

	POLÍTICA INSTITUCIONAL	Pág. 1 / 12
	Setor Aplicável: Descrever as áreas envolvidas no documento	UA.POL.INS.018
Título da Política: POLITICA DE CONFLITO DE INTERESSES		Versão: 000

Sumário

1.	Partes Interessadas.....	4
2.	Comitê de ética.....	4
3.	Compliance.....	5
3.1.	Análise	5
3.2.	Apuração	5
3.3.	Andamento	5
3.4.	Deliberação junto ao comitê de ética.....	5
3.5.	Relatório ao Conselho de Administração	6
4.	Metodologia	6
5.	Relacionamento de Parentesco.....	7
6.	Uso de Informação Privilegiada.....	8
7.	Processo de Contratação - Seleção e Indicação	8
8.	Processo de Contratação - fornecedores de produtos ou serviços.....	8
9.	Relacionamento com Agentes Públicos.....	9
10.	Vantagens indevidas	9
11.	Atividades profissionais externas.....	10
	Gestão de consequências	10
	Indicadores - Efetividades.....	10
	Disposições finais.....	10
	Referências bibliográficas.....	11
	Controle de Alterações	12

Objetivo

Esta política tem como objetivo dar os devidos esclarecimentos das formas e definições dos possíveis conflitos de interesse que possam ocorrer no exercício das execuções dos andamentos dos processos internos e externos da Unimed de Araçatuba, dando assim transparência ao código de conduta, a política de anticorrupção e de *compliance* da instituição e tem como condão dar clareza para aos colaboradores, cooperados e fornecedores de produtos e serviços e outros *stakeholders* ‘interessados em relação a situações que possam configurar conflito de interesses.

Estabelecer diretrizes de integridade acerca de conflitos de interesses visando orientar a identificação e a resolução de situações que possam apresenta-las ou que tenham potenciais, além de assegurar os meios para que possam declará-los em tempo hábil.

	POLÍTICA INSTITUCIONAL	Pág. 2 / 12
	Setor Aplicável: Descrever as áreas envolvidas no documento	UA.POL.INS.018
Título da Política: POLITICA DE CONFLITO DE INTERESSES		Versão: 000

Garantir que todas as partes interessadas (*stakeholders*) devem agir de acordo com a legislação vigente, bem como as políticas, normativos internas, regimentos e o código de conduta definidos pela Unimed de Araçatuba.

O conteúdo desta política complementa as diretrizes do código de conduta, bem como as políticas internas relacionadas à integridade e conduta, firmando assim o escopo do programa de integridade da Unimed de Araçatuba.

Abrangência

Esta política se aplica a todos os colaboradores, médicos cooperados, não cooperados, fornecedores e terceiros interessados pelo trabalho mútuo com essa instituição, sejam estes de âmbito público ou privado, habitual ou temporário. Fornecedores de produtos e serviços que se relacionem com a cooperativa devem observar, fazer observar e aderir às disposições desta política institucional. O conteúdo desta política deve ser conhecido e observado por todos os colaboradores, cooperados, fornecedores e terceiros, sendo o seu descumprimento passível de aplicação de medidas disciplinares cabíveis em casos confirmados de desvios de conduta ética.

Siglas e definições

- **Agente Público**

Quem exerce função pública, de forma temporária ou permanente, com ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função pública. Equipara-se a agente público quem trabalha para empresa prestadora de serviço contratada ou conveniada para a execução de atividade típica da Administração Pública;

- **Canal de denúncia**

Meio oficial da Unimed de Araçatuba disponível para o registro de denúncias e relatos sobre potenciais desvios cometidos pelos colaboradores, cooperados, prestadores ou fornecedores;

- **Conflitos de interesses**

- - -

	POLÍTICA INSTITUCIONAL	Pág. 3 / 12
	Setor Aplicável: Descrever as áreas envolvidas no documento	UA.POL.INS.018
Título da Política: POLITICA DE CONFLITO DE INTERESSES		Versão: 000

São situações com as quais as corporações tem que lidar frequentemente e nem sempre, seus gestores possuem treinamento, habilidades e até mesmo bom senso para lidar com tais situações. Manifestam-se quando um interesse secundário, geralmente, de natureza pessoal, interfere no interesse primário do funcionário de defender o negócio, agindo com diligência na execução das suas atribuições. Um conflito de interesse pode ser considerado:

