividades empresariais exclusivas para o Sistema Unimed

- Desenvolvimento e implementação de programas institucionais
- Gestão do Intercâmbio Nacional
- Comercialização de produtos e serviços
- Assessorias e consultorias
- Construção e direcionamento de diretrizes para o Sistema Unimed

Produtos da Unimed do Brasil

- Saúde Ocupacional Unimed (SOU)
- UNICA
- Sinal
- Benefício Família
- WSD TISS
- Solução Integra

Produtos e serviços em parceria

- SOS Unimed
- MSG (ferramenta de mensagens por SMS)
- SDU (Sistema de Dados Unimed)
- Lab Hub Unimed

Subprodutos

- Guia Médico Nacional
- Aplicativos do Sistema Unimed
- Soluções Web
- Assessorias Técnicas

Participação de mercado das cooperativas Unimed no Brasil:

37,09%

19.725.689 beneficiários totais de assistência médico-hospitalar

Fonte: Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) e Simetria da Informação (dez/2025)

Principais impactos

Ambiental

- ✓ Gestão das emissões de GEE por meio do Programa Carbono Neutro
- ✓ Implementação de boas práticas na gestão ambiental
- ✗ Consumo de água, energia e geração de resíduos

Social

- ✓ Quantidade de pessoas impactadas pelos Projetos da Confederação (colaboradores e cooperados do Sistema Unimed)
- ✓ Inovação em soluções de saúde para trazer melhora na qualidade de vida dos colaboradores e beneficiários
- ✓ Capacitação, engajamento e desenvolvimento dos colaboradores
- ✓ Geração de emprego e renda
- ✓ Transição de conhecimento
- ✓ Saúde ocupacional
- ✗ Avaliação social de fornecedores

Econômico

- ✓ Fortalecimento econômico-financeiro das Unimeds
- ✓ Captação de recursos, advindos dos produtos da Unimed do Brasil, para agregar valor nas soluções desenvolvidas para o Sistema Unimed
- ✓ Fomento da adimplência no Sistema Unimed com mitigação do risco de crédito com gestão de recursos financeiros do Intercâmbio Nacional, via Câmara Nacional de Compensação e Liquidação (CNCL), com média financeira de R\$ 624 milhões/mês em 2025
- ✗ Apenas uma operadora registrou inadimplência no período, acumulando índice de baixo risco em 1,95% do fluxo total movimentado na CNCL

✓ ✗ Pontos positivos e negativos

GRI 2-6

Como alicerce do modelo de negócio, temos nossa cadeia de valor, que é estruturada em três macroprocessos:

- **Institucionais:** envolvem estratégia organizacional, governança corporativa, gestão de riscos de *compliance*, Sistema de Gestão da Qualidade, reputação da marca, comunicação institucional e informações institucionais.
- **De negócios:** organizados em três pilares: relações institucionais e governamentais; regulação e padronização; e ferramentas e soluções.
- **De apoio:** abrangem a gestão de pessoas, suprimentos e fornecedores, serviços e informações de apoio, orçamento financeiro e contábil, assuntos jurídicos e tecnologia da informação.

Para garantir o cumprimento eficiente de seu papel, a Unimed do Brasil conta com seus colaboradores para o desenvolvimento e aperfeiçoamento de processos, programas, projetos e diretrizes que asseguram a governança sistêmica, o direcionamento estratégico, a identidade cultural e os valores da marca Unimed.

Compõem as atividades da Unimed do Brasil os eventos institucionais voltados para o próprio Sistema Unimed. Em 2025, foram realizados dois eventos presenciais, que atraíram 3.960 profissionais do Sistema e 206 marcas patrocinadoras. Foram geradas captações de mais de R\$ 17 milhões em receitas, fortalecendo ainda mais a rede de parcerias e o compromisso com a inovação, a qualidade dos serviços prestados, a disseminação de conhecimentos e integrações de diversos públicos e áreas do Sistema Unimed.

Foram promovidos, também, 30 eventos *online*, com alcance de 21.539 visualizações, ampliando a disseminação de conhecimento e consolidando a presença digital da marca e das Unimeds de todo o país.



Profissionais de Marketing e Eventos

Integração do
**Sistema
Unimed**

Fortalecimento da
**rede de
parcerias**

206
marcas participantes

25,5 mil
participantes em eventos
presenciais e *online*



54ª Convenção Nacional Unimed



54ª Convenção Nacional Unimed



7ª Plenária Nacional Constituinte

Convenção Nacional

A 54ª Convenção Nacional Unimed, realizada entre os dias 8 e 11 de outubro, em João Pessoa (PB), conectou o passado, o presente e o futuro, com o tema **“Unimed: Nova Constituição. Novos Rumos”**.

No ano em que a Organização celebra cinco décadas de existência, o evento homenageou Edmundo Castilho, fundador da Unimed Santos, entidade que deu início à trajetória do Sistema Unimed, e abrigou a 7ª Plenária Nacional Constituinte da Unimed do Brasil, na qual foi aprovada a sua nova Constituição (leia mais na [página 76](#)).

A Convenção também destacou o Ano Internacional das Cooperativas, com o tema “Cooperativas constroem um mundo melhor”, estabelecido pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 2025. Para celebrar esses marcos, a Unimed do Brasil lançou, durante o evento, uma publicação especial de 50 anos, que reúne informações estratégicas e depoimentos sobre a história do cooperativismo médico no país.

A programação do evento contou com 17 palestrantes e mais de 13 horas de conteúdo. Também realizamos a tradicional feira de negócios, que promove a integração institucional entre dirigentes de todo o Sistema Unimed – em que participaram 117 marcas.

117

marcas participantes

1.505
participantes

Outro destaque da programação foi a realização da primeira telecirurgia robótica experimental com internet de baixo custo do mundo (leia mais na [página 34](#)).

Também realizamos o reconhecimento das três Unimeds mais bem pontuadas em 2025 no Programa Nacional de Gestão e Relacionamento com Cooperados, iniciativa voltada ao fortalecimento da relação do médico cooperado com sua Unimed (leia mais na [página 52](#)), e das três mais bem pontuadas no Selo ESG (leia mais na [página 40](#)).

Ano Internacional das Cooperativas

A iniciativa da ONU ressalta o papel vital das cooperativas no avanço do desenvolvimento sustentável, na erradicação da pobreza e no fomento do crescimento econômico inclusivo. Também destaca a atuação das cooperativas como impulsionadoras para atingir os ODS até 2030 e como soluções essenciais para os desafios globais.

1ª Convenção Técnica Unimed

De 4 a 7 de agosto de 2025, realizamos a 1ª Convenção Técnica Unimed, no Distrito Anhembi, em São Paulo (SP). A iniciativa visa à integração entre áreas e à promoção de oportunidades de aprendizado sobre temas atuais e relevantes para a atuação da Organização. Trata-se de um momento de consolidação e reforço de nosso modelo de negócio.

A Convenção une três grandes eventos internos da Unimed do Brasil: o Seminário Jurídico, Atuarial, Contábil, Financeiro e Regulatório; o Encontro da Marca, Mercado e Experiência do Cliente; e o Congresso de Gestão e Inovação em Saúde. Com isso, integra profissionais das áreas de Atenção à Saúde, Auditoria e Regulação, Atuarial, Contábil e Financeiro, Comunicação e Marketing, Experiência do Cliente e Estratégia de Mercado, Jurídico e Regulatório, Núcleo de Avaliação de Tecnologias em Saúde (NATS), Ouvidoria, Recursos Próprios e TI e Inovação. Participaram 2.457 pessoas.



1ª Convenção Técnica Unimed

A programação foi composta por 78 horas de conteúdo, com palestras magnas, *workshops* e painéis temáticos conduzidos por especialistas renomados. Também contou com uma feira de negócios, com a adesão de 89 marcas.

2.457
participantes

78
horas de conteúdo

89
participantes

Colaboradores dos setores Administrativo, Compras e Fornecedores



Cadeia de fornecedores

GRI 2-6

Para atender consumidores finais, parceiros de *marketing*, clientes de serviços e subcontratados, contamos com uma cadeia de fornecedores formada por 1.848 empresas homologadas em 29 categorias. Entre os principais parceiros de negócios estão: serviços de consultorias e assessorias técnicas, serviços de publicidade, marketing e comunicação, fornecedores de Órteses, Próteses e Materiais Especiais (OPME), serviços de mão de obra especializada e prestadores de saúde ocupacional.

Esses fornecedores são monitorados periodicamente para garantia da manutenção da documentação legal e são avaliados anualmente pelas áreas de negócio a fim de garantirmos uma prestação de serviço adequada e dentro dos padrões de qualidade esperados. Além da avaliação da documentação legal exigida na homologação do fornecedor, ele também é analisado nos requisitos de privacidade de dados e segurança da informação e *due diligence*, o que compõe sua autorização para prestação de serviços para a Unimed do Brasil.

Seguindo o padrão de governança previsto em nossas diretrizes, com cotações, negociações e formalização contratual, em 2025 contratamos R\$ 202.672.659,81 entre fornecedores locais e nacionais, de diferentes portes e segmentos, incluindo produtos, serviços e insumos.

1.848
empresas homologadas

Em 2025, contratamos
R\$ 202.672.659,81 entre
fornecedores locais e nacionais.

29
categorias

Estratégia GRI 2-6

O ano de 2025 foi marcado pela chegada de uma nova Diretoria Executiva, para o período 2025-2029. Como forma de reforçar a Essência Unimed, a liderança empossada em março (leia mais na [página 78](#)) ratificou o ciclo estratégico 2021-2025, que segue válido para 2026.

Estruturado a partir desses pilares, o trabalho da Unimed do Brasil preserva a independência das cooperativas e reforça o conceito de interdependência no Sistema Unimed.

A Superintendência de Estratégia e Planejamento da Unimed do Brasil realizou um amplo levantamento de projetos e ações que são conduzidas pela Organização. Esse mapeamento permitirá a revisão e a priorização do portfólio de atuação da Confederação.

Com essa decisão, a Unimed do Brasil consolida **os pilares de sua atuação:**



Conferir **direcionamento estratégico** para o Sistema Unimed



Assegurar a **governança sistêmica**, por meio da Constituição Unimed e das 15 Normas Derivadas



Fazer a **gestão da marca** e da identidade cultural da Unimed



Coordenar o **Intercâmbio Nacional**



Promover as relações **institucionais e governamentais**



Time de Gestão da Estratégia

Mapas estratégicos

O planejamento estratégico integrado do Sistema Unimed, elaborado para o ciclo 2021-2025 e válido para 2026, considerou três etapas:



1

Elaboração da Essência Unimed (que integra o modelo de negócio)

O objetivo é fortalecer a marca com uma essência única, que é base para que todas as Unimeds desenvolvam seus compromissos – respeitando sua natureza de negócio, área de atuação, contexto do seu mercado, momento de gestão etc. – e, assim, calibrem seus desdobramentos estratégicos.

2

Construção do Mapa Estratégico do Sistema Unimed e elaboração dos compromissos e mapas estratégicos das cinco casas nacionais:

Unimed do Brasil; Central Nacional Unimed; Seguros Unimed; Fundação Unimed; e Unimed Participações.

3

Reposicionamento da Marca

Fortalecer a presença institucional, com o intuito de melhorar a reputação da marca e o relacionamento junto aos públicos estratégicos, garantindo que o Sistema Unimed seja reconhecido como a melhor solução para cuidar da saúde física, mental e financeira, promovendo qualidade de vida aos clientes e sociedade, tornando-se referência em saúde.

Para a construção dos mapas estratégicos, a Confederação entrevistou os executivos das Federações que, por sua vez, acionaram suas Singulares, que subsidiaram as definições do corpo diretivo da Unimed do Brasil aprovadas pelo Conselho Confederativo. Foi utilizado o método Balanced Scorecard (BSC) e, para o desdobramento do Mapa, utilizou-se OKR (objetivos e resultados-chave, em tradução do inglês). O BSC é constituído por quatro dimensões: Institucional; Mercado; Processos; e Pessoas.

Em relação à estratégia da Organização estabelecida para o ciclo da gestão 2021-2025, não houve alterações. Vale destacar, no entanto, que são feitas revisões recorrentes dos OKR (curto e médio prazos) da Unimed do Brasil por meio dos Grupos de Execução da Estratégia, o que acontece anualmente ou em intervalos menores, quando necessário.

Para o acompanhamento dos projetos estratégicos institucionais, acontecem reuniões com executivos das Federações, bem como a disponibilização de relatórios mensais com os *status* desses projetos para a Superintendência de Estratégia.

Mapa Estratégico Sistema Unimed



**Cuidar do planeta
para uma vida melhor**



**Cuidar e respeitar
todas as pessoas**



**Fortalecer a
governança sistêmica**

Vincular e gerar valor para o cooperado em todas as etapas da sua vida na Unimed

Assegurar a sustentabilidade econômico-financeira do Sistema Unimed

Institucional

Mercado

Fortalecer a reputação e a percepção
de valor da marca Unimed

Maximizar a satisfação e
a fidelização dos clientes

Desenvolver novos mercados
de maneira sustentável

Processos

Ampliar a jornada de relacionamento, participação
e desenvolvimento profissional dos cooperados

Integrar os recursos próprios em rede, para ganhar
escala e uniformizar a qualidade assistencial

Aprimorar a leitura
do mercado nacional
para aumentar a
competitividade regional

Atingir a excelência na experiência do
cliente por meio do Jeito de Cuidar Unimed

Intensificar a adoção do modelo Atenção Integral à Saúde
(AIS) e de novos modelos de remuneração baseados em valor

Aprimorar o uso de
TI como instrumento
de transformação,
inteligência e inovação

Tornar o Intercâmbio Nacional mais simples
e ágil com rede qualificada e suficiente

Criar escala por meio de novos negócios e
soluções empresariais para o Sistema Unimed

Pessoas

Impulsionar o desempenho organizacional
a partir do desenvolvimento profissional de
colaboradores e lideranças

Fortalecer a visão sistêmica,
a cultura de inovação e a
gestão por propósito

Intensificar a comunicação
assertiva e o posicionamento
institucional

Mapa Estratégico Unimed do Brasil

Institucional



Cuidar do planeta
para uma vida melhor



Cuidar e respeitar
todas as pessoas



Fortalecer a
governança sistêmica

Consolidar o cooperativismo médico como modelo de excelência na saúde suplementar brasileira

Fortalecer a representação e a influência político-institucional do Sistema Unimed perante todos os stakeholders

Sistema Unimed

Maximizar a satisfação das Unimeds em relação à Unimed do Brasil

Assegurar ampla adesão das Federações e Singulares aos direcionadores estratégicos da Unimed do Brasil

Fortalecer a reputação da marca

Processos

Garantir a gestão eficiente da Unimed do Brasil, com simplicidade e agilidade de processos

Ampliar a Governança Sistêmica a partir da regulamentação, monitoramento e controle em nível nacional e federativo

Atuar com as Federações para estimular a intercooperação e a adesão a programas que aumentem a eficiência das Singulares

Inovar em produtos e serviços e na evolução do modelo de negócios do Sistema Unimed

Incorporar recursos de TI como instrumento de transformação, inteligência e inovação

Pessoas

Impulsionar o desempenho organizacional a partir do desenvolvimento profissional de colaboradores e lideranças

Fortalecer a visão sistêmica, a cultura de inovação e a gestão por propósito

Intensificar a comunicação assertiva e o posicionamento institucional

Inovação: tecnologia a serviço do cuidado

GRI 2-6, 3-3 (Inovação e tecnologia)

Inovação e tecnologia são meios para alavancar a estratégia da Unimed do Brasil, transformando a gestão de processos e o cuidado à saúde por meio de inteligência artificial (IA) e ferramentas digitais.

Em 2025, introduzimos o conceito de soberania digital em nossas operações, que possibilitará ampliar a conectividade do Sistema Unimed, conferindo maior capacidade de tomada de decisões com base em dados confiáveis – que é possível por meio do desenvolvimento de sistemas proprietários.

Lançamos
a *startup*
Prontu+.

Com isso, a Unimed do Brasil, em seu papel de gerir a governança sistêmica, busca a convergência e padronização dos parques tecnológicos das Unimeds em todo o Brasil. Esse trabalho tem ganhado impulso desde 2021, com o Plano Diretor de Tecnologia e Inovação (PDTI), que está estruturado sobre os pilares de conectividade, dados, infraestrutura, governança, segurança e convergência de iniciativas.

Convergência é o ponto central do PDTI, a **Plataforma Sinergia**, que tem o objetivo de consolidar iniciativas estratégicas para a integração tecnológica e digital do Sistema Unimed. Para tracionar esse objetivo, lançamos a *startup* Prontu+, que se junta à outras quatro startups criadas, em 2024, no âmbito da Plataforma.



Prontu+, *healthtech* que atua no desenvolvimento de soluções de prontuário eletrônico e telemedicina para médicos e clínicas do Sistema Unimed. Ela integra soluções já existentes promovendo padronização, ganho de escala e eficiência operacional

NexDom, especializada em gestão de saúde, atua na convergência tecnológica de soluções voltadas à gestão das operadoras de planos de saúde

Yuni Digital, criada para unificar as soluções de canais digitais existentes no Sistema Unimed. A iniciativa unifica os aplicativos e facilita a jornada dos cooperados e beneficiários, o acesso e o uso dos serviços oferecidos pelas cooperativas

Interall, plataforma para centralizar as informações de saúde em uma única ferramenta. Foi criada para ser a maior *healthtech* de dados clínicos integrados e compartilhados do Brasil

Biodoc, empresa de reconhecimento facial, que conta com uma plataforma de auditoria, apoiando na prevenção de fraudes nas operadoras

A nova Constituição do Sistema Cooperativo Unimed (leia mais na [página 76](#)) orienta as cooperadas a utilizarem as soluções das cinco *healthtechs* da Plataforma Sinergia, fortalecendo-a e tornando-a referência nacional para a gestão do tema inovação e tecnologia.

Outra iniciativa de 2025 que conferiu maior robustez à Plataforma Sinergia foi a transformação do Lab Hub Unimed em uma estrutura corporativa que atua focada em acompanhar as cinco *healthtechs* que recebem investimentos da Unimed do Brasil, além de desenvolver iniciativas voltadas para a cultura da inovação aberta.

Para dar sustentação interna a essa ação, foi criada uma estrutura organizacional: a Diretoria de Novos Negócios e Tecnologia. Introduzimos, ainda, o Comitê das Investidas, composto pelo diretor dessa nova área, pelos CEOs das *healthtechs* e por seus presidentes de conselho. O objetivo é garantir que essas *startups* mantenham o alinhamento estratégico com o Sistema Unimed.



A Plataforma Sinergia tem como objetivo promover a convergência de sistemas das **336 cooperativas** e, assim, unificar a jornada digital do cliente, otimizando custos.

A estimativa é que seja gerada economia anual de cerca de **R\$ 1 bilhão** em TI no Sistema Unimed.

Confira as principais entregas de 2025:

Unimed IA

Criamos o produto mínimo viável de uma ferramenta de inteligência artificial proprietária: a Unimed IA. Ela é destinada ao uso interno de nossos colaboradores, para que possam tirar dúvidas sobre manuais e regras da Organização.

Com isso, operamos com segurança, sem expor dados em ferramentas públicas de IA. Inicialmente testada pela área de TI, será disponibilizada para outros setores a partir de 2026. Também demos continuidade ao Programa Nacional de IA, trazendo letramento teórico e prático a mais de 3 mil colaboradores de todo o Sistema Unimed.

