



# Código de CONDUTA E ÉTICA



CUIDAR DE VOCÊ. ESSE É O PLANO.



somos  
coop»

ANS - n° 312347

# MENSAGEM DO PRESIDENTE

Tenho muito orgulho de apresentar aos cooperados da Unimed Anápolis, aos nossos colaboradores e às partes relacionadas este Código de Conduta e Ética.

A Unimed Anápolis espera elevar os padrões de ética, conformidade e respeito às normas legais, do Estatuto, do Regimento Interno e deste código aos níveis das melhores práticas do mercado corporativo e cooperativo. Acima de tudo, este código deve ser entendido como um guia diário de nossas atitudes pessoais e coletivas, dentro e fora da cooperativa.

Com a publicação deste Código de Conduta e Ética, a Unimed Anápolis mostra abertamente seu entendimento sobre a ética, o modo de agir eticamente, a integridade, a transparência, a conformidade e o respeito à diversidade.

É importante que cada um não apenas siga este código, mas também tenha compromisso com o dever de denunciar o que for incorreto ou que fira os princípios éticos da cooperativa.

A todos, sugiro dedicar alguns minutos à leitura detalhada deste código e aos nossos colaboradores, peço que não hesitem em conversar com seu gestor ou buscar ajuda do Comitê de Ética e Desligamento e da área de Compliance.



Fabio Henrique Souza Almeida  
Presidente do Conselho de Administração

# Código de **CONDUTA E ÉTICA**

---

Aprovado em reunião do Conselho  
de Administração de 10/02/2021.



# SUMÁRIO

<b>1. Introdução</b>	<b>05</b>
<b>2. Glossário</b>	<b>09</b>
<b>3. Despesas de Viagem</b>	<b>11</b>
<b>4. Verba de Representação</b>	<b>14</b>
<b>5. Patrocínios</b>	<b>16</b>
<b>6. Brindes e Cortesias</b>	<b>18</b>
<b>7. Negociação com Partes Relacionadas</b>	<b>20</b>
<b>8. Política de Empregos na Cooperativa</b>	<b>22</b>
<b>9. Uso dos Benefícios Financeiros da Cooperativa</b>	<b>24</b>
<b>10. Uso da Estrutura da Cooperativa</b>	<b>26</b>
<b>11. Do Respeito à Hierarquia</b>	<b>28</b>
<b>12. Da Utilização do Nome e da Imagem da Cooperativa</b>	<b>30</b>
<b>13. Condições de Fornecedor de Serviços Gerais da Cooperativa</b>	<b>32</b>
<b>14. Do Relacionamento com a Comunidade e seus Representantes</b>	<b>34</b>
<b>15. Das Demais Resoluções</b>	<b>36</b>



# 1. INTRODUÇÃO



**1.1** Este Código foi elaborado de comum acordo pelos membros do Conselho de Administração da Cooperativa, reunidos para estudar e propor a normatização da conduta entre os Administradores, Profissionais, a Cooperativa e pessoas ligadas.

### **1.2 A quem se aplica:**

Esse documento deve servir como norteador das condutas profissional e pessoal a serem seguidas pelos Administradores, Profissionais e públicos de interesse da Unimed Anápolis.

### **1.3 O que é inegociável na Unimed Anápolis?**

**1.3.1** Causar prejuízo, com dolo, à Cooperativa e/ou aos clientes;

**1.3.2** Práticas de corrupção;

**1.3.3** Preconceito e discriminação de qualquer natureza;

**1.3.4** Assédio sexual e moral.

**1.4** Alguns princípios norteadores são necessários ao relacionamento respeitoso entre os Administradores e Profissionais da Cooperativa. São eles:

#### **1.4.1 Direitos Humanos**

A Unimed Anápolis respeita e zela pela proteção dos Direitos Humanos reconhecidos internacionalmente, prezando por um ambiente de trabalho harmonioso e compartilhando a responsabilidade de desenvolver e encorajar o respeito pelos direitos individuais e fundamentais sem qualquer tipo de distinção à pessoa.