- **Real:** Uma situação em que existe, de fato, um claro conflito de interesse;
- **Potencial:** Uma situação que pode evoluir e se tornar um conflito de interesse real;
- **Aparente:** Uma situação em que uma pessoa poderia razoavelmente concluir que o colaborador não agiu com integridade no cumprimento de sua obrigação de agir no interesse da empresa;

- **Colaboradores**

Todos os funcionários, estagiários e jovens aprendizes da Unimed de Araçatuba;

- **Cooperados**

Médicos sócios da Unimed de Araçatuba inclusive diretores e coordenadores médicos;

- **Concorrente/concorrência**

Empresas que atuam no mesmo segmento econômico da Unimed de Araçatuba;

- ***Due Diligence***

(diligência prévia, em português), denomina o procedimento de estudo e investigação de diferentes fatores de uma empresa, tendo como objetivo analisar possíveis riscos que a mesma possa trazer para os diferentes públicos interessados (compradores, investidores, fornecedores, parceiros de negócios e demais stakeholders);

- **Familiar**

Cônjuge, companheiro, filho, pai, mãe, irmão, enteados, avós, netos, sobrinhos, primos, tios, sogros, cunhados, bisavós, bisnetos, trinetos, tios-avós e sobrinhos-netos;

- **Fornecedores Terceiros**

- - -

	POLÍTICA INSTITUCIONAL	Pág. 4 / 12
	Setor Aplicável: Descrever as áreas envolvidas no documento	UA.POL.INS.018
Título da Política: POLITICA DE CONFLITO DE INTERESSES		Versão: 000

Toda pessoa física ou jurídica que não seja colaborador ou cooperado da Cooperativa ou que seja contratada para auxiliar no desempenho de suas atividades, tais como prestadores, fornecedores, consultores ou terceirizados.

- **Parente**

É uma pessoa ligada por sangue ou casamento. Em outras palavras, se duas pessoas são relacionadas por nascimento ou casamento, elas são consideradas parentes. Uma família é geralmente composta de parentes.

- **Suborno**

O ato de dar ou receber alguma coisa de valor de forma a influenciar ou garantir inapropriadamente uma vantagem com relação a uma transação, contrato, decisão ou resultado.

- **Partes Interessadas**

É um dos termos utilizados em diversas áreas como gestão de projetos, comunicação social administração e arquitetura de software referente às partes interessadas que devem estar de acordo com as práticas de governança corporativa executadas pela empresa.

Diretrizes

1. Partes Interessadas

Ao identificar alguma situação que configure conflito de interesses, o colaborador deverá imediatamente relatar a ocorrência por meio do canal de denúncias (link: <https://relatoconfidencial.com.br/unimedaracatuba/>) e caso queira, a área de Governança, Gerenciamento de Riscos e *Compliance* da Unimed de Araçatuba, localizado no prédio 357, térreo.

2. Comitê de ética

Realizar as devidas apurações das denúncias relatadas no canal de denúncia, canal do colaborador, os casos de infrações a essa política e aplicar as medidas

- - -

	POLÍTICA INSTITUCIONAL	Pág. 5 / 12
	Sector Aplicável: Descrever as áreas envolvidas no documento	UA.POL.INS.018
Título da Política: POLITICA DE CONFLITO DE INTERESSES		Versão: 000

disciplinares cabíveis, conforme as normas e diretrizes institucionais da Unimed de Araçatuba e também os casos abertos no canal do cooperado que necessite de uma análise mais apurada a ser levado ao conselho de administração, essas também passaram pelo comitê de ética.

Essa também é a instância solucionadora de eventuais dúvidas quanto ao cumprimento da norma pelos setores da instituição, através do setor de compliance da secretaria de governança corporativa.

3. Compliance

Fazer o processamento das denúncias recebidas pelas partes interessadas que foram realizadas através do canal de denúncias e verificar se há um potencial conflito de interesses.

Quando existir, essas seguiram o seguinte rito:

3.1. Análise

Verificar juntamente com o comitê de ética o teor da denúncia para ver se encaixa nos requisitos de possíveis conflitos de interesse definidos no Código de Conduta da Unimed de Araçatuba.

3.2. Apuração

Ouvir os interessados e os denunciados e colher possíveis documentos que possam esclarecer o ocorrido.

3.3. Andamento

O departamento de compliance montará um relatório com as informações obtidas, sem distinção de cargo, hierarquia e função, informando ao comitê de ética e conduta um resumo da apuração e uma conclusão para viabilizar o encerramento da demanda.

