

Relatório de  
**Gestão e**  
**Sustentabilidade**  
**2025**

**Unimed**   
Assis

# Sumário

01. Escopo do Relatório	004	07. Valorização do Colaborador	092
02. Quem Somos	017	08. Gestão da Inovação	113
03. Governança e Integridade	024	09. Responsabilidade Social e Ambiental	128
04. Atuação no Mercado	053	10. Sustentabilidade Econômico-financeira	158
05. Experiência do Cliente	063	11. Conteúdo IIRC	164
06. Valorização do Cooperado	085	12. Sumário GRI	166
		13. Sumário SASB	177

# Mensagem do Presidente GRI: 2-22

Prezados,

O ano de 2025 exigiu dedicação, equilíbrio e responsabilidade. Foi um período de desafios importantes, mas também de conquistas que evidenciam a solidez da nossa cooperativa e a maturidade da nossa gestão. O engajamento dos nossos médicos cooperados, colaboradores e parceiros foi fundamental para superarmos os obstáculos ao longo do ano, mantendo a qualidade do atendimento e honrando a confiança dos nossos beneficiários.

Os investimentos realizados nos últimos anos em infraestrutura e na organização dos nossos serviços passaram a apresentar resultados ainda mais consistentes. Colhemos os frutos de um planejamento responsável, que fortalece nossas operações e sustenta o crescimento da Unimed Assis de forma equilibrada, com geração de valor para cooperados, clientes e comunidade.

Seguimos comprometidos com uma gestão transparente e responsável, confiantes na continuidade desse trabalho, com a expectativa de alcançar, ao final de 2026, resultados igualmente positivos.

Saudações.



**Dr. Elyseu Palma Boutros**  
Presidente da Unimed Assis

# 01. Escopo do relatório



# Elaboração do Relatório

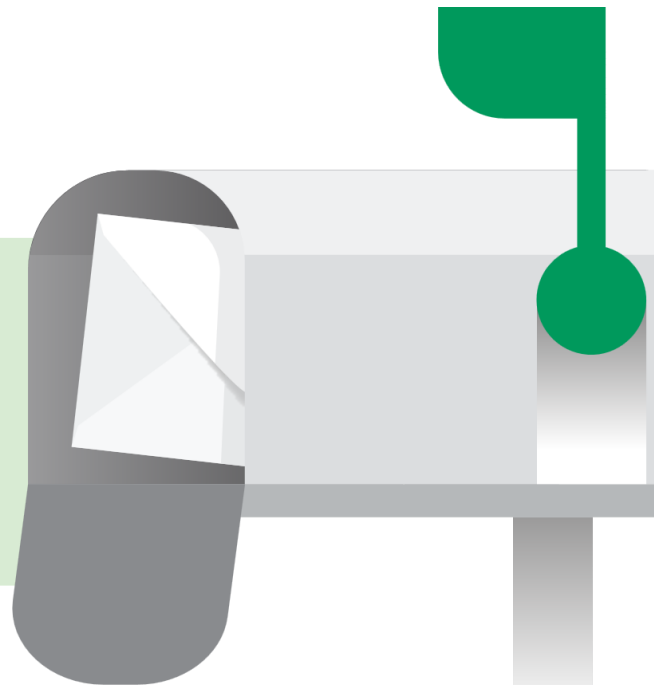
GRI: 2-2 | 2-3 | 2-5 | 2-15 | 2-16

Em consonância com os princípios de transparência e prestação de contas, a Unimed Assis publica anualmente seu Relatório de Sustentabilidade, aprovado pelo Conselho de Administração e elaborado de acordo com os Padrões da *Global Reporting Initiative* (GRI), incorporando princípios do Relato Integrado (IIRC) e referências aos indicadores SASB.

O relatório apresenta o desempenho econômico, social, ambiental e operacional da cooperativa e de suas filiais, abrangendo o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025, e contempla os principais impactos, riscos e oportunidades, considerando as expectativas das partes interessadas.

Em atendimento à Resolução Normativa nº 528/2022 da ANS e à Lei nº 9.656/1998, as demonstrações financeiras são submetidas à auditoria externa independente, realizada pela Ápice Auditores Independentes S/S e disponibilizadas no site oficial da cooperativa através do link:

<https://www.unimed-assis.com.br/demonstracoes-financeiras>.



