Política de Compliance

Unimed Cascavel

somos coop

Este documento é **público.**

Unimed Cascavel
2024 • 2027

Diretoria

Luiz Sérgio Fettback
Diretor-presidente

Marcelo Palma de Oliveira
Diretor de Mercado

Michelle Varaschim Garcia
Diretora de Controladoria

Erwin Soliva Junior
Diretor de Provimento de Saúde

Nilson Zortea Ferreira
Conselheiro de Atendimento aos Cooperados

Mauro da Cruz Assad Monteiro
Conselheiro de Atendimento aos Prestadores Credenciados

Karin Erdmann
Conselheira de Medicina Preventiva e Atenção Integral à Saúde

Nirélcio Aparecido Galão
Conselheiro de Atendimento Regional de Ubiratã

Missão, visão e valores

Missão

Cuidar de pessoas de forma humanizada.

Visão

Ser uma operadora sustentável, com promoção à saúde e atendimento humanizado, por meio de soluções inovadoras, digitais e com foco na experiência, até 2027.

Valores

- Ética;
- Humanização;
- Governança;
- Excelência;
- Diversidade;
- Sustentabilidade;
- Inovação;
- Protagonismo;
- Respeito à privacidade.

SUMÁRIO

MANIFESTO UNIMED 5
PROGRAMA DE *COMPLIANCE* 6
OBJETIVOS 6
PAPÉIS E RESPONSABILIDADES 7
SIGLAS E DEFINIÇÕES 7
ABRANGÊNCIA 9
NOSSOS VALORES 9
COMPROMETIMENTO DA ALTA DIREÇÃO 10
PILARES DO PROGRAMA DE *COMPLIANCE* UNIMED CASCAVEL 11
1. PREVENÇÃO 13
1.1 ESTATUTO SOCIAL 14
1.2 REGIMENTO INTERNO 14
1.3 CÓDIGO DE CONDUTA 14
1.4 POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS PADRÕES 15
1.5 GESTÃO DE RISCOS 15
1.6 CONTROLE INTERNO 15
1.7 PREVENÇÃO DE PERDAS E FRAUDES 16
1.8 PLANO DE COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO 16
2. DETECÇÃO 17
2.1 CANAL DE DENÚNCIAS 18
2.2 APURAÇÃO DAS DENÚNCIAS E INVESTIGAÇÕES 18
2.3 INVESTIGAÇÕES 19
2.4 INVESTIGADO 19
2.5 INVESTIGADOR 19
2.5.1 CONDUTA DO INVESTIGADOR 20
2.6 MONITORAMENTO PERIÓDICO 21
2.7 AUDITORIA INTERNA 21
3. PILAR • RESPOSTA 22
3.1 COMITÊ DE CONDUTA 23
DISPOSIÇÕES FINAIS 24
VIGÊNCIA 24
REFERÊNCIAS 24

MANIFESTO UNIMED

"Vocação não é uma escolha. É atender a um chamado e dedicar-se profundamente àquilo que fomos predestinados. Somos médicos, somos uma marca de médicos. Mais do que conhecimento para curar, temos comprometimento com a vida, com as pessoas, com o mundo. Fazemos o melhor porque nascemos e nos unimos para fazer isso. Somos uma cooperativa de médicos. Muito mais do que um prestador de serviços de saúde, a Unimed é um sistema que cuida das pessoas para que elas possam aproveitar a vida. Lideramos com propósito. Somos mais de 114 mil médicos movidos por um mesmo ideal. Não falamos de doença. Falamos sobre tudo o que pode tornar a vida das pessoas melhor. Somos uma marca que fala de saúde, que fala de proteção, que fala com as pessoas. Temos vocação para cuidar das pessoas.".