3.4. Deliberação junto ao comitê de ética

- - -

	POLÍTICA INSTITUCIONAL	Pág. 6 / 12
	Setor Aplicável: Descrever as áreas envolvidas no documento	UA.POL.INS.018
Título da Política: POLITICA DE CONFLITO DE INTERESSES		Versão: 000

Promover a leitura do relatório do compliance, fazem assim com que esses possam deliberar sobre o assunto, caso seja necessário, fazendo com que possíveis meios de encerramentos surjam.

3.5. Relatório ao Conselho de Administração

Com as deliberações promovidas pelo comitê de ética e conduta, semestralmente, essas são levadas pelo responsável da secretaria de governança corporativa, membro efetivo do comitê de ética, para conhecimento dos andamentos do comitê de ética e conduta e em casos mais críticos, solicitar deliberações, o conselho possa tomar as medidas que entendem ser o melhor andamento para instituição.

4. Metodologia

A Unimed de Araçatuba está comprometida em identificar e gerenciar conflitos de interesses e todas as situações que possam influenciar a condução dos negócios.

Ao identificar alguma situação que configure conflito de interesses, o colaborador, cooperado, empregado, fornecedores terceiros, estagiário ou menor aprendiz deverá imediatamente relatar a ocorrência por meio do canal de denúncias ou diretamente à secretaria de governança corporativa.

Em seguida, o profissional deverá se abster de quaisquer discussões e decisões sobre o tema conflitante. É vedado tentar influenciar, de qualquer maneira, a decisão do colegiado ou do tomador de decisão acerca do tema conflitante.

Caso o colaborador não manifeste seu potencial conflito de interesses, qualquer outro empregado, que tenha ciência do fato, deverá fazê-lo, de acordo com os procedimentos contidos nesta política.

A não manifestação de potencial conflito de interesses poderá ser considerada como infração e violação ao Código de Conduta da instituição e a esta política, sendo passível de medidas disciplinares.

	POLÍTICA INSTITUCIONAL	Pág. 7 / 12
	Setor Aplicável: Descrever as áreas envolvidas no documento	UA.POL.INS.018
Título da Política: POLITICA DE CONFLITO DE INTERESSES		Versão: 000

Em caso de dúvida da existência ou não de algum potencial conflito de interesses, o profissional deverá reportar a ocorrência por meio do canal de denúncias ou diretamente à secretaria de governança corporativa.

5. Relacionamento de Parentesco

A Unimed de Araçatuba considera como relacionamentos de parentesco a tabela a seguir, baseada nos artigos 1.591, 1.592 e 1.595 do Código Civil e no Decreto 6.906/2009, que segmenta o relacionamento de parentesco por consanguinidade e afinidade em linha reta e lateral:

PARENTESCO EM LINHA RETA		
Grau	Consanguinidade	Afinidade
1º	Pai/mãe, filho/filha	Sogro/sogra, genro/nora; madrasta/padrasto, enteado/enteada.
2º	Avó/avô, neto/neta	Avô/avó e neto/neta do cônjuge ou companheiro
3º	Bisavô/bisavó, bisneto/bisneta	Bisavô/bisavó e bisneto/bisneta do cônjuge ou companheiro

Nota: O cônjuge ou companheiro, embora não seja considerado parente, encontra-se sujeito às vedações contidas na Súmula Vinculante nº 13 do Supremo Tribunal Federal.

PARENTESCO EM LINHA LATERAL		
Grau	Consanguinidade	Afinidade
1º		Sogro/sogra, genro/nora; madrasta/padrasto, enteado/enteada.
2º	Irmão/irmã	Cunhado/cunhada e irmão/irmã do companheiro
3º	Tio/tia (e seus cônjuges), sobrinho/sobrinha (e seus cônjuges)	Tio/tia e sobrinho/sobrinha do cônjuge ou companheiro

- - -

	POLÍTICA INSTITUCIONAL	Pág. 8 / 12
	Setor Aplicável: Descrever as áreas envolvidas no documento	UA.POL.INS.018
Título da Política: POLITICA DE CONFLITO DE INTERESSES		Versão: 000

6. Uso de Informação Privilegiada

O uso de informações sensíveis para obtenção de qualquer tipo de vantagem e/ou lucro próprio é proibido e poderá acarretar na aplicação de medidas disciplinares e jurídicas cabíveis.

