

# CÓDIGO DE CONDUTA



Versão: 01

Data de aprovação: 10/09/2025



## CÓDIGO DE CONDUTA

Coopanest-TO

### INTRODUÇÃO

Visando ao aprimoramento de processos internos e à excelência em gestão ética e íntegra em saúde, a diretoria da Coopanest-TO apresenta a seus cooperados, colaboradores e parceiros de negócios este Código de Conduta, instrumento principal do nosso Programa de Compliance. Aplicável a todos os membros da cooperativa e aos nossos parceiros comerciais, este documento é um instrumento de orientação para nossas decisões e condutas no dia a dia.

Como cooperados, colaboradores e parceiros, somos corresponsáveis pela construção de um ambiente íntegro, transparente e alinhado aos princípios cooperativistas. A forma como nos relacionamos entre nós, com pacientes, instituições de saúde e demais públicos impacta diretamente a confiança que depositam em nosso trabalho.

Neste documento, estão reunidos os principais compromissos éticos da nossa cooperativa, bem como as expectativas quanto ao comportamento de todos que atuam em seu nome. A Diretoria da Coopanest-TO comprehende que seu comprometimento com os princípios da governança e da ética nos negócios é o que norteia o comportamento e postura adotados pelos nossos cooperados e colaboradores; por isso, é nosso compromisso agir como exemplo de lisura e integridade.

Nossa ambição é que este Código sirva como referência constante e fonte de reflexão sobre o papel que cada um de nós desempenha na preservação da reputação da cooperativa e na promoção de um cuidado anestésico seguro, humano e ético.

Cordialmente,

A Diretoria

## **1. PRINCÍPIOS**

Com base na legislação brasileira e na realidade fática da Cooperativa, consolidamos os princípios e deveres fundantes do nosso Código de Conduta. Os princípios e deveres abaixo deverão ser observados em cada ato do dia a dia dos cooperados e são uma recomendação de comportamento ideal para todos os membros da organização:

### **1.1. Cooperação**

Na Coopanest-TO, trabalhamos em conjunto para alcançar nossos objetivos comuns: promover saúde e bem-estar às pessoas, oferecendo excelência em serviços de anestesiologia e maximizando valor aos cooperados. A cooperação nos permite construir e fortalecer relacionamentos entre a classe médica e nossos parceiros de negócios.

### **1.2 Respeito à livre concorrência**

A COOPANEST-TO respeita a livre concorrência, atuando sempre dentro dos limites estabelecidos pela Lei nº 12.529/2011 e as demais normas do Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência aplicáveis à sua atividade. Por isso, a mitigação de riscos de violação da legislação concorrencial constitui um dos pilares do seu programa de compliance, que busca promover práticas éticas e saudáveis nas relações concorrenceais.

### **1.3 Integridade**

A integridade é um valor essencial para a nossa cooperativa e está diretamente alinhada às exigências do Decreto nº 11.129/2022 e da Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção). Rejeitamos qualquer prática ilícita, incluindo corrupção, suborno, fraudes, favorecimentos indevidos e outros atos lesivos à administração pública ou entidades privadas. Todos os cooperados, colaboradores e representantes devem agir com honestidade, transparência e responsabilidade, prevenindo situações de conflito de interesses e zelando pelo cumprimento das normas internas e da legislação aplicável. A integridade deve guiar não apenas nossas decisões administrativas e financeiras, mas também o exercício ético e responsável da anestesiologia.

### **1.4 Transparência de atos;**

A COOPANEST-TO reconhece a transparência como um princípio fundamental de seu programa de compliance. Todas as reuniões, comunicações e atos de gestão devem ser devidamente registrados, com o objetivo de evitar informalidades que possam comprometer a integridade das operações. Ainda, o setor financeiro presta contas à Diretoria e ao Conselho Fiscal de maneira clara, concisa e tempestiva, com transparência e responsabilidade.

### **1.5 Respeito ao Código de Ética Médica**

A COOPANEST-TO está atenta à importância da observância, por parte de seus médicos cooperados, das normas editadas pelo Conselho Federal de Medicina, especialmente o Código de Ética Médica e a Resolução CFM nº 1.974/2011, que trata da Publicidade Médica. É fundamental que todos os cooperados cumpram, com rigor, os princípios e valores essenciais que regem o exercício da medicina.