Acelera Unimed

A edição de 2025 do Programa Acelera Unimed, que impulsiona a inovação, estimulando a inscrição de projetos e ideias de Singulares, Federações, Intrafederações, Interfederações e Confederações, recebeu mais de 500 inscrições. A iniciativa foi orientada por quatro desafios de negócio: Profissionalização nacional em TEA; Redução de glosas e maior agilidade nas autorizações; Reequilíbrio financeiro e gestão de riscos; e Engajamento de projetos do Sistema Unimed.

Projeto ERP

Estruturamos um novo sistema de gestão de processos, visando à integração e à eliminação de controles paralelos. O projeto está na etapa de conclusão e tem previsão de encerramento em meados de 2026.

Telecirurgia robótica

A Unimed do Brasil criou, em 2025, o Programa Nacional de Cirurgia Robótica e a Telecirurgia do Sistema Unimed. Estruturado em três frentes: científico-regulatória; treinamento e capacitação; e negócios, tem o objetivo de democratizar o acesso à assistência de excelência, quebrando barreiras geográficas.

Fomos pioneiros na realização da primeira telecirurgia robótica experimental com internet de baixo custo do mundo, durante a 54ª Convenção Nacional Unimed, realizada em João Pessoa (PB), em outubro de 2025. O procedimento se deu em um modelo animal localizado em Curitiba (PR), a 3,2 mil km de distância da capital paraibana, e utilizou infraestrutura convencional de internet, com rede não dedicada e custo inferior a 5% do padrão global, garantindo acessibilidade e inclusão tecnológica.

A conexão contou com múltiplos provedores e VPN ponto a ponto criptografada, assegurando privacidade e estabilidade. Ao todo, 42 profissionais, das áreas de medicina, TI e engenharia, participaram da operação. Saiba [mais](#).

Por seus investimentos e iniciativas na área de inovação, a Unimed do Brasil recebeu o título inédito de

Campeã da Década

do *ranking* 100 Open Startups. Também fomos reconhecidos como marca Top 1 na área da saúde.



Profissionais de Inovação e Estratégia de Produtos

Atendimento nacional com o Intercâmbio

É por meio do Intercâmbio que os clientes têm acesso a serviços de saúde em 92% do território brasileiro, quando contratada a cobertura nacional. Trata-se de um diferencial competitivo do Sistema Unimed, coordenado pela Unimed do Brasil. Para garantir o funcionamento desse processo, estabelecemos normas, orientações e ações específicas no Manual do Intercâmbio e em outros documentos, apoiadas por Comitês Técnicos que trabalham para alinhar práticas e aprimorar os serviços oferecidos aos beneficiários.

Em 2025, lançamos a nova versão do Manual de Intercâmbio e seus manuais operacionais. Essa atualização exigiu um amplo trabalho de adaptações operacionais e tecnológicas em gestão da rede prestadora, compartilhamento da gestão de risco, atendimento e autorização do beneficiário, processos de remoção, reembolso, cobrança e contestação/glosa e gestão da transparência.

As novas normas estabelecidas apoiaram o Sistema Unimed no cumprimento à Resolução Normativa 623/2024 da Agência Nacional de Saúde Suplementar, que estabelece regras centradas no beneficiário, com foco em melhor comunicação, canais *omnichannel* (telefone, digital, presencial) e prazos mais rígidos para autorização ou negação de procedimentos.

Outra iniciativa de destaque do ano foi o início do trabalho de avaliação da rede credenciada e própria. A metodologia para realizá-la inclui critérios baseados na segurança do paciente e na conformidade legal. Até 19 de dezembro, 151 hospitais próprios já haviam começado esse processo, sendo que 136 concluíram. Na rede credenciada, que abrange mais de 2,3 mil hospitais, foram 506 avaliações e 368 finalizadas. Em 2026, com base nas informações apuradas nessas avaliações, vamos inaugurar o **Programa de Eficiência Assistencial e Segurança do Paciente**. Por meio dele, desenvolveremos planos de ação, priorizando iniciativas de apoio



Time de Intercâmbio da Unimed do Brasil

Normas Derivadas atualizadas

A Norma Derivada nº 13, que define regras para comercialização de planos de saúde, foi atualizada em 2025. Ela passou a estabelecer que o atendimento de urgência e emergência no Intercâmbio Nacional estará garantido, desde que declarado no contrato do cliente. Com essa novidade, a Norma Derivada nº 6, que regulamenta o Intercâmbio, foi também revisada.

aos hospitais que não atingiram a pontuação considerada ideal pela análise.

Essas iniciativas ganharam impulso com a nova Constituição do Sistema Cooperativo Unimed (leia mais na [página 76](#)). O documento torna obrigatória a participação das cooperativas em projetos nacionais de padronização, o que reforça o envio mandatório de informações administrativas.





Colaboradores da área de Marketing da Unimed do Brasil

Gestão da marca Unimed

Demos continuidade à campanha com o posicionamento **“Aqui tem Unimed – Presença que transforma”**, cujo objetivo é posicionar o Sistema Unimed nos espaços formadores de opinião pública, visando ao fortalecimento da marca. Após a chegada da nova Diretoria Executiva em 2025 (leia mais na [página 78](#)), desenvolvemos uma campanha institucional com abrangência nacional, tendo como tema **“Grandeza”**, lançada durante a 54ª Convenção Nacional Unimed (leia mais na [página 25](#)).

Saiba mais sobre
a campanha
através do [link](#)
ou [QR Code](#):



Essa iniciativa estratégica aprofunda o posicionamento da marca e reforça o valor do Sistema Unimed para a sociedade. **Grandeza** representa o que nos move: a **cooperação** que une, o **cuidado** que aproxima e o **compromisso** com a saúde e a vida em todas as suas formas.

Realizamos, também, a campanha e o **Dia Nacional Mude1Hábito** (leia mais na [página 56](#)), iniciativa que reforça o propósito da marca Unimed: promover saúde e qualidade de vida, incentivando práticas saudáveis, para que as pessoas possam viver mais e melhor. Desenvolvemos, ainda, outras nove campanhas sazonais nacionais – como Outubro Rosa e Novembro Azul –, com o intuito de unificar o discurso da Unimed em datas relevantes para a marca, além de otimizar recursos das Unimed com a produção de campanhas.

A Unimed também marcou presença no RD Summit, o maior evento de *marketing*, vendas e *e-commerce* da América Latina. A iniciativa visou fortalecer a presença da marca, ampliar sua visibilidade e agregar valor junto ao público. Além disso, busca posicionar a Unimed como promotora de saúde e qualidade de vida por meio do MudelHábito. A Unimed assinou os copos ecológicos que foram distribuídos a todos os participantes e as estações de hidratação do evento, promovendo saúde e incentivando hábitos saudáveis.

Seguimos a estratégia de publicação de conteúdos especiais em veículos de comunicação de circulação nacional. Foram 13 ao todo, que abordaram temas como cooperativismo, compromisso social, acesso à saúde, inovação e o Dia do Médico.

Para a proteção e blindagem da marca, intensificamos o monitoramento preventivo de seu uso indevido, incluindo palavras-chave ocultas no Google Ads e registros no Instituto Nacional da Propriedade Industrial (Inpi). As denúncias de golpes de boletos falsos caíram de 460 em 2022, primeiro ano de atuação, para 313 em 2025, mantendo a efetividade das ações de blindagem.



Saiba mais clicando no [link](#) ou através do QR Code:



Compartilhamento de prestação de assistência entre Unimed Ferj e Unimed do Brasil

Em 20 de novembro de 2025, a Unimed do Brasil, em parceria com o Sistema Unimed, assumiu a assistência aos clientes da Unimed Ferj nas cidades do Rio de Janeiro e Duque de Caxias, fortalecendo seu compromisso com o cuidado e a normalidade dos serviços oferecidos aos beneficiários. A medida foi determinada pela Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS).

O acordo firmado entre a Unimed do Brasil e a Unimed Ferj está fundamentado na Resolução Normativa nº 517/2022 do órgão, que dispõe sobre o compartilhamento de riscos entre operadoras. Os clientes, todavia, continuam registrados na Unimed Ferj. Além do atendimento, a Confederação também ficou responsável por gerir os recursos de custeio da assistência médica.

Jornada **ESG** GRI 3-1, 2-23

Uma série de avanços em 2025 evidenciou o ganho de maturidade da Unimed do Brasil na jornada ESG: aumentamos nossa capacidade de suporte ao Sistema Unimed no tema; aprimoramos o Selo ESG e criamos uma premiação que homenageia as cooperativas de melhor desempenho nos programas estratégicos institucionais, apresentada na 54ª Convenção Nacional Unimed (leia mais na [página 25](#)); lançamos o Sistema de Indicadores de Sustentabilidade (SIS) – incluindo nele o Programa Carbono Neutro e GRI, com previsão para inserção do Selo ESG e do Balanço Social em 2026.

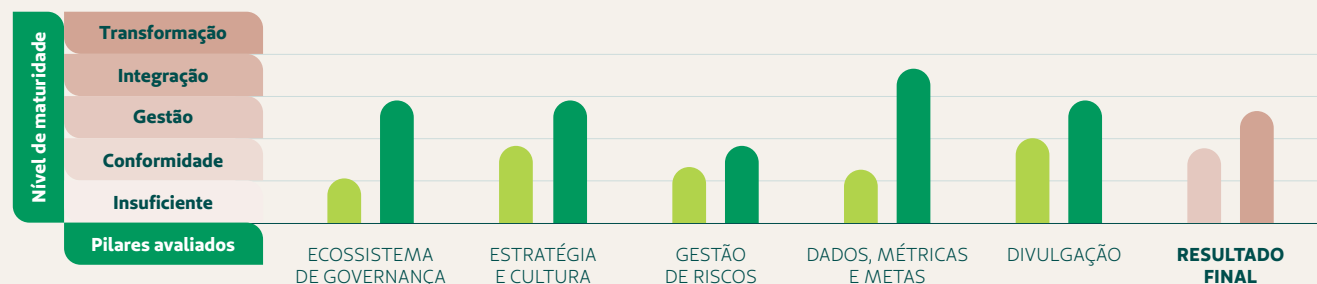
Esse conjunto de realizações sinaliza a melhoria contínua da Organização em temas socioambientais e de governança corporativa. São ações que respondem aos oito desafios enumerados no diagnóstico ESG realizado em 2024, por uma consultoria especializada, que indicou um salto na maturidade do tema na Unimed do Brasil, com elevação do patamar “conformidade” para “gestão”.

Os cinco graus de maturidade estabelecidos são: Insuficiente, quando há pouca ou nenhuma estrutura ESG formalizada; Conformidade, quando são cumpridas as leis e regulamentações, mas a organização não vai além do exigido pela legislação; Gestão, quando a empresa gerencia riscos e oportunidades ESG de forma organizada e estruturada; Integração, quando as práticas ESG estão totalmente incorporadas ao modelo de negócios e à estratégia de longo prazo;

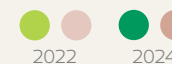
Uma série de avanços em 2025 evidenciou o **ganho de maturidade** da Unimed do Brasil na jornada ESG.

e Transformação, quando a companhia é referência nos temas e impulsiona mudanças no setor e na sociedade.

Maturidade ESG da Unimed do Brasil



Fonte: Diagnóstico ESG da Unimed do Brasil, realizado por consultoria externa.



A **gestão da Jornada** é apoiada pelo Comitê ESG. Por meio dele, **monitoramos os status** das iniciativas das cooperativas, **esclarecemos dúvidas** e **compartilhamos boas práticas** entre as Unimed, em especial as Federações, que são nossas multiplicadoras. Em 2025, foram realizados quatro encontros.

Sistema de Indicadores de Sustentabilidade (SIS)

É uma ferramenta de gestão ESG, disponível para todo o Sistema Unimed, que visa à eliminação do controle disperso de indicadores pelas cooperativas, integrando informações em uma única plataforma. A proposta do SIS é ampliar a governança sobre os dados ESG gerados pelas Unimed, conferindo estabilidade e credibilidade aos indicadores de sustentabilidade e às informações não financeiras, servindo como insumo para o monitoramento e para a tomada de decisões. O SIS disponibiliza para as cooperativas os principais *frameworks* de mercado, como GRI e GHG Protocol.

Programa Carbono Neutro

Com a função de conscientizar, engajar e fortalecer a atuação das cooperativas na agenda climática, o Programa Carbono Neutro foi a primeira iniciativa a integrar o SIS para que as Unimed aderentes possam inserir e monitorar informações sobre seus inventários de emissões de GEE no sistema. Realizamos um amplo treinamento para que os colaboradores aprendessem a utilizar a plataforma. No ano, 156 Unimed e 40 hospitais próprios fizeram parte da ação. Também desenvolvemos parceria com uma consultoria especializada em sustentabilidade para aprimorar a elaboração dos inventários das cooperativas e uma cartilha com orientações de descarbonização.



Premiação do Programa Nacional de Gestão e Relacionamento com Cooperados

Selo ESG

O Selo ESG Unimed reconhece boas práticas socioambientais e de governança corporativa nas cooperativas. Trata-se de uma certificação institucional, criada pela própria Unimed do Brasil e atualizada em 2024 com base em diretrizes do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da B3, nos princípios do Pacto Global e alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), para avaliar o grau de maturidade de gestão ESG das Unimed. A certificação é realizada bianualmente pela Unimed do Brasil, com manutenção no ano intermediário. Atualmente, são 137 certificadas. Em 2025, as três cooperativas com maior pontuação foram reconhecidas durante a 54ª Convenção Nacional: Unimed Assis (SP) em primeiro lugar, Unimed Belo Horizonte (MG) em segundo, e Unimed Fronteira Noroeste (RS) em terceiro.



Premiação do Selo ESG



Balanco Social

O Balanço Social Unimed é uma ferramenta desenvolvida para medir os investimentos socioambientais do Sistema Unimed. Os dados de 2025, que refletem as realizações do ano anterior, apontam que foram destinados R\$ 102 milhões (5% a mais do que em 2023) em iniciativas que beneficiaram 24 milhões de pessoas e 4.761 instituições parceiras em todas as regiões do país. Ao todo, 200 cooperativas, de 21 diferentes estados brasileiros, autodeclararam seus dados no Balanço Social 2025.

24 milhões
de pessoas beneficiadas

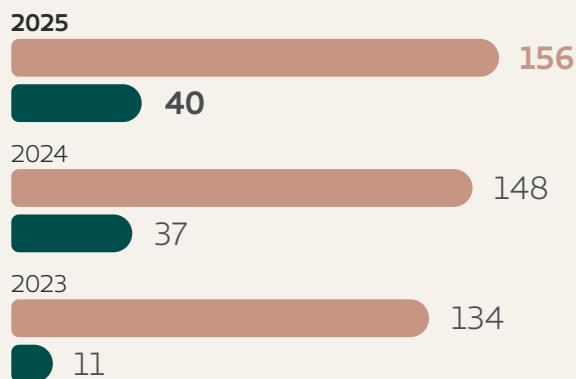
R\$ 102 mi
destinados a iniciativas

Metas ESG e resultados 2025

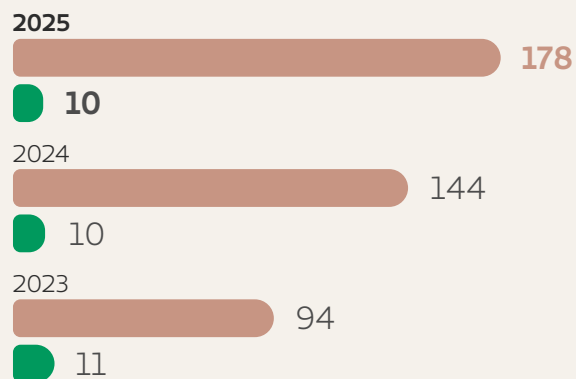
Pilar	ODS	Meta	GRI relacionado	Prazo	Resultados	
					Unimed do Brasil	Sistema Unimed
Ambiental		Ter 100% do Sistema Unimed com iniciativas de gestão ambiental	GRI 302 a 308	2030	Iniciativa em reestruturação	Iniciativa em reestruturação
		Ter 100% do Sistema Unimed aderente ao Programa Carbono Neutro	GRI 305	2030*	Aderente à iniciativa	Adesão de 38,5% do Sistema Unimed: 156 Unimeds e 40 hospitais próprios
		Adotar a iniciativa de Metas Baseadas na Ciência (SBTi)	GRI 305	2025	Não evoluímos no tema em 2025	Recomendações a serem disseminadas ao Sistema Unimed
Social		Desenvolver Programa de Saúde Mental para colaboradores	GRI 403	2030	Aderente à iniciativa	-
		Ter todas as Unimeds reportando os números de acidentes de trabalho	GRI 403	2025	Aderente à iniciativa	200 Unimeds respondentes, conforme coleta realizada no Balanço Social
		Implementar iniciativas que possibilitem o acesso de grupos minoritários	GRI 405	2030	Iniciativa em reestruturação	Não se aplica
		Desenvolver Programa Profissional focado em Mulheres	GRI 405	2030	-	Tema incluído no Programa Nacional de Gestão e Relacionamento com Cooperados
		Aumentar número de Unimeds com políticas de Diversidade e Inclusão	GRI 412, 401 e 405	2025	Aderente à iniciativa	Mensuração não disponível, coleta a ser estruturada pelo Comitê ESG
Governança		Aumentar número de Unimeds que tenham a prática de reporte GRI	GRI 3-1	2025	Aderente à iniciativa	57 Unimeds que publicam relatório de sustentabilidade em conformidade ou com base em padrão internacionalmente reconhecido, como GRI, Relato Integrado e SASB
		Ter 100% das Unimeds aderentes à Política ESG da Unimed do Brasil	GRI 2-23	2025	Aderente à iniciativa	69 Unimeds aderentes (20%)
		Ter, no mínimo, 50% do Sistema Unimed aderente ao Selo ESG	GRI 2-23	2025	Aderente à iniciativa	Participação de 35% na edição 2024 (122 cooperativas e 60 hospitais próprios). Do total de participantes, 80% foram certificados. Próxima edição prevista para 2026

* Meta prorrogada para que as Unimeds – principalmente as de pequeno porte – possam se adequar às boas práticas.

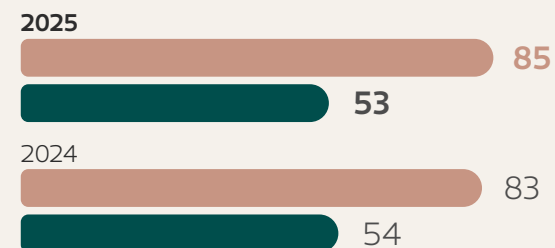
Programa Carbono Neutro



Programa Nacional de Gestão e Relacionamento com Cooperados



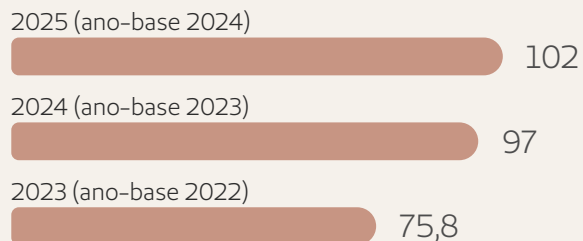
Selo ESG Unimed – Certificações



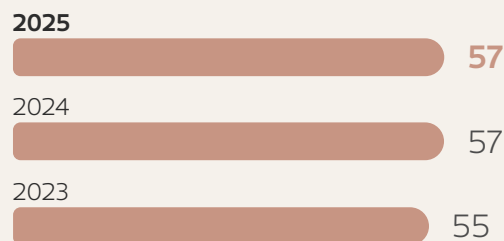
● Singulares ● Federações ● Hospitais

Investimento social externo

Em milhões de reais

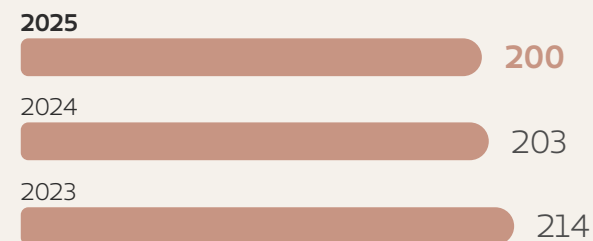


Unimeds que tenham a prática de reporte GRI nos relatórios¹



Balanco Social –

Participação das cooperativas



¹ Em 2024 e 2025, os dados foram coletados a partir do Selo ESG. Em 2023, a coleta teve como base uma pesquisa no Sistema Unimed.

