

1. Objetivo

Disseminar a prática de Compliance a todos os níveis de hierarquia da Unimed Costa do Descobrimento, reforçando a importância de agir em conformidade com as Políticas Corporativas, Código de Conduta, Normativos Internos e Legislação aplicável ao negócio. Atuar na orientação e conscientização à prevenção de atividades e condutas que possam ocasionar riscos à ética e a integridade da Cooperativa.

2. Abrangência

Aplica-se a todos os Cooperados, Dirigentes, Conselheiros, Médicos Auditores e Colaboradores, devendo também ser levada ao conhecimento dos Clientes, Prestadores de Serviço e Fornecedores.

3. Diretrizes

O Compliance visa assegurar a adequação, o fortalecimento e o funcionamento do sistema de controles internos da Cooperativa, procurando mitigar os riscos de acordo com a complexidade do empreendimento cooperativista, além de atuar na orientação e na conscientização à prevenção de atividades e condutas que possam ocasionar os variados tipos de riscos.

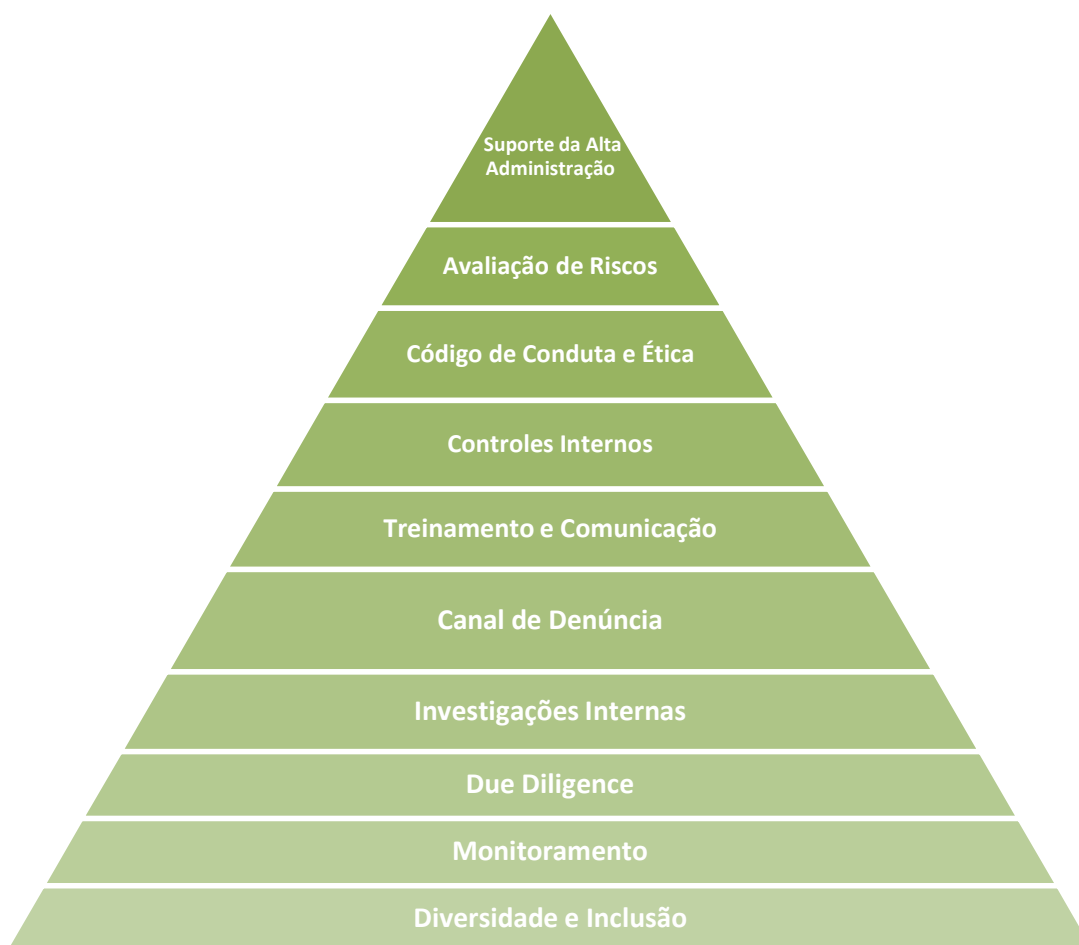
A Unimed Costa do Descobrimento assegura que o Programa de Integridade/Compliance implementa as políticas e procedimentos internos, mas também investe na comunicação fazendo com que todos estejam cientes de suas responsabilidades, por meio de treinamentos operacionais, culturais e comportamentais, promovendo sempre a sinergia e integração entre processos e pessoas.