PROGRAMA DE *COMPLIANCE*

A Unimed Cascavel é uma operadora de planos de saúde sustentável de médio porte, possui valores pautados na ética e na integridade, constantemente buscando a excelência nos atendimentos, prestando serviços com profissionalismo e transparência, atitudes inovadoras e práticas permanentes de intercooperação.

Nesse sentido, para reforçar o compromisso com a ética e a integridade, e seguindo o planejamento estratégico 2018–2021, em 2019 foi iniciada a implantação do Programa de *Compliance* Unimed Cascavel, o qual foi oficialmente lançado em dezembro de 2020.

O Programa de *Compliance* foi desenvolvido em consonância com a Lei nº 12.846/2013, conhecida como Lei Anticorrupção, publicada em 1º de agosto de 2013, e sua regulamentação pelo Decreto nº 8.420/2015, revogado pelo Decreto nº 11.129 de 11 de julho de 2022. A estrutura do programa engloba três pilares: **prevenção** (avaliação de riscos, normas, controles, comunicação e treinamento); **detecção** (canal de denúncia, monitoramento periódico, investigações e auditorias) e **resposta** (Comitê de Conduta e medidas legais e/ou disciplinares).

A Unimed Cascavel considera o *compliance* uma responsabilidade compartilhada por todas as pessoas que, de alguma forma, atuam em nome da Cooperativa. Somos todos agentes de *compliance* e, portanto, devemos conduzir nossas atividades em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis às nossas atribuições, bem como observar o Código de Conduta, as políticas internas e os valores da Cooperativa.

Esse compromisso com a integridade também se reflete nas relações de mercado, razão pela qual a Unimed Cascavel busca promover práticas alinhadas aos princípios da livre concorrência e à observância da legislação concorrencial aplicável.

OBJETIVOS

Descrever os pilares e as diretrizes do Programa de *Compliance*, visando assegurar a adequação, implantação e o monitoramento dos controles internos, buscando mitigar os riscos, assim como disseminar a cultura organizacional para garantir o cumprimento das legislações vigentes, regulamentos internos, políticas institucionais e procedimentos operacionais preestabelecidos e atuar na orientação e conscientização para a prevenção de atividades e condutas que possam ocasionar riscos à ética e à integridade da Operadora.

PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

Cabe à área de Gestão de Riscos e *Compliance* esclarecer quaisquer dúvidas relacionadas a esta Política de *Compliance*, estabelecer os procedimentos necessários para a sua implantação e monitoramento da sua aderência.

Cabe aos colaboradores efetivos, temporários, estagiários, aprendizes, administradores, conselheiros, dirigentes, cooperados, fornecedores, prestadores de serviços e terceirizados, parceiros, conveniados e representantes zelarem pelo cumprimento desta política e do Programa de *Compliance*.

SIGLAS E DEFINIÇÕES

• ***Compliance*:** O termo *compliance* tem origem no verbo em inglês "*to comply*", que significa agir de acordo com uma regra. É o conjunto de disciplinas que faz cumprir com as normas legais e regulamentares, políticas internas e procedimentos preestabelecidos. O foco do *compliance* é contribuir para o bom desenvolvimento das atividades da Cooperativa, bem como evitar, detectar e tratar qualquer foco de desvio, fraude ou inconformidade. Também visa concretizar a missão, visão, os valores da Organização.

• ***Compliance* Concorrencial:** Conjunto de medidas destinadas à prevenção, detecção e resposta a riscos relacionados à violação da legislação concorrencial.

• **Conflito de interesse:** Configura-se conflito de interesse quando, por conta de um interesse próprio, um colaborador, prestador, fornecedor, cooperado, diretor e/ou representante possa ser influenciado a agir contra os princípios da Organização e as legislações vigentes, tomando uma decisão inapropriada ou deixando de cumprir com as responsabilidades profissionais a ele designadas.

• **Corrupção:** É o efeito ou ato de corromper alguém ou algo, com a finalidade de obter vantagens em relação aos outros por meios considerados ilegais ou ilícitos. A corrupção envolve agentes públicos. Ex.: Se uma organização se envolve em um esquema fraudulento, ilícito ou ilegal de desvio de verba com o poder público isto é corrupção.

