



POLÍTICA CONFLITO DE INTERESES



COOPANEST.CE

ÍNDICE

1. OBJETIVO	03
2. ABRANGÊNCIA	03
3. CONCEITOS BÁSICOS	04
4. POSICIONAMENTO	05
5. ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES	11
6. REGRAS E CONSEQUÊNCIAS	12
7. CONFIDENCIALIDADE	12
8. HISTÓRICO DE REVISÕES	12
9. VERSÃO	13
10. CHECK LIST (ANEXO)	14

POLÍTICA CONFLITO DE INTERESSES

1. OBJETIVO

A presente Política estabelece as diretrizes, critérios e responsabilidades, referentes aos conflitos de interesses que possam surgir em todas as relações da organização. As disposições desta Política devem ser interpretadas em conjunto e complementam as diretrizes de conduta estabelecidas pelo Código de Ética, Manual de Compliance e Código de Conduta.

2. ABRANGÊNCIA

As disposições aqui previstas aplicam-se aos membros da Diretoria Executiva, conselho fiscal, membros de comitês, cooperados, colaboradores, contratantes, fornecedores e prestadores de serviços da Coopanest-CE.

3. CONCEITOS BÁSICOS

- a) **Conflito de Interesses:** ocorre quando um interesse particular afronta os princípios ou interesses da organização, fazendo com que se tome uma decisão inapropriada ou deixe de cumprir algumas de suas responsabilidades profissionais. Também surge quando há interesse, agindo em nome da organização, se sobrepondo aos objetivos e valores da organização, produzindo assim benefício próprio, direta ou indiretamente, ao cooperado, colaborador e/ou terceiros.
- b) **O conflito de interesses**, se caracteriza em real, potencial e aparente.
 - I. **Real:** uma situação em que existe, de fato, um claro conflito de interesse;
 - II. **Potencial:** uma situação que pode evoluir e se tornar um conflito de interesse real;
 - III. **Aparente:** uma situação em que uma pessoa poderia razoavelmente concluir que outrem não agiu com integridade no cumprimento de sua obrigação de agir no interesse da organização.
- c) **Colaborador:** funcionários, estagiários, menores aprendizes, que atuem na Coopanest-CE. Para fins de alcance de políticas corporativas, incluídos ainda os terceiros e residentes.
- d) **Cooperado:** médicos com participação no capital da cooperativa que colaboram para um crescimento conjunto, para um objetivo comum de obterem recompensa dos serviços mútuos prestados, proveniente do meio que os agrega.

- e) **Fornecedor:** pessoa ou a empresa que abastece algo a outra empresa ou comunidade. O termo deriva do verbo fornecer, que faz referência a prover ou providenciar o necessário para um determinado fim.
- f) **Contratantes:** empresas públicas e / ou privadas que contratualizam com a Coopanest-CE para prestar serviços de anestesia.
- g) **Canal de Integridade e Compliance:** canal terceirizado disponibilizado pela cooperativa para comunicação de reportes suspeitos ou denúncias de violações ao Código de Conduta, Manual de Compliance, Estatuto, políticas da cooperativa, ou de atividades ilícitas ou irregulares, mantendo o anonimato e o sigilo do denunciante, que são previstos em contrato.
- h) **Lei nº 12.813 de 16 de maio de 2013:** dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego.
- i) **Informação privilegiada:** diz respeito a assuntos sigilosos ou relevante ao processo de decisão no âmbito da Coopanest-CE que tenha repercussão econômica ou financeira e que não seja de amplo conhecimento público.
- j) **Parentes naturais:** são os parentes que resultam de consanguinidade ou outra origem.
- k) **Parentes por afinidade:** são os parentes provenientes da relação civil (casamento, união estável), limitando-se aos ascendentes, aos descendentes e aos irmãos do cônjuge ou companheiro.
- l) **Grau de Parentesco:** entenda-se parentesco cônjuge, companheiro, filho, pai, mãe, irmão, enteados, avós, netos, sobrinhos, primos, tios, sogros, cunhados, bisavós, bisnetos, trinotos, tios-avós e sobrinhos-netos, em conformidade com as regras do Código Civil Brasileiro de 2003. Para fins de grau de parentesco, consideram-se também parentes por afinidade aqueles que tiveram seu vínculo familiar dissolvido.