AUDITÓRIO
EDMUNDO CASTILHO

Cuidar do planeta para uma vida melhor

Tema material do capítulo: Mudanças climáticas



Mudanças climáticas

GRI 3-3 (Mudanças climáticas)

As mudanças climáticas representam um dos maiores desafios socioambientais e econômicos da atualidade, e o setor da saúde está intrinsecamente ligado de duas maneiras: como agente causador de impactos negativos ao meio ambiente, sobretudo em relação ao consumo de energia e à geração de resíduos; e como agente impulsionador de soluções para a sociedade, a partir de investimentos em adaptação e preparo do sistema de saúde para eventos extremos, por exemplo, que podem afetar a saúde das pessoas (situações de desastres, enchentes e ondas de calor etc.) e levá-las a quadros de desnutrição, doenças infecciosas ou outras condições causadas pelo aquecimento global.

Embora as atividades administrativas da Unimed do Brasil apresentem baixo impacto, atuamos prioritariamente como influentes institucionais do Sistema Unimed. Focamos na disseminação de diretrizes e boas práticas, incentivando a adoção de tecnologias verdes e energias renováveis pelas cooperativas e disponibilizamos o Programa Carbono Neutro (leia mais na [página 46](#)).



Selo Prata

no Programa Brasileiro
GHG Protocol.

Desde 2022, elaboramos nosso inventário anual de emissões de GEE e, em 2025, obtivemos o Selo Prata pelo Programa Brasileiro GHG Protocol, conferido para empresas que publicam esse documento de forma completa, considerando todas as categorias dos Escopos 1 e 2 aplicáveis ao negócio. Somos, ainda, signatários da Plataforma Ação pelo Clima do Pacto Global, que visa mobilizar os participantes a integrarem a agenda climática em suas estratégias organizacionais.

Em 2025, por meio da Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB), contratamos uma assessoria para analisar, adequar e orientar, com um guia, os Inventários de Emissão de Gases de Efeito Estufa (IEGEE) das cooperativas do Sistema Unimed. Além disso, também foi criada uma cartilha com orientações para iniciativas de descarbonização e mitigação de emissões nas operações de saúde e administrativas. Ambos os documentos estão disponíveis para todo o Sistema Unimed. Também foram investidos R\$ 2,6 milhões na manutenção e sustentação do parque tecnológico da Confederação para prevenção e mitigação de riscos físicos.

No âmbito dos eventos institucionais, em 2025, a Unimed do Brasil realizou um curso de capacitação da equipe da área, com 15 colaboradores certificados por consultoria externa especializada, com foco nos fundamentos e princípios ESG aplicáveis à atividade. Para 2026, estuda-se a incorporação estruturada de parte desses critérios aos processos de planejamento, contratação e execução dos eventos, bem como a implantação de uma ferramenta de gestão que permitirá o acompanhamento e a consolidação dos indicadores ESG aplicáveis, fortalecendo o controle, o monitoramento e a governança das práticas adotadas.

Foi criada uma cartilha com iniciativas de **descarbonização** e **mitigação de emissões**.



Riscos e oportunidades climáticas GRI 201-2

Classificamos os riscos decorrentes das mudanças climáticas em três categorias principais:

1

Riscos físicos

Avaliados como baixos para a operação administrativa da Confederação, mas significativos para o Sistema Unimed, devido a potenciais impactos para os colaboradores, infraestrutura, suprimentos e saúde.

2

Riscos regulatórios

Atrelados a exigências legais de gestão de emissões no setor de saúde.

3

Riscos reputacionais ou legais

Envolvem, por exemplo, a otimização de processos e governança da Confederação, a redução de custos – por meio da adoção de tecnologias verdes, de ações de eficiência energética – e o desenvolvimento de iniciativas que visem à prevenção de doenças relacionadas às mudanças climáticas e à garantia dos atendimentos aos clientes em situações de eventos adversos do clima.

Emissões

GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4

Medimos e analisamos as emissões de gases de efeito estufa (GEE) da Unimed do Brasil em três escopos definidos pelo GHG Protocol, com base nas orientações do The Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC).

Internamente, o Programa Carbono Neutro, lançado em 2023, direciona esse trabalho. Por meio dele, determinamos 2022 como ano-base para comparação do desempenho da Unimed do Brasil em relação às suas emissões.

As emissões diretas da Unimed do Brasil (escopo 1) totalizaram 21,83 tCO₂e em 2025, sendo que as emissões biogênicas desse escopo somaram 5,65 tCO₂e. As emissões provenientes de fontes fugitivas – aquelas decorrentes da manutenção de equipamentos como recarga de extintores de incêndio, e a combustão móvel na frota de veículos corporativos – foram os principais componentes do respectivo escopo.

Já as emissões indiretas da aquisição de energia (escopo 2) foram de 16,75 tCO₂e, sendo

calculadas com base na localização, como preconiza o Sistema Interligado Nacional. A abordagem adotada para os escopos 1 e 2 foi o controle operacional, sem inclusão de premissas adicionais.

Outras emissões indiretas (escopo 3), por sua vez, incluíram CO₂, CH₄ e N₂O e somaram 248,57 tCO₂e. O inventário contemplou as categorias de resíduos gerados na operação e nas viagens a negócios. Para mensurá-las, utilizamos a quilometragem e dados reportados pelas plataformas contratadas, 99, Uber e Use Táxi, e os trechos aéreos utilizados pelos colaboradores e diretoria da Companhia. As emissões biogênicas vinculadas a esse escopo foram de 1,34 tCO₂e.

As emissões totais da Unimed do Brasil em 2025 somaram 287,15 tCO₂e. O incremento no escopo 1 foi impulsionado majoritariamente pela combustão móvel. O escopo 2 registrou 16,75 tCO₂e via consumo de energia (método da localização), enquanto o escopo 3 representou o maior impacto, com 248,57 tCO₂e, abrangendo

Emissões de GEE (escopos 1, 2 e 3) (tCO₂e) GRI 305-1, 305-2, 305-3

	2023	2024	2025
Escopo 1	41,25	22,87	21,83
Combustão móvel	18,97	22,86	21,76
Emissões fugitivas	22,23	0,01	0,07
Escopo 2	15,55	18,2	16,75
Escopo 3	84,53	145,6	248,57
Emissões biogênicas de CO ₂ (escopo 1)	4,65	5,56	5,65
Emissões biogênicas de CO ₂ (escopo 2)	-	-	1,34
TOTAL GERAL (ESCOPOS 1, 2, 3)	305,37	170,33	287,15

Nota: As emissões diretas para os escopos 1 e 3 englobaram dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄) e óxido nitroso (N₂O) e para o escopo 2 foi considerado apenas CO₂.

Índice de intensidade de emissões de GEE GRI 305-4

	2023	2024	2025
Receita bruta anual ¹ (referente ao ano inventariado) em R\$ milhões	433,97	409,39	689,05
Total de emissões de GEE (tCO ₂ e)	56,75	41,07	38,58
Intensidade de emissões de GEE	0,13	0,10	0,56

¹ Valor total arrecadado pela Companhia com suas atividades principais antes de qualquer dedução (impostos, custos ou despesas). No contexto deste relatório, funciona como uma métrica de desempenho econômico para contextualizar o impacto ambiental da operação.

resíduos e, especialmente, viagens corporativas, dado a maior demanda de locomoção de colaboradores e diretores no último trimestre para tratativas do acordo com a Unimed Ferj, medida determinada pela ANS (leia mais na [página 37](#)).

Resíduos e rejeitos

GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

Os resíduos gerados pela Unimed do Brasil são exclusivamente oriundos de atividades administrativas de escritório, sem impactos significativos na cadeia de valor. As principais saídas incluem papéis, resíduos orgânicos, embalagens plásticas, copos biodegradáveis e lâmpadas. Para mitigar potenciais impactos negativos, mantemos controles de consumo e dos resíduos a ele associados, por meio do monitoramento de indicadores específicos. Realizamos atualizações mensais, que são consolidadas em relatórios gerenciais.

Nossas medidas de gestão priorizam a prevenção e a educação, destacando-se a divulgação de cartilhas temáticas e a realização de campanhas de comunicação interna para orientar os colaboradores sobre o descarte correto. Incluem também a redução do consumo de materiais de escritório, a preferência por itens recicláveis e biodegradáveis, além da segregação adequada

e realização da coleta seletiva. Os resíduos perigosos, especificamente lâmpadas, são destinados a empresas licenciadas para o tratamento adequado e essas empresas são contratadas diretamente pelo condomínio.

Em 2025, a Unimed do Brasil gerou um total de 12,32 toneladas de resíduos, valor superior às 9,24 toneladas do ciclo ano anterior. Esse crescimento se dá em função do aprimoramento contínuo do inventário, que passou a consolidar de forma mais robusta o lixo orgânico e o comum, e do aumento no número de colaboradores. Mantemos controle rigoroso do indicador, por meio de pesagens diárias e separação na fonte, garantindo a integridade dos dados monitorados. A base de comparação histórica foi reformulada para incluir novas categorias de resíduos, assegurando a transparência e a comparabilidade do desempenho ambiental da Organização.

Peso total dos resíduos perigosos gerados nas próprias atividades da empresa, exceto efluentes (tonelada) GRI 306-3

	2023	2024	2025
	Quantidade gerada	Quantidade gerada	Quantidade gerada
Lâmpada	-	0,04	0,02
TOTAL	-	0,04	0,02

Peso total de resíduos não perigosos gerados nas atividades da empresa, exceto efluentes (tonelada) GRI 306-3

	2023	2024	2025
	Quantidade gerada	Quantidade gerada	Quantidade gerada
Recicláveis/Papel e papelão	1,49		3,80
Orgânico			4,90
Lixo comum			3,60
Lixo orgânico, reciclado e comum		9,2	
TOTAL	1,49	9,2	12,32

Peso total de resíduos perigosos e não perigosos gerados nas atividades da empresa (tonelada) [GRI 306-3](#)

	2023	2024	2025
	Quantidade gerada	Quantidade gerada	Quantidade gerada
Resíduos perigosos	0	0,04	0,02
Resíduos não perigosos	1,49	9,2	12,30
TOTAL	1,49	9,24	12,32

Resíduos não destinados para disposição final [GRI 306-4](#)

Categoria	2023 (Peso em tonelada)	2024 (Peso em tonelada)	2025 (Peso em tonelada)
Resíduos recicláveis como embalagens plásticas, papel etc.	1,49	3,3	0,02
TOTAL	1,49	3,3	0,02

Peso total de resíduos destinados para disposição final em 2025 (tonelada) [GRI 306-5](#)

Composição do resíduo	Incineração (com recuperação de energia)	Incineração (sem recuperação de energia)	Confinamento em aterro	Outras operações	TOTAL
Resíduos não perigosos	3,60	0,00	0,00	0,00	3,60
Resíduo orgânico	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Resíduo de papel/papelão	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Lixo comum	3,60	0,00	0,00	0,00	3,60
Resíduos perigosos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL GERAL	3,60	0,00	0,00	0,00	3,60

Água e efluentes

GRI 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5

A água consumida pela Unimed do Brasil é destinada exclusivamente para fins de higiene e consumo humano na sede administrativa da Organização. É captada por meio da concessionária de abastecimento do estado de São Paulo. Em função do baixo volume utilizado, não estabelecemos metas quantitativas específicas para consumo hídrico.

O descarte de efluentes, também provenientes das atividades administrativas, é realizado diretamente na rede de esgoto da capital paulista, sob gestão da mesma concessionária. Seguimos os parâmetros de qualidade de descarte estabelecidos pela própria concessionária.

Para realizar a gestão do consumo hídrico, adotamos tecnologias eficientes – como sistema de climatização com gás ecológico, que não usa água como fluido refrigerante –, monitoramos indicadores e asseguramos uma rotina de manutenção preventiva. Mesmo a

sede da Organização não sendo localizada em área de escassez hídrica, o edifício que a abriga conta com infraestrutura preparada para operar com água de poço artesiano em situações de contingência.

As medidas de gestão incluem o controle do consumo por meio de relatórios gerenciais. Contamos com indicadores medidos mensalmente, que permitem a atuação imediata diante de quaisquer alterações no padrão de consumo.

Realizamos campanhas internas focadas no consumo consciente dos recursos hídricos, além de atuarmos, via Comitê ESG (leia mais na [página 39](#)), para disseminar esse conceito para as cooperativas do Sistema Unimed.



Equipe de Apoio da Unimed do Brasil



Captação total de água em todas as áreas, por fonte (megalitros) [GRI 303-3](#)

Fonte	2023			2024			2025		
	Água doce	Outros tipos de água	Subtotal	Água doce	Outros tipos de água	Subtotal	Água doce	Outros tipos de água	Subtotal
Água de terceiros	2,79	0	2,79	3,81	0	3,81	5,17	0	5,17

Nota: Os cálculos relacionados à captação de água são baseados nos dados fornecidos pela concessionária responsável, utilizando informações das contas de água para garantir a precisão e o controle no monitoramento do consumo.

Total de descarte de água em todas as áreas (megalitros) [GRI 303-4](#)

	2023			2024			2025		
	Água doce	Outros tipos de água	Total	Água doce	Outros tipos de água	Total	Água doce	Outros tipos de água	Total
Água de terceiros	3,16	0	3,16	3,81	0	3,81	5,17	0	5,17

Nota: A Unimed do Brasil utiliza exclusivamente água fornecida por terceiros para suas operações. A captação ocorre em áreas sem estresse hídrico, garantindo que o uso dos recursos hídricos não agrave questões de escassez. Os cálculos relacionados à captação de água são realizados com base nas informações extraídas das contas fornecidas.

Consumo total de água (ML) [GRI 303-5](#)

	2023		2024		2025	
	Áreas totais	Áreas com estresse hídrico	Áreas totais	Áreas com estresse hídrico	Áreas totais	Áreas com estresse hídrico
Captação total de água	3,16	0	3,81	0	5,17	0
Descarte total de água	3,16	0	3,81	0	5,17	0
Consumo de água	0	0	0	0	0	0

Nota: O consumo líquido de água é calculado pela diferença entre a captação total e o descarte total. Como toda a água captada é devolvida à rede de efluentes, o consumo líquido reportado é zero. O monitoramento é realizado mensalmente por meio das faturas da concessionária. O cálculo considera a fração correspondente às operações da Unimed do Brasil em relação ao total do edifício ocupado. A Organização declara que não possui armazenamento significativo de água que gere impactos hídricos relevantes.

Cuidar e respeitar todas as pessoas

Temas materiais do capítulo: Atração, desenvolvimento e retenção de cooperados e colaboradores | Saúde, bem-estar e segurança do trabalho | Saúde preventiva | Diversidade e inclusão



Prêmio Somos Coop 2025

Cooperados

GRI 3-3 (Atração, desenvolvimento e retenção de cooperados e colaboradores)

É por meio das médicas e dos médicos cooperados que entregamos atendimento qualificado aos beneficiários. Ao fim de 2025, o Sistema Unimed contava com a participação ativa de aproximadamente 118 mil profissionais médicos, número que nos consolida como o maior sistema cooperativista do mundo.

O Programa Nacional de Gestão e Relacionamento com Cooperados (PNGRC) tem o objetivo de atrair, satisfazer e reter o médico cooperado. Está estruturado em requisitos essenciais e quatro pilares:

- **Relacionamento e comunicação**
- **Educação cooperativista**
- **Governança cooperativista**
- **Remuneração e benefícios**

Em 2025, o programa chegou ao seu terceiro ciclo e contou com dez Federações multiplicadoras e 178 Singulares participantes. Entre as ações, destacam-se: capacitações;

apoio na estruturação de áreas de relacionamento; programas de liderança; e o lançamento da primeira edição do manual do PNGRC. É por meio dele, também, que as cooperativas identificam o nível de maturidade de seus processos e oportunidades de melhoria a serem implementadas.

10

Federações
multiplicadoras

178

Singulares
participantes

76,3 mil

cooperados
impactados diretamente

Cada Federação recebe apoio específico para elaborar e executar seus planos de ação. Com isso, as Singulares, em parceria com suas Federações, implementam as ações de maneira descentralizada, valorizando as especificidades de sua região de atuação e as necessidades locais.

Reconhecemos as três Unimeds mais bem pontuadas no PNGRC durante a Convenção Nacional de 2025. A avaliação foi feita levando-se em consideração os requisitos essenciais e os quatro pilares do programa. Conheça as vencedoras:

- **1º lugar: Unimed Cascavel (PR)**
- **2º lugar: Unimed Ponta Grossa (PR)**
- **3º lugar: Unimed Presidente Prudente (SP)**



Evento do Programa Nacional de Gestão e Relacionamento com Cooperados

O PNGRC funciona como referência na criação de **padrões de atratividade, satisfação e retenção dos médicos cooperados**, fortalecendo a marca diante desses profissionais e agregando valor à sua experiência como cooperado.



Histórico de adesão ao PNGRC	Singulares	Federações
2025	178	10
2024	144	10
2023	94	16

Beneficiários

Ao proporcionarmos assistência médica para cerca de 21 milhões de clientes, em 92% do território brasileiro, a Unimed é a operadora que mais contribui para a interiorização da saúde no Brasil. Em 2025, reestruturamos a área de Estratégia em Saúde, visando fortalecer soluções em saúde para as cooperativas, o que repercute diretamente na qualidade de atendimento aos beneficiários. Com isso, quatro núcleos foram definidos como chaves para o bom funcionamento do Sistema:

A Unimed é
**a operadora
que mais
contribui** para a
interiorização da
saúde no Brasil.

- **Núcleo de Atenção à Saúde:** cria padrões técnicos mínimos e diretrizes para modelos assistenciais, incluindo Atenção Primária à Saúde (APS), Transtorno do Espectro Autista (TEA) e cuidados paliativos – com a implementação de regramento para atender à Política Nacional de Cuidados Paliativos, criada em 2024. Esses temas tiveram grande destaque em 2025 na atuação da Unimed do Brasil junto às cooperadas. Encerramos o ano com 91 Federações participando do Programa Nacional de APS, 116 das ações sobre TEA e 68 dos cuidados paliativos.
- **Núcleo de Desenvolvimento Institucional:** focado em educação, capacitação e captação de recursos. O NDI coordena as demandas recebidas das Federações, buscando organizar e evitar sobreposição de conteúdos e de iniciativas.
- **Núcleo Valor em Saúde:** criado em 2025, seu objetivo é possibilitar que o Sistema Unimed avalie os resultados de seus serviços indo além da quantidade de soluções entregues, mas observando a qualidade da assistência e do desfecho clínico. Para isso, disponibilizamos a plataforma Sistema de Análise de Indicadores Unimed de Serviços Próprios para a imputação dos indicadores, facilitando a análise e os diagnósticos situacionais.

- **Núcleo de Avaliação de Tecnologia em Saúde (NATS.UB):** atua embasado na ciência e na avaliação de tecnologias de saúde, como medicamentos e tratamentos, equipamentos e procedimentos emergentes. Coordena uma rede de estudos científicos, que visam soluções inovadoras em saúde. Essa produção embasa defesas técnicas realizadas pela Unimed do Brasil junto à Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) e à Comissão de Atualização do Rol de Procedimentos e Eventos em Saúde Suplementar (Cosaúde).