• **Cultura de *compliance*:** A palavra cultura pode ser definida como o conjunto de ideias, comportamentos, símbolos e práticas sociais aprendidos de geração em geração, com o

passar do tempo ela é influenciada por novas maneiras de pensar e agir. Com base nesta definição, a cultura do *compliance* deve ser instaurada através da mudança de hábitos dentro da Organização, assim como nos indivíduos que a ela representam. Tais ações, com o passar do tempo, devem ocorrer de forma natural, tornando-se assim uma cultura de ser e estar em *compliance*.

• **Estar em *compliance:*** Estar em conformidade com leis e regulamentos internos e externos.

• **Fraude:** Um crime de fraude consiste em qualquer ato ilegal de iludir terceiros com o intuito de prejudicá-los. De modo geral, uma pessoa que comete ações fraudulentas tem a intenção de obter vantagens de forma injusta sobre as outras.

• **Ilícitos:** Um comportamento ilícito é aquele que se opõe aos princípios da moral e da ética pré-estabelecidos pelas normas de uma sociedade ou instituição. Algumas ações cometidas pelos seres humanos, quando não correspondem ao que está determinado pela lei e boa conduta cívica, são consideradas ilícitas.

• **Risco de *compliance:*** É o risco de sanções legais ou regulamentares, perdas financeiras ou mesmo perdas reputacionais decorrentes da falta de cumprimento de disposições legais, regulamentares, código de conduta e etc., mesmo que nenhuma lei ou regulamento seja descumprido, ações que tragam impactos negativos para os *stakeholders* (cooperados, colaboradores, beneficiários...) podem gerar risco reputacional e publicidade adversa, comprometendo a continuidade de qualquer entidade.

• **Ser *compliance:*** É conhecer as normas da Organização, seguir os procedimentos recomendados, agir em conformidade e sentir o quanto são fundamentais para a ética e a integridade em todas as nossas ações.

• **Ser e estar *compliance:*** Acima de tudo, é uma obrigação individual de cada colaborador e/ou representante da Cooperativa.

• **Suborno:** É um ato ilícito que consiste na ação de induzir alguém a praticar determinado ato em troca de dinheiro, promessa, doação, aceitação ou solicitação de uma vantagem indevida de qualquer valor (que pode ser financeiro ou não), direta ou indiretamente, em violação às leis aplicáveis, como um incentivo ou recompensa para uma pessoa que está agindo ou deixando de agir em relação ao desempenho das suas obrigações.

ABRANGÊNCIA

Esse documento deve servir como norteador das condutas profissionais e pessoais a serem seguidas pelos colaboradores efetivos, temporários, estagiários, aprendizes, bem como administradores, conselheiros, dirigentes, cooperados, fornecedores, prestadores de serviços e terceirizados, parceiros, conveniados e representantes, em todas as unidades da Unimed Cascavel (Sede, Hospital Policlínica Unimed, Espaço Viver Bem, Clínica Unimed unidade Cascavel, Clínica Unimed unidade Cafelândia e Vendas Ubiratã), os quais devem se atentar as disposições destsa Política de *Compliance*, bem como aplicarem suas disposições no desenvolvimento de suas atividades.

NOSSOS VALORES

- Atitude inovadora e proativa;
- Comprometimento sustentável;
- Compromisso com a vida;
- Ética;
- Excelência no atendimento;
- Prática permanente da intercooperação;
- Prática permanente de governança;
- Profissionalismo e transparência.

COMPROMETIMENTO DA ALTA DIREÇÃO

O apoio, comprometimento e patrocínio da alta direção da Cooperativa são fatores determinantes para o sucesso do Programa de *Compliance*, uma vez que as lideranças ocupam naturalmente uma posição de destaque, e exercem influência direta sobre os colaboradores, cooperados, prestadores de serviço e fornecedores, sendo referência para a disseminação da cultura ética e de integridade.