#### **1.4.2 Discriminação e Preconceito**

Comportamentos discriminatórios em função de cor, gênero, religião, nacionalidade, orientação sexual, origem social, preferências políticas, entre outros, não são práticas aceitáveis pela Unimed Anápolis. Todos devem ser tratados de forma igualitária e possuir as mesmas oportunidades de valorização profissional. Prezamos por um comportamento responsável enquanto cidadãos corporativos, sendo o respeito à dignidade humana um fator primordial para o desenvolvimento sustentável. É dever de todos participar da construção de um ambiente de trabalho inclusivo, tratando colegas de trabalho e outros públicos de relacionamento da Unimed Anápolis de forma respeitosa e igualitária.

#### **1.4.3 Assédio Moral**

Todos são responsáveis por construir um ambiente de trabalho digno onde o assédio moral seja inaceitável. Ações desrespeitosas, ameaçadoras, indignas e agressivas para com qualquer pessoa, independentemente do nível hierárquico, cargo ou função, sempre serão motivo de preocupação, alerta e ação imediata, não sendo tolerados, em hipótese alguma, na Unimed Anápolis.

#### **1.4.4 Assédio Sexual**

Todos devem manter uma postura respeitosa no ambiente profissional independentemente de sua posição na Cooperativa. Comportamentos impróprios que causem desconforto e humilhação para com o outro são inaceitáveis e devem ser combatidos. É dever de todos que, em casos de assédio sexual, uma solução que retire a pessoa desta situação seja definida por meio da formalização junto ao canal de denúncias e de gestão da ética da Unimed Anápolis.



#### **1.4.5 Consumo de Álcool e Outras Drogas**

A Unimed Anápolis incentiva o equilíbrio físico, emocional, intelectual e social de seus Profissionais por meio da adoção e manutenção de hábitos saudáveis, visando o bem-estar e a segurança de suas equipes. Dessa forma, não é permitido utilizar ou estar sob a influência de álcool ou drogas não prescritas, narcóticos ou qualquer outra substância controlada, conforme definido pela lei penal, no expediente de trabalho ou em qualquer outra atividade laboral relacionada à Unimed Anápolis.

#### **1.4.6 Corrupção**

A Unimed Anápolis deve combater a corrupção em todas as suas formas, sendo elas: extorsão, propina, improbidade administrativa, crimes contra a ordem econômica e tributária, entre outras. Portanto, é dever de todos seguir as seguintes diretrizes:

**a)** É proibida a participação em qualquer forma de corrupção ou suborno, incluindo pagamentos ou outros modos de conferir benefícios a qualquer responsável, proveniente de instituição pública ou privada, visando influenciar a tomada de decisões em descumprimento da legislação vigente.

**b)** São proibidos e intoleráveis por parte da Unimed Anápolis não somente a participação direta em atos de corrupção, suborno ou pagamento de propina, como também o conhecimento, incentivo ou qualquer participação indireta em atos ilícitos anteriormente nomeados.

#### **1.4.7 Compromisso com a Continuidade da Cooperativa**

Respeitamos a integridade da Cooperativa e zelamos para que ela mantenha a transparência para com os Sócios Cooperados e os valores maiores da Governança Corporativa.

#### **1.4.8 Prioridade do Interesse da Cooperativa sobre o Interesse Pessoal**

Colocamos a Cooperativa em primeiro lugar sobre os interesses individuais. Priorizamos o trabalho sobre o conforto, o coletivo sobre o individual.

#### **1.4.9 Harmonia e Alinhamento De Visão**

Procuramos continuamente investir nas forças que mantêm a Cooperativa alinhada em seus ideais, seus esforços, suas políticas.

#### **1.4.10 Boas Relações Humanas Dentro da Cooperativa**

Procuramos praticar a sinceridade, a justiça, o respeito humano, o consenso, a capacidade de ouvir e de harmonizar.

#### **1.4.11 Comprometimento com a Excelência**

Elevamos constantemente o nível do desempenho pessoal e coletivo em benefício da Cooperativa. Colaborar para que a Cooperativa esteja sempre voltada para a excelência de desempenho.

#### **1.4.12 Não Ingerência na Linha Hierárquica**

Evitamos ordens ou sugestões a profissionais sem subordinação direta, a fim de mantermos sempre respeito pela cadeia de comando.



#### **1.4.13 Identificamos e Reforçamos os Valores da Cooperativa.**

##### **1.4.14 Compromisso com a Profissionalização**

Separamos os direitos de Sócios Cooperados dos direitos e deveres dos Administradores. Adotamos um comportamento totalmente profissional dentro da Cooperativa. Respeitamos e fazemos respeitar a autoridade e responsabilidade dos profissionais, procurando prestigiá-los.