Em 2025, o NATS.UB marcou presença no ISPOR Europa, um dos principais congressos mundiais sobre Avaliação de Tecnologias em Saúde, realizado em Glasgow, na Escócia. O trabalho apresentado analisa o impacto econômico da incorporação do exame pré-natal não invasivo ao rol da ANS.

Também estivemos no evento nacional da Rede Brasileira de Avaliação de Tecnologias em Saúde (Rebrats), com a apresentação “Fortalecendo a ATS [Avaliação de Tecnologias em Saúde] na Saúde Suplementar: a criação e expansão da Rede NATS Unimed” e o pôster “Evidências sobre a Bomba de Infusão de insulina para pacientes com Diabetes Mellitus tipo 1”. Realizamos, ainda, cinco avaliações para a Cosaúde, produzimos 14 notas técnicas e revisões e três publicações acadêmicas.

Essa estrutura de gestão visa oferecer aos beneficiários e ao Sistema Unimed:



Elevação dos níveis de satisfação e experiência do cliente



Consolidação da fidelidade e maior retenção dos beneficiários



Garantia de uma posição diferenciada e mais competitiva no mercado



Estímulo à colaboração entre as cooperativas, por meio do Intercâmbio de boas práticas e experiências centradas no cliente



Maximização dos resultados financeiros e do retorno sobre os investimentos aplicados



Time de Gestão de Saúde

Cuidados paliativos

Firmamos uma parceria com Sociedade Brasileira de Medicina da Família para estruturarmos uma política de cuidados paliativos. O objetivo é apoiar as UnimedS no desenvolvimento de estruturas de saúde integral e de acolhimento para pacientes e familiares que enfrentam alguma doença que ameace a continuidade da vida.



Colaboradores da área de Estratégia de Saúde



Unimed Resende (RJ)

Viver Bem GRI 3-3 (Saúde preventiva)

Reativamos, em 2025, uma importante frente de promoção da saúde e de medicina preventiva para o Sistema Unimed: o programa Viver Bem. A iniciativa assistencial é voltada para o cuidado customizado do beneficiário, baseado em suas condições de saúde e seus fatores de risco.

O Viver Bem busca incentivar a prevenção, o bem-estar, a humanização, a proximidade, a individualização e uma visão holística da saúde do beneficiário.



Evento Mude1Hábito – Unimed Campo Grande (MS)

Segurança do paciente

GRI 3-3 (Saúde preventiva)

Implantamos um regramento focado na segurança do paciente para o Sistema Unimed. Trata-se de uma lista de eventos (*never events*, em inglês) que não são aceitáveis em nossa rede hospitalar. O objetivo é promover cuidados adicionais para evitar que esses riscos se concretizem.

A lista é formada por 22 situações consideradas inaceitáveis, como a realização de cirurgias em pacientes ou membros errados. Por meio dela, alertamos os profissionais do Sistema Unimed para a importância de se evitar tais situações, chamando atenção para causas mais comuns, como sobrecarga de trabalho ou descuidos.

Movimento Mude1Hábito

GRI 3-3 (Saúde preventiva)

Mantemos, ainda, a campanha **Movimento Mude1Hábito**, que incentiva práticas saudáveis, como alimentação equilibrada e exercícios físicos, reforçando a saúde integral. A ação é oferecida a beneficiários e a colaboradores.



Evento de capacitação dos multiplicadores do Jeito de Cuidar Unimed

Jeito de Cuidar Unimed

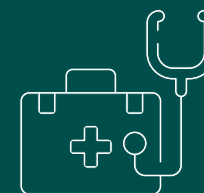
Como solução institucional para impulsionar e assegurar processos centrados na experiência do cliente, a Unimed do Brasil promove o Jeito de Cuidar Unimed. Encerramos 2025 com 189 Unimeds participantes, o que representa cerca de 13 milhões de beneficiários e 122 mil colaboradores.

189

Unimeds participantes

13 milhões

de beneficiários



Adesões por região	Quantidade de Unimeds	Representatividade sobre o total de participantes no Jeito de Cuidar
Norte	4	2,12%
Centro-Oeste e Tocantins	13	6,88%
Nordeste	22	11,64%
Sul	56	29,63%
Sudeste	94	49,73%
TOTAL	189	100%

O Jeito de Cuidar Unimed é composto por três pilares – pessoas, processos e ambientes – que se desdobram em práticas de centralidade no cliente e abrangem diversos temas relacionados à realidade das cooperativas.

Cada prática possui três níveis de maturidade – emergente, integrado e cultura –, que permitem às UnimedS realizar um aperfeiçoamento contínuo.

A evolução na matriz do Jeito de Cuidar Unimed possibilitou que as 89 UnimedS que concluíram o primeiro ciclo em 2025 alcançassem os seguintes avanços:

81%

modernizaram espaços físicos para ampliar conforto, humanização e padronização da experiência em todos os atendimentos.

- **79%** aprimoraram a qualidade de vida dos beneficiários com prevenção, gestão eficiente do cuidado e melhores resultados em saúde.
- **75%** aprimoraram a satisfação do cliente ao usar dados e *feedbacks* para melhorar produtos, serviços e processos.



- **73%** reforçaram ética, transparência e *compliance* ao implementar sistemas que garantem o cumprimento das normas.
- **70%** fortaleceram uma cultura de melhoria contínua, elevando a qualidade e eficiência dos atendimentos e serviços.
- **64%** formaram agentes de transformação para fortalecer a cultura inovadora, estimulando criatividade e implementação de novas ideias.
- **63%** atualizaram seus princípios institucionais com base na Essência Unimed, fortalecendo a cultura e o alinhamento da marca Unimed.



Prêmio Jeito de Cuidar Unimed na Convenção Técnica 2025



Profissionais de Comunicação

Colaboradores

GRI 2-7, 3-3 (Atração, desenvolvimento e retenção de cooperados e colaboradores)

Os nossos 434 colaboradores estão no dia a dia, olhando para todo o Sistema Unimed com dedicação, inovação e comprometimento. A maior parte do time está localizada na sede, em São Paulo, e os demais estão distribuídos em dois escritórios regionais: dois em Brasília e dois no Rio de Janeiro, sendo que outros 42 trabalham de

forma remota em diversos locais do Brasil, com jornada de trabalho em período integral. Toda a força de trabalho, exceto diretores, conselheiros fiscais, assessores e uma parte dos superintendentes é contratada via Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Conheça o perfil do nosso time:



Time de Projetos de TI da Unimed do Brasil



Colaboradores de TI Infraestrutura Institucional

Empregados por tipo de contrato e gênero GRI 2-7

	2023			2024			2025		
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Subtotal	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Subtotal	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Subtotal
Homens	181	1	182	156	0	156	165	0	165
Mulheres	251	1	252	260	0	260	269	0	269
TOTAL	432	2	434	416	0	416	434	0	434

Não temos empregados sem garantia de carga horária.

Nosso time
conta com **434**
colaboradores.

Empregados por tipo de contrato e região [GRI 2-7](#)

	2023			2024			2025		
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Subtotal	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Subtotal	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Subtotal
Brasília	2	0	2	2	0	2	2	0	2
Rio de Janeiro	2	0	2	2	0	2	2	0	2
São Paulo	428	2	430	412	0	412	430	0	430
TOTAL	432	2	434	416	0	416	434	0	434

Empregados por tipo de emprego e gênero [GRI 2-7](#)

	2023			2024			2025		
	Tempo integral	Período parcial	Subtotal	Tempo integral	Período parcial	Subtotal	Tempo integral	Período parcial	Subtotal
Homens	182	0	182	156	0	156	165	0	165
Mulheres	252	0	252	260	0	260	269	0	269
TOTAL	434	0	434	416	0	416	434	0	434

Número de empregados e contratações por faixa etária [GRI 401-1](#)

	2023	2024	2025
Total de empregados	434	416	434
Abaixo de 30 anos	91	91	99
Entre 30 e 50 anos	304	286	295
Acima de 50 anos	39	39	40
Contratações	74	76	76
Abaixo de 30 anos	38	40	35
Entre 30 e 50 anos	34	34	35
Acima de 50 anos	2	2	6
Taxa de novas contratações	16,82%¹	18,27%	17,53%
Abaixo de 30 anos	41,76%	43,96%	8,07%
Entre 30 e 50 anos	11,18%	11,89%	8,07%
Acima de 50 anos	5,13%	5,13%	1,39%
Desligamentos	58	69	67
Abaixo de 30 anos	25	30	21
Entre 30 e 50 anos	31	36	41
Acima de 50 anos	2	3	5
Taxa de rotatividade (Turnover)	14,98%	17,43%	15,44%
Abaixo de 30 anos	34,62%	38,46%	4,84%
Entre 30 e 50 anos	10,53%	12,24%	9,45%
Acima de 50 anos	5,13%	6,41%	1,15%

Nota: ¹ O valor da taxa de novas contratações foi ajustado para 16,82%, conforme cálculo correto da taxa. [GRI 2-4](#)

Número de empregados e contratações por gênero [GRI 401-1](#)

	2023	2024	2025
Total de empregados	434	416	434
Homens	182	156	165
Mulheres	252	260	269
Contratações	74	76	76
Homens	29	22	25
Mulheres	45	54	51
Taxa de novas contratações	16,82%¹	18,27%	17,53%
Homens	15,93%	14,10%	5,78%
Mulheres	17,86%	20,77%	11,75%
Desligamentos	58	69	67
Homens	27	24	16
Mulheres	31	45	51
Taxa de rotatividade (Turnover)	14,98%	17,43%	15,44%
Homens	15,38%	14,74%	3,69%
Mulheres	14,88%	19,04%	11,75%

Nota: ¹ O valor da taxa de novas contratações foi ajustado para 16,82%, conforme cálculo correto da taxa. [GRI 2-4](#)



Equipe de Monitoramento Econômico-Financeiro

Número de empregados e contratações, por região GRI 401-1

	2023	2024	2025
Contratações	74	76	76
Centro-Oeste	0	0	0
Sudeste	74	76	76
Taxa de novas contratações	16,82%	18,27%	17,53%
Centro-Oeste	0	0	0
Sudeste	16,82%	18,27%	17,53%
Desligamentos	57	69	67
Centro-Oeste	0	0	0
Sudeste	57	69	67
Taxa de rotatividade (Turnover)	14,98%	17,43%	15,44%
Centro-Oeste	0	0	0
Sudeste	14,98%	17,43%	15,44%
Total de empregados	434	416	434
Centro-Oeste	2	2	0
Sudeste	432	414	434

Notas: os dados de 2025 referem-se à Unimed do Brasil Confederação Nacional e refletem as contratações e desligamentos ocorridos exclusivamente na região Sudeste durante o período. O número total de empregados para 2025 foi de 434.

Reconhecemos o valor de nossos profissionais, por isso, priorizamos um ambiente de trabalho equilibrado, diverso, propício ao crescimento profissional; e disponibilizamos práticas que integram, desenvolvem e engajam nosso público interno. Para auxiliar a sistematização de ações e integrar o time, contamos com a **Jornada do Colaborador**, formada por seis pilares e que tem como base a Essência Unimed:



No âmbito da educação corporativa, o **Plano de Desenvolvimento Individual (PDI)** beneficiou **59 colaboradores** com cursos técnicos essenciais. Também foram realizados **31 treinamentos** internos, totalizando **208 horas** de capacitação, e palestras com temas relacionados à integridade e à prevenção ao assédio. [GRI 404-1](#)



Atrair

Em 2025, foram feitas 76 contratações.



Acolher

A integração ocorre no primeiro dia de trabalho, enquanto o processo de adaptação se estende ao longo dos primeiros 90 dias, com acompanhamento e desenvolvimento progressivo do colaborador. O objetivo é garantir o acolhimento, acompanhar a adaptação e facilitar a imersão na cultura organizacional da empresa. Em 2025, medimos 95,7% de efetividade na contratação de profissionais na Unimed do Brasil.



Desenvolver

Aprimorar tanto as habilidades técnicas quanto comportamentais dos colaboradores, com foco no aprendizado contínuo. Em 2025, as ações de desenvolvimento focaram no aprimoramento contínuo das competências técnicas e comportamentais, alinhadas à estratégia organizacional. O Programa de Gestão de Desempenho seguiu conectando as entregas dos colaboradores aos objetivos da Organização.



Engajar

Realizamos mapeamento do clima organizacional, seguido da análise detalhada dos resultados e da construção de um plano de ação direcionado às melhorias identificadas. Em função da mudança do corpo diretivo da Organização em 2025, programamos a próxima pesquisa para 2026.



Reconhecer

Além das promoções e dos méritos profissionais, o reconhecimento inclui iniciativas que reforçam a importância de cada colaborador para o sucesso da Organização. Um exemplo disso é o programa Celebrando Histórias, que reconhece e comemora o tempo de casa, destacando o compromisso e a dedicação de cada profissional. Em 2025, 54 profissionais foram homenageados.



Reter

Valorizamos o desempenho, o comprometimento e a carreira dos colaboradores. Em 2025, entre méritos, promoções e enquadramentos, movimentamos 19% do quadro interno.

Desenvolvimento e gestão de desempenho

GRI 404-2, 404-3

Nossas oportunidades de carreira e de promoção são analisadas e concretizadas por meio do Programa de Gestão de Desempenho. Por meio dele, buscamos alinhar as ações dos colaboradores à estratégia organizacional mediante avaliação de competências técnicas e comportamentais.

A partir dessas avaliações anuais, são definidos os Planos de Desenvolvimento Individual (PDI), que direcionam o investimento em treinamentos para cada colaborador. Nos PDI, apoiamos e subsidiamos capacitações técnicas essenciais e comportamentais, como comunicação assertiva, criatividade e inovação.

Em 2025, 82,95% do total de empregados da Unimed do Brasil foi avaliado por meio do Programa Gestão de Desempenho. No ano, criamos trilhas especiais para profissionais classificados nas avaliações de desempenho com resultados “abaixo das expectativas” ou com *status* “em desenvolvimento”.

Nesse período, as ações de treinamento ganharam impulso, tração e consistência, com a realização de iniciativas relevantes para o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores. O

investimento em educação corporativa superou R\$ 360 mil, representando um crescimento de aproximadamente 33% em relação a 2024 e de cerca de 100% quando comparado a 2023.

Esse avanço refletiu-se na ampliação da participação dos colaboradores em iniciativas de capacitação – cerca de 70% concluíram cursos básicos oferecidos pela Unimed do Brasil, como Excel, PowerPoint e Dashboard. Além disso, por meio Programa de Bolsas de Estudo, foram destinados subsídios a 27 profissionais, cujo custeio pode chegar a até 70% do custo total do curso. Também demos sequência ao **Programa Protagonize**, que conta com trilhas de desenvolvimento para carreiras em todas as áreas da Organização.

Também oferecemos aos colaboradores acesso à Plataforma Academy, do Pacto Global. Ela possui mais de 100 cursos disponíveis em diferentes idiomas.

Conduzimos o Lidera Unimed, com 16 horas de sessões de *coaching* com gestores internos. Essa iniciativa apoia os líderes na criação e implementação de ações e práticas voltadas para a melhoria dos resultados em suas áreas.



R\$ 360 mil
investidos em educação corporativa

+33%
em relação a 2024

+100%
em relação a 2023



Todos esses projetos e iniciativas visam fortalecer a empregabilidade e o protagonismo profissional, oferecendo ferramentas e orientações para o desenvolvimento contínuo e preparação para oportunidades internas ou externas, válidas inclusive após eventual rescisão contratual. Em relação à gestão de fim de carreira e aposentadoria, não contamos com programas específicos voltados ao tema. No entanto, oferecemos o benefício da previdência privada (leia mais na [página 67](#)).



Cultura de inovação

Lançamos, ainda, o programa Jornada de Inovação, voltado para a sensibilização e a capacitação dos colaboradores. A iniciativa promove o desenvolvimento de competências e comportamentos alinhados à cultura de inovação. No ano, incluiu palestras, mentorias e *workshops* voltados à aplicação prática do tema no dia a dia e ao alinhamento com as estratégias do negócio.

Empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira

GRI 404-3

Categoria	Descrição	2023			2024			2025		
		Homens	Mulheres	Subtotal	Homens	Mulheres	Subtotal	Homens	Mulheres	Subtotal
Gestão	Total de empregados	24	20	44	23	18	41	25	18	43
	Avaliados	9	14	23	9	10	19	12	8	20
	Percentual	37,50%	70,00%	52,27%	39,13%	55,56%	46,34%	48,00%	44,44%	46,51%
Técnica	Total de empregados	132	178	310	111	183	294	121	189	310
	Avaliados	132	178	310	96	166	262	110	157	267
	Percentual	100%	100%	100%	86,49%	90,71%	89,12%	90,90%	83,06%	86,13%
Apoio	Total de empregados	8	10	18	8	16	24	9	17	26
	Avaliados	8	10	18	0	0	0	8	10	18
	Percentual	100%	100%	100%	0%	0%	0%	88,88%	58,82%	69,23%
Operacional	Total de empregados	16	37	53	14	43	57	10	45	55
	Avaliados	16	37	53	13	37	50	10	45	55
	Percentual	100%	100%	100%	92,86%	86,05%	87,72%	100%	100%	100%
TOTAL	Total de empregados¹	180	245	425	156	260	416	165	269	434
	Avaliados	165	239	404	118	213	331	140	220	360
	Percentual	91,67%	97,55%	95,06%	75,64%	81,92%	79,57%	84,85%	81,78%	82,95%

Notas: colaboradores admitidos após 31 de julho não integram o ciclo de avaliação do ano vigente, garantindo tempo mínimo para uma avaliação justa. Membros da diretoria não participam do programa corporativo por seguirem regras específicas da Constituição Confederativa. Os jovens aprendizes alocados na categoria Apoio, possuem fórum de avaliação específico e não constam no programa corporativo de desempenho.

¹ Em 2023, Diretores, Gerentes e Jovens aprendizes não receberam avaliação de desempenho. Foi o primeiro ano do programa e, portanto, não foram considerados.

Média de horas de capacitação, por gênero [GRI 404-1](#)

	2023			2024			2025		
	Número total de empregados ¹	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Homens	181	55	0,3	156	129,40	0,83	165	934	5,66
Mulheres	251	75	0,3	260	77,60	0,3	269	2.446	9,09
TOTAL	432	130	0,3	416	207	0,5	434	3.380	7,79

Nota: o cálculo das médias reflete a razão entre as horas totais ofertadas no período e o quadro de pessoal de cada grupo.

¹ O total de empregados em 2023, 432, contabiliza apenas os contratados por tempo indeterminado.

Média de horas de capacitação, por categoria funcional [GRI 404-1](#)

Categoria funcional	2023			2024			2025		
	Número total de empregados ¹	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Gestão	44	54,5	1,24	41	32	0,78	43	202	4,69
Técnico	310	75,5	0,24	294	137,2	0,47	310	2.162	6,97
Apoio	25	75,5	3,02	24	11,2	0,47	26	188	7,23
Operacional	53	75,5	1,42	57	26,6	0,47	55	828	15,05
TOTAL	432	281	0,65	416	207	0,5	434	3.380	7,79

Nota: o cálculo das médias reflete a razão entre as horas totais ofertadas no período e o quadro de pessoal de cada grupo.

¹ O total de empregados em 2023, 432, contabiliza apenas os contratados por tempo indeterminado.

Políticas de remuneração [GRI 2-19, 2-20](#)

A remuneração na Unimed do Brasil é fundamentada em pesquisas de mercado conduzidas por consultorias externas especializadas, que atuam de forma independente da Organização e de seus órgãos de governança. Dessa forma, buscamos assegurar imparcialidade, transparência e o alinhamento com as práticas de mercado e a equidade interna. As informações obtidas nesse trabalho subsidiam a estruturação da tabela salarial e das revisões periódicas.