É de suma importância quando se trata de Compliance ter em mente a necessidade de diretrizes validadas no Código de Conduta da Cooperativa aplicado a todos os cooperados, conselheiros, diretores, colaboradores e terceiros. As principais diretrizes desta política seguem as regras mínimas de integridade estabelecidos pela Unimed Costa do Descobrimento, a saber:

- Difundir padrões de integridade e valores éticos, através da disseminação de cultura que aborde a importância da conformidade;
- Disseminar os princípios, diretrizes e condutas estabelecidos no Código de Conduta;
- Assegurar uma gestão independente e autônoma, como função segregada, de modo a garantir a isenção e imparcialidade em todas as suas atuações;
- Estabelecer, comunicar e manter um canal de denúncias, que assegure a confidencialidade da parte denunciante, se ela assim desejar;

- Assegurar pleno acesso a qualquer informação, provocando e/ou conduzindo investigações quando considerar necessário, ou quando da tratativa de processos oriundos do canal de denúncias;
- Proteger a reputação da Unimed Costa do Descobrimento, mantendo a confiança de partes interessadas, associados e/ou parceiros, clientes, colaboradores e da sociedade, em geral;
- Garantir que a conformidade com a legislação, políticas anticorrupção, ética, meio-ambiente e responsabilidade social devam ser exercidas de forma continuada, sendo responsabilidade de todas as partes relacionadas.

O Programa de Integridade/Compliance foi desenvolvido levando em consideração os seguintes pilares:



3.1. Suporte da Alta Administração

Esse é um dos pilares mais importantes do Programa de Integridade/Compliance, já que o aval explícito e o apoio incondicional dos mais altos executivos da Cooperativa tendem a garantir que o programa seja eficaz para prevenir, detectar e punir as condutas empresariais antiéticas.

A alta administração avaliará, com a regularidade necessária, a implantação e o funcionamento do programa, adotando as medidas cabíveis para correção de desvios e para a melhoria.

3.2. Avaliação de Riscos

Riscos são eventos com impactos negativos no atingimento de um objetivo. Após avaliação dos riscos, estes serão classificados de acordo com a probabilidade e com o impacto, uma vez que as políticas e os esforços de monitoramento deverão ser construídos com base nos riscos que forem identificados como relevantes durante a fase de análise.

