

SUMÁRIO

1. OBJETIVO..... 2

2. ABRANGÊNCIA..... 2

3. TERMINOLOGIAS E CONCEITOS 2

 3.1. DEFINIÇÕES GERAIS..... 2

4. DIRETRIZES 2

 4.1. INFORMAÇÕES GERAIS 2

 4.2. SITUAÇÕES DE CONFLITO DE INTERESSES ENVOLVENDO COLABORADORES, ALTA DIREÇÃO E OS INTERESSES DA ORGANIZAÇÃO..... 3

 4.3. CONFLITO DE INTERESSES NAS RELAÇÕES COMERCIAIS COM CLIENTES E FORNECEDORES 3

 4.4. CONFLITO DE INTERESSES NAS RELAÇÕES COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA OU AGENTES PÚBLICOS..... 4

 4.5. MAPEAMENTO DE CONFLITO DE INTERESSES 4

 4.6. REPORTANDO CONFLITOS DE INTERESSES 4

 4.7. MEDIDAS DE REMEDIAÇÃO..... 5

5. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES 5

6. DOCUMENTOS ASSOCIADOS OU REFERÊNCIAS..... 6

APROVAÇÃO

	NOME	DATA	ASSINATURA
1	DR. OMAR ABUJAMRA JUNIOR <i>Diretor Presidente</i>	10-09-2024 06:01 BRT	<i>Dr. Omar</i>
2	DR. EMILSON FERREIRA LORCA <i>Diretor Vice-Presidente</i>	09-09-2024 09:07 BRT	<i>Emilson Ferreira Lorca</i>
3	EDUARDO PIOLTINE RACHID <i>Gerente de Gestão Estratégica</i>	09-09-2024 08:00 BRT	<i>Eduardo Rachid</i>
4	LEANDRO DO SANTOS SILVA <i>Coordenador De Governança Corporativa</i>	06-09-2024 17:33 BRT	<i>LEANDRO DOS S SILVA</i>

1. OBJETIVO

Esta política tem o objetivo de estabelecer as regras para tratar situações de conflitos de interesses que possam ocorrer entre a Unimed do Brasil e suas partes relacionadas incluindo a Administração Pública, a fim de garantir que os processos, projetos e ações da organização sejam pautados e conduzidos de maneira ética, imparcial e transparente.

2. ABRANGÊNCIA

Esta política aplica-se à Unimed do Brasil, suas filiais, a todos os administradores (Diretores, Assessores, Superintendentes, membros do Conselho Confederativo, Conselho Fiscal, Fóruns e Comitês), aos colaboradores, bem como a todos os seus respectivos fornecedores, terceiros e prestadores de serviços.

3. TERMINOLOGIAS E CONCEITOS

3.1. DEFINIÇÕES GERAIS

Conflito de Interesse

Operação de um ou mais indivíduos, que coloca seus interesses pessoais acima dos interesses da empresa com o objetivo de obter vantagens pessoais indevidas para si ou para outros em qualquer relação com a organização, e que podem gerar perdas financeiras e danos reputacionais.

Quarentena

Período estabelecido pelo órgão público ao qual o Agente Público está vinculado e este não poderá prestar serviços para terceiros após a sua dispensa, exoneração, destituição, demissão ou aposentadoria. Caso o órgão público não estabeleça um prazo específico de quarentena, deve ser considerado o prazo de 06 (seis) meses, contado da data da dispensa, exoneração, destituição, demissão ou aposentadoria do Agente Público ou ex-Agente Público.

Relação de Parentesco Direto

É o vínculo por consanguinidade, adoção, podendo ser, ou não, biológico, como: pai, mãe, filho(a), irmão(ã), avô(ó), bisavô(ó), neto(a), bisneto(a), tio(a) e sobrinho(a)

Relação de Afinidade

Vínculos originados a partir de uma relação matrimonial ou união estável, como: cônjuge, companheiro(a), genro, nora, sogro(a), padrasto, madrastra, enteado(a) e cunhado(a).

4. DIRETRIZES

4.1. INFORMAÇÕES GERAIS

4.1.1. A fim de salvaguardar a reputação da Unimed do Brasil e do Sistema Unimed, todos os colaboradores e terceiros que atuem em nome da Unimed do Brasil, devem evitar situações de conflito de interesses, lembrando que os conflitos de interesses surgem tanto nas relações dos colaboradores com as partes relacionadas, bem como nas relações com agentes públicos.