##### **1.4.15 Saber Lidar com o Comportamento Político das Pessoas**

Adotamos uma postura esclarecida diante da política interna quanto a comportamentos desabonadores, destrutivos ou danosos à Cooperativa.

##### **1.4.16 Manter um Clima de Respeito e Orgulho Profissional**

Mantemos um clima positivo, reforçando os pontos fortes das pessoas e da Cooperativa e deixamos as críticas para momentos e foros apropriados.

##### **1.4.17 Ética do Dinheiro**

Tomamos especial cuidado ao lidar com dinheiro e valores patrimoniais da Cooperativa.





## 2. GLOSSÁRIO



**2.1 Administrador** - Conselheiros, Diretores e Superintendente, eleitos ou contratados para a administração da Cooperativa.

**2.2 Profissional** – Colaboradores contratados para o quadro funcional da Cooperativa ou em regime terceirizado que trabalhe na assessoria à gestão.

**2.3 Partes Relacionadas** – Conselheiros, Diretores, Colaboradores contratados pela Cooperativa, parentes até 2º. grau destes ou empresas, instituições ou organizações em que estas pessoas tenham ligação direta ou indireta.

**2.4 Influenciadores** – Pessoas com o poder de influenciar significativamente os tomadores de decisão financeira ou operacional, mas que não detêm, formalmente, o controle destas decisões.

**2.5 Conflito de Interesses** - Considera-se situação de conflito de interesse quando qualquer Conselheiro, Diretor ou Profissional da Cooperativa, independentemente de seu cargo ou posição, tenha interesses conflitantes ou antagônicos, seja pessoal ou empresarial, ao dela em uma decisão que devesse ser tomada por ele ou da qual devesse participar ou influenciar.



## 3. DESPESAS DE VIAGEM



**3.1** Os Administradores e Profissionais deverão submeter anualmente à aprovação, dentro do orçamento da Cooperativa, a verba necessária para suas viagens nacionais.

**3.1.1** São despesas de viagem: hospedagem, alimentação e transporte necessários, de acordo com o cargo ocupado pelo Administrador ou Profissional, sendo as demais despesas consideradas pessoais. No caso de viagem de Conselheiro, fica estabelecido o valor de R\$ 720,00 (setecentos e vinte reais) para meia diária e de R\$1.440,00 (hum mil quatrocentos e quarenta reais) para uma diária, reajustados anualmente pelo IGP-M ou outro índice que o vier a substituir.

**3.1.2** Será realizada a prestação de contas até no máximo 7 (sete) dias úteis da data de consumo na referida viagem para se pleitear o reembolso.

**3.1.3** A prestação de contas das despesas de viagem deverá ser realizada através de formulário específico onde estará contido o motivo da viagem, duração e gastos.

**3.1.4** O reembolso de viagens nacionais deve ser realizado através da apresentação de notas fiscais e recibos.

**3.1.5** Despesas sem documento fiscal válido só serão reembolsadas com a aprovação do Conselho de Administração quando superiores a R\$ 500,00 e quando menores do que este valor, serão analisadas pelo Superintendente-Geral.

**3.1.6** O Administrador ou Profissional deverá usar a hospedagem fornecida pela Cooperativa e solicitar reembolso posterior apenas quando estiver hospedado em hotel diverso ao reservado pela Cooperativa por motivo de força maior formalmente justificado.

**3.1.7** O reembolso de viagens internacionais não será realizado.

**3.1.8** As passagens aéreas serão adquiridas pela Cooperativa.

**3.1.9** As passagens aéreas devem ser emitidas diretamente para o destino, não sendo permitidas permanências em escalas.

**3.1.10** Conexões obrigatórias serão de, no máximo, um pernoite.

**3.2** Será permitido o adiantamento para despesas de viagem, quando necessário, mas apenas se Administradores e Profissionais estiverem em dia com a prestação de contas de viagens anteriores.