Para os colaboradores contratados sob regime CLT, os salários e reajustes (por mérito ou promoção) são validados pela área de Gestão de Pessoas e submetidos à aprovação da Diretoria Executiva. Já a Diretoria Executiva recebe pró-labore e os conselheiros fiscais, remuneração fixa por participação em reuniões, calculada com base em um percentual proporcional ao salário do presidente e aprovado em Conselho Confederativo – 10% para o presidente do Conselho e 5% para os demais conselheiros.

Devido à natureza estatutária e eletiva desses cargos, não são aplicáveis políticas de bônus de atração, incentivos de recrutamento, pagamentos de rescisão ou cláusulas de devolução de bônus (*clawback*).

Com relação aos benefícios, a Confederação oferece um portfólio estruturado em quatro pilares: saúde física, saúde social, saúde mental e saúde profissional, válido para colaboradores em tempo integral e parcial.



Colaboradoras de Gestão de Pessoas

Conheça nossos benefícios [GRI 401-2](#)

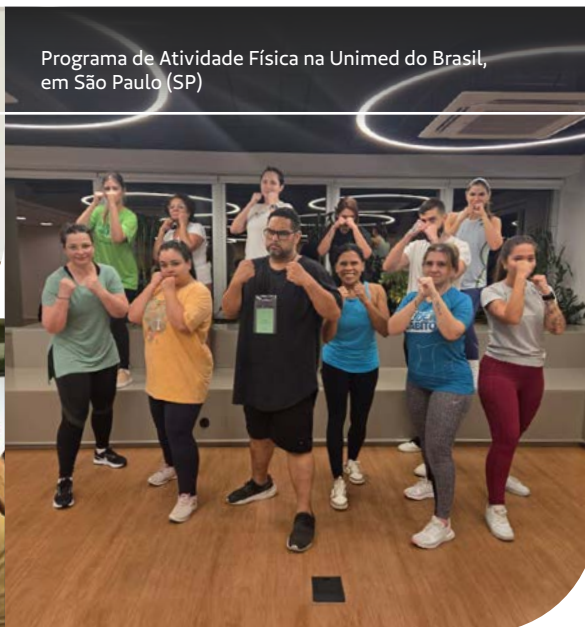
- Seguro de vida
- Plano de saúde
- Assistência odontológica
- Licença-maternidade/ paternidade (120 dias para maternidade e cinco dias para paternidade)
- Previdência privada
- Vale-refeição
- Vale-alimentação
- Vale-transporte
- Auxílio-creche/babá
- Convênios (Farmácia/ Combustível/Academia/ Estacionamento)
- Vale-aniversário
- Vale-Natal
- Complemento salarial (Auxílio-doença)
- Participação nos Lucros e Resultados (PLR)





Programa de Atividade Física na Unimed do Brasil, em São Paulo (SP)

Nova biblioteca na sede da Unimed do Brasil, em São Paulo (SP)



Novos benefícios GRI 3-3 (Saúde, bem-estar e segurança)

Em 2025, apresentamos duas novidades para os colaboradores:

- Um programa de atividade física, com aulas gratuitas de segunda a sexta-feira, disponibilizadas na sede, em São Paulo (SP). São possibilidades para os trabalhadores: boxe, ioga, pilates, funcional e dança.
- Projeto Conexão Literária, para incentivar a leitura e a troca de conhecimento. Revitalizamos a estante de livros que já existia na sede, com novos títulos, e instalamos outras três, em diferentes andares. Para apresentar a ação, promovemos um lançamento para todos os colaboradores.

Previdência privada GRI 201-3, 3-3 (Saúde, bem-estar e segurança)

A Unimed do Brasil oferece um plano de previdência privada de abrangência nacional, cuja adesão ocorre de forma automática no momento da admissão do colaborador. O modelo adotado é de contribuição definida, sem exigência de contrapartida por parte dos beneficiários. Os aportes mensais realizados pela Organização correspondem a 1% do salário para colaboradores (CLT e Aprendizes) e 20% do pró-labore para a diretoria. O valor médio anual que investimos nesses aportes é de R\$ 2,7 milhões.

Os recursos são administrados por uma seguradora externa, sem acesso da empresa aos valores já depositados, assegurando que 100% da reserva (ressalvados os descontos legais) esteja disponível para resgate pelo beneficiário em casos de aposentadoria ou desligamento.

Colaboradores da área Atuarial



Licença-maternidade e paternidade GRI 401-3

A Unimed do Brasil assegura o direito à licença-maternidade e paternidade a todos os colaboradores, conforme as políticas organizacionais e a legislação vigente.



Unimed Noroeste Capixaba (ES)

Licença-maternidade/paternidade

	2023	2024	2025
Número de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade			
Homens	182	156	166
Mulheres	252	260	271
Total de empregados que tiraram a licença-maternidade/paternidade no ano vigente			
Homens	4	5	2
Mulheres	13	9	10
Total de empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade			
Homens	4	5	2
Mulheres	12	7	8
Total de empregados que não retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade			
Homens	0	0	0
Mulheres	0	2	1
Total de empregados que voltaram a trabalhar após a licença-maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregados 12 meses após o retorno ao trabalho			
Homens	4	3	3
Mulheres	7	10	6
Taxa de retorno			
Homens	100	100	100
Mulheres	100	77,78	80
Taxa de retenção			
Homens	100	100	150
Mulheres	100	83,33	75

Nota: em 2025, do total de dez colaboradoras que usufruíram da licença-maternidade, oito retornaram às suas atividades. Uma colaboradora permanece com licença ativa, com previsão de retorno para fevereiro de 2026, e uma profissional solicitou o desligamento voluntário após o término do período de licença. Em relação ao gênero masculino, todos os profissionais que usufruíram da licença retornaram e permaneceram no quadro da Organização.

Saúde, bem-estar e segurança

GRI 3-3 (Saúde, bem-estar e segurança do trabalho), 403-1, 403-2, 403-3, 403-7, 403-8

Atuamos continuamente na promoção da qualidade de vida e do bem-estar de nossos profissionais. Para isso, contamos com um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho, que é baseado nas Normas Regulamentadoras (NR) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e está estruturado em total conformidade com as exigências legais vigentes, incluindo as trabalhistas, requisitos do próprio MTE e convenções coletivas.

Nesse sentido, atualizamos anualmente laudos técnicos obrigatórios como o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e o Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT). A Unimed do Brasil garante que todos os trabalhadores que atuam em sua sede, incluindo diretores e conselheiros, estejam abrangidos pelas proteções ambientais e de segurança estabelecidas nesses instrumentos.

Na área de segurança e gestão de riscos, promovemos a cultura do cuidado, com uso de equipamentos de proteção individual (EPI) e o funcionamento permanente da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) e da brigada

de incêndio. Realizamos treinamentos regulares e promovemos a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (Sipat). Ergonomia também é uma prioridade. Dispomos de uma cartilha específica baseada na NR-17 que visa prevenir problemas musculoesqueléticos.

Nosso compromisso com a saúde e segurança do trabalho é estendido aos prestadores de serviços e parceiros de negócios. Exigimos a estrita conformidade com as normas de segurança vigentes e o uso adequado de EPI. Para assegurar a efetividade dessas medidas, o processo de gestão de fornecedores realiza o monitoramento da capacitação técnica dos terceiros, garantindo que a execução dos serviços contratados ocorra de maneira segura.

Na área de segurança e gestão de riscos, promovemos a **cultura do cuidado.**



Equipe de Saúde Ocupacional (SOU)



Evento SIPAT e Semana ESG 2025



Comissão da CIPA

Promoção da saúde GRI 3-3 (Saúde, bem-estar e segurança do trabalho), 3-3 (Saúde preventiva), 403-6

Além dos benefícios oferecidos relacionados à saúde, citados na [página 67](#), nos estruturamos para tornar mais robusto o programa **Mente em Foco**, que oferece psicoterapia ilimitada, monitoramento emocional e espaços de descompressão. Em 2025, aprovamos a contratação de um psicólogo para atuação presencial na sede da Unimed do Brasil. A partir de 2026, ele será responsável pelo primeiro acolhimento de nossos colaboradores em caso de necessidade de atendimento. Reforçamos, ainda, que cumprimos, no período, **cinco dos seis compromissos firmados** com o Pacto Global, quando aderimos ao Movimento Mente em Foco.

Paralelamente, criamos um protocolo de manejo de crise para nossos gestores e oferecemos capacitação para que possam identificar sinais de alerta na saúde mental dos colaboradores. Dessa maneira, podem apoiá-los e indicar profissionais de saúde para acolhê-los. Nossas iniciativas de saúde mental tiveram a adesão de 41% dos colaboradores e 96% de satisfação.

Mantemos, ainda, a campanha **Movimento Mude1Hábito** (leia mais na [página 56](#)) e anualmente realizamos campanhas de vacinação contra a gripe e exames médicos periódicos, com comunicação acessível por meio de canais como a intranet e boletins internos.

Compromissos do Movimento Mente em Foco

- Ter um profissional de referência para aconselhamento e atendimento
- ✓ Oferecer orientação e manejo de crises
- ✓ Garantir a avaliação permanente dos colaboradores
- ✓ Manter gestores engajados, com capacitação para atuar em relação ao tema e orientação sobre as melhores condutas, sendo agentes de transformação
- ✓ Criar um programa antiestigma: promover debates abertos e intervenções em grupo com assuntos que busquem reduzir o estigma relacionado ao sofrimento psíquico, inserindo-o como pauta permanente na Organização
- ✓ Promover ações de incentivo à saúde mental: campanhas e iniciativas para incentivar práticas culturais, esportivas, de nutrição, bem-estar, educação, entre outras, a partir de demandas identificadas

96%
de satisfação

41%
de adesão nas iniciativas
de saúde mental



Evento Mente em Foco

Diversidade e inclusão GRI 3-3 (Diversidade e inclusão), 406-1

A Unimed do Brasil atua para promover um ambiente de trabalho ético, seguro e acolhedor. A nossa gestão de Diversidade e inclusão é fundamentada no Código de Conduta, no **Programa Pertencer**, lançado em 2025, e no Guia de Diversidade e Inclusão, por meio do qual promovemos os direitos humanos e oferecemos suporte às cooperativas na implantação de ações nessa temática.

O Pertencer engloba todas as etapas do Programa de Diversidade e Inclusão que criamos dois anos antes: Conhecer e Educar; Construir; Compartilhar; Evoluir; e Envolver. A proposta é colocar permanentemente em prática os conceitos de equidade e pertencimento.

Nossa força de trabalho é composta **majoritariamente por mulheres**, que representam **aproximadamente 62%** do quadro total da Unimed do Brasil.

No ano, também apresentamos aos colaboradores o Manifesto Pertencer, que aborda, de forma clara, como atuamos para proporcionar um ambiente de trabalho acolhedor e sem quaisquer tipos de discriminação. E elaboramos a Política de Diversidade e Inclusão da Unimed do Brasil, que entrará em vigência em 2026. Outra ação prevista é uma aproximação da Unimed do Brasil com associações focadas em grupos minoritários, que auxiliarão na divulgação de vagas.

Entre outras iniciativas de 2025, destacamos as capacitações obrigatórias para a liderança sobre prevenção ao assédio e ambiente saudável, a realização de palestras anuais sobre o tema e ações de sensibilização vivencial, como a “Ilha da Vivência da Pessoa com Deficiência” e as oficinas sobre ancestralidade negra. No ano, não foram registrados casos de discriminação na Organização.



Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da Organização por gênero [GRI 405-1](#)

	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	TOTAL	Homens	Mulheres	TOTAL	Homens	Mulheres	TOTAL
Diretoria executiva									
Número de membros	13	0	13	13	0	13	7	0	7
Percentual (%)	100	0	100	100	0	100	100	0	100

Nota: para 2025, os dados referem-se especificamente à Diretoria. Nos anos anteriores (2023 e 2024), o cálculo considerava sete diretores e seis conselheiros fiscais.

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da Organização por faixa etária [GRI 405-1](#)

Faixa etária	2023		2024		2025	
	Número	%	Número	%	Número	%
Abaixo de 30 anos	0	0	0	0	0	0
Entre 30 e 50 anos	1	7,69	1	7,69	0	0
Acima de 50 anos	12	92,31	12	92,31	7	100
TOTAL	13	100	13	100	7	100

Percentual de indivíduos de grupos minoritários e/ou vulneráveis que integram os órgãos de governança da Organização [GRI 405-1](#)

Grupo minoritário/vulnerável dentro dos órgãos de governança	2023		2024		2025	
	Número	%	Número	%	Número	%
Pessoas acima de 50 anos	12	100	12	100	7	100
TOTAL	12	100	12	100	7	100

Nota: a redução no número absoluto de 12 para 7 membros entre 2024 e 2025 reflete a mudança no escopo do relato, que em 2025 focou especificamente nos integrantes da Diretoria. Para 2025, a Unimed do Brasil reportou valor zero para os demais grupos vulneráveis nos órgãos de governança (mulheres, negros, pessoas com deficiência, LGBTQIAPN+ e indígenas). No ano, a Organização relata a ausência de dados de autodeclaração sobre cor, raça e orientação sexual em seus cadastros.

Percentual de empregados, por categoria funcional e gênero GRI 405-1

Categoria	Gênero	2023		2024		2025	
		Número	%	Número	%	Número	%
Diretoria	Homens	7	100	7	100	7	100
	Mulheres	0	0	0	0	0	0
Gestão	Homens	24	54,55	23	56,10	25	58,14
	Mulheres	20	45,45	18	43,90	18	41,86
Técnica	Homens	132	42,44	111	37,76	121	39,03
	Mulheres	179	57,56	183	62,24	189	60,97
Apoio	Homens	9	36	8	33,33	9	34,62
	Mulheres	16	64	16	66,67	17	65,38
Operacional	Homens	17	31,48	14	24,56	10	18,18
	Mulheres	37	68,52	43	75,44	45	81,82
TOTAL		434	100	416	100	434	100

Número e percentual de pessoas com deficiência (PCD), por categoria funcional GRI 405-1

Categoria Funcional	2023		2024		2025	
	Número	%	Número	%	Número	%
Gestão	1	1,14	1	2,44	0	2,30
Técnica	3	0,96	4	1,36	4	0,92
Apoio	0	0	0	0	0	0
Operacional	7	12,96	7	12,28	0	0
TOTAL	11	2,27	12	2,88	9	2,07

Percentual de empregados, por categoria funcional e faixa etária GRI 405-1

Categoria	Faixa etária	2023		2024		2025	
		Número	%	Número	%	Número	%
Gestão	Abaixo de 30	0	0	0	0	0	0
	30 a 50 anos	34	77,27	32	78,05	36	83,72
	Acima de 50	10	22,73	9	21,95	7	16,28
Técnica	Abaixo de 30	45	14,47	42	14,29	53	17,10
	30 a 50 anos	247	79,42	234	79,59	237	76,45
	Acima de 50	19	6,11	18	6,12	20	6,45
Apoio	Abaixo de 30	7	28	6	25	6	23,08
	30 a 50 anos	8	32	6	25	7	26,92
	Acima de 50	10	40	12	50	13	50,00
Operacional	Abaixo de 30	39	72,22	43	75,44	40	72,73
	30 a 50 anos	15	27,78	14	24,56	15	27,27
	Acima de 50	0	0	0	0	0	0
TOTAL		434	100	416	100	434	100

Nota: Os dados referentes à Diretoria Executiva aqui presentes não são contabilizados no headcount (GRI 2-7) de empregados e no valor total.

Fortalecer a governança **sistêmica da Unimed**

Temas materiais do capítulo: Governança sistêmica | Ética, integridade e *compliance* |
Cibersegurança, privacidade e segurança de dados | Relacionamento com executivo, legislativo e judiciário

ESPAÇO
EUDESDE
FREITAS AQUINO

Novos rumos com **a nova Constituição**

A Unimed do Brasil deu início a um novo capítulo de sua cinquentenária história com a aprovação de uma nova Constituição para o Sistema Unimed, em 9 de outubro. O texto foi apreciado na 7ª Plenária Nacional Constituinte (leia mais na [página 25](#)) e aprovado por 191 votos favoráveis e três contrários.

As principais atualizações da Constituição reforçam a governança sistêmica do Sistema Unimed, sendo que as novidades mais relevantes são:



Obrigatoriedade de adoção do Código de Conduta da Unimed do Brasil pelas unidades do Sistema Unimed – em 2025, foram 93 adesões ao documento, que desde o lançamento, em setembro de 2024, soma 152 adesões



Restrição ao acúmulo de múltiplos cargos executivos: limite de até dois simultâneos no âmbito do Sistema Unimed



Fortalecimento da governança sistêmica e corporativa, com a fixação de padrões e políticas que garantam a uniformidade e a eficácia das operações entre os integrantes do Sistema Cooperativo Unimed.



Reconfiguração da gestão, preservando a autonomia das cooperativas e estabelecimento de requisitos mínimos de capacitação em gestão e governança para dirigentes e candidatos a cargos eletivos e responsabilização dos administradores, inclusive financeira, por atos que comprometam a sustentabilidade das cooperativas



Criação de base normativa e institucional para Programas Estratégicos Institucionais de LGPD, ESG, econômico-financeiro, políticas de sucessão de lideranças, entre outros



Padronização das estruturas do Sistema e dos Estatutos Sociais



Aumento da transparência e melhorias em gestão de riscos e controles internos, com a atualização e implementação de normas derivadas sobre os temas, bem como a intensificação da cultura de conformidade e prevenção, permitindo a identificação mais precoce de riscos e tomada de decisão mais informada



Definição mais clara das atribuições de cada ente do Sistema, assegurando segregação de funções e eliminação de sobreposições



Adaptação a novas tecnologias e regulamentações da ANS

O novo texto apresenta requisitos específicos que potencializam a sustentabilidade do Sistema, visando integridade, gestão transparente e governança alinhada às melhores práticas de mercado. Nesse sentido, os dirigentes poderão exercer, no máximo, dois cargos executivos simultâneos.

As cooperativas deverão exigir e disponibilizar cursos em gestão e governança aos candidatos aos cargos e aos dirigentes. Todos os eleitos deverão assumir responsabilidades financeiras claras: são vedados compromissos de médio e longo prazo que possam afetar a liquidez das cooperativas, salvo se aprovados em assembleias.

A nova Constituição foi desenvolvida em quatro ciclos, em um processo que teve início em maio de 2024 com um amplo diagnóstico. Ao longo dessas etapas, foram avaliadas sugestões de todo o país, em uma escuta ativa, analisados os instrumentos societários e o

Foram avaliadas
sugestões de
todo o país, em
uma **escuta ativa**.

conjunto normativo do Sistema Unimed, além de revisados procedimentos de governança – considerando recomendações do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) e da Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB). Também foram realizadas 42 entrevistas com dirigentes e executivos de cooperativas de diferentes portes.

Com força contratual, a nova Constituição vincula todos os integrantes do Sistema Unimed, fixando conceitos, princípios, normas operacionais, direitos e deveres, além das condições de participação e uso do nome e da marca Unimed. Ela entrou em vigor em 1º de janeiro de 2026. A partir dessa data, as cooperativas e empresas Unimed têm 180 dias para ratificar a adesão ao documento e incorporar as atualizações nos seus estatutos.

Para apoiar as cooperativas nesse processo, o departamento jurídico da Unimed do Brasil elaborou o documento “Dos compromissos constitucionais com o Sistema Cooperativo Unimed”, com diretrizes que devem ser incorporadas na íntegra nos estatutos e contratos sociais de cada Unimed.