Informações adicionais  
podem ser solicitadas  
pelo e-mail:

[gri@unimed-assis.com.br](mailto:gri@unimed-assis.com.br)

# Materialidade GRI: 2-12 | 2-14 | 2-17 | 3-1 | 3-2 | 3-3

Os temas materiais representam os impactos econômicos, sociais e ambientais mais relevantes das atividades da Unimed Assis e são fundamentais para a compreensão de seus desafios e oportunidades:

- 1ª Valorização profissional, saúde e segurança do trabalho
- 2ª Governança e integridade
- 3ª Valorização do cooperado
- 4ª Sustentabilidade econômico-financeira
- 5ª Experiência do cliente/Inovação em saúde
- 6ª Investimento social e cultural
- 7ª Presença de mercado
- 8ª Consumo consciente dos recursos



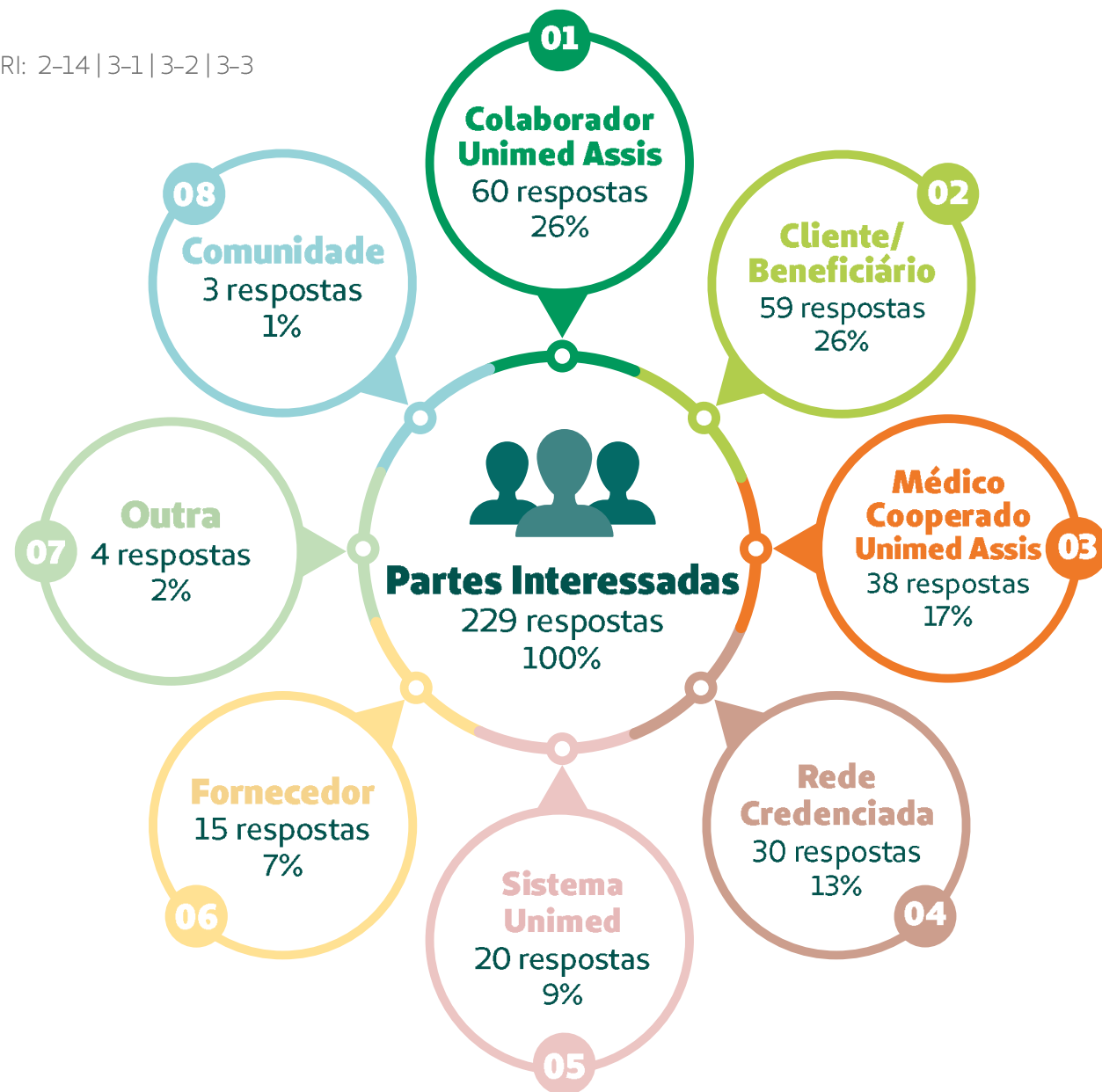
# Enquete de Materialidade

GRI: 2-14 | 3-1 | 3-2 | 3-3

Entre dezembro de 2025 e janeiro de 2026, a cooperativa realizou sua Enquete de Materialidade por meio de questionário eletrônico direcionado às partes interessadas. Participaram do processo: colaboradores e médicos cooperados (Unimed Assis), clientes/beneficiários, rede credenciada (hospitais, clínicas, etc.), fornecedores (empresas e indivíduos que fornecem produtos e serviços), comunidade (incluindo parceiros de programas socioambientais), Sistema Unimed (colaboradores e cooperados de outras Unimeds) e outros públicos (não categorizados nas opções anteriores).