**3.3** Nenhuma das despesas acima descritas poderá ser sacada em dinheiro e usada para outras finalidades.

**3.4** Ainda que aprovadas no orçamento anual, as verbas de viagem terão alguns tetos para evitar abusos.



**3.4.1 Refeições:** fica estabelecido o valor de reembolso de até R\$ 100,00 (cem reais) ao dia, por pessoa da Cooperativa presente às refeições, sem o reembolso de bebidas alcoólicas e comprovado por documento fiscal válido. O valor será corrigido anualmente pelo IGP-M ou outro índice que vier a substituí-lo. No caso de apresentação de notas fiscais e recibos de valor superior, fica assegurado o reembolso máximo de R\$ 100,00 (cem reais) podendo ser pleiteado o reembolso a maior junto ao Superintendente, no caso de o consumo ter sido gerado por Profissionais subordinados a este; ou ao Conselho de Administração, no caso de o consumo gerado pelos Administradores;

**3.4.2 Táxis ou locação de veículos:** mediante a apresentação de comprovantes;

**3.4.3** Em caso de se estar em cidade não atendida por hotel conveniado, deverá ser respeitado o teto de R\$ 300,00 (trezentos reais) corrigido anualmente pelo IGP-M ou outro índice que vier a substituí-lo; independentemente de ser Conselheiro, Diretor, Superintendente ou demais Profissionais.

**3.4.4** Para casos em que não for possível manter os tetos acima estabelecidos, os Administradores e Profissionais deverão justificar no relatório de viagem, para que seja analisado o possível reembolso da diferença pelo Superintendente, no caso de o consumo ter sido gerado por Profissionais subordinados a este; ou pelo Conselho de Administração, no caso de o consumo gerado pelos Administradores.



## 4. VERBA DE REPRESENTAÇÃO



**4.1** As verbas de representação têm a finalidade de apoiar os Administradores e Profissionais na realização de seu trabalho e não serão reembolsadas as despesas caracterizadas como pessoais e destoantes da atividade.

**4.2** A verba de representação deverá constar do orçamento e será aprovada anualmente de acordo com o cargo ocupado.

**4.2.1** Não serão reembolsadas verbas de representação que excederem ao aprovado no orçamento anual.

**4.3** Não será permitido o uso ou reembolso de verba de representação para outra finalidade.



## 5. PATROCÍNIOS





**5.1** As verbas para projetos sociais, patrocínio a iniciativas esportivas e culturais deverão ser previstas no orçamento anual e aprovadas pelo Conselho de Administração.

**5.1.1** As doações a projetos sociais e o patrocínio a iniciativas esportivas e culturais que não estiverem constando no orçamento anual deverão ser aprovadas pelo Conselho de Administração quando pagas pela Cooperativa.

**5.1.2** Os incentivos e doações descritos devem ser de interesse da Cooperativa.

**5.2** Estão proibidos patrocínios ou outro tipo de incentivo a partes relacionadas aos Administradores ou Profissionais ou de interesse particular dos envolvidos.

**5.3** Fica proibido à Cooperativa custear qualquer homenagem, título ou afins para Sócios Cooperados, Administradores e Profissionais.



## 6. BRINDES E CORTESIAS



**6.1** É permitido o recebimento de brindes e presentes de clientes ou fornecedores, desde que não fique caracterizada gratificação por favorecimento.

**6.1.1** Os brindes e cortesias aceitos não poderão ter valor superior a R\$ 100,00 (cem reais). Os brindes acima deste valor serão encaminhados a instituições de caridade que não tenham vínculo com qualquer parte relacionada ou serão doados.

**6.1.2** As passagens aéreas e estadia relacionadas a eventos de capacitação ou divulgação relacionada às atividades da Cooperativa não são consideradas cortesias.

**6.1.3** É vedado a qualquer Administrador ou Profissional receber qualquer gratificação de fornecedores.

**6.2** É proibido dar presentes a Profissionais que atendem aos Administradores a fim de evitar tratamento diferenciado por parte do Profissional a algum Administrador específico.

**6.2.1** Estão excluídas as ocasiões especiais como casamento, nascimentos, crismas, batizados, natal e aniversários.

**6.2.2** Os presentes dados nestas comemorações especiais deverão ser arcados pela Cooperativa.

**6.3** A Cooperativa poderá oferecer serviços, brindes ou cortesias a clientes ou usuários apenas se aprovados previamente pela Gerência de Mercado e, quando superiores a R\$ 100,00 (cem reais) de custo individual, pelo Superintendente-Geral sendo, neste caso, necessário o esclarecimento via relatório ao Conselho de Administração.



## 7. NEGOCIAÇÃO COM PARTES RELACIONADAS



**7.1** Não será permitida a venda de bens móveis e imóveis da Cooperativa por valor inferior ao do mercado para partes relacionadas.