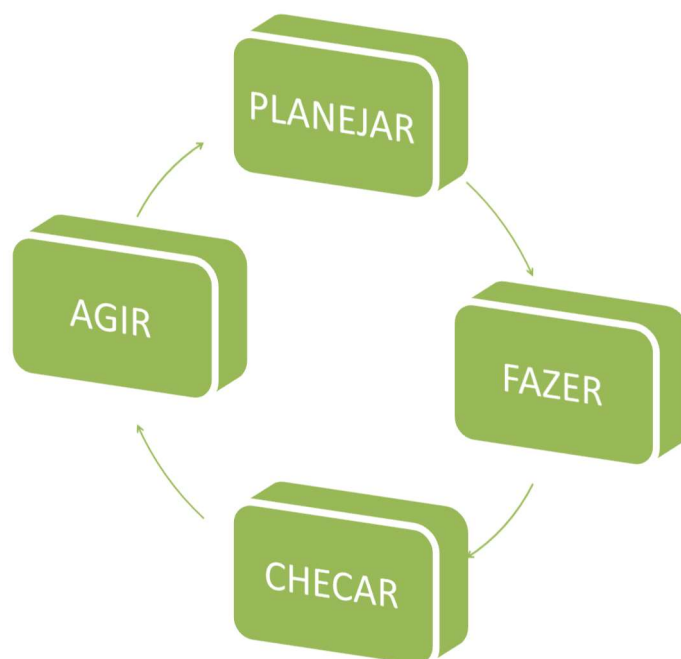
3.3. Código de Conduta e Ética

O Código de Conduta e Ética é um documento formal que fornece diretrizes para nos ajudar a manter padrões de comportamento éticos elevados em nosso trabalho. O código deve nortear todas as conexões profissionais e ser reflexo de nossas condutas. Tem como objetivo o alinhamento de conduta para contribuir com a ampliação dos nossos negócios, agregando valor aos serviços que entregamos e apoiando o crescimento e o desenvolvimento de nossas equipes.

3.4. Controles Internos

Os controles internos são mecanismos, geralmente formalizados por escrito nas políticas e procedimentos da Cooperativa, que, além de minimizar riscos operacionais e de Compliance, asseguram que os livros, registros contábeis e financeiros reflitam completa e precisamente os negócios e operações da Cooperativa.

O processo de controle interno deve ser contínuo a fim de evitar potenciais impactos de não conformidades.



3.5. Treinamento e Comunicação

O Programa de Integridade/Compliance busca aperfeiçoar a comunicação por meio de treinamentos que engloba todos os níveis hierárquicos da Cooperativa. Cooperados e colaboradores são convidados a participar da integração, na qual são apresentados os padrões de conduta, ética e sustentabilidade adotados pela Unimed Costa do Descobrimento.

Será utilizado instrumentos para comunicação interna, de forma que, cooperados e colaboradores sejam incentivados a conhecer, disseminar, interagir, reportar e engajar com integridade, ética e transparência nas relações e ações relacionadas a Unimed Costa do Descobrimento.

A consciência sobre os temas de integridade e Compliance deve ser reforçada mediante a comunicação interna e externa. Todos os colaboradores, cooperados e terceiros devem ser informados sobre as políticas, processos e eventualmente sobre métricas de ações de remediação utilizando todos os canais disponíveis.

3.6. Canal de Denúncia

O canal de denúncia é uma ferramenta importante de apuração e identificação de fraudes e/ou desvios e inconformidades, seja ele financeiro ou de conduta. Esta ferramenta cria naturalmente um ambiente que

propicia a conduta ética e moral com relação as disposições do Código de Conduta, as políticas corporativas e procedimentos operacionais preestabelecidos.

São expressamente proibidas retaliações de qualquer natureza para quem usa o canal de denúncias, para quem apura as denúncias e para quem decide sobre as medidas disciplinares cabíveis. A Unimed Costa do Descobrimento se compromete em garantir o anonimato ao denunciante, mesmo se o denunciante optar por se identificar.

3.7. Investigação Interna

Uma investigação é um exercício de averiguação de fatos e a Cooperativa deve possuir processos internos que permitam investigações para atender prontamente às denúncias de comportamento ilícitos ou antiéticos. Tais processos devem garantir que os fatos sejam verificados, responsabilidades identificadas e, em sendo necessário, definir as sanções e ações corretivas mais apropriadas e consistentes a serem aplicadas.

A investigação interna ocorre após recebimento de denúncia que deverá ser apurada pela área de Compliance que apresentará resposta aos incidentes, diminuindo os impactos e danos causados pelas ações de má-fé.

Em casos de denúncia da área de GRCI, a investigação será conduzida pelo colaborador substituto conforme previsto no Regimento Interno do Comitê Gestão de Riscos, Compliance e Integridade e/ou por empresa terceirizada, em consonância com a aprovação da Diretoria Executiva e Conselho de Administração.

3.8. Due Diligence

No Due Diligence a busca e análise prévia de informações sobre fornecedores e prestadores de serviço é essencial antes de firmar novas parcerias. Para isso, será estabelecida e/ou revisada a política de Gestão de Suprimentos e Fornecedores, considerando-se os impactos possíveis nos negócios da Unimed Costa do Descobrimento para a definição de critérios objetivos na forma de contratação e os níveis de controle que serão utilizados.