A consulta avaliou a relevância de temas econômicos, sociais, ambientais e de governança, considerando a importância e o impacto.

Os resultados subsidiaram a definição da Matriz de Materialidade, orientando as prioridades estratégicas, a gestão de riscos e oportunidades para o conteúdo deste relatório.



# Temas materiais

GRI: 3-1 | 3-2 | 3-3

## Capital Relacionado (IIRC):

Intelectual, Humano



## Planejamento Estratégico:

Impulsionar o desempenho organizacional a partir do desenvolvimento profissional de colaboradores e liderança.



## Conteúdo SASB:

320a.1, 330a.1 e 2



## ODS:

3, 4, 5, 8, 10, 16



## Conteúdo GRI:

2-6, 2-7, 2-8, 2-20, 2-21, 2-29, 2-30, 202-1, 401, 402, 403, 404, 405, 407, 408, 409, 410,



# 1º - Valorização Profissional, Saúde e Segurança do Trabalho

Contexto da cooperativa em relação aos colaboradores. Gestão de clima organizacional, garantia de direitos e práticas de segurança. Incentivo à capacitação e benefícios.



## Partes interessadas:

Médicos Cooperados, Colaboradores Unimed Assis



## Impacto positivo:

- **Real:** Garantia de direitos, segurança do trabalho e incentivo à capacitação contínua.
- **Potencial:** Retenção de talentos, aumento da motivação e eliminação de riscos de trabalho infantil ou escravo.



## Impacto negativo:

- **Real:** Encargos trabalhistas e custos com benefícios e treinamentos.
- **Potencial:** Acidentes de trabalho ou problemas de clima organizacional se as práticas de segurança falharem.

# Temas materiais

GRI: 3-1 | 3-2 | 3-3

## Capital Relacionado (IIRC):

Intelectual, Humano, Social e de Relacionamento



## Planejamento Estratégico:

Fortalecer a governança sistêmica da Unimed; Fortalecer a reputação e a percepção de valor da marca Unimed.



## Conteúdo SASB:

230a.2, 3 e 4; 330a.2; 450a.1; 510a.1



## OD S:

5, 10, 16, 17



## Conteúdo GRI:

2-1 a 2-5, 2-10 a 2-24, 202-2, 204, 205, 206, 308, 405, 406, 407, 408, 409, 414, 415, 416, 418



## 2º - Governança e Integridade

Cumprimento de legislações, regulamentações, diretrizes e princípios éticos. Garantia de privacidade e proteção dos dados. Combate à corrupção e práticas desleais, promoção da diversidade e igualdade de oportunidades, não discriminação. Boas práticas de compra e avaliação de fornecedores



### Partes interessadas:

Médicos Cooperados, Colaboradores Unimed Assis, Sistema Unimed, Rede Credenciada, Cliente/Beneficiário, Comunidade, Fornecedores.



### Impacto positivo:

- **Real:** Garantia do cumprimento ético, combate à corrupção e promoção da diversidade e não discriminação.
- **Potencial:** Atração das partes interessadas à transparência e avaliação social/ambiental de fornecedores.



### Impacto negativo:

- **Real:** Processos burocráticos para garantir conformidade.
- **Potencial:** Danos reputacionais graves em caso de falhas na proteção de dados ou práticas desleais.

# Temas materiais

GRI: 3-1 | 3-2 | 3-3

**Capital Relacionado (IIRC):**  
Intelectual, Humano, Social e de Relacionamento



**Planejamento Estratégico:**  
Vincular e gerar valor para o cooperado em todas as etapas da sua vida na Unimed; Ampliar a jornada de relacionamento, participação e desenvolvimento profissional dos cooperados.



**Conteúdo SASB:**  
230a.1, 330a.1, 510a.1



**ODS:**  
3, 4, 5, 8, 10, 16, 17

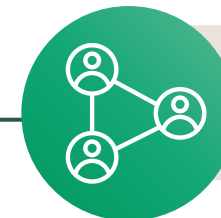


**Conteúdo GRI:**  
2-8, 2-16, 2-26, 2-29, 205, 308, 404, 405, 406, 407, 408, 414, 416, 418



## 3º - Valorização do Cooperado

Fortalecimento do vínculo entre médico cooperado e cooperativa. Práticas que garantam o respeito, o reconhecimento, o incentivo à capacitação e a satisfação dos cooperados.