**7.2** Não será permitida a doação de qualquer bem da Cooperativa para partes relacionadas.

**7.3** Não será permitido à Cooperativa adquirir bens móveis e imóveis de partes relacionadas por valor superior ao de mercado.

**7.3.1** No caso de a Cooperativa adquirir bens móveis e imóveis de partes relacionadas, mesmo que estes possuam valor considerado de mercado, deverá haver a aprovação prévia do Conselho de Administração.

**7.4** Não será permitido à Cooperativa emprestar dinheiro a Sócios Cooperados, Administradores, Profissional e à Rede Prestadora.

**7.5** Não será permitido à Cooperativa pagar aluguéis, royalties ou assistência técnica profissional para partes relacionadas por valor notoriamente superior ao mercado.

**7.5.1** No caso de a Cooperativa adquirir, pagar aluguéis, royalties ou contratar assistência técnica profissional para partes relacionadas, mesmo que estes possuam valor considerado de mercado, deverá haver aprovação formal do Conselho de Administração.

**7.6** Administradores e Profissionais deverão servir com lealdade à Cooperativa, sendo vedada a utilização de informações privilegiadas em benefício próprio ou de outrem, com ou sem prejuízo para a Cooperativa, para obtenção de vantagens em oportunidades comerciais de que tenham conhecimento em razão de seu cargo.

**7.7** É proibido o recebimento de comissões por parte de Administradores (e Profissionais) em operações da Cooperativa, ressalvada a comissão por fechamento de contratos de planos de saúde.

**7.8** Parentes até 2º. grau de Profissionais sem vínculo trabalhista poderão receber comissão por intermediação de negócios, desde que de interesse prioritário da Cooperativa e de caráter eventual e deverão ter a aprovação prévia do Conselho de Administração.



## 8. POLÍTICA DE EMPREGOS NA COOPERATIVA



**8.1** É proibida a distribuição de cargos e concessões de terceirização de serviços da Cooperativa que caracterize favoritismo a partes relacionadas ou nepotismo de qualquer espécie.

**8.1.1** Se o contratado for parente de até 2º. grau de Profissional, esta contratação deverá ser comunicada formalmente ao Conselho de Administração.

**8.2** Os programas de estágio, quando houver, deverão respeitar as regras e etapas de contratação estabelecidas pela Cooperativa e aprovação pelo responsável que receberá o estagiário.

**8.2.1** Os estagiários não poderão ser parentes até 2º. grau dos Administradores.

**8.2.2** Estagiário com parentesco até 2º. grau de Profissionais deverão ser aprovados Conselho de Administração e estagiar pelo período máximo de 6 (seis) meses.

**8.3** Qualquer cargo na Cooperativa deve ser ocupado por pessoa que foi selecionada através de testes e entrevistas, está adequada ao perfil do cargo e porta curriculum à altura do trabalho, sendo admitida através do departamento pessoal.

**8.3.1** Administradores não poderão exercer influência individual em qualquer contratação e deverá ser observada a estrutura de comando da Cooperativa.



## 9. USO DOS BENEFÍCIOS FINANCEIROS DA COOPERATIVA





**9.1** A Cooperativa não está autorizada a fornecer aval, fiança ou crédito de qualquer espécie excetuando os casos previstos no estatuto social.

**9.2** A Cooperativa não está autorizada a fazer pagamentos extras de sobras, pró-labores, cédula de presença ou adiantamentos à Administradores ou Profissionais.

**9.3** São vedados a Administradores ou Profissionais os seguintes benefícios:

**9.3.1** Assinaturas de jornais e revistas, exceto quando publicações técnicas importantes à execução do trabalho;

**9.3.2** Serviços de manutenção, reparo, vigilância e outros similares remunerados pela Cooperativa;

**9.3.3** Encaminhamento de funcionários pessoais, familiares ou amigos ao atendimento de saúde custeado pela Cooperativa.



## 10. USO DA ESTRUTURA DA COOPERATIVA



**10.1** É vedado aos Administradores o uso pessoal de Profissionais e da estrutura administrativa, equipamentos e instalações.

**10.1.1** Administradores e Profissionais deverão utilizar os recursos da Cooperativa apenas para o exercício de suas funções.

**10.1.2** É vedado aos Administradores ter serviços de secretárias particulares, sendo função de secretária o atendimento dos assuntos profissionais de todos os membros da gestão da Cooperativa.