A expressão "*Tone from the top*" que traduzida para o português significa "o exemplo vem de cima", reforça a importância da atuação da liderança na promoção de comportamentos alinhados aos valores e princípios da Cooperativa. Nesse contexto, colaboradores, prestadores, fornecedores e cooperados são inspirados diariamente a alcançar os objetivos traçados pelo planejamento estratégico de forma ética, íntegra e em conformidade com as leis, regulamentos e políticas internas.

O compromisso da alta direção com a integridade também se reflete nas relações de mercado, reforçando a importância da observância da legislação de defesa da concorrência e da adoção de práticas pautadas na ética, transparência e livre concorrência. Portanto, para o fortalecimento e efetividade do Programa de *Compliance*, é essencial o comprometimento contínuo da alta direção, incentivando o cumprimento dos requisitos de *compliance* e demonstrando, por meio de suas ações e decisões, interesse, apoio e disposição para a consolidação de uma cultura organizacional ética e íntegra.

Pilares do Programa de *Compliance* Unimed Cascavel

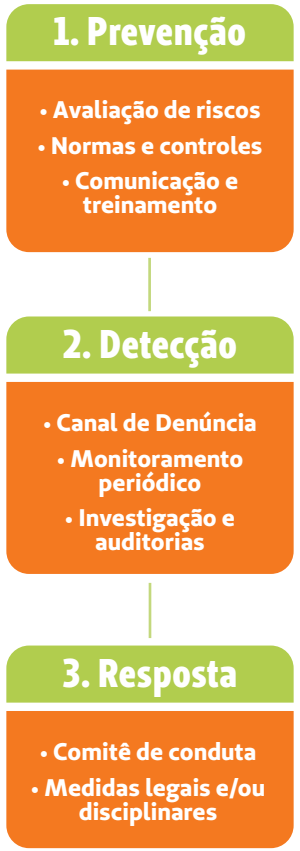


Este documento é público.

PILARES DO PROGRAMA DE *COMPLIANCE* UNIMED CASCAVEL

O Programa de *Compliance* foi desenvolvido baseado em três pilares de integridade. São eles que direcionam as condutas diárias e auxiliam as tomadas de decisões.

A figura seguinte ilustra os pilares que compõe o Programa de *Compliance*:



PREVENÇÃO

Este documento é público.

1. PREVENÇÃO

Estabelecer mecanismos para evitar violações às regras e aos padrões de conduta é essencial para o bom desenvolvimento de um Programa de *Compliance*. Dessa forma, a prevenção é o pilar mais importante do programa e abarca as seguintes diretrizes:

1.1. ESTATUTO SOCIAL

O Estatuto Social é o conjunto de normas e regras que estabelecem direitos, deveres e objetivos, além de descrever as determinações legais, as quais são estabelecidas e aprovadas em assembleia geral, quando da constituição da Cooperativa.

1.2. REGIMENTO INTERNO

O Regimento Interno da Cooperativa regula a forma de atendimento e prestação de serviços pelos médicos cooperados aos beneficiários da Unimed Cascavel. Institui deveres e direitos dos médicos e as relações que serão mantidas entre cooperados, cooperativa e beneficiários.

1.3. CÓDIGO DE CONDUTA

O Código de Conduta é um conjunto de regras preestabelecidas para orientar e disciplinar a conduta de um grupo de pessoas de acordo com os seus princípios. No âmbito empresarial, é um instrumento que serve para demonstrar a visão, a missão e os valores de uma organização. É por meio dele que se conhece a postura social da instituição diante do público com quem interage e é com base nele que é definido o perfil do colaborador ideal.