7. Processo de Contratação - Seleção e Indicação

A Unimed de Araçatuba veta, a partir da publicação desse documento no sistema interno da instituição e ao público externo, a relação de subordinação entre empregados, estagiários e menores aprendizes que possuam até o 3º grau de parentesco por consanguinidade ou por afinidade.

Caso haja relacionamento entre um profissional da cooperativa e um candidato no processo de seleção, o candidato deve e o profissional tem o dever de informar a existência do relacionamento no momento anterior à seleção e então se abster de qualquer envolvimento no processo de contratação.

A omissão da existência de relacionamento familiar com candidatos que estejam participando de processo seletivo da cooperativa é considerada conflito de interesses e deverá ser apurada pelo comitê de ética, que irá aplicar as medidas disciplinares cabíveis, conforme as normas da cooperativa.

Por fim, tanto para contratação de novo colaborador quanto para um novo fornecedor, esses devem preencher o anexo dessa política.

8. Processo de Contratação - fornecedores de produtos ou serviços.

Está vedada a contratação de fornecedores que possuam em seu quadro social (acionistas, sócios, diretores ou administradores) com relacionamentos de até terceiro grau de parentesco por consanguinidade ou por afinidade com empregados da Unimed de Araçatuba.

	POLÍTICA INSTITUCIONAL	Pág. 9 / 12
	Setor Aplicável: Descrever as áreas envolvidas no documento	UA.POL.INS.018
Título da Política: POLITICA DE CONFLITO DE INTERESSES		Versão: 000

A seleção de fornecedores de bens e serviços deve ser objetiva e imparcial, devendo-se considerar os aspectos técnicos e comerciais do bem ou serviço durante o processo de seleção.

Caso haja grau de parentesco entre um empregado da cooperativa e um fornecedor de bens ou serviços, este fato deverá ser explicitamente comunicado à secretaria de governança corporativa e o colaborador em questão deverá ser afastado do processo de contratação imediatamente.

A contratação de fornecedores de bens e serviços da instituição ocorre somente após o preenchimento e avaliação de *Due Diligence*, descrito na política de *Compliance* (UA.POL.CPL-001) e em seu manual (UA.MAN.CPL-001) para fornecedores da cooperativa.

A avaliação do questionário de *Due Diligence* busca mitigar riscos de conflito de interesses entre a cooperativa e seus fornecedores através da realização da análise de informações do fornecedor em questão.

9. Relacionamento com Agentes Públicos

O relacionamento com agentes públicos deve ser norteado pelos princípios éticos, respeito às leis e políticas internas e normas vigentes da cooperativa. É vedada a contratação de bens ou serviços, bem como a manutenção de contratos comerciais com entidades que pertençam a agentes públicos e seus familiares com a intenção de influenciar suas decisões.

Os colaboradores que tenham relacionamento de parentesco ou afetivo com agentes públicos com poder de decisão que possa impactar os negócios da cooperativa devem reportar imediatamente ao comitê de ética ou a área de gerenciamento de riscos, controles internos e Compliance para que sejam tomadas as medidas cabíveis.

10. Vantagens indevidas

Os colaboradores, cooperados, estagiários, menores aprendizes e representantes da cooperativa estão proibidos de obter, prometer, autorizar ou proporcionar qualquer

	POLÍTICA INSTITUCIONAL	Pág. 10 / 12
	Setor Aplicável: Descrever as áreas envolvidas no documento	UA.POL.INS.018
Título da Política: POLITICA DE CONFLITO DE INTERESSES		Versão: 000

vantagem indevida, pagamentos, presentes, hospedagem ou a transferência de qualquer item de valor para qualquer pessoa, seja ela agente público ou não, que possa comprometer o interesse ou desempenho da cooperativa.

11. Atividades profissionais externas

Os colaboradores não podem desempenhar atividades profissionais externas que conflitem com os negócios ou sejam concorrentes da cooperativa.

Trabalhos externos devem ser realizados fora do horário de expediente, não podendo se utilizar dos bens da Unimed Araçatuba para tais atividades.

Em caso de dúvida a respeito das orientações disponíveis nesta política, bem como, situações que podem configurar conflito de interesses, os colaboradores, estagiários e menores aprendizes deverão enviar suas demandas para o Canal de Denúncias da Unimed de Araçatuba.