### **1.6 Responsabilidade corporativa**

A COOPANEST-TO é membro ativo de sua comunidade, tendo o compromisso de conduzir suas atividades atendendo à função social da cooperativa, tanto em face da sociedade quanto de seus colaboradores, parceiros e prestadores.

### **1.7 Segurança e humanização do atendimento médico**

A cooperativa defende que a prestação de serviços de anestesiologia, desde o ato cirúrgico até a gestão administrativa no setor de saúde, deve ser pautada na segurança e no atendimento humanizado dos pacientes.

## **2. REGRAS DE CONDUTA: ÉTICA NOS NEGÓCIOS**

Para agir com ética e transparência nos negócios, devemos obedecer às seguintes premissas

### **2.1 Tolerância zero à corrupção**

Em obediência à Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) e as demais normas brasileiras que versam sobre corrupção, não oferecemos, damos, aceitamos, solicitamos nem recebemos subornos ou outras vantagens indevidas de qualquer natureza, financeira ou não, seja direta ou indiretamente, por negócios ou ganho particular, seja para a cooperativa ou para terceiros.

Para a prevenção à corrupção pública e privada, as interações com terceiros serão baseadas nas seguintes premissas:

- Todas as comunicações com agentes e órgãos públicos em nome da cooperativa, bem como agentes políticos, serão documentadas por e-mail ou ofício, prezando-se por uma comunicação formal;
- As reuniões com agentes públicos e políticos serão reguladas por uma pauta preestabelecida e acompanhada de uma ata lavrada *in loco*;
- As reuniões serão registradas em um log interno de interação, para fins de documentação do tema e demais detalhes da conversa;

- Para a contratação de fornecedores, sempre será seguido um processo neutro, com a busca por orçamentos, isento de qualquer conflito de interesses;
- O processo neutro e isento de contratação é previsto em procedimento próprio, sobre o qual todos os colaboradores foram devidamente treinados.

Para a prevenção da corrupção pública e de violações à Lei nº 14.133/2021 (Lei de Licitações), a interação com agentes públicos será objeto de política própria, acessória a este código.

## **2.2 Defesa e promoção da concorrência leal**

A livre concorrência entre prestadores de uma mesma área, nos parâmetros estabelecidos pelo Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência, é essencial para que sejam observados os direitos do consumidor desses serviços: no caso da saúde suplementar, o paciente. Por isso, na Coopanest-TO, é proibido:

- Incentivar, orientar, ou agir com intuito de instigar pacientes a ingressarem com medidas judiciais contra Operadoras de Planos de Saúde;
- Desincentivar ou punir cooperados por se relacionarem de forma individualizada junto a operadoras de planos de saúde ou hospitais;
- Impedir a formação de outra cooperativa ou qualquer outro tipo societário por médicos, cooperados ou não, dentro da sua área de atuação;
- Constranger, coagir ou obrigar médicos a integrarem o quadro da cooperativa;
- Desincentivar ou punir cooperados por pactuarem livremente honorários médicos;
- Criar quaisquer óbices à atuação de médicos fora de seu domicílio, incluindo aqueles que não fazem parte do seu quadro de sócios.

- Utilizar, de forma peremptória, múltiplos a serem adicionados à referencial (ex: CBHPM) ou impor valores próprios de remuneração;
- Realizar/organizar/idealizar suspensão/interrupção a prestação de serviço com contratantes sem previsão contratual autorizadora;
- Constrar, por qualquer forma, médicos, cooperados ou não, a exonerar-se do serviço público ou coordenar boicotes a concursos públicos, paralisações na prestação de serviços médicos relacionados à sua área de atuação, no âmbito do Sistema Único de Saúde ou serviço de atendimento médico de caráter privado, inclusive descredenciamento em massa de Operadoras de Planos de Saúde, sem prejuízo à observância das cláusulas de contratos regularmente firmados.

A Coopanest-TO está atenta às melhores práticas de concorrência conforme as recomendações do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE) e garante o cumprimento do princípio cooperativo das portas abertas.

### **2.3 Respeito aos direitos humanos e dos trabalhadores**

Acreditamos que o respeito aos direitos humanos e dos trabalhadores é inegociável. Comprometemo-nos a promover um ambiente digno, seguro e inclusivo, que valorize a diversidade, repudie qualquer forma de discriminação, assédio moral ou sexual, trabalho infantil, trabalho forçado ou análogo à escravidão, e garanta condições justas de trabalho, em conformidade com a legislação vigente e os tratados internacionais aplicáveis.