**10.2** Nenhum Profissional da Cooperativa poderá ser contratado particularmente por Administradores.

**10.3** Administradores deverão usar o bom senso no tratamento de negócios pessoais, transações ou serviços dentro das dependências da Cooperativa, mesmo que sem a utilização de seus serviços e equipamentos.

**10.4** A utilização do patrimônio que possa vir a lesar a imagem ou causar prejuízos à Cooperativa e terceiros é proibida.

**10.4.1** É vedada a utilização das instalações da Cooperativa para eventos e festas particulares como aniversários, casamentos e outros.



## 11. DO RESPEITO À HIERARQUIA



**11.1** É vedado a Administradores e Sócios Cooperados dar ordens diretas ou solicitar esclarecimentos gerais a Profissionais da Cooperativa sem o respeito à cadeia de subordinação.

**11.2** Caso Administradores e Sócios Cooperados necessitem de qualquer esclarecimento deverão se dirigir ao Setor de Relacionamento com o Cooperado - RCO no caso destes ou ao Superintendente-Geral, no caso daqueles, o qual levará a solicitação à área pertinente.



## 12. DA UTILIZAÇÃO DO NOME E DA IMAGEM DA COOPERATIVA



**12.1** Sócios Cooperados e Administradores não podem negociar acordos ou atividades em nome da Cooperativa e comunicar externamente assuntos sem a prévia autorização do Conselho de Administração conforme atribuições competentes a cada Órgão.

**12.2** Administradores e Profissionais não podem emitir opiniões pessoais por meios de comunicação em público ou por outras formas de comunicação que possam causar prejuízos financeiros, mercadológicos ou morais à Cooperativa.

**12.2.1** Cabe a Administradores e Profissionais guardar sigilo sobre qualquer informação que ainda não tenha sido divulgada para o conhecimento do mercado, obtida em razão do cargo e capaz de influir de modo ponderável na cotação de valores mobiliários, sendo-lhe vedado valer-se da informação para obter, para si ou para outrem, vantagem mediante compra e venda de valores mobiliários e imobiliários.

**12.2.2** É facultado ao Conselho de Administração estabelecer quem será o porta-voz do Cooperativa em situações específicas de caráter estratégico, de risco ou crise.

**12.3** Administradores e Profissionais obrigam-se a manter o respeito pela imagem, conduta e autoridade da Cooperativa, bem como salvaguardar o equilíbrio social e moral perante o público e meios de comunicação.

**12.4** Administradores e Profissionais deverão evitar comportamento pessoal considerado desabonador.



## 13. CONDIÇÕES DE FORNECEDOR DE SERVIÇOS GERAIS DA COOPERATIVA





**13.1** Não será permitido o fornecimento de qualquer produto ou serviço por parte relacionada em condições de favorecimento, que causem prejuízo à Cooperativa.

**13.2** Partes relacionadas que oferecerem produtos ou serviços à Cooperativa na condição de fornecedor deverão concorrer com pelo menos mais dois fornecedores, com ressalva às situações emergenciais, e cumprir os critérios de custo, qualidade e tempo exigido para o fornecimento.

**13.3** É vedado o fornecimento dos seguintes produtos ou serviços por parte relacionada:

**13.3.1** Serviços de segurança patrimonial ou privada;

**13.3.2** Serviços de empreiteira, construção e outros serviços de construção civil;

**13.3.3** Fornecimento de combustíveis em geral para as unidades de negócio da Cooperativa, quando houver;

**13.3.4** E outros que o Conselho de Administração considerar que possam causar prejuízo ou constrangimento nas relações entre Sócios Cooperados, Administradores e Profissionais.

**13.4** As condições de preço, prazo e qualidade de qualquer produto ou serviço fornecido por parte relacionada não poderão ser negociadas diretamente com seu relacionamento dentro da Cooperativa, devendo ser tratadas por Profissional isento.

**13.5** O fornecedor que seja parte relacionada não pode ter a Cooperativa como único cliente, devendo ter pelo menos 70% (setenta por cento) de seu faturamento anual sendo gerado por outros clientes fora da Cooperativa.



## 14. DO RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE E SEUS REPRESENTANTES



**14.1** Administradores e Profissionais devem entender que a presença da Cooperativa na comunidade impõe a construção contínua de relacionamento com ela, através do contato com entidades de classe, governo e organizações não governamentais.