3.9. Monitoramento

O monitoramento é desenvolvido com base no controle interno, na gestão de risco e nos estudos de combate à prática de atos ilícitos de suborno, corrupção e fraudes. Regularmente será avaliado se os riscos já identificados continuam se comportando da forma esperada e se surgiram novos riscos.

O monitoramento será feito de forma disciplinada, planejada e documentada e utilizando os recursos, indicadores e instrumentos já disponíveis na Cooperativa.

3.10. Diversidade e Inclusão

O fator humano é essencial para o sucesso do Compliance. Falamos em diversidade quando pensamos no conjunto dos mais variados indivíduos e ideias que coabitam em um determinado lugar. Quando pensamos em inclusão, pensamos em como esses indivíduos participam na construção desse lugar, e que direitos lhes são garantidos ou tirados, e se esses indivíduos são plenamente aceitos, respeitados e ouvidos nesse lugar.

Combinar diferentes culturas proporciona experiências que agregam valor, melhoram a convivência e permitem a troca de aprendizado contribuindo significativamente para o crescimento da Cooperativa, com foco nos objetivos estratégicos.

4. Transparência nos Negócios

A transparência nos negócios, como uma das dimensões da governança corporativa, tem um papel fundamental na gestão sustentável da Cooperativa, ligada às preocupações com a responsabilidade social e ajuda a garantir que todas as partes envolvidas estejam cientes das relações que podem ter influência e poder de decisão para sustentabilidade da Unimed Costa do Descobrimento.

5. Papéis e Responsabilidades

A cultura de Compliance é responsabilidade de todas as pessoas que atuam em nome da Cooperativa, devendo ter uma conduta íntegra, e atuar em conformidade com as diretrizes, valores, políticas e procedimentos da Unimed Costa do Descobrimento.

Todas as áreas devem assegurar a prevenção, monitoramento e a garantia da adequação ao cumprimento de leis e regulamentos internos e externos, trabalhando para mitigar os riscos de Compliance e imagem.

Espera-se de todas as lideranças que orientem, preparem e comandem pelo exemplo, e que a conduta ética e íntegra prevaleça em todo trabalho exercido.

6. Regras de Consequências

As consequências em caso de descumprimento destas diretrizes serão tratadas em conformidade com o Código de Conduta da Unimed Costa do Descobrimento para os casos previstos ou por deliberação da Diretoria Executiva ou Conselho de Administração, mediante posicionamento das áreas envolvidas.

7. Referências

Lei nº 12.846/2013 – Lei Anticorrupção.

Lei nº 12.813 de 16/05/2013 – Lei de Conflito de Interesses para Agentes Públicos.

Lei nº 9.613 de 03/03/1998 – Dispõe sobre os crimes de lavagem ou ocultação de bens, direitos e valores.

Decreto nº 8.420/2015.

Lei nº 9.656 de 03/06/1998.

RN 518/2022.

Estatuto Social.

Regimento Interno.

Código de Conduta.

Elaborado por		Análise Crítica		Aprovação
Polliana Sales		Sílvia Lacerda		Conselho de Administração
Data: 11/03/2022		Data: 12/04/2022		Data: 14/04/2022
Controle de Revisões				
Revisão	Data	Elaboração	Verificação	Aprovação
01	05/05/2025	Polliana Sales	Sílvia Lacerda	CONAD
Identificação das Alterações desta Revisão				
2. Abrangência – Acrescentado médicos auditores.				
3. Diretrizes – Acrescentada a palavra integridade no 2º e 4º parágrafo.				
3.1. Suporte da Alta Administração – Acrescentada a palavra integridade no 1º parágrafo.				
3.5. Treinamento e Comunicação – Acrescentada a palavra integridade do 1º parágrafo.				
3.7. Investigação Interna – Acrescentado um 3º parágrafo.				
7. Referências – Substituída a RN 443/2019 pela RN 518/2022.				