Neste sentido:

- Na Coopanest-TO, não haverá abuso da jornada de trabalho, horas extras serão sempre compensadas ou remuneradas e nunca excederão os limites considerados aceitáveis em lei;
- Intervalos intrajornada serão sempre respeitados e jamais será cobrado de um colaborador que encurte seus intervalos de repouso para aumentar sua produtividade;

- As relações de emprego serão sempre transparentes e refletidas documentalmente, sem a supressão de qualquer informação de remuneração ou condição de trabalho;
- A condição de saúde física e mental do colaborador será sempre respeitada e considerada, para que não haja sobrecarga ou esgotamento;
- A Gerência Administrativa estará atenta a circunstâncias de estresse que possam afetar a saúde mental e física de seus colaboradores, tendo portas abertas e estimulando a comunicação construtiva com todos os funcionários.
- Haverá paridade de remuneração entre homens e mulheres que desempenham as mesmas funções ou funções de mesmo grau de hierarquia;
- Não haverá tratamento desigual em função de orientação sexual, gênero, orientação política ou religiosa, nem será tolerada qualquer forma de discriminação.

## **2.4 Prevenção ao conflito de interesses**

Por conflito de interesse se entende a colisão entre os interesses da cooperativa e os interesses particulares de um indivíduo ou grupo. A preocupação em evitar o conflito de interesse existe desde o recrutamento de colaboradores até a cautela com o oferecimento de brindes e presentes a terceiros. Tal preocupação, entretanto, não se exaure nos funcionários, sendo igualmente focal a garantia da neutralidade quanto aos cooperados.

Para tanto:

- Evita-se contratar colaboradores que tenham relação de parentesco ou amizade íntima com outros colaboradores ou com cooperados;

- Na contratação de fornecedores, é atendida a neutralidade de seleção, de modo que não haverá contratação de terceiro que esteja de qualquer forma vinculado a algum colaborador ou cooperado;
- Controles internos são implementados para assegurar o cumprimento dos pontos anteriores;
- Serão desestimuladas trocas de presentes e hospitalidades com clientes (vigentes e em prospecção), fornecedores e demais parceiros.
- Brindes de baixo valor serão aceitos em ocasiões festivas como Natal, Páscoa, etc.; ou seja, vinculados a uma data comemorativa.

### **3. COMUNICAÇÃO COM TERCEIROS**

Todas as comunicações com terceiros que envolvam a negociação ou execução de um contrato da cooperativa devem ser documentadas por escrito. Mesmo que a interação tenha se dado em conversa pessoal ou por telefone, deve ser reduzida a termo para que haja evidência do assunto e da abordagem adotada.

Comunicados e e-mails devem sempre conter todos os detalhes determinantes da conversa havida, assegurando que ela seja refletida com exatidão, ou seja, sem a sonegação de qualquer informação pertinente. Neste sentido, vale destacar que tudo aquilo que alguém não se sente confortável em colocar por escrito provavelmente não deveria estar sendo conversado; isso é um valor na Coopanest-TO. Por isso, e em atenção à transparência (como pilar de governança), a utilização do e-mail é regulada por este Código de Conduta.

#### **3.1 Comunicação com agentes públicos e políticos:**

A comunicação com agentes públicos e políticos deve se atentar de maneira redobrada ao cumprimento do princípio da transparência, devendo sempre ser reduzida a termo e constar do log de interação.

Tais interações:

- Nunca se deve prometer ou ofertar qualquer vantagem;
- Nunca se deve aceitar pagar ou entregar qualquer vantagem ou facilitação;
- Todas as interações devem ser documentadas, com registro do assunto e dos termos conversados por escrito;
- Sempre devem ser realizadas por pelo menos dois representantes da Cooperativa, para que se cumpra o princípio dos quatro olhos;
- Havendo qualquer pedido de suborno ou facilitação, a interação deverá ser imediatamente interrompida;
- Devem sempre ocorrer em local oficial, como a sede do órgão público ou na sede da cooperativa;
- Caso possível e autorizado, é recomendável que seja feita a gravação ambiental, registrando os termos conversados;

Havendo qualquer tipo de pedido de suborno ou facilitação, o representante da cooperativa deve encerrar a conversa imediatamente e relatá-la no Canal de Confiança com detalhamento do caso, dando-se visibilidade ao Comitê de Compliance da Cooperativa.