**14.1.1** Este contato deve ser legítimo e transparente, buscando a manutenção das relações de longo prazo isentas de preferências de legenda partidária.

**14.2** Administradores e Profissionais, no exercício de suas atividades, devem buscar um relacionamento ético com as diversas instâncias governamentais, trazendo neste trabalho benefícios comunitários.

**14.2.1** Os contatos com estas instâncias deverão ser feitos preferencialmente por, pelo menos, 2 (dois) Administradores ou Profissionais, a fim de evitar futuros conflitos ou desentendimentos referentes à imagem do relacionamento construído.

**14.3** É vedado a Administradores e Profissionais a concorrência para carreira político-partidária de toda a natureza, devendo estes se desligarem da Administração ou do quadro da Cooperativa para se candidatar.

**14.4** É vedado o empréstimo de qualquer patrimônio ou prestação de serviços como entidade para campanhas políticas.



## 15. DAS DEMAIS RESOLUÇÕES



**15.1** Administradores e Profissionais deverão cuidar dos negócios pessoais e das relações das quais fazem parte, de forma a evitar prejuízos financeiros, ambientais e fiscais em suas atividades dentro da Cooperativa.

**15.2** É facultado a Administradores participarem de Conselho de Administração de outras Organizações desde que seus negócios não coincidam com os da Cooperativa ou venham a causar qualquer conflito de interesse.

**15.3** Administradores e Profissionais devem entender que uma vez participando de atividades da Cooperativa, seja ela de Conselho, gestão ou função operacional, a dedicação é fundamental e a falta de compromisso com esta responsabilidade só levará ao prejuízo da Cooperativa.

**15.4** As citadas aprovações descritas neste documento devem ser feitas sempre por 75% (setenta e cinco por cento) dos membros do Conselho de Administração e por escrito.

**15.5** Se algum dos valores descritos nas despesas de viagem, alimentação ou representação tiver uma distorção de preço que não acompanhe o índice acima escolhido, deverá ser revisto e reajustado por decisão do Conselho de Administração.

**15.6** Para efeito dos demais temas éticos não descritos neste documento, Administradores e Profissionais deverão sempre observar:

**15.6.1** A legislação pertinente ao tema;

**15.6.2** As melhores práticas de Governança Corporativa;

**15.6.3** Eventual prejuízo que pode gerar à Cooperativa, seus Sócios Cooperados, Clientes e Usuários;

**15.6.4** O conjunto ético e os valores da Cooperativa;

**15.6.5** A decisão sempre coletiva dos conflitos éticos que possam surgir.

**15.7** Cabe ao Conselho de Administração, auxiliado pela Gestão, ações às posturas que ferem este Código e deliberar por maioria de 75% (setenta e cinco por cento) dos votos as punições ou medidas cabíveis ao fato.

**15.7.1** Os prejuízos causados pelo ferimento a este Código serão acrescidos de 150% (cento e cinquenta por cento) de multa e arcados pelo infrator diretamente ao caixa da Cooperativa ou descontado de sua remuneração, quando for constatado dolo ou fraude.

**15.8** No caso de ser averiguado que o presente Código foi lesado por conivência de Profissional da Cooperativa, este deverá ser desligado sumariamente do quadro da Cooperativa mesmo que alegue estar obedecendo a ordens.

**15.9** Todas as alterações deste documento devem ser feitas pelo Conselho de Administração, por escrito.



## TERMO DE COMPROMISSO E ACEITE

Declaro, para os devidos fins, que tomei conhecimento do Código de Conduta e Ética da Unimed Anápolis, assim como afirmo ter lido e compreendido o documento, e assumo o compromisso de cumpri-lo e respeitá-lo em todas as minhas atividades profissionais.

Declaro ainda que, caso ocorram situações não citadas e que gerem dúvidas sobre a conduta correta, procurarei orientação com o responsável pela gestão do Código de Conduta e Ética da Unimed Anápolis ou com o meu superior imediato.

Nome completo: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_



Em caso de violação deste código  
Utilize o Canal de Denúncias

CANAL DE DENÚNCIAS: **0800 721 1423**  
**denunciaunimedanapolis@ethicspeakup.com**  
**<https://ethicspeakup.com.br/unimedanapolis>**

**Denuncie aqui!**



 @unimedanapolis

 UnimedAnapoliss

CUIDAR DE VOCÊ. ESSE É O PLANO.



ANS - nº 312347