Governança sistêmica

GRI 3-3 (Governança sistêmica)

A nova Constituição impulsiona o papel da Unimed do Brasil de liderar e garantir a governança sistêmica do Sistema Unimed. Isso significa coordenar e padronizar a atuação das entidades que o compõem, visando aumentar sua competitividade, gerar ganhos de escala e reforçar a proteção da marca, potencializando o alcance e a efetividade dos produtos e serviços oferecidos aos beneficiários.

A estrutura de governança do Sistema Unimed é composta pelo Conselho Confederativo, responsável por deliberar sobre diretrizes estratégicas, admissão de cooperativas e planos de recuperação para operadoras com anormalidades financeiras ou assistenciais. De forma complementar, a Câmara Normativa atua na elaboração e atualização de regulamentos, enquanto as Câmaras de Mediação e Arbitral são responsáveis pela resolução de divergências internas e de eventuais litígios, assegurando a integridade institucional e a observância dos normativos aplicáveis.

Reunião do Conselho Confederativo



Estrutura de governança

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13

Para executar com excelência seu papel de assegurar a governança sistêmica para todo o Sistema Unimed, a Unimed do Brasil tem sua própria governança interna, dividida por temas e instâncias que fazem a Confederação funcionar de maneira transparente e ética.

Em abril de 2025, a estrutura de governança da Unimed do Brasil foi atualizada, após a posse da atual gestão, que acontece a cada quatro anos. O seu mais alto órgão é a Diretoria Executiva, que delibera sobre as operações da Organização, bem como impactos na economia, no meio ambiente e nas pessoas. A prestação de contas é feita ao Conselho Confederativo e à Assembleia Geral em reuniões ordinárias mensais ou em convocações extraordinárias, quando necessário.

A Diretoria é composta por sete membros, todos médicos cooperados do Sistema Unimed, eleitos em Assembleia Geral para um mandato de quatro anos. O Diretor-presidente ocupa

A Diretoria é composta por sete membros, todos **médicos cooperados** do Sistema Unimed.

simultaneamente a posição de principal executivo e de representante do mais alto órgão de governança. Quatro deles são classificados como independentes. Seis acumulam cargos de presidência em outras cooperativas do Sistema (Paraná, João Pessoa, Centro Brasileira, Sul Paulista, Alfenas e Porto Alegre), reforçando a representatividade sistêmica.

O modelo de governança corporativa da Unimed do Brasil é suportado por uma estrutura e ritos corporativos compostos pelas áreas de Governança, Riscos, Compliance (responsável pelo Programa de Integridade) e Auditoria Interna (focada na avaliação de riscos e controles). A Organização conta, ainda, com o Comitê de Ética, órgão responsável pela supervisão da efetividade do Código de Conduta, deliberação sobre os relatos do Canal de Ética, definição de medidas disciplinares conforme o caso e se necessário, e pela gestão de impactos éticos, composto pelo vice-presidente, superintendentes e pelas áreas de Gestão de Pessoas e Compliance.

O papel do mais alto órgão de governança e dos altos executivos da Unimed do Brasil é regido pela legislação das sociedades cooperativas, pelo Estatuto Social e pela Constituição do Sistema Cooperativo Unimed. O desenvolvimento e a aprovação de estratégias, políticas e objetivos, incluindo aqueles relacionados ao desenvolvimento sustentável, ocorrem de maneira colegiada, assegurando transparência, ética e integridade.

Conheça [aqui](#) os sete membros da Diretoria Executiva eleita em 2025.



Nova estrutura organizacional

Com a atualização da estrutura organizacional, a principal alteração foi a criação de uma camada no organograma, ocupada por superintendências. O novo modelo visa maior eficácia e agilidade nos processos internos e táticos. Esses executivos, junto de suas equipes técnicas, são encarregados da execução, aperfeiçoamento e avaliação das atividades empresariais, assegurando o alinhamento com as estratégias de sustentabilidade.

A principal razão para a implementação dessa instância foi permitir que a Diretoria Executiva se dedicasse mais ao campo estratégico, colocando o foco operacional como função dos superintendentes. Essa nova estrutura visa garantir a execução dos processos e a continuidade de projetos internos e programas institucionais estratégicos, evitando que a Organização sofra com hiatos gerenciais a cada troca de gestão. Os superintendentes reportam à Diretoria Executiva em reuniões semanais formais.



Superintendentes

As superintendências criadas foram:



Controladoria



Jurídica e de Governança



Saúde e Intercâmbio



Tecnologia e Negócios



Estratégia e Planejamento



Relações Institucionais e Governamentais



Colaboradores de Gestão da Qualidade

Gestão de Riscos

Demos início a um diagnóstico do grau de maturidade de nossa gestão de riscos e a revisão das matrizes de risco autodeclaradas. Realizamos, em ciclos de dois anos, testes em cada uma delas, verificando sua calibração e se todos os riscos estão, de fato, mapeados. Essa primeira onda de revisão começou pelas áreas financeiras de contas a pagar, a receber e faturamento, e pelos produtos Benefício Família e Saúde Ocupacional.

O objetivo dessas ações é sermos referência nacional na execução das diretrizes da Resolução Normativa 518 da ANS, que dispõe sobre a obrigatoriedade de adoção de práticas de governança corporativa, com ênfase na gestão de riscos e controles internos.

Para isso, atuamos em três linhas de defesa no gerenciamento do tema:

- **1ª linha:** áreas operacionais;
- **2ª linha:** áreas específicas para implantação e monitoramento do ambiente de controle, como Controladoria, Segurança da Informação, Gestão de Riscos, Gestão da Qualidade, Compliance;
- **3ª linha:** avaliação independente do ambiente de controle, por meio da Auditoria Interna e de auditoria externa.



Atuamos em

três linhas de defesa

no gerenciamento do tema.

Compliance

GRI 2-12, 2-23, 2-26, 3-3 (Ética, integridade e compliance), 205-1

Ética, integridade e transparência fazem parte da base da governança corporativa. São valores amplamente difundidos entre nossos colaboradores e junto às partes com quem nos relacionamos. Para promovê-los, seguimos um conjunto de práticas e processos definidos em nosso Programa de Integridade, com o objetivo de prevenir, identificar e mitigar os riscos de integridade e manter a ética e a transparência do nosso negócio, permeando por todos os níveis hierárquicos na Organização.

Seguimos um conjunto de práticas e processos definidos em nosso **Programa de Integridade**.

O Programa de Integridade é fundamentado nos cinco pilares estabelecidos pela Controladoria Geral da União (CGU). São eles:



Comprometimento e apoio da **alta direção**



Análise de **perfil e riscos**



Instância responsável pelo Programa de Integridade



Estruturação das **regras e instrumentos**



Estratégias de **monitoramento contínuo**



Profissionais da área de Compliance



Entre nossas regras e instrumentos de gestão que integram o Programa de Integridade estão o Código de Conduta; as políticas Anticorrupção, de Compliance, de Conflito de Interesses, de Brindes, Presentes e Hospitalidades; e o Regimento disciplinar de trabalho. De forma complementar, nossas medidas de gestão preventiva englobam a realização de *due diligence* e a execução de um Plano Anual de Aculturamento e Comunicação, baseadas, inclusive, nos riscos mapeados na Organização. Dispomos, ainda, do Canal de Ética (leia mais na [página 84](#)), que assegura a apuração sigilosa e imparcial de denúncias pelo grupo técnico responsável pela apuração.

As principais ações do Plano de Aculturamento e Comunicação foram voltadas à disseminação de questões de ética e integridade, por meio de palestras e comunicações internas sobre riscos, prevenção ao assédio e outras divulgações que disseminam informações sobre nossos processos, boas práticas de mercado e orientações sobre conduta ética. Entre os temas abordados, incluímos a prevenção ao assédio para todos os níveis hierárquicos.

Como parte das iniciativas, promovemos a 5ª Compliance Week, em parceria com a Federação das Unimed do Estado de São Paulo (Fesp), com a Seguros Unimed e com a Central Nacional Unimed (CNU). A programação

contou com debates e palestras sobre diversos temas, como riscos ambientais e direitos humanos, desafios e responsabilidades no uso ético da inteligência artificial e ESG. Mais de 1,2 mil colaboradores de todo o Sistema Unimed participaram.

Na Convenção Técnica Unimed, incluímos painéis atuais de *compliance*, que abordaram a importância de um Programa de Integridade bem estruturado e a prevenção das várias formas de assédio no local de trabalho, a fim de assegurar um ambiente seguro, íntegro e saudável para todos os colaboradores.

Promovemos outros dois eventos para disseminação de informações sobre ética, integridade e *compliance*: a 5ª edição do Dia do Combate à Corrupção, também em parceria com a Federação das Unimed do Estado de São Paulo (Fesp), com a Unimed Seguros e com a Central Nacional Unimed (CNU), que teve a participação de mais de 300 colaboradores do Sistema Unimed e da Unimed do Brasil; e o 4º Encontro com Fornecedores - realizado anualmente com a nossa cadeia de fornecimento, disseminando assuntos como ética, integridade, compras e homologação, sendo que, em 2025, incluímos o tema privacidade e segurança da informação.

Mitigação de riscos de integridade GRI 205-1

A Organização realiza o mapeamento de riscos em seus processos para identificar possíveis exposições ao risco de corrupção e outros riscos de integridade. Também mapeamos riscos de exposição a atos ilícitos em processos administrativos e de serviços nas três unidades da Unimed do Brasil. **GRI 2-4**

Como parte fundamental da estratégia de mitigação de riscos em suas operações e relações comerciais, a Unimed do Brasil submete 100% das contratações e parcerias de médio e alto risco ao processo de *due diligence*. Em 2025, foram emitidos 402 pareceres, dos quais 16 apresentaram algum tipo de ressalva.

Trabalhamos na divulgação do Código de Conduta específico para fornecedores e parceiros e realizamos o mapeamento dos riscos de integridade na Organização. Em fevereiro, aderimos ao Pacto Brasil da Controladoria Geral da União (CGU) e fizemos a autoavaliação do Programa de Integridade da Unimed do Brasil, iniciativa que estimula empresas do país a assumirem, voluntariamente, compromisso público com a integridade empresarial.



Transparência 100%

Avançamos no atendimento às metas do Movimento Transparência 100%, do Pacto Global, ao qual aderimos no ciclo anterior.

Há cinco metas para implantação gradativa até 2030.

Em 2025, as nossas iniciativas foram focadas no atendimento à primeira delas, de contar com 100% de transparência nas interações com a Administração Pública. Nesse sentido, divulgamos no nosso *site*:

- ✓ **As interações relevantes com a Administração Pública e os temas tratados;**
- ✓ **Divulgação sobre os contratos celebrados com a Administração Pública, além de informações sobre as associações e entidades coletivas das quais participamos; e**
- ✓ **Publicação da Política de Transação com Partes Relacionadas.**



Profissionais de Manutenção

Para as demais metas, temos a seguinte previsão:

- Meta 2 – Remuneração 100% íntegra da alta administração: não aplicável.
- Meta 3 – 100% da cadeia de valor de alto risco treinada em integridade: previsto para 2030.
- ✓ **Meta 4 – 100% de transparência da estrutura de compliance e governança: atualização anual do organograma no *site* ou conforme alterações em intervalos menores: meta cumprida desde 2023.**
- Meta 5 – 100% de transparência sobre os canais de denúncia: prevista inicialmente para cumprimento em 2027, já avançamos cerca de 75% de sua implementação, considerando o acesso ao Canal de Ética, a garantia de anonimato, não retaliação e a divulgação de política referente ao tema no *site* institucional.

Canal de Ética GRI 2-25, 2-26

A Unimed do Brasil disponibiliza o Canal de Ética, uma ferramenta independente, gerenciada por empresa terceirizada, para comunicação de quaisquer tipos de desvios ou irregularidades.

Pode ser acessado por meio do [portal online](#), disponível na intranet e no [site](#) da Unimed ou pelo telefone 0800 515 2212. O sistema, quando desejado, assegura o anonimato, o acompanhamento do *status* do relato via número de protocolo e o processo estruturado para garantir a confidencialidade, o sigilo das informações e a não retaliação aos denunciante de boa-fé.

Os relatos recebidos são apurados pelo grupo técnico responsável pela apuração e reportes ao Comitê de Ética, que pode aplicar medidas disciplinares, treinamentos e ações de conscientização, conforme o caso.

Em 2025, esse órgão teve sua composição atualizada, após a reestruturação organizacional da Confederação. Os membros foram selecionados com base no Regimento do Comitê de Ética da Unimed do Brasil. Todos receberam capacitação sobre suas responsabilidades e sobre o fluxo do processo de apuração de denúncias.



Equipe de Regulação em Saúde

Ferramenta independente,
gerenciada por empresa terceirizada.

Nossos canais



Telefone
0800 515 2212



Formulário eletrônico no [site](#)
unimed.coop.br/site/canal-de-etica

Conflito de interesses GRI 2-11, 2-15

Contamos com processos estruturados para prevenir e mitigar conflito de interesses, norteados pelas diretrizes do Programa de Integridade, que incluem o Código de Conduta, a Política de Compliance e, especificamente, a Política de Conflito de Interesses.

A Organização realiza anualmente um mapeamento de conflito de interesse em todas as suas áreas, sendo que em 2025 não identificamos nenhuma situação de risco relacionada ao tema. Também abordamos esse tópico nas avaliações de *due diligence* de integridade.

Outras situações de conflitos são divulgadas aos *stakeholders*, primordialmente, por meio da prestação de contas na Assembleia Geral Ordinária, nas quais são apresentados o Relatório de Gestão e as Demonstrações Financeiras, abrangendo transações com partes relacionadas.

As decisões corporativas seguem um Plano de Alçadas e são tomadas de forma colegiada em reuniões semanais da Diretoria Executiva. O Estatuto Social estabelece mecanismos de freios e contrapesos para assegurar a isenção nas deliberações. O documento veda o voto de

membros da Diretoria Executiva e do Conselho Fiscal nas Assembleias Gerais sobre matérias de sua responsabilidade. No Conselho Confederativo, o texto determina que as decisões ocorram por maioria simples, equilibrando os votos da Diretoria com os votos proporcionais das Confederadas.

Quanto à participação cruzada, o Estatuto permite que diretores exerçam cargos em outras cooperativas do Sistema, limitando a acumulação a, no máximo, dois cargos executivos remunerados simultâneos.

Contamos com o **canal de Ouvidoria** para mediar conflitos e tratar manifestações de beneficiários e Singulares que chegam por meio de nossos canais. Com isso, conseguimos **adotar ações corretivas e preventivas** para mitigar impactos e melhorar a prestação de serviços. GRI 2-25



Colaboradoras da Ouvidoria



Colaboradores da TI na sede da Unimed do Brasil, em São Paulo (SP)



Proteção e Privacidade de Dados

GRI 3-3 (Cibersegurança, privacidade e segurança de dados), 418-1

Atuamos de forma alinhada às exigências da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e aos regulamentos da Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD).

Conquistamos, em 2025, as certificações ISO 27001 (Segurança da Informação) e ISO 27701 (Proteção e Privacidade de Dados), validando nossa robustez nos controles de segurança e privacidade.

As medidas de gestão que permitiram a conquista incluem a implementação de controles avançados, como autenticações multifatores e monitoramento via SOC (um conjunto de relatórios de auditoria controlado pela Organização), a padronização de processos pelo Sistema de Gestão da Qualidade e o apoio técnico emergencial às cooperativas.



Governança do tema

Conjunto de 15 diretrizes e políticas, como a de Segurança da Informação, a de Gerenciamento de Riscos e a de Proteção de Dados Pessoais.



Gestão

Baseia-se nos controles das normas ISO, abrangendo ações preventivas, como treinamentos, controles de acesso e gestão de riscos, e corretivas, como procedimentos formais de resposta a incidentes e análise de causa raiz.



Controle

A eficácia dessas ações é rastreada por meio de diagnósticos internos, auditorias, gestão de não conformidades e análise crítica pela Alta Direção.

Dispomos, também, do Programa Nacional de Governança de Proteção e Privacidade de Dados, voltado para o desenvolvimento das práticas de governança, segurança e privacidade em cada cooperativa. O propósito é fortalecer as capacidades das Singulares, estabelecendo um padrão unificado e confiável para o cuidado e manejo responsável de informações. Em 2025, o programa passou a ter caráter compulsório, ampliando a gestão de cibersegurança no Sistema Unimed.

No ano, também atuamos para a atualização da Norma Derivada 15, que trata da privacidade de dados no Sistema Unimed. Criamos uma comissão, formada por Encarregados pelo Tratamento de Dados (DPO, na sigla em inglês para *Data Protection Officer*) das Federações e das Casas Nacionais, que está dedicada a elaborar diretrizes para o Sistema Unimed, considerando as atualizações da nova Constituição.

Não registramos queixas comprovadas de violação da privacidade vindas de clientes, partes externas ou agências reguladoras em 2025 e não foram identificados casos de vazamento, furto ou perda de dados pessoais. Eventuais incidentes noticiados no setor envolveram Singulares do Sistema Unimed, e não a estrutura da Confederação Nacional. Nesses casos, a Organização atuou de forma colaborativa, oferecendo suporte institucional e diretrizes para a proteção da marca.

Auditoria Interna

A Auditoria Interna da Unimed do Brasil avalia a eficácia do gerenciamento de riscos corporativos, realiza análises detalhadas de processos e a verificação dos controles implementados. Os resultados dessas análises, incluindo sugestões de melhorias, são apresentados de forma independente e imparcial à Diretoria Executiva.

Anualmente, é elaborado um Plano de Auditoria Interna, fundamentado na metodologia adotada e no apetite a riscos da Unimed do Brasil. Para 2025, o plano anual de auditoria foi definido com base em processos considerados relevantes e que permeiam toda a empresa ou possuem impacto financeiro. Ao todo, foram oito projetos de auditoria, com a dedicação de 1.762 horas.

A Auditoria Interna também realiza *follow-ups* quadrimestrais para atualizar os gestores e a Diretoria Executiva sobre o progresso das ações corretivas implementadas para resolver as fragilidades identificadas. Em 2025, 47% das ações planejadas foram executadas.



Colaboradoras da Auditoria Interna

8

projetos de auditoria em 2025

Time do Jurídico



Assessoria Jurídica

GRI 3-3 (Relacionamento com executivo, legislativo e judiciário)

A Superintendência Jurídica e de Governança deu continuidade à sua atuação em debates regulatórios junto à Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), visando contribuir com o posicionamento da Organização em temas de relevância nacional.

No ano, participamos institucionalmente de oito Consultas Públicas (CP) promovidas pela ANS, com elaboração de contribuições técnicas e envio de orientações para todo o Sistema Unimed. As CP mais relevantes foram as 145 e 159, que debateram a Política de Preços e Reajustes, e a 147, que tratou do aprimoramento do modelo de fiscalização da Agência.

Participamos de
**oito Consultas
Públicas**
promovidas
pela ANS.

Na interface com as cooperativas do Sistema Unimed, promovemos apoio e orientação sobre as novas regras de atendimento ao cliente estabelecidas pela Resolução Normativa 623/2024 da ANS. Também prestamos apoio institucional realizando a intermediação e participação em reuniões com a Agência e Unimeds demandantes.

Na área contenciosa, apresentamos subsídios técnicos para decisões em tribunais superiores. São destaques Supremo Tribunal Federal (STF):

- a participação como *amicus curiae* na Ação Direta de Inconstitucionalidade 7265, que garantiu uma decisão que estabeleceu parâmetros e requisitos a serem observados pelos magistrados ao concederem coberturas fora do Rol de Procedimentos da ANS, exigindo evidência científica de alto nível;
- a atuação no julgamento Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 90, que trata da aplicação do Estatuto da Pessoa Idosa aos contratos de plano de saúde;
- o envolvimento no debate sobre a ADC 7442, que aborda a possibilidade de recuperação judicial de cooperativas médicas.