Parentesco de 1º grau: pai, mãe, cônjuge, companheiro, filhos, enteados e sogros.

Parentesco de 2º grau: irmãos, cunhados, avós e netos.

Parentesco de 3º grau: tios, sobrinhos, bisavós e bisnetos.

Parentesco de 4º grau: primos, trisavós, trinotos, tios-avós e sobrinhos-netos.

- m) **Código de Conduta / Manual de Compliance:** documento que reúne as diretrizes para condução dos negócios, estabelecendo os padrões éticos que devem ser seguidos pelos cooperados, colaboradores, bem como por terceiros que prestem ou forneçam bens e serviços para Coopanest-CE ou que atuem em seu nome.

4. POSICIONAMENTO

Os conflitos de interesses ocorrem quando uma decisão é influenciada pelos interesses de apenas uma das partes envolvidas, prejudicando as demais. Portanto, exercer qualquer tipo de ação ou omissão para obtenção de vantagens pessoais prejudicando outros é agir tanto de forma tanto antiética quanto imoral.

Nas suas atividades diárias de trabalho, o público-alvo dessa política deve tomar decisões no melhor interesse da Coopanest-CE, independentemente de qualquer influência externa. A cooperativa busca promover um ambiente de trabalho propício para que todos sejam capazes de exercer suas funções em benefício da empresa sem ser impactado por conflito de interesses. A cooperativa adota um formulário de Declaração de Conflito de Interesses que será disponibilizado ao colaborador na implantação da política e na admissão do colaborador. Ao cooperado no seu ingresso no curso de admissão, é disponibilizada a declaração de participação de pessoas jurídicas como sócio ou vínculo empregatício.

O processo decisório com mitigação de eventuais conflitos de interesse, previsto no Estatuto Social, a exemplo do disposto no Artigo 31, contempla a definição de hipóteses de conflito entre propriedade e gestão, bem como a orientação quanto à abstenção de voto nas deliberações em que tais conflitos possam ocorrer.

A empresa de auditoria externa deverá emitir declaração sobre a sua atuação independente sem vínculo de parentescos ou negócios. O faturamento da empresa não deverá ser representativo na empresa de auditoria.

O público-alvo não deve agir de maneira divergente aos objetivos e interesses da Coopanest-CE, nem assumir condutas que possam afetar negativamente a confiança de nossos clientes e terceiros na missão, visão e valores da empresa. Portanto, toda situação de conflito de interesses deve ser evitada.

Caso algum cooperado ou colaborador observe a configuração de um conflito de interesse na condução de suas atividades, sejam elas relacionadas com a empresa ou com terceiros, deverão entrar em contato com o Comitê de Integridade e Compliance pelo Canal de Integridade e Compliance, localizado no site www.coopanest-ce.com.br/compliance ou e-mail integridade@coopanest-ce.com.br na seguinte situação:

- I. Se houver dúvida sobre como prevenir ou impedir situações que configurem conflito de interesses, bem como qualquer dúvida sobre a aplicação desta Política em um caso real.
- II. Caso o cooperado ou colaborador se encontre em uma situação de conflito de interesses (real), poderá realizar a denúncia através do Canal de Integridade e Compliance, para que possa ser tratada de forma apropriada pelo Comitê de Integridade e Compliance.

Para fins dessa Política, embora não seja possível listar todas as possibilidades de conflitos, abordaremos a seguir algumas situações que configuram ou podem configurar a existência de conflitos de interesses e que devem ser evitadas.

- I. O público-alvo desta deve evitar situações que possam dar a impressão ou criar qualquer conflito entre seus interesses pessoais e os da Coopanest-CE.
- II. A Coopanest-CE incentiva um diálogo aberto e transparente, de modo que cada situação efetiva ou potencial de conflito de interesses seja devidamente endereçada, avaliada e resolvida, valorizando a transparência em suas relações e excelência nas atividades desenvolvidas, visando o desenvolvimento sustentável.
- III. Um conflito de interesses não declarado estará sujeito a medidas disciplinares. O público-alvo que se encontrar diante de uma situação de conflito deve declarar-se impedido de participar de qualquer decisão que possa afetar direta ou indiretamente a cooperativa, ele próprio e/ou seus parentes, devendo seguir as diretrizes adiante quando deparar-se com um conflito ou potencial situação de conflito.