Os artigos do Código de Conduta são baseados nas leis vigentes do país. Eles tratam das relações internas e externas, proteção aos direitos trabalhistas e tributário, repúdio as práticas ilegais de corrupção, suborno, assédio sexual ou moral, além de demonstrar a postura da Operadora em face dos direitos, deveres e possíveis sanções aplicáveis em casos de descumprimento de seus dispositivos.

1.4. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS PADRÕES

As atividades de controle geralmente envolvem dois elementos: uma política estabelecendo o que deve ser feito e procedimentos estabelecendo como deve ser feito, trazendo efeito às políticas. Tais normativos são fundamentais para a condução dos processos e auxilio às diligencias de *compliance*, gestão de riscos e controle interno, na verificação da aderência dos processos e aos normativos que estão submetidos (internos ou externos).

1.5. GESTÃO DE RISCOS

O gerenciamento de riscos é estruturado com base em processos e ações que ajudam a identificar os fatores que possam ser prejudiciais à Organização. Os riscos devem ser mapeados antes mesmo que eles ocorram, pois são oportunidades que afetam a criação ou a preservação de valores, e incertezas consideradas eventos potenciais que possivelmente trarão impacto negativo no atingimento de um objetivo.

Os riscos são identificados e classificados de acordo com o seu grau. A matriz de risco apresenta nos seus eixos escalas de probabilidade de ocorrência e impacto, que orientarão as tomadas de decisões da estratégia de gestão do risco, a qual deverá aceitar, controlar, mitigar ou transferir o risco.

O monitoramento periódico é uma importante ferramenta que deve ser utilizada para acompanhar o comportamento dos riscos em determinado período, além de sua adequação. A gestão de riscos deverá avaliar o desempenho das ações de correção diante dos riscos identificados previamente, o comportamento dos riscos e a performance dos processos. Esse monitoramento auxilia no processo de identificação de novos pontos que possam ser considerados vulneráveis.

1.6. CONTROLE INTERNO

O controle interno consiste em um conjunto de políticas e procedimentos que são desenvolvidos e operacionalizados para garantir a confiabilidade das demonstrações financeiras e dos processos, auxiliando na identificação de novos pontos que possam ser considerados negativos. Previne contra fraudes e identifica prontamente erros de processos e desperdícios, possibilitando a rápida identificação de situações de risco e auxiliando no tratamento delas. Os controles internos visam assegurar que os objetivos traçados pela diretoria sejam alcançados, de maneira correta e tempestiva.

Os controles internos devem ser submetidos a avaliações periódicas, e os resultados destas avaliações devem ser acompanhados de manifestações dos responsáveis pelas áreas avaliadas, a respeito das deficiências eventualmente encontradas e das medidas adotadas para saná-las e/ou mitiga-las.

1.7. PREVENÇÃO DE PERDAS E FRAUDES

O Programa de *Compliance* tem caráter preventivo, visa evitar, detectar e tratar práticas antiéticas, corruptas e de suborno. Prevê a adoção de medidas corretivas e/ou sanções para comportamentos inadequados que violem os princípios cooperativistas. Atua com ênfase nos controles internos e na gestão dos riscos, visando a mitigação de riscos de subscrição, crédito, mercado, legal e operacional.

1.8. PLANO DE COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO

A comunicação é uma ferramenta utilizada para informar às diferentes áreas da Organização, aos diversos níveis hierárquicos, aos públicos internos e externos com maior assertividade. Assim, toda a Organização trabalha de forma alinhada, seguindo as boas práticas de ética, conduta e *compliance*.

O treinamento é focado na conscientização dos temas voltados a ética, integridade e *compliance*. É constituído por meio de treinamentos contínuos, que visam evitar violações e/ou qualquer desvio de conduta frente aos valores, princípios e diretrizes da Cooperativa. Um plano de comunicação e treinamento bem estruturado auxilia na divulgação e conscientização dos temas voltados a ética, integridade e transparência, além de reforçar a importância do Programa de *Compliance* e suas aplicações, incluindo ideias, estratégias e ações. Para isso são utilizadas diversas ferramentas, como eventos corporativos, comunicados via e-mail e criação de cartilhas.