4.1.2. Dessa forma, todos os colaboradores e terceiros que atuam em nome da Unimed do Brasil devem zelar para que determinadas ações não causem qualquer dano à sua imagem ou conflito de interesse, com o objetivo de obter benefícios ou vantagens para si ou para terceiros em detrimento aos interesses da Unimed do Brasil.

4.2. SITUAÇÕES DE CONFLITO DE INTERESSES ENVOLVENDO COLABORADORES, ALTA DIREÇÃO E OS INTERESSES DA ORGANIZAÇÃO

4.2.1. É proibido a todos os colaboradores e terceiros que atuam em nome da Unimed do Brasil:

- A. Trocar ou fazer uso de informações confidenciais, privilegiadas para qualquer finalidade que não seja de interesse da Unimed do Brasil.
- B. Agir de forma a priorizar o interesse pessoal que afete a capacidade de avaliação de determinado negócio que seja interessante à Unimed do Brasil.
- C. Receber benefícios que configurem retribuição ou para obtenção de posição favorável.
- D. Estabelecer relações comerciais privadas por meio das quais se obtenha privilégios.
- E. Dar preferência a candidatos por possuírem grau de parentesco direto, afinidade ou envolvimento afetivo com colaboradores e que não tenham tido desempenho adequado no processo de Atração e seleção.
- F. Estar subordinado diretamente a gestores com relação de parentesco direto, por afinidade ou envolvimento afetivo.
- G. Utilizar o nome ou a marca Unimed como recurso para obtenção de vantagens pessoais, para familiares ou para terceiros.
- H. Valer-se de relação de parentesco direto, por afinidade ou envolvimento afetivo para obter qualquer tipo de autorização ou benefício internamente na organização.

4.3. CONFLITO DE INTERESSES NAS RELAÇÕES COMERCIAIS COM CLIENTES E FORNECEDORES

4.3.1. Todos os colaboradores que executam processos ou funções que tenham relação com terceiros seja fornecedores, prestadores, clientes, parceiros de negócio, patrocinadores ou outros, deverão observar e evitar as seguintes situações que podem caracterizar como conflito de interesse:

- A. Favorecer negócios, atividades ou contratações de qualquer natureza com empresas sob administração, gestão ou controle de pessoa vinculada a membro da alta direção ou colaborador por grau de parentesco direto, por afinidade ou envolvimento afetivo.
- B. Indicar, selecionar ou ser responsável por aprovação de pedidos à fornecedores ou parceiros de negócios que prestarão serviço à própria área e que possua grau de parentesco direto, por afinidade ou envolvimento afetivo.
- C. Ofertar ou receber brindes, presentes e hospitalidades que desrespeitem a política [POL.005 – Brindes, presentes e hospitalidades](#) e que objetivam obter vantagem indevida para favorecer a relação comercial.
- D. Fornecer informações privilegiadas à terceiros que possam favorecer decisões para a relação comercial.

4.4. CONFLITO DE INTERESSES NAS RELAÇÕES COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA OU AGENTES PÚBLICOS

4.4.1. Todos os colaboradores em qualquer nível hierárquico ou terceiros que representam a Unimed do Brasil nas relações com a Administração pública ou agentes públicos deverão observar e evitar as seguintes situações que podem caracterizar como conflito de interesse:

- A. Oferecer à Órgãos Públicos ou agentes públicos favorecimentos em prol de solicitação de benefícios e contrapartidas aos atendimentos das demandas do Sistema Unimed ou que possam influenciar em regulações ou fiscalizações.
- B. Contratação direta ou indireta de Agente Público ou ex-agente público em período de quarentena, como colaborador, fornecedor, conselheiro ou membro da alta administração (assessor, superintendente, diretor etc.)
- C. Utilização ou contratação de Agentes Públicos como procuradores ou intermediários, ainda que informais, de interesses da Unimed do Brasil junto a órgãos públicos que possam controlar, regular ou fiscalizar as atividades da organização ou representar a organização junto aos órgãos públicos nos quais exerceu atividades.

4.4.2. Ofertar cortesias a órgãos públicos ou agentes públicos com os quais a Unimed do Brasil tenha relações deve seguir os regramentos descritos no documento *POL.005 – Política de Brindes, Presentes e Hospitalidades*.