Junto ao STJ, também atuamos em debates sobre temas importantes para o setor de saúde brasileiro, como: coberturas de bomba de infusão de insulina, de musicoterapia e equoterapia para pacientes com transtorno do espectro autista (TEA); possibilidade de o plano de saúde limitar ou recusar

a cobertura de terapia multidisciplinar, prescrita ao paciente portador do TEA, não prevista no Rol da ANS.

Em 2025, como ação complementar para disseminar boas práticas e conhecimento entre as Federações e Singulares, realizamos quatro encontros ordinários do Comitê Jurídico Nacional.



Profissionais do time jurídico recebem premiação

A Unimed do Brasil foi reconhecida, em 2025, pelo Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo como empresa

Amiga da Justiça.

A certificação reconhece a Organização como entidade comprometida com a disseminação da cultura da pacificação entre empresas e clientes.



Colaboradora das Câmaras Arbitral, de Mediação e Normativa

Câmaras de resolução de conflitos

As Câmaras de Resolução de Conflitos do Sistema Unimed, Câmara Arbitral, Câmara de Mediação e Câmara Normativa desempenham papéis estratégicos na harmonização das relações internas e na preservação dos princípios cooperativistas.

São órgãos responsáveis por dirimir conflitos no âmbito do Sistema Unimed, por meio de soluções céleres, técnicas e alinhadas aos valores institucionais, como o diálogo, a cooperação e a busca por soluções negociadas. Em 2025, foram 21 processos instaurados nas câmaras, considerando também demandas

iniciadas em ciclos anteriores. Desse total, 16 processos foram encerrados no período, enquanto 11 permaneceram ativos.

Como destaque, a **Câmara Arbitral** promoveu, em 2025, o Curso de Formação de Árbitros do Sistema Unimed, que contou com 428 inscritos, ampliando e qualificando o conhecimento técnico disponível para atuação no Sistema. No ano, foram realizadas novas eleições para os membros do órgão. O processo contou com 58 candidatos, dos quais 21 foram eleitos para compor o corpo arbitral com mandato até 2029, fortalecendo a qualidade técnica, a independência e a credibilidade das decisões arbitrais no âmbito do Sistema Unimed.

Em relação à **Câmara Normativa**, além de atuar na resolução de conflitos, exerce funções essenciais para a Organização, a governança e a integridade do Sistema Unimed. O órgão elabora regulamentos sobre os assuntos previstos na Constituição do Sistema Cooperativo Unimed, analisa e decide sobre pedidos de criação e permanência de cooperativas, de qualquer grau, no Sistema, bem como delibera sobre o uso do nome e das marcas Unimed, assegurando uniformidade, segurança jurídica e a preservação da identidade institucional.

21

processos instaurados

16

processos encerrados

Relações Institucionais e Governamentais

GRI 3-3 (Relacionamento com Executivo, Legislativo e Judiciário), 415-1

A Unimed do Brasil gerencia o relacionamento com os poderes públicos focando em temas cruciais para a sustentabilidade do setor de saúde. Nossas Relações Institucionais e Governamentais (RIG) visam ao aperfeiçoamento de políticas públicas e ao desenvolvimento sustentável. Para realizá-las, seguimos estritamente as normas de *compliance*, o Código de Conduta e a Política Anticorrupção.

Em 2025, demos continuidade ao Programa Política em Pauta, que visa estimular a atuação política institucionalizada dos dirigentes do Sistema Unimed nos seus respectivos estados, por meio da criação de dois Núcleos Estaduais de RIG (NeRIGs) por parte das Federações.

No âmbito de nossa atuação em assuntos legislativos, são destaques os monitoramentos de temas como as alterações na tributação do Imposto de Renda e a implantação da Reforma Tributária do Consumo. Especificamente na área da saúde, as pautas de maior relevância para

atuação de RIG incluem o Marco Regulatório da Saúde Suplementar (PL 7.419/2002) e os debates sobre inovação tecnológica para a saúde, especialmente a respeito da adoção do Prontuário Eletrônico Unificado, além do marco legal da inteligência artificial.

Atuamos de forma sistemática junto à Frente Parlamentar Mista dos Serviços de Saúde e em agendas com entidades setoriais de âmbito nacional, buscando convergências em pautas em prol do cooperativismo médico.

Para mitigar riscos inerentes à interação com o setor público, investimos na consolidação da cultura de *compliance* por parte dos dirigentes relacionados às ações de RIG e mantivemos avaliações permanentes de cenários e perfis de interlocutores. Em 2025, não realizamos contribuições financeiras ou de outra natureza para partidos, candidatos ou atores do setor público.



Time de Relações Institucionais e Governamentais

Nossa gestão em RIG é sustentada por três pilares:

1

Monitoramento

Iniciativa de inteligência que viabiliza a Organização do conhecimento e a adoção de estratégia qualificada, por meio do monitoramento de proposições com força de lei e pronunciamentos públicos. Permite a antecipação de cenários e a elaboração de estratégias para debater tecnicamente o desenvolvimento de temas relevantes para o setor.

2

Interlocução

Contato direto e formal com os poderes Executivo e Legislativo, além de entidades associativas de âmbito nacional.

3

Transparência

Mantemos canais de comunicação, como o [site](#), e boletins informativos voltados a divulgar as agendas institucionais mantidas com autoridades públicas.



Missão Internacional
Unimed Portugal 2026



Missão internacional

As missões internacionais realizadas pela Unimed do Brasil são iniciativas estratégicas para a troca de experiências e a incorporação de práticas globais no sistema cooperativo de saúde. A proposta é conectar o aprendizado internacional à realidade brasileira, promovendo soluções que favorecem os profissionais e os beneficiários do Sistema.

Em 2025, planejamos uma expedição de conselheiros da Unimed do Brasil para Portugal. O foco é a formação e capacitação da liderança. Ela será realizada no primeiro semestre de 2026, na Universidade Católica de Lisboa, com o objetivo de analisar e entender o modelo de Atenção Primária à Saúde (APS) praticado no país.

A proposta é conectar
o aprendizado
internacional à
realidade brasileira.



Missão Itália



Desempenho financeiro

Desempenho financeiro

Nossa gestão econômico-financeira é pautada pela transparência e pelo monitoramento contínuo dos resultados e da conjuntura externa que possa afetá-los. Buscamos manter uma entidade sólida e capaz de gerar os retornos esperados por nossos *stakeholders*.

Em 2025, a Unimed do Brasil apresentou receitas totais no valor de R\$ 689,1 milhões e resultado líquido de R\$ 158,8 milhões.

A variação em relação ao período anterior se deve, principalmente, pela operação de compartilhamento de risco com a Unimed Ferj, assumida em novembro de 2025 (leia mais na [página 37](#)).



Equipe de Contabilidade

R\$ 689,1
milhões

de receitas totais



Superintendência de Controladoria

Receita Bruta de Produtos e Serviços:

R\$ 149,7
milhões

Valor econômico distribuído¹ GRI 201-1

	2023	2024	2025
	Valor (R\$)	Valor (R\$)	Valor (R\$)
Custos operacionais ¹	311.700.929,29	297.607.004,45	487.308.056,02
Salários e benefícios de empregados ²	16.097.456,29	16.077.207,85	18.522.456,06
Pagamentos a provedores de capital	0	0	0
Pagamentos ao governo (por país)	19.490.483,22	17.817.174,93	24.373.812,51
Investimentos na comunidade	0	0	0
TOTAL	347.288.868,80	331.501.387,23	530.204.324,59

Notas: A Organização não realiza a segmentação dos dados por região ou país, uma vez que as suas operações financeiras e administrativas são centralizadas na Confederação Nacional. No exercício de 2025, não foram identificados pagamentos a provedores de capital ou investimentos em infraestrutura comunitária específicos além dos custos já operacionais.

¹ Refere-se a pagamentos a fornecedores de bens e serviços terceirizados (R\$ 487.156.597,97) e despesas com aluguéis (R\$ 151.458,05).

² Valor composto pela folha de salários; benefícios diretos e encargos adicionais não foram discriminados individualmente nesta conta no período.

Valor econômico direto retido GRI 201-1

	2023	2024	2025
	Valor (R\$)	Valor (R\$)	Valor (R\$)
	86.683.969,22	77.897.654,91	158.849.205,42

Valor econômico direto gerado GRI 201-1

	2023	2024	2025
	Valor (R\$)	Valor (R\$)	Valor (R\$)
Receitas	433.972.838,02	409.399.042,14	689.053.530,10

O valor econômico gerado e distribuído tem abrangência nacional.



Anexos

Caderno de indicadores **indicadores** GRI 2-2

GRI 2-2

Em suas Demonstrações Financeiras auditadas, a Organização consolida também as entidades controladas Portal Unimed Ltda. e SOU – Saúde Ocupacional Unimed Ltda. No entanto, ambas não foram incluídas no escopo deste relatório, uma vez que não desempenham atividades operacionais e suas movimentações econômico-financeiras são imateriais.

GRI 2-7

Em 2025, excluímos da contabilização os trabalhadores temporários, pois não possuem vínculo com a empresa e serão relatados no indicador 2-8. Não houve flutuações significativas no número de empregados em comparação ao ano anterior.

GRI 2-8

A Unimed do Brasil mantém contratos com profissionais cujos trabalhos são controlados pela Organização, mas que não possuem vínculo empregatício direto. Ao fim de 2025, eram 16 trabalhadores nessa situação, relatados em equivalentes de tempo integral.

As atividades mais comuns executadas por esses profissionais são:

- Autônomos (diretores não empregados): profissionais que compõem a Diretoria Executiva, responsáveis pela gestão estratégica e tomada de decisão da Organização;
- Autônomos (Conselheiros Fiscais): responsáveis pela fiscalização dos atos administrativos, financeiros e contábeis, garantindo a transparência e conformidade legal;
- Terceirizados (mão de obra temporária): colaboradores contratados via agência para suporte administrativo ou operacional em projetos específicos ou períodos de aumento de demanda.

Trabalhadores que não são empregados

	2023	2024	2025
Autônomo	13	13	13
Terceirizado	0	1	3
TOTAL	13	14	16

Nota: Estão contemplados como autônomos os diretores que possuem a modalidade de diretor não empregado (sete, no total) e os conselheiros fiscais, eleitos conforme Estatuto Social da Unimed (seis, no total). Para 2025, foram contabilizadas três pessoas como mão de obra temporária.

GRI 2-16

A Unimed do Brasil comunica preocupações cruciais à sua Diretoria Executiva, mais alto órgão de governança da Organização, por meio da área de Compliance. O fluxo de reporte utiliza três mecanismos principais: o processo de *due diligence*, no qual riscos de integridade considerados altos exigem deliberação da diretoria para a continuidade de negócios; o Canal de Ética, com relatos apurados e apresentados ao Comitê de Ética, que inclui o vice-presidente; e o mapeamento anual de conflitos de interesse. Adicionalmente, são emitidos relatórios periódicos sobre o desempenho do Programa de Integridade para avaliação do órgão de governança.

Em 2025, foram comunicadas 20 preocupações cruciais, sendo 15 pareceres não favoráveis em *due diligence* e cinco relatos avaliados pelo Comitê de Ética.

GRI 2-17

A Unimed do Brasil promove o desenvolvimento do conhecimento coletivo de sua governança por meio de um fluxo estruturado de comunicação e alinhamento estratégico. As temáticas de desenvolvimento sustentável e decisões estratégicas são debatidas no âmbito do Conselho Confederativo e da Diretoria Executiva,

garantindo que a Alta Administração esteja alinhada sobre os direcionamentos ESG. O processo abrange todos os níveis de colaboradores e é suportado por canais de comunicação interna, como boletins e intranet.

GRI 2-18

A Unimed do Brasil não aplica processos de avaliação de desempenho individual aos membros do mais alto órgão de governança no âmbito da supervisão da gestão de impactos. Para o monitoramento da *performance* da Confederação, utilizamos a avaliação do desempenho institucional, conduzida com base nos indicadores de satisfação do Sistema Unimed. Essa métrica reflete a percepção e o engajamento das Singulares e Federações.

Proporção da remuneração total anual GRI 2-21

	2025
	Valores
Proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago e a remuneração total anual mediana de todos os empregados (excluindo o mais bem pago)	7,16
Proporção entre o aumento percentual na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da Organização e o aumento percentual mediano na remuneração total anual de todos os empregados (excluindo o mais bem pago)	-1,32

Nota: Os dados foram compilados com base na folha de pagamento e na "Diretriz nº 137 – Remuneração". O cálculo da remuneração total inclui salário-base, férias (acrescidas de 1/3 constitucional), Participação nos Lucros e Resultados (PLR), 13º salário e o pacote de benefícios (planos de saúde e odontológico, seguro de vida, vales-alimentação/refeição e estacionamento). A variação observada em relação ao ciclo anterior deve-se, em parte, ao aprimoramento da metodologia de cálculo, que passou a integrar verbas como 13º salário e férias para garantir maior precisão no relato.

GRI 2-23

A Unimed do Brasil fundamenta sua conduta empresarial responsável em um conjunto robusto de políticas, diretrizes e regimentos, que estão disponíveis no nosso [portal](#) e são comunicadas ativamente para todos os públicos de relacionamento. O compromisso com os direitos humanos possui capítulo específico no Código de Conduta, referenciando a Declaração Universal da ONU e abordando temas como liberdade de associação, erradicação dos trabalhos infantil e escravo, segurança no trabalho e liberdade de expressão. A política protege explicitamente empregados, clientes, comunidades e parceiros, com atenção especial a grupos vulneráveis suscetíveis à discriminação por raça, gênero, orientação sexual, deficiência, entre outros marcadores sociais.

GRI 2-24

A Unimed do Brasil delega a implementação de seus compromissos de conduta empresarial por meio de documentos normativos, como políticas, diretrizes e regimentos, que definem responsabilidades, fluxos e prazos. A aprovação segue a hierarquia do Sistema de Gestão da Qualidade – Diretoria, Superintendência e Gerência –, com posterior divulgação interna.

A integração estratégica e operacional ocorre via comunicações internas, planos de projetos específicos, definição de metas e monitoramento de resultados. Nas relações de negócios, a aplicação dos compromissos é viabilizada por seleção criteriosa de parceiros, cláusulas contratuais, auditorias, monitoramento, treinamentos e avaliações periódicas.

Para assegurar a conformidade, a Organização fornece treinamentos sobre: Código de Conduta, Programa de Integridade, Compliance e Combate à Corrupção; Segurança da Informação, LGPD e Qualidade; ESG, Mudanças Climáticas (GEE) e Metodologia GRI; Saúde Mental (Programa Mente em Foco) e Encontro com Fornecedores.

GRI 2-27

Monitoramos a conformidade legal e regulatória como parte da gestão de riscos da Organização. Em 2025, não registramos casos significativos de não conformidades. Consequentemente, não houve a aplicação de multas ou de sanções não monetárias relativas ao período atual ou a períodos anteriores.

GRI 2-28

As instituições com as quais a Unimed do Brasil mantém interface direta e estratégica são:

- Conselho Federal de Medicina (CFM);
- Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB);
- Associação Brasileira dos Planos de Saúde (Abramge);
- Federação Nacional de Saúde (FenaSaúde);
- Confederação das Santas Casas de Misericórdia e Entidades Filantrópicas (CMB);
- União Nacional das Instituições de Autogestão em Saúde (Unidas);

- Associação Nacional dos Hospitais Privados (Anahp);
- Confederação Nacional de Saúde (CNSaúde);
- Federação Brasileira de Hospitais (FBH).

GRI 2-29

A Unimed do Brasil adota uma abordagem estruturada para o engajamento com seus *stakeholders*, categorizando-os conforme a natureza do relacionamento e o modelo de governança da Confederação. As categorias identificadas abrangem: público interno e de governança, relacionamento institucional e governamental, entidades do setor e sociedade.

O propósito do engajamento é fortalecer o relacionamento institucional, consolidar a Unimed do Brasil como representante máxima do Sistema e contribuir tecnicamente para o debate público sobre saúde e cooperativismo. Para isso, a Organização promove agendas e eventos estratégicos de estímulo à participação, mantém canais de comunicação direcionados e realiza ações contínuas de relacionamento institucional, governamental e com a imprensa.

GRI 2-30

100% dos colaboradores são cobertos por acordos de negociação coletiva. As condições de trabalho e os termos de emprego são definidos pelos instrumentos firmados entre o Sindicato dos Empregados (Secmesp) e o Sindicato dos Empregadores (Sincoomed).

GRI 202-1

Nossa referência para o cálculo de proporções salariais é o salário mínimo nacional vigente em 31 de dezembro de 2025, no valor de R\$ 1.518,00. Embora utilizemos o piso salarial normativo do Estado de São Paulo para fins de remuneração mínima dos colaboradores, optamos pela referência da base nacional para assegurar a comparabilidade e o atendimento aos critérios de mercado. Definimos como “unidade operacional importante” a sede administrativa localizada em São Paulo (SP), na qual concentramos as operações e força de trabalho.

GRI 203-1

A Unimed do Brasil não realizou investimentos em infraestrutura externa durante o período de relato. Assim, não há projetos em andamento, concluídos ou em planejamento nessa área. Como consequência, não há investimentos em serviços como transporte,

espaços comunitários, centros de saúde, educação ou outros serviços públicos, nem impactos positivos ou negativos a serem reportados. Da mesma forma, não há registros de investimentos comerciais, em espécie, gratuitos ou por meio de voluntariado, tampouco valores investidos ou duração de projetos.

GRI 203-2

A Unimed do Brasil não realiza o mapeamento dos impactos econômicos indiretos gerados por suas atividades, sejam eles positivos ou negativos. Não há um processo implementado para esse monitoramento.

GRI 204-1

A Unimed do Brasil realiza 96% de suas compras com fornecedores locais, considerando como “local” o país onde a empresa opera. Para o cálculo desse indicador, são incluídas todas as unidades operacionais da Organização.

Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero

Categoria	Menor salário praticado (R\$)	Salário mínimo de referência (Piso SP) (R\$)	Proporção
Empregados Próprios - Homens	2.483,00	1.804,00	1,38
Empregados Próprios - Mulheres	2.081,25	1.804,00	1,15

Nota: A gestão salarial é regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pelas convenções coletivas vigentes.

GRI 205-2

A comunicação sobre as políticas anticorrupção adotadas pela Organização atingiu 100% dos órgãos de governança, colaboradores e parceiros de negócios em 2025.

A capacitação em relação a essas políticas é oferecida a todos os colaboradores. A Unimed do Brasil prevê, em seu Plano de Aculturação e Comunicação 2026, a expansão de ações específicas de treinamento para abranger os demais públicos e categorias.

Capacitação

	Total na Organização	Total capacitado	Percentual
Membros do órgão de governança	7	0	0%
Empregados (total)	434	19	4,38%

Nota: Os 19 colaboradores capacitados pertencem à categoria "Técnico" na região Sudeste, representando 6,15% dessa categoria específica.

GRI 205-3

Não foram registrados casos confirmados de corrupção envolvendo a Organização, seus colaboradores ou membros da governança. Também não respondemos a processos judiciais relativos à corrupção movidos contra a Organização ou aos seus empregados durante o ano.

GRI 206-1

Não foram identificadas ações judiciais, pendentes ou encerradas, em que a Organização tenha sido participante, relacionadas com concorrência desleal ou violações de leis antitruste e antimonopólio.

GRI 207-1

A Unimed do Brasil fundamenta sua abordagem tributária em princípios éticos de transparência, integridade, responsabilidade e estrito respeito à legislação vigente. A Organização atua para garantir uma gestão fiscal alinhada aos valores do cooperativismo.