Anualmente, a área de Gestão de Riscos e *Compliance* elabora um plano de comunicação e treinamento, que engloba todos os públicos de relacionamento da Operadora. É essencial atingir todos os públicos e trabalhar de forma efetiva com cada um deles, sempre detectando todas as oportunidades e limitações.

DETECÇÃO

Este documento é público.

2. DETECÇÃO

O monitoramento constante dos processos da Cooperativa auxilia na detecção de qualquer inconformidade. Para isso, a Unimed Cascavel conta com as seguintes diretrizes:

2.1. CANAL DE DENÚNCIAS

É uma das mais importantes ferramentas de apuração e identificação de inconformidades, fraudes e/ou desvios, seja ele financeiro ou de conduta. Esta ferramenta cria naturalmente um ambiente que propicia a conduta com relação as disposições de seu código de conduta e/ou demais políticas e procedimentos operacionais preestabelecidos.

É fundamental que os denunciantes se sintam seguros em reportar eventual comportamento desconforme. Esta segurança deve ser composta de no mínimo três elementos: a garantia do anonimato, a certeza da não retaliação do comunicante e da devida apuração/resposta à denúncia reportada.

A Unimed Cascavel se compromete em garantir o anonimato ao denunciante, mesmo se o denunciante optar por se identificar. 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. Todas as manifestações são apuradas e jamais é ou será apagado ou deletado qualquer registro.

2.2. APURAÇÃO DAS DENÚNCIAS E INVESTIGAÇÕES

Todas as denúncias recebidas pela Unimed Cascavel possuem força suficiente para justificar diligências preliminares com o objetivo de apurar a veracidade das informações obtidas. Todas as denúncias são tratadas confidencialmente, e o anonimato é garantido ao denunciante. Não são admitidas quaisquer formas de retaliação contra o denunciante.

As denúncias passam obrigatoriamente por um processo de investigação corporativa, ou seja, com muita cautela um conjunto de medidas é adotado com o objetivo de identificar, esclarecer e remediar atos praticados. O objetivo é criar mecanismos e processos que evitem ocorrências semelhantes aconteçam no futuro.

2.3. INVESTIGAÇÕES

Após o recebimento de uma denúncia, é instaurado um processo de investigação corporativa que pode, se necessário, envolver a interceptação de telefones, câmeras de monitoramento, e-mails, documentos e/ou equipamentos. A avaliação caberá ao Comitê de Conduta. As tratativas ou sanções serão aplicadas com base nos documentos e políticas internas pré-estabelecidos, agindo sempre de acordo com os princípios gerais dos direitos e deveres contidos nas legislações vigentes. Se forem encontrados fundamentos suficientes, os fatos serão levados ao conhecimento das autoridades competentes para proceder a devida investigação e ao processo de responsabilização criminal, civil ou administrativo.

2.4. INVESTIGADO

São preservados os direitos e garantias constitucionais de qualquer cidadão que se encontre na condição de investigado. A Unimed Cascavel assegura a observância do direito de o investigado não conduzir prova contra si mesmo, manter-se em silêncio, não se autoincriminar, de encerrar a reunião retirando-se do recinto a qualquer momento, bem como solicitar a presença de um advogado particular durante o ato.