4.1 PARTICIPAÇÃO SOCIETÁRIA

O público-alvo não poderá ter interesses em empresas que possuam negócios ou pretendam fazer negócios com a Coopanest-CE, ou, ainda, em empresas concorrentes da cooperativa.

O acesso ou a permanência em qualquer cargo eletivo da Coopanest-CE é proibido ao cooperado que participar de cargo de chefia, gerência, coordenação ou assessoria, bem como, que conste na composição societária de pessoa jurídica concorrente da COOPANEST-CE ou seja contratante de seus serviços, respeitados ainda os demais impedimentos legais e estatutários.

Devem ser previamente submetidos ao Comitê de Integridade e Compliance os potenciais negócios ou contratos a serem firmados pela Coopanest-CE com empresas onde familiares do público-alvo possuam interesse substancial (aferição de lucro) ou exerçam a função de conselheiro, diretor ou gerente nas referidas empresas.

4.2 RESTRIÇÕES A OUTROS EMPREGOS, CARGOS OU FUNÇÕES EXTERNAS

Fica proibido aos colaboradores o exercício de funções típicas de empregado, diretor, conselheiro ou qualquer outra forma de vínculo de trabalho, formal ou informal, inclusive na condição de terceiro ou intermediário em empresa que possua negócios ou pretenda fazer negócios com a Coopanest-CE. Além disso, o colaborador não poderá comercializar produtos ou prestar quaisquer serviços em concorrência com as atividades atuais ou potenciais da Coopanest-CE.

4.3 PAGAMENTOS INDEVIDOS

O público-alvo no exercício das suas funções não deverá pedir ou negociar direta ou indiretamente, dinheiro, vantagens ou benefícios de qualquer natureza de fornecedores, prestadores de serviço e de clientes da Coopanest-CE, devendo ainda respeitar o Manual de Compliance, Código de Conduta e todas as demais políticas internas da Coopanest-CE.

4.4 BRINDES

No caso de recebimento de brindes, os colaboradores e membros da diretoria deverão seguir os termos expostos no Manual de Compliance e Código de Conduta, sendo que, se fazendo necessário, deverão relatar o fato ao Comitê de Integridade e Compliance.

É vedado aos membros da governança e aos colaboradores aceitar ou receber brindes de qualquer natureza, oferecidos por pessoas jurídicas que mantenham relacionamento comercial com a Coopanest-CE, cujo valor ultrapasse o equivalente a cinquenta por cento do salário mínimo vigente.

4.5 OPORTUNIDADES DE NEGÓCIOS

No desempenho de suas funções, o público-alvo dessa política poderá ter acesso a informações estratégicas de interesse da Coopanest-CE, bem como tomar conhecimento, identificar ou estar em condições propícias ao desenvolvimento de potenciais transações entendidas como oportunidades de negócios.

Nesses casos, deverão exercer as suas funções na defesa dos interesses empresariais da Coopanest-CE, submetendo a oportunidade de negócios à área competente e recusando quaisquer vantagens econômicas ou financeiras que lhe sejam oferecidas por terceiros em geral pelo simples encaminhamento do assunto ou pela eventual concretização da mencionada oportunidade.

4.6 INDICAÇÃO E CONTRATAÇÃO DE COLABORADORES

Os colaboradores podem indicar pessoas de seu ciclo de relacionamento, entendidas como aquelas com as quais mantenham algum vínculo pessoal, excetuadas as pessoas com quem possuam parentesco até o quarto grau (conforme conceitos básicos) ou vínculo afetivo de grande proximidade, tais como namorado(a), noivo(a), afilhado(a), madrinha ou padrinho, independentemente de laços consanguíneos, para participação em processos de seleção e contratação na Coopanest-CE.

Entretanto, os colaboradores que realizam a indicação devem deixar claro o seu relacionamento com a pessoa indicada e devem assumir uma posição isenta, sem nenhuma participação nos processos de seleção, contratação ou promoção.