A estratégia fiscal é de responsabilidade da Gerência Contábil e da Superintendência de Controladoria, sendo que a aprovação é feita pela Diretoria Executiva, em conjunto com as Políticas Contábeis. A sua revisão ocorre sempre que há mudanças na legislação aplicável ou alterações nas operações da Organização.

GRI 207-2

A responsabilidade do controle fiscal e tributário da Unimed do Brasil está a cargo da Diretoria de Administração e Finanças, por meio da área de Contabilidade e tem também, o suporte de consultoria jurídica especializada em questões tributárias.

Utilizamos um sistema integrado (ERP), parametrizado pela área técnica, para assegurar a correta contabilização, apuração e recolhimento de tributos nas esferas federal, estadual e municipal. Para mitigar

riscos, a equipe mantém-se permanentemente atualizada sobre a legislação, por meio de cursos, treinamentos e boletins informativos semanais.

Além disso, participamos do programa de monitoramento dos maiores contribuintes da Receita Federal e não recebemos notificações de penalidades há mais de uma década. Realizamos, ainda, auditorias internas e externas periódicas.

GRI 207-3

A Unimed do Brasil adota uma postura de conformidade e transparência em seu relacionamento com as autoridades fiscais, evidenciada pela obtenção da classificação máxima A+ no Programa Sintonia da Receita Federal. Esse reconhecimento atesta que a Confederação cumpre integralmente suas obrigações fiscais, mantendo cadastros atualizados, consistência nas declarações e pontualidade nos pagamentos.

Para captar e gerir as preocupações dos *stakeholders*, a Confederação organiza anualmente um fórum nacional voltado ao Sistema Unimed e distribui boletins jurídicos semanais.

207-4

A Unimed do Brasil opera exclusivamente no Brasil, sendo uma empresa 100% nacional. As informações relacionadas a entidades, atividades, número de empregados, receitas, lucros, bens tangíveis e impostos não são aplicáveis, conforme especificado no relatório.

GRI 305-5

Em 2025, a Unimed do Brasil desenvolveu ações pontuais de conscientização sobre consumo sustentável de recursos. Não implementamos iniciativas diretas com a finalidade específica de redução das emissões de gases de efeito estufa. Nesse sentido, o valor para reduções provenientes de projetos ou ações diretas é nulo.

GRI 305-6

Não emitimos substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO), pois nossas atividades não geram emissões relacionadas a esse indicador.

GRI 305-7

A Unimed do Brasil não gera emissões de NO_x, SO_x e outras emissões atmosféricas significativas em suas operações.

GRI 402-1

A Unimed do Brasil adota um prazo mínimo de duas semanas para a comunicação de alterações operacionais substanciais aos seus colaboradores. Esse período aplica-se, inclusive, a mudanças no modelo de trabalho, havendo previsão contratual que assegura esse prazo.

GRI 403-2

O processo de identificação de perigos e riscos ocupacionais é conduzido pela área de Saúde Ocupacional Unimed, que realiza inspeções periódicas

de segurança para assegurar a conformidade normativa e a qualificação técnica das práticas adotadas. Para garantir a melhoria contínua do sistema de gestão, a Organização monitora mensalmente indicadores de risco, como taxas de absenteísmo e frequência de acidentes, utilizando os dados para ajustar processos de capacitação.

A Organização orienta os colaboradores sobre a identificação de riscos e garante suporte integral e acesso imediato a cuidados médicos em caso de incidentes ou sintomas de doenças ocupacionais. A investigação de incidentes é realizada pela Cipa. A partir das análises e dos laudos técnicos, são definidas medidas corretivas que seguem a hierarquia de controles, priorizando a eliminação ou redução dos riscos na fonte.

GRI 403-3

As áreas de Segurança do Trabalho e Gestão de Pessoas atuam de forma integrada no monitoramento do uso de equipamentos de proteção individual (EPI), da infraestrutura física e no controle de doenças e acidentes ocupacionais. A área de Saúde Ocupacional é responsável pela elaboração dos laudos técnicos exigidos legalmente.

Para facilitar o acesso dos trabalhadores a esses serviços e informações, utilizamos canais como *e-mail* corporativo, intranet e o boletim interno Fique Ligado. Também são disponibilizados materiais educativos, cartilhas do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional e orientações sobre ergonomia. A convocação para exames periódicos é proativa, garantindo o acompanhamento contínuo.

A privacidade dos colaboradores é rigorosamente protegida, conforme a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Os exames clínicos são realizados em rede credenciada, com acesso aos resultados restrito ao paciente e ao médico, resguardado pelo sigilo profissional.

GRI 403-4

A Unimed do Brasil promove a participação e consulta dos trabalhadores em temas de saúde e segurança do trabalho principalmente por meio da Cipa. São realizadas reuniões mensais para monitorar as condições de trabalho, identificar riscos e propor planos preventivos. O comitê, de caráter orientativo e consultivo, atua diretamente junto à Diretoria quando necessário para recomendar melhorias.

A Cipa é composta de forma paritária por quatro membros: dois indicados pela Unimed Brasil e dois eleitos pelos colaboradores. Sua atuação abrange todos os empregados diretos da Organização. Os trabalhadores terceirizados não são representados diretamente pelo comitê. Adicionalmente, a Cipa organiza a Sipat e atua na disseminação de protocolos de emergência.

GRI 403-5

A Unimed do Brasil conta com um programa de capacitação em saúde e segurança do trabalho segmentado conforme o perfil e a função dos colaboradores. Para o cumprimento de requisitos legais, os membros da Cipa realizam anualmente o treinamento obrigatório previsto na NR-5, focado em identificação de riscos e prevenção de acidentes.

A Organização promove capacitação contínua para as equipes de limpeza e manutenção sobre o uso correto de EPI e proteção contra riscos físicos, químicos e biológicos, em conformidade com a NR-6. Colaboradores designados como brigadistas também recebem instruções específicas de combate a incêndio e primeiros socorros.

Em 2025, a Sipat foi realizada em conjunto com a Semana ESG, promovendo ações educativas sobre saúde, bem-estar, diversidade, prevenção ao assédio e ambiente saudável e segurança, além de propor um *quiz* sobre conhecimentos gerais do tema ESG. Participaram 288 pessoas e o índice médio de satisfação foi de 77,8%.

GRI 403-8

O sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho não foi submetido a processos de auditoria interna ou certificação externa por terceira parte.

GRI 403-9

Foram registrados dois acidentes de trajeto entre os colaboradores, ambos caracterizados como queda em mesmo nível em via pública, por distração. Não houve registro de acidentes de trabalho para trabalhadores que não são empregados, mas cujas atividades ou local de trabalho são controlados pela Unimed do Brasil.

Também não foram identificados perigos que apresentem risco de acidentes de trabalho com

consequência grave. A identificação de perigos é realizada via laudos ocupacionais e os riscos são mitigados por meio do fornecimento de EPI. Como medidas adicionais para minimizar riscos, a Organização realiza treinamentos anuais durante a Sipat, fiscaliza o uso de EPI e faz a manutenção permanente das instalações.

Acidentes de trabalho

	2025	
	Empregados	Trabalhadores que não são empregados (terceiros)
Número de horas trabalhadas	754.186,53	11.896
Base de número de horas trabalhadas (200.000 ou 1.000.000)	1.000.000	1.000.000
Número de óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0	0
Índice de óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0	0
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (inclui óbitos)	2	0
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (inclui óbitos)	2,65	0

Nota: A compilação dos dados de acidentes segue as Normas Regulamentadoras (NR) 1, 4 e 9, utilizando a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) como base para os registros. Os índices de acidentes de trabalho apresentados foram calculados com base em um fator de 1.000.000 de horas trabalhadas. Nenhum trabalhador foi excluído do escopo deste relato.

GRI 403-10

A Unimed do Brasil não registou nenhum caso de doença profissional, notificação obrigatória ou óbito decorrente de patologias ocupacionais entre os seus colaboradores diretos e trabalhadores sob o seu controle.

A identificação de perigos que possam resultar em doenças profissionais é realizada por meio de laudos ocupacionais e do PGR. Devido à natureza das nossas atividades administrativas, o principal fator de risco identificado é o ergonômico. Para mitigá-lo e evitar o surgimento de doenças osteomusculares, adotamos medidas como o fornecimento de mobiliário adequado, a promoção de pausas, a implementação de programas de qualidade de vida e a distribuição de *kits* ergonômicos.

GRI 405-2

A Unimed do Brasil mantém uma política de remuneração isonômica, fundamentada em critérios técnicos de complexidade, responsabilidade e desempenho, conforme estabelecido em seu Plano de Cargos e Salários, sem distinção de gênero.

Em 2025, foi implementada uma atualização metodológica na base de cálculo da remuneração média para incluir verbas como férias e 13º salário, visando maior transparência. Adicionalmente, as categorias funcionais foram padronizadas (Diretoria, Gestão, Técnico, Apoio e Operacional) para assegurar a comparabilidade nos próximos ciclos de relato.

As variações identificadas nas proporções salariais entre homens e mulheres decorrem de fatores como tempo de casa, maturidade na função e níveis de senioridade dentro de uma mesma categoria.

Razão mulheres x homens (2025)

Categoria funcional	Salário-base (R\$)	Remuneração (R\$)
Diretoria	0	0
Gestão	1,36*	0,72
Técnico	0,87	0,90
Apoio	0,47	0,52
Operacional	0,94	0,91

Nota: A Unimed do Brasil considera para o cálculo exclusivamente todas as suas unidades operacionais. Não é aplicável o cálculo da proporção da categoria funcional Diretoria, por não constarem mulheres nesta categoria. * Na categoria Gestão, a proporção de salário-base de 1,36 indica que, nesta amostra específica, o salário médio das mulheres foi superior ao dos homens. No entanto, a remuneração total (que inclui férias, 13º e bônus) resultou em uma proporção de 0,72 favorável aos homens devido a variáveis extrassalariais. Eventuais variações decorrem de fatores como tempo de casa, maturidade na função e níveis de senioridade, visto que a política de remuneração é isonômica e não utiliza o gênero como critério.

GRI 407-1

A Unimed do Brasil não realizou avaliações específicas voltadas à identificação de riscos relacionados à violação do direito de liberdade sindical ou de negociação coletiva em suas operações ou em sua cadeia de fornecedores. Não dispomos de um processo formal de avaliação de risco ou medidas de apoio implementadas que sejam vinculadas exclusivamente a esse tema.

GRI 408-1

A Unimed do Brasil adota um modelo padronizado de avaliação de riscos voltado à erradicação do trabalho infantil e à proteção de trabalhadores jovens contra o trabalho perigoso. Ela é aplicada individualmente a todos os fornecedores, independentemente da sua localização geográfica. A identificação detalhada por tipo de operação e por fornecedor com risco significativo está em fase de consolidação.

As medidas preventivas e de controle que adotamos para contribuir com a abolição do trabalho infantil são: processo de homologação de fornecedores com avaliação documental rigorosa de questões legais e trabalhistas; realização de processos de *due diligence*; inclusão de cláusulas contratuais que proíbem práticas irregulares e o uso de trabalho infantil; monitoramento por meio de consulta periódica à “lista suja” do Ministério do Trabalho; e disponibilização de canal de denúncias aberto e confidencial para o público interno e externo.

GRI 409-1

A Unimed do Brasil realiza a avaliação de seus fornecedores para identificar riscos de trabalho forçado ou análogo ao escravo. Em 2025, foram identificados como potenciais detentores de riscos significativos os fornecedores dos seguintes setores: confecção (uniformes e brindes), produção de eventos, gestão de resíduos, serviços de manutenção predial e Órteses, Próteses e Materiais Especiais (OPME). Adotamos uma política de avaliação que abrange todos os fornecedores, independentemente da sua localização geográfica, não estabelecendo distinções por países ou áreas específicas de risco.

Para mitigar esses riscos e contribuir para a eliminação do trabalho forçado, adotamos as seguintes medidas: processo de homologação com avaliação documental, legal e trabalhista; realização de *due diligence*; inclusão de cláusulas contratuais proibitivas relativas ao trabalho análogo ao escravo; consulta periódica à “lista suja” do Ministério do Trabalho; e disponibilização de canal de denúncias confidencial para identificação de irregularidades.

GRI 410-1

A Unimed do Brasil não possui pessoal de segurança próprio ou contratado.

GRI 416-1

A Unimed do Brasil realiza a avaliação de impactos na saúde e segurança em 100% das categorias significativas de seus produtos e serviços, em nível institucional, focada na melhoria da estrutura e dos processos dos modelos assistenciais, o que gera impactos indiretos na saúde e segurança dos serviços operacionalizados pelas cooperativas.

GRI 416-2

A Unimed do Brasil não identificou casos de não conformidade com leis, regulamentos ou códigos voluntários relacionados aos impactos de seus produtos e serviços na saúde e segurança. Esse resultado é assegurado pela aplicação do Programa de Assessoria em Segurança do Paciente, lançado em 2024 e concluído em sua fase atual em dezembro de 2025. A iniciativa ofereceu apoio técnico especializado a 26 hospitais próprios do Sistema Unimed, totalizando 351 consultorias, além de ter promovido encontros técnicos e simpósios voltados à experiência do paciente.

Atualmente, a metodologia do programa passa por um processo de remodelagem para ampliar sua efetividade e incluir novos critérios de segurança, reafirmando o compromisso com o direito do cliente a serviços que não ofereçam riscos à saúde.

GRI 418-1

Não foram registradas queixas comprovadas relativas a violações da privacidade de clientes, provenientes de partes externas ou de agências reguladoras. Da mesma forma, não foram identificados casos de vazamentos, furtos ou perdas de dados de clientes durante o período de relato.

Embora tenham sido veiculadas notícias no ano sobre incidentes envolvendo dados pessoais, não foram ocorrências da Unimed do Brasil, mas das Singulares do Sistema Unimed. Nesses episódios, atuamos de forma colaborativa, prestando apoio institucional e orientações para a resolução das situações.

Sumário de Conteúdo da GRI

Declaração de uso	A Unimed do Brasil relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021

Norma GRI/ outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão		
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação
Conteúdos gerais					
	2-1 Detalhes da organização	14			
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	97			
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	5			
	2-4 Reformulações de informações	61, 83			
	2-5 Verificação externa	O Relato de Sustentabilidade não passou por processo de verificação externa.			
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	16, 20, 23, 24, 27, 28, 32			
	2-7 Funcionários	59, 60, 74, 97			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-8 Trabalhadores que não são funcionários	97			
	2-9 Estrutura e composição da governança	78			
	2-10 Nomeação e seleção do principal órgão de governança	78			
	2-11 Presidente do principal órgão de governança	78, 85			
	2-12 Papel do principal órgão de governança na supervisão da gestão de impactos	78, 81			
	2-13 Delegação de responsabilidade na gestão de impactos	78			
	2-14 Papel do principal órgão de governança no relatório de sustentabilidade	6			
	2-15 Conflitos de interesse	85			
	2-16 Comunicado sobre questões críticas	97			
	2-17 Conhecimento coletivo do principal órgão de governança	97			
	2-18 Avaliação do desempenho do principal órgão de governança	98			

Norma GRI/ outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão		
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-19 Políticas de remuneração	67			
	2-20 Processo para determinar a remuneração	67			
	2-21 Índice de remuneração total anual	98			
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	10			
	2-23 Compromissos da política	38, 81, 98			
	2-24 Incorporação de compromissos de política	98			
	2-25 Processos para reparação dos impactos negativos	84, 85			
	2-26 Mecanismos para consulta e levantamento de questões	81, 84			
	2-27 Cumprimento das leis e regulamentos	98			
	2-28 Filiação em associações	98			
	2-29 Abordagem ao engajamento do <i>stakeholder</i>	99			
	2-30 Acordos de negociação coletiva	99			
Temas materiais					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	6, 38			-
	3-2 Lista de temas materiais	7			
Governança sistêmica					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	77			
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	95			
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	99			
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	99			
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	99			
	207-1 Abordagem tributária	100			
GRI 207: Tributos 2019	207-2 Governança, controle e gestão de risco fiscal	100			
	207-3 Engajamento de <i>stakeholders</i> e gestão de suas preocupações quanto a tributos	100			
	207-4 Relato país-a-país	100			

Norma GRI/ outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão		
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação
GRI 410: Práticas de segurança	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	104			
GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	104			
	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	104	b	Não aplicável	
Ética, integridade e compliance					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	81			
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	81, 83			
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	100			
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	100			
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	100			
GRI 207: Tributos 2019	207-2 Governança, controle e gestão de risco fiscal	100			
	207-3 Engajamento de <i>stakeholders</i> e gestão de suas preocupações quanto a tributos	100			
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	72			
Diversidade e inclusão					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	72			
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	73, 74			
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	103			
Mudanças climáticas					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	44			

Norma GRI/ outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão			
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação	
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climática	99				
	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	46				
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	46				
	GRI 305: Emissões 2016	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	46			
		305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	46			
		305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	101			
		305-6 Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO)	101			
305-7 Emissões de NO _x , SO _x e outras emissões atmosféricas significativas	101	c	Não aplicável			
Saúde preventiva						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	56				
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-3 Serviços de saúde do trabalho	70, 101				
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	71				
Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores e cooperados						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	52, 59				
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	68				
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	99				
	GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	61, 62			
		401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	67			
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	69				

Norma GRI/ outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão		
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	63, 66			
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	64, 65			
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	64, 65			
Saúde, bem-estar e segurança					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	70, 71			
GRI 402: Relações trabalhistas 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	101			
	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	70			
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	70, 101			
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-3 Serviços de saúde do trabalho	70, 101			
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referente a saúde e segurança do trabalho	101			
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional	101			
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócio	70			
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	70, 102			
	403-9 Acidentes de trabalho	102			
	403-10 Doenças profissionais	103			
Relacionamento com Executivo, Legislativo e Judiciário					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	88, 91			
GRI 415: Políticas públicas 2016	415-1 Contribuições políticas	91	a,b	Não aplicável	

Norma GRI/ outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão		
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação
Privacidade e segurança de dados					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	86, 104			
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	86, 104	c	Não aplicável	
Inovação e tecnologia					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	32			
Outros indicadores relevantes					
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	49			
	303-2 Gestão dos impactos relacionados ao descarte de água	49			
	303-3 Captação de água	49, 50			
	303-4 Descarte de água	49, 50			
	303-5 Consumo de água	49, 50			
GRI 306: Efluentes e resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	47			
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	47			
	306-3 Resíduos gerados	47, 48			
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	47, 48			
	306-5 Resíduos destinados a disposição final	47, 48			
GRI 407: Liberdade sindical e negociação coletiva 2016	407-1 Liberdade sindical e negociação coletiva	103			
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Trabalho infantil	103			
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1 Trabalho forçado ou análogo ao escravo	104			
GRI 410: Práticas de segurança 2016	410-1 Práticas de segurança	104			

Créditos

Unimed do Brasil

Endereço

Alameda Santos, 1827 - Jardim Paulista,
São Paulo - SP, 01419-100

Telefone

(11) 3265-4000

Website

www.unimed.coop.br/site/unimed-do-brasil

E-mail

sustentabilidade@unimed.coop.br

Coordenação geral

Omar Abujamra Junior

Supervisão

Diretoria Executiva da Unimed do Brasil

Elaboração

Áreas de Gestão Estratégica e Sustentabilidade
da Unimed do Brasil

Colaboração

Áreas da Unimed do Brasil

Conteúdo, design e consultoria

grupo report - rpt.sustentabilidade

www.gruporeport.com.br

Revisão ortográfica

Alícia Toffani

Fotografia

Camila Picolo e arquivo Unimed do Brasil

Agradecemos a todos os colaboradores
e líderes que contribuíram ativamente na
produção deste relato.

Unimed 
Brasil



Sede da Unimed do Brasil, em São Paulo (SP)