4.5. MAPEAMENTO DE CONFLITO DE INTERESSES

4.5.1. Anualmente, a área de Compliance realizará o mapeamento de conflito de interesses com todos os seus colaboradores e dirigentes no intuito de identificar possíveis relações que possam trazer riscos à Unimed do Brasil.

4.5.2. A área de Compliance analisará o mapeamento e os conflitos declarados, podendo sugerir medidas necessárias para mitigação dos riscos de conflitos de interesses.

4.5.3. O resultado do mapeamento será apresentado à Diretoria Executiva, bem como as sugestões para mitigação de riscos (se houver) ou a não exposição aos riscos.

4.5.4. Colaboradores que forem admitidos fora do período de avaliação anual, deverão preencher o questionário de mapeamento de conflito de interesses juntamente com a documentação enviada pela área de Gestão de Pessoas, o resultado será avaliado pela área de Compliance.

4.6. REPORTANDO CONFLITOS DE INTERESSES

4.6.1. Os colaboradores e prestadores de serviço devem reportar quaisquer situações de potenciais conflitos de interesses por meio do formulário *FB.858 – Reporte sobre Conflito de Interesse* ou pelo Canal de Ética.

4.6.2. Identificada uma situação real ou de potencial conflito de interesses, a área de Compliance fará um planejamento das ações para remediar ou mitigar o conflito, comunicando ao gerente da área e Diretor responsável pela área de Compliance para que seja decidido em conjunto o desdobramento da situação de conflito.

4.7. MEDIDAS DE REMEDIAÇÃO

4.7.1. A área de Compliance deverá elaborar parecer sobre o conflito de interesse identificado e apresentar à Diretoria Executiva para definição de medidas de correção, que poderá ser tratada por meio de:

- A. **Relação por grau de parentesco, por afinidade ou relacionamento afetivo:** Realocação de uma das partes envolvidas para outro setor da organização de forma que tal reorganização possa afastar a situação conflitante sem gerar riscos para a Unimed do Brasil.
- B. **Contratações:** Realização de um novo processo de cotação de fornecedores quando o conflito de interesses se configurar durante procedimento de Cotação ou compra de produtos ou serviços. Quando se tratar de um fornecedor imprescindível a escolha deverá ser devidamente justificada e o membro indicado como envolvido na situação conflitante deverá se abster da tomada de qualquer decisão nesse contrato, antes ou durante sua vigência.
- C. **Atuação com Agente público:** A área de Compliance poderá solicitar que o Agente Público ou o ex-Agente Público que venha a ser contratado pela Unimed do Brasil faça consulta formal ao Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflito de Interesses (SECI) do Governo Federal (CGU), a fim de mitigar o risco de conflito de interesse com a Administração Pública.

4.7.2. Demais situações de conflito serão avaliadas pela área de Compliance.

5. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

5.1. Auditoria Interna

Examinar de forma independente, as regras e os procedimentos estabelecidos nesta política, mitigando os riscos quanto às gestões, aos controles e aos processos internos, reportando à Diretoria Executiva e ao Comitê de Ética.

5.2. Compliance

Analisar as situações de conflito de interesse conforme critérios desta política afim de manter a integridade da Unimed do Brasil.

5.3. Diretoria Executiva

Deliberar sobre o recebimento e oferta de brindes, presentes e hospitalidades conforme critérios desta política afim de manter a integridade da Unimed do Brasil.

5.4. Colaboradores, Prestadores, Terceiros e Fornecedores

Observar e zelar pelo cumprimento da presente política, bem como as disposições do Código de Conduta e, quando assim se fizer necessário, acionar os canais disponíveis na Unimed do Brasil para consulta sobre situações que conflitem com esta política ou mediante a ocorrência de situações nela descritas.

5.5. Gestores

Reforçar esta política por meio da comunicação junto às suas equipes e disseminar dentro de suas respectivas áreas as diretrizes estabelecidas na política.

CÓDIGO POL.016
REVISÃO .01

POLÍTICA
POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES



6. DOCUMENTOS ASSOCIADOS OU REFERÊNCIAS

CÓDIGO E DESCRIÇÃO

POL.005 – Brindes, presentes e hospitalidades

FB.858 – Reporte sobre Conflito de Interesse

NOTAS:

- A. Todos os documentos citados encontram-se disponíveis no sistema eletrônico de documentação vigente, dentro da classificação respectiva, bem como o controle do histórico de revisões.
- B. A forma de arquivamento dos registros citados nesse documento se encontra na [TB.020 – Tabela de Temporalidade e Documentos Externos](#).