Não é permitido que se contrate ou se mantenha colaboradores que tenham qualquer grau de parentesco com subordinação direta e/ou áreas afins.

Os membros da Diretoria Executiva não poderão autorizar a contratação de pessoas que possuam laços de parentesco com qualquer de seus integrantes ou com membros do Conselho

Fiscal, das Comissões ou dos Comitês, até o quarto grau, por consanguinidade ou afinidade, em linha reta ou colateral, bem como cônjuge ou companheiro, conforme estabelecido no Estatuto Social.

Deve ser avaliada na contratação dos colaboradores a existência de vínculo com parceiros comerciais (operadoras de plano de saúde), fornecedores e prestadores de serviços da cooperativa, a fim de evitar relacionamentos conflituosos.

4.6.1 INDICAÇÃO DE CONTRATAÇÃO DE TERCEIROS

Não é permitida a existência de relação de parentesco e vínculo pessoal entre colaboradores e fornecedores, assim como entre colaboradores e prestadores de serviço. O público-alvo que possua alguma relação com fornecedores ou prestadores de serviço deve abster-se de participar de quaisquer negociações, aprovações ou até mesmo gestão destes para que não haja qualquer nível de influência e potencial configuração de conflito de interesses entre os envolvidos.

Não é permitido aos cooperados associar-se às empresas fornecedoras de material médico, equipamentos médicos, medicamentos, órteses, próteses com o intuito de benefícios diretos ou indiretos nas vendas.

4.6.2 GRAU DE PARENTESCO COM AGENTES PÚBLICOS

Os colaboradores que tenham parentesco ou vínculo pessoal com agentes públicos com poder decisório no âmbito de negócios da Coopanest-CE devem declarar esse eventual conflito de interesses, mediante comunicação ao Comitê de Integridade e Compliance, que irá sugerir as medidas necessárias para evitar possíveis situações de conflitos.

4.6.3 CONFLITO DE INTERESSES NA DIRETORIA EXECUTIVA

É dever dos membros da Diretoria Executiva monitorar e administrar potenciais conflitos de interesses dos diretores, de forma a evitar o mau uso dos ativos da organização e, especialmente, abusos em transações entre partes relacionadas.

É vedada a participação simultânea em cargos das Diretoria da Coopanest-CE e da Sociedade de Anestesiologia do Estado do Ceará, devendo o público-alvo abdicar de um de seus cargos.

Não poderão compor a Diretoria, os parentes entre si até 2º (segundo) grau em linha reta ou colateral, nem os cônjuges ou companheiros destes, de acordo com o estabelecido no Artigo 40, § 1º do Estatuto Social.

Não podem fazer parte do Conselho Fiscal, além dos inelegíveis enumerados no Artigo 42 de nosso Estatuto Social, os cônjuges ou companheiros ou parentes de qualquer membro da Diretoria ou da Gerência, até o segundo grau em linha reta ou colateral.

Um ex-diretor da Cooperativa somente poderá concorrer ao cargo de Conselheiro Fiscal após um ano do término de sua gestão.

4.6.4 ADMISSÃO DE COOPERADOS

Quando houver situação de conflito de interesse de algum médico ao ensejo de sua admissão como cooperado da Coopanest-CE, este deve declarar, caso exista, vínculo com colaboradores, parceiros comerciais, fornecedores e prestadores de serviços da cooperativa para que os seus interesses pessoais não colidam com os interesses da Coopanest-CE, conforme previsto no Estatuto Social.

O candidato a cooperado deve, obrigatoriamente, se houver, em momento anterior à sua admissão, declarar participação societária e/ou em cargo de gestão ou coordenação em empresa ou instituição cujo objeto ou área de atuação coincida com aqueles da Coopanest-CE.

Além disso, candidato a cooperado também deve declarar vínculos com membros da governança da cooperativa (Conselho Fiscal, Comitês e Diretoria Executiva), incluindo qualquer relacionamento, seja ele de amizade, profissional (societário) e/ ou parentesco.