2.5. INVESTIGADOR

Cabe ao investigador analisar os dados, relatórios e documentos que julgar necessários para a devida apuração da denúncia. Se julgar necessário, o mesmo poderá:

I. Acessar o Procedimento Operacional Padrão (POP) da área e demais políticas institucionais;

II. Acessar o organograma da área;

III. Acessar o funcionamento da área a ser investigada (dinâmica do cotidiano, relações da equipe com o chefe, riscos inerentes à operação...);

IV. Acessar as máquinas e equipamentos que são de propriedade da Unimed Cascavel;

V. Acessar as gravações telefônicas e histórico de acessos à internet;

VI. Acessar histórico de e-mails e *log* de conversas do *Spark, Skype* e/ou *Microsoft Teams* do denunciado e envolvidos, tendo em vista que são documentos de propriedade da Empresa;

VII. Visualizar as imagens das câmeras de monitoramento/segurança;

VIII. Verificar a ficha do envolvido e histórico de denúncias;

IX. Analisar se há conflito de interesse e se o denunciado participou dos treinamentos de *compliance*, bem como se assinou o Termo de Compromisso do Código de Conduta;

X. Entrevistar pessoas chaves para o desfecho da investigação.

2.5.1. CONDUTA DO INVESTIGADOR

Com relação à conduta, espera-se do investigador:

I. Que conduza a investigação de maneira consistente, objetiva, diligente, profissional e em consonância com as leis aplicáveis;

II. Que demonstre imparcialidade, respeito, educação e equidade com todas as partes envolvidas, incluindo os alvos de investigação como testemunhas, contribuintes voluntários e demais participantes;

III. Que proteja e mantenha em sigilo absoluto a identidade dos envolvidos;

IV. Que aplique a presunção de inocência e sempre dar ao envolvido o direito de ser ouvido;

V. Que cumpra todas as determinações da lei e da Empresa sobre o direito de proteção dos dados e a coleta de informações eletrônicas;

VI. Que jamais ameace ou intimide o entrevistado;

VII. Que jamais induza o entrevistado a violar leis ou códigos internos;

VIII. Que nunca invada a privacidade ou propriedade particular;

IX. Que jamais, em hipótese alguma, tente descobrir a identidade do manifestante (em caso de denúncia feita de forma anônima).

2.6. MONITORAMENTO PERIÓDICO

A área de Gestão de Riscos e *Compliance*, regularmente, avalia se a implementação do programa está produzindo os efeitos almejados, se os pilares do *compliance* estão sendo de fato praticados, conforme previsto no escopo do projeto e se os riscos já identificados continuam se comportando da forma esperada.

O monitoramento é desenvolvido com base no controle interno, na gestão de riscos e nos estudos de combate a prática de atos ilícitos de suborno, corrupção e fraudes. São avaliações e testes realizados com o objetivo de identificar sinais e indicadores de suspeitas. Além disso, monitora se o plano de comunicação e treinamento está sendo efetivo.

A área também acompanha as reuniões quadrimestrais do Núcleo de Análise de Riscos, *Compliance* e Auditoria, órgão de assessoramento vinculado à alta administração da Unimed Cascavel, reportando ao núcleo as tratativas relativas à gestão de riscos, auditoria e *compliance*.

Além disso, a área de Gestão de Riscos e *Compliance* possui agenda fixa de reporte ao Conselho de Administração, realizada de forma quadrimestral, com o objetivo de apresentar os principais temas relacionados à conformidade, gestão de riscos, planos de ação e medidas de mitigação adotadas pela Cooperativa.

Ainda, quando necessário, realiza reuniões com o diretor-presidente ou com a diretoria executiva para reportar as não conformidades identificadas, tratativas, planos de ações e investigações realizadas no período, a fim de definir o adequado tratamento das ocorrências, bem como traçar um plano de ação consistente para as demandas do departamento.

Todos os assuntos tratados nas referidas reuniões serão arquivados e registrados eletronicamente, os quais auxiliarão no desenvolvimento do relatório de *compliance* e no desenvolvimento contínuo dos planos de ação destinados a sanar e/ou mitigar as ocorrências identificadas.