### **3.2 Comunicação com operadoras de planos de saúde**

Convênios são os terceiros com os quais há a maior parte das interações em nome da cooperativa. Como parceiras de negócios, as operadoras de planos de saúde merecem atenção especial. Recomenda-se:

- Que todas as negociações atentem para a livre concorrência, assegurando que a linguagem seja assertiva e sem imposições;
- Que as etapas da negociação devem ser documentadas por escrito. Mesmo que a conversa ocorra primeiro pessoalmente ou por telefone, deve ser posteriormente registrada em e-mail, com detalhes do que foi negociado;
- Que reuniões de negociação aconteçam com pelo menos dois representantes da Cooperativa.

## 4. PROGRAMA DE COMPLIANCE

Este capítulo apresenta as ferramentas do nosso Programa de Compliance, que tem como objetivo gerir riscos e prevenir, detectar e responder a desvios de conduta, promovendo a conformidade com as leis, regulamentos e diretrizes internas. Ele reforça o compromisso da cooperativa com a ética, a integridade e a boa governança em todas as suas atividades.

### 4.1. Apoio irrestrito da alta administração

Este Código e as demais iniciativas do Programa de Compliance da cooperativa são incentivados e subscritos pela diretoria.

### 4.2 Políticas e procedimentos

A primeira ferramenta do programa de Compliance é este Código de Conduta, documento que dispõe sistematicamente sobre os princípios e regras a serem observadas. Além de dar conhecimento da política de compliance ao público externo, o Código estabelece rotinas, prevê estruturas e prescreve procedimentos internos a serem seguidos.

O Código é um documento público, aplicável a cooperados, colaboradores e parceiros de negócios, mas disponível igualmente aos órgãos reguladores e a qualquer pessoa que tenha interesse em consultá-lo.

Este documento será complementado por políticas específicas, inclusive, mas não se limitando à Política de Conformidade Concorrencial, à Política de Interação com Agentes Públicos e Pessoas Expostas Politicamente e à Política de Compras.

### 4.3 Matriz de Riscos

A Matriz de Riscos é a principal ferramenta de gestão dos riscos inerentes à atividade da cooperativa. Diferentemente do que ocorre com este Código, a Matriz é um documento interno e sigiloso, porque é auxiliar na tomada de decisões estratégicas e operacionais pela alta administração da cooperativa.

O processo de avaliação de riscos e as especificações técnicas da matriz serão objeto de procedimento próprio, complementar a este Código.

#### **4.4 Comitê de Compliance**

O Comitê de Compliance é um órgão colegiado, autônomo e independente, subordinado apenas à Assembleia Geral de Cooperados. Embora não subordinado a nenhuma diretoria, ele tem função de controle e auxílio à gestão, sendo o órgão responsável por gerir a matriz de riscos e o Canal de Confiança, fiscalizar o cumprimento do Estatuto Social e do Manual de Compliance, além de fomentar iniciativas que promovam a cultura de conformidade na organização. O detalhamento de suas atribuições será objeto de regimento interno específico.

#### **4.5 Canal de Confiança**

O Canal de Confiança é uma ferramenta pública, cujas funções são: i) receber reportes de desvio das práticas estabelecidas por este Código, pelo Estatuto social e pelos valores da COOPANEST-TO; ii) receber sugestões relativas ao programa de compliance e iii) receber questionamentos acerca da adequação de determinada conduta.

Esta ferramenta, que constará na aba “Compliance”, no site da COOPANEST-TO, possibilitará que o interlocutor envie reportes de forma anônima ao Comitê de Compliance, em conformidade com as práticas recomendadas pela CGU e demais autoridades brasileiras que regulamentam os programas de integridade. De toda sorte, não será admitida qualquer forma de retaliação ao denunciante que optar por se identificar.