O candidato a cooperado deverá, obrigatoriamente, assinar Termo de Compromisso abstendo-se de prestar qualquer serviço na área de Anestesiologia em nome da Coopanest-CE enquanto não houver sido ultimado o seu processo de admissão, com a respectiva assinatura da ficha de matrícula.

4.6.5 CANAIS DE COMUNICAÇÃO

É essencial que qualquer pessoa relate imediatamente quaisquer atos ou suspeita de infração ao Código de Conduta, Manual de Compliance, Estatuto Social ou desta política.

A Coopanest-CE possui canal especializado (<https://canal.ouvidordigital.com.br/coopanest-ce>), responsável pelo recebimento e identificação do relato, denúncia ou sugestão, que será tratado de forma segura e em absoluto sigilo. O Programa de Integridade e Compliance também pode ser acionado através do e-mail integridade@coopanest-ce.com.br.

Será sempre facultado ao denunciante o anonimato e, independente da escolha do manifestante, todos aqueles que acessarem o Canal de Integridade e Compliance receberão um número de protocolo, com o qual poderão realizar o acompanhamento de sua demanda via website, sendo ainda possível contatar via telefone e obter informações sobre o status de seu relato, denúncia ou sugestão.

4.6.5 PENALIDADES

Ficam sujeitos às sanções disciplinares aplicáveis aqueles que praticarem ações que se configurem como violações a esta política, independentemente do nível hierárquico e sem prejuízo das penalidades legais cabíveis.

Qualquer pessoa do público-alvo que viole qualquer disposição desta política está sujeito às sanções disciplinares previstas no Código de Conduta, no Estatuto Social, Regimento Interno e outras diretrizes estabelecidas pela Coopanest-CE.

5. ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES

O Comitê de Integridade e *Compliance* desta organização será responsável por **revisar e corrigir os desvios inerentes** à essa política.

Caberá a esse Comitê criar as rotinas de controle e os relatórios de indicadores referente ao cumprimento das normas aqui estabelecidas.

5.1 ELABORAÇÃO E ALTERAÇÃO

O Comitê de Integridade e *Compliance*, responsável pela elaboração da presente política, a partir da identificação da necessidade de revisão e alteração do normativo, iniciará o processo de atualização, considerando mudanças nos procedimentos organizacionais, surgimento de novas atividades, melhorias nos processos, demandas das áreas relacionadas ao normativo e outras oportunidades de melhoria.

5.2 REVISÃO E APROVAÇÃO

Após a elaboração, a política deverá ser submetida à revisão de conteúdo e padronização pelo Comitê de Integridade e *Compliance* e posterior aprovação final pela Diretoria.

5.3 DISTRIBUIÇÃO

O Comitê de Integridade e *Compliance* será responsável por disponibilizar esta política e suas alterações para todos os setores interessados e envolvidos no processo.

5.4 USO

A utilização da política será feita por todas as áreas envolvidas no processo para orientação na identificação de situações que configurem ou possam configurar infração a esta política.

5.5 ARMAZENAMENTO E DISPONIBILIZAÇÃO

O armazenamento da política será virtual, com acesso através de publicação no site <https://www.coopanest-ce.com.br/compliance>.

5.6 PRESERVAÇÃO E RECUPERAÇÃO

A preservação desta política será de responsabilidade do Comitê de Integridade e *Compliance*.

6. REGRAS E CONSEQUÊNCIAS

As consequências em caso de descumprimento destas diretrizes serão tratadas em conformidade com o Estatuto Social, Regimento Interno, Manual de Compliance e Código de Conduta da Coopanest-CE. Em caso de infração às políticas corporativas, esta deverá ser reportada ao Canal de Integridade e Compliance, sendo então objeto de apuração.

7. VIGÊNCIA

Esta política entra em vigor na data de sua aprovação pela Diretoria e revoga quaisquer normas ou procedimentos em contrário.

8. RETENÇÃO E DISPOSIÇÃO

Apenas a versão vigente da política estará acessível.

RESPONSÁVEL	ÁREA	DATA
Elaboração	Comitê de Integridade e Compliance	18/06/2025
Aprovação	Comitê de Integridade e Compliance e Diretoria	18/07/2025
Aprovação	Comitê de Integridade e Compliance	30/01/2026