2.7. AUDITORIA INTERNA

A auditoria interna é uma atividade independente e está vinculada diretamente à alta administração da Unimed Cascavel. O objetivo é avaliar os processos de gestão de riscos, controles internos, mecanismos e procedimentos internos para cumprimento de leis, resoluções, regimentos e regulamentos, testando a eficácia dos processos e identificando pontos de melhorias para a Cooperativa.

RESPOSTA

Este documento é público.

3. RESPOSTA

Em caso de eventuais inconformidades, respostas imediatas devem ser adotadas. Neste sentido, as diretrizes alocadas neste pilar são:

3.1. COMITÊ DE CONDUTA

É gerido pelo regimento interno do Comitê de Conduta da Unimed Cascavel. Tem como objetivo orientar, conscientizar e assessorar as tomadas de decisões e resolução das denúncias que possam vir a surgir e que envolvem a violação dos valores éticos e de conduta da Unimed Cascavel. É composto por sete membros oficiais (representantes de diversos setores da Cooperativa), sendo obrigatoriamente:

1. Um membro da diretoria executiva, no caso, o diretor-presidente.
2. Um superintendente.
3. Um gerente, no caso, a de Promoção e Assistência à Saúde.
4. Um representante do departamento Jurídico, no caso, a coordenação do setor Núcleo de Processos.
5. Um representante do departamento de Gestão de Pessoas, sendo a gerência de Gestão de Pessoas e ESG.
6. Um representante do setor de Ouvidoria, no caso, o(a) colaborador(a) designado pela Cooperativa para atuar como ouvidor titular, registrado na ANS.
7. Um representante da área de Gestão de Riscos e *Compliance*, no caso, a supervisão de Gestão de Riscos *Compliance*.

Os membros do comitê deverão ser exemplos de ética, valores e conduta, conhecer o Código de Conduta e agir com imparcialidade na resolução das situações que possam vir a surgir, além de não terem sofrido qualquer tipo de punição nos últimos cinco anos. Eles mesmos poderão ser destituídos do cargo em caso de mau comportamento, problemas de conduta profissional, vazamento de informações, desligamento voluntário e involuntário da Unimed Cascavel.

Fica impedido de participar da apuração de denúncias o membro do comitê que, direta ou indiretamente, tenha qualquer tipo de participação nos eventos que originaram as denúncias ou, de outra maneira, que possua vínculos estreitos (seja de parentesco, amizade e/ou hierárquico) com pessoas que sejam objeto de investigação.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Este documento tem validade a partir da data da sua publicação, podendo ser alterado a qualquer tempo e critério. As pessoas que violarem esta política estarão sujeitas às medidas legais e/ou disciplinares cabíveis, que serão determinadas pelos administradores competentes da Unimed Cascavel.

A Política de *Compliance* deverá ser lida e interpretada em conjunto com o Código de Conduta, bem como outras políticas e documentos aplicáveis ao programa.

Dúvidas em relação ao conteúdo desta política (ou qualquer outras não cobertas por ela) podem ser esclarecidas através do contato com a área de Gestão de Riscos e *Compliance*, por meio do e-mail **compliance@unimedcascavel.coop.br**.

VIGÊNCIA

Esta política passa a vigorar a partir de sua aprovação pela diretoria e será revisada sempre que necessário, em decorrência de fatos relevantes ou mudanças na legislação ou regulamentação aplicável. As revisões serão conduzidas pelo setor de Gestão de Riscos e *Compliance* e, posteriormente, submetidas à apreciação e aprovação da diretoria.

A presente versão da Política de *Compliance* da Unimed Cascavel foi aprovada em reunião da Diretoria Executiva, realizada em 14/05/2026.

REFERÊNCIAS

Código de Conduta Unimed Cascavel. Disponível em: https://www.unimed.coop.br/site/web/cascavel/codigo-de-conduta.

Política de *Compliance*

• Unimed Cascavel •



Versão atualizada em 20/05/2026.

Unimed Cascavel

somos coop

ANS - nº 370070

www2.unimedcascavel.coop.br @unimedcascavel