Gestão de consequências

Colaboradores, fornecedores ou outros *stakeholders*, que observarem quaisquer desvios às diretrizes desta Norma, poderão relatar o fato ao Canal de Denúncia, localizado no site da Instituição (<https://unimedaracatuba.coop.br/>), podendo ou não se identificar.

Internamente, o descumprimento das diretrizes desta norma enseja a aplicação de medidas de responsabilização dos agentes que a descumprirem conforme a respectiva gravidade do descumprimento.

Situações excepcionais serão encaminhadas para a Diretoria Executiva e/ou demais órgãos de Governança.

Indicadores - Efetividades

Não se aplica.

Disposições finais

Sem prejuízo das disposições contidas nesta política, a Unimed de Araçatuba se reserva ao direito de revisá-la, na periodicidade que melhor entender, sempre

	POLÍTICA INSTITUCIONAL	Pág. 11 / 12
	Setor Aplicável: Descrever as áreas envolvidas no documento	UA.POL.INS.018
Título da Política: POLITICA DE CONFLITO DE INTERESSES		Versão: 000

respeitando o prazo máximo de 2 (dois) anos.

Referências bibliográficas

- BRASIL. Lei Federal nº: 12.846/13, de 18 de março de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acessado em: 04/07/2022;
- BRASIL. Lei Federal nº 12.813, de 16 de maio de 2013. Dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego; e revoga dispositivos da Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000, e das Medidas Provisórias n.º 2.216-37, de 31 de agosto de 2001, e 2.225-45, de 4 de setembro de 2001. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12813.htm. Acessado em: 04/07/2022;
- BRASIL. Lei Federal nº: 9.656, de 03 de junho de 1998. Dispõe sobre os planos e seguros privados de assistência à saúde. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9656.htm. Acessado em: 04/07/2022;
- SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Súmula Vinculante nº:13. A nomeação de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, da autoridade nomeante ou de servidor da mesma pessoa jurídica investido em cargo de direção, chefia ou assessoramento, para o exercício de cargo em comissão ou de confiança ou, ainda, de função gratificada na administração pública direta e indireta em qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, compreendido o ajuste mediante designações recíprocas, viola a Constituição Federal. Disponível em:

- - -

	POLÍTICA INSTITUCIONAL	Pág. 12 / 12
	Setor Aplicável: Descrever as áreas envolvidas no documento	UA.POL.INS.018
Título da Política: POLITICA DE CONFLITO DE INTERESSES		Versão: 000

https://www.tce.to.gov.br/profissaogestor/images/gestaodePessoal/SumulaVinculante13_Nepotismo.pdf. Acessado em: 04/07/2022;

- UNIMED DE ARAÇATUBA. Código de Conduta da Unimed de Araçatuba. Disponível em:
https://unimedaracatuba.coop.br/documentos/codigo_de_conduta_atual.pdf.
Acessado em: 04/07/2022;
- UNIMED DE ARAÇATUBA. Política Anticorrupção da Unimed de Araçatuba Disponível em: https://unimedaracatuba.coop.br/documentos/politicas-institucionais/Politica_de_Anticorruptcao.pdf. Acessado em: 04/07/2022;
- UNIMED DE ARAÇATUBA. Política de Compliance da Unimed de Araçatuba Disponível em: https://unimedaracatuba.coop.br/documentos/politicas-institucionais/Politica_de_Compliance.pdf. Acessado em: 04/07/2022.

Controle de Alterações

Data	Versão	Alteração
04/07/2022	00	1ª emissão
15/01/2024	01	Atualização do modelo do documento
06/11/2024	000	Atualização do modelo do documento e mudança de local de repositório, passando a ser publicado no MV SOUL.

ELABORADO POR: Fabio Junio Pereira, Luiz Henrique dos Santos Matheus - Supervisor de Compliance, Assistente de Compliance.
ELABORADO EM: 04/07/2022
REVISADO POR: Fabio Junio Pereira, Luiz Henrique dos Santos Matheus - Supervisor de Compliance, Assistente de Compliance.
VERIFICADO POR: BRENO PESSOA FILETI - Auxiliar da Qualidade
APROVADO POR: FLAVIO R GARBELINI DE OLIVEIRA, MARCIO RODRIGO DOMINGOS, RODRIGO PROTTE PEDRO, LUIS CESAR GABAS - Presidente, Vice Presidente, Superintendente, Diretor Técnico -
PUBLICADO POR: BRENO PESSOA FILETI - Papel: GE - QUALIDADE - Auxiliar da Qualidade

- - -