Ao se utilizar o Canal de Confiança para reportar desconformidades, deve-se atentar para as seguintes instruções:

- Embora o relato seja anônimo, na hipótese de desvio, deve-se identificar o sujeito que assim agiu, sendo este identificável;
- Na hipótese de desvio, os relatos devem vir instruídos por provas, indícios ou demonstração de como obtê-los: para sustentar a alegação de desvio, o interlocutor deve apontar os meios pelos quais o Comitê teria condição

- de averiguar a alegação. Dessa forma, a pessoa que realiza o relato pode anexar documentos ou apontar o nome de pessoas que podem servir como testemunhas, confirmando a ocorrência do fato imputado;
- O Canal não é espaço para meros desentendimentos: em função do anonimato, deve-se guardar retidão no uso do Canal. Ele não é espaço para debates pessoais entre colaboradores, cooperados ou gestores. Restringe-se à garantia de atenção das regras e princípios da legislação e das normas internas.

Cada relato gerará um número de protocolo, que permitirá ao indivíduo monitorar o processamento do seu relato junto ao Comitê de Compliance.

#### **4.5.1 Apuração de relatos**

O Comitê de Compliance é o órgão competente para processar os relatos do Canal de Confiança, obedecendo as seguintes etapas:

1. Nas reuniões periódicas do Comitê, conforme disposição regimental, a equipe de compliance acessará o canal digital e, se houver reporte, será lido em voz alta pelo secretário da reunião;
2. Em seguida, o Comitê deliberará pela admissibilidade do reporte. Será admitido o reporte que, cumulativamente: a) identifique o sujeito que agiu em desconformidade com as normas internas ou a legislação; b) identifique o contexto do ato ou fato; c) seja instruído por elementos adicionais de informação, indícios de materialidade ou indicação de como obtê-los.
3. Se o relato for admitido, o Comitê definirá um membro para relatar o caso e as provas a serem produzidas para o processamento do relato;
4. Após, o indivíduo reportado será, então, notificado por e-mail, por aplicativo de comunicação instantânea ou qualquer outro meio idôneo, recebendo os autos devidamente anonimizados, para oferecer resposta escrita no prazo de 10 dias úteis, para e-mail da Secretaria do Comitê, e para comparecer em Reunião do Comitê de Compliance, onde também poderá expor sua defesa por escrito ou oralmente, por até 15 minutos, bem como poderá provar documentais e orais;

5. Se houver testemunhas indicadas pelo relato ou pela defesa escrita, o Comitê poderá ouvi-las na mesma reunião ou em reunião posterior;
6. Após a análise das provas, o Comitê procederá ao julgamento de mérito, por maioria de votos válidos dos titulares ou de seus suplentes (caso não estejam presentes os titulares) cabendo a cada membro declarar, fundamentadamente, a sua posição quanto à procedência ou não do relato, oralmente ou por escrito;
7. O Comitê encaminhará sua recomendação ao Conselho de Administração, a quem incumbirá a decisão de acolhê-la ou não.

Caso por meio do processo interno, conduzido sob o crivo do contraditório e nos moldes dos dispositivos deste Código de Conduta , fique evidenciada a ocorrência efetiva do desvio reportado, o Comitê de Compliance poderá recomendar as seguintes sanções, a serem aplicadas pela Diretoria ou pela Assembleia, conforme dispuser o Estatuto:

- a) Advertência verbal: no caso de desvio considerado leve pelo Comitê;
- b) Advertência por escrito: no caso de desvio considerado moderado;
- c) Suspensão: no caso de desvio considerado grave;
- d) Exclusão ou Demissão: em caso de desvio gravíssimo praticado por cooperado;
- e) Rescisão contratual: em caso de desvio grave praticado por parceiro de negócios, nos termos da respectiva previsão contratual.

#### **4.6 Treinamento e comunicação**

Para que o programa de compliance funcione como ferramenta de cultura e permeie nossa organização, serão publicados boletins informativos e facultados treinamentos periódicos aos diretores, cooperados, colaboradores e terceiros com poderes de representação da cooperativa.

### **5. DISPOSIÇÕES FINAIS**

Os colaboradores, cooperados e prestadores de serviços da COOPANEST-TO declaram que receberam ciência deste Código, bem como assumem o compromisso de atentar para as suas regras e contribuir para o seu respeito. Este Código de Conduta foi submetido à Assembleia Geral de Cooperados, tendo sido aprovado e entrado em vigor em 10.09.2025.

Palmas/TO, 10/09/2025.

**COOPANEST-TO**