**Partes interessadas:**  
Médicos Cooperados



**Impacto positivo:**

- **Real:** Fortalecimento do vínculo médico e geração de valor em todas as etapas da vida do cooperado.
- **Potencial:** Maior participação e engajamento do médico cooperado no desenvolvimento da cooperativa.



**Impacto negativo:**

- **Real:** Pressão financeira sobre a cooperativa para manter a satisfação, engajamento e repasse aos médicos.
- **Potencial:** Desinteresse ou desligamento do cooperado.

# Temas materiais

GRI: 3-1 | 3-2 | 3-3

## Capital Relacionado (IIRC):

Financeiro



## Planejamento Estratégico:

Assegurar a sustentabilidade econômico-financeira do Sistema Unimed



## Conteúdo SASB:

230a.4, 510a.1



## ODS:

8, 9, 11



## Conteúdo GRI:

2-20, 201, 202, 203, 207



## 4º - Sustentabilidade econômico-financeira

Transparência e clareza nas demonstrações financeiras e principais indicadores. Gestão tributária.



### Partes interessadas:

Médicos Cooperados, Colaboradores Unimed Assis, Sistema Unimed, Rede Credenciada, Cliente/Beneficiário, Comunidade, Fornecedores.



### Impacto positivo:

- **Real:** Transparência financeira e geração de impactos econômicos indiretos positivos na região.
- **Potencial:** Garantia da longevidade do Sistema Unimed e confiança de públicos de interesse.



### Impacto negativo:

- **Real:** Impacto tributário significativo sobre as operações da cooperativa.
- **Potencial:** Instabilidade econômica decorrente de variações de mercado ou gestão tributária ineficiente.

# Temas materiais

GRI: 3-1 | 3-2 | 3-3 | 413-2

## Capital Relacionado (IIRC):

Intelectual, Humano, Social e de Relacionamento



## Planejamento Estratégico:

Atingir a excelência na experiência do cliente por meio do Jeito de Cuidar; Maximizar a satisfação e fidelização dos clientes; evoluir a qualidade da Rede Prestadora.



## Conteúdo SASB:

230a.1 e 2



## ODS:

3, 9, 11, 16, 17



## Conteúdo GRI:

2-29, 203, 416, 417



## 5º - Experiência do Cliente

Qualidade assistencial e satisfação dos clientes, ações de promoção à saúde e o modelo de gestão "Jeito de Cuidar"



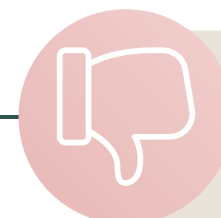
### Partes interessadas:

Médicos Cooperados, Colaboradores Unimed Assis, Sistema Unimed, Rede Credenciada, Cliente/Beneficiário, Comunidade, Fornecedores.



### Impacto positivo:

- **Real:** Melhora na saúde e segurança do consumidor e na qualidade assistencial por meio do "Jeito de Cuidar"
- **Potencial:** Fidelização de clientes e fortalecimento da reputação da marca no mercado de saúde.



### Impacto negativo:

- **Real:** Custos operacionais elevados para manter padrões de excelência em toda a rede.
- **Potencial:** Prestação inadequada do cuidado ao cliente, comprometendo a segurança e a qualidade assistencial.

# Temas materiais

GRI: 3-1 | 3-2 | 3-3

## Capital Relacionado (IIRC):

Intelectual, Humano, Manufaturado



## Planejamento Estratégico:

Fortalecer a visão sistêmica, a cultura de inovação e a gestão por propósito. Aprimorar o uso de TI como instrumento da transformação, inteligência e inovação.



## Conteúdo SASB:

230a.1



## ODS:

3, 9, 11, 17



## Conteúdo GRI:

201, 203, 416



## 5º - Inovação em Saúde

Adoção de novas tecnologias e melhoria contínua dos processos



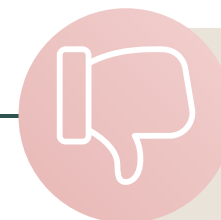
### Partes interessadas:

Médicos Cooperados, Colaboradores Unimed Assis, Sistema Unimed, Rede Credenciada, Cliente/Beneficiário, Comunidade, Fornecedores.



### Impacto positivo:

- **Real:** Adoção de novas tecnologias que agilizam processos.
- **Potencial:** Transformação da cultura organizacional para uma visão sistêmica e inteligente.



### Impacto negativo:

- **Real:** Necessidade de adaptação constante e possíveis falhas técnicas durante a implementação.
- **Potencial:** Obsolescência tecnológica rápida exigindo reinvestimentos constantes.

# Temas materiais

GRI: 3-1 | 3-2 | 3-3 | 413-2

## Capital Relacionado (IIRC):

Social e de Relacionamento



## Planejamento Estratégico:

Atuar na redução da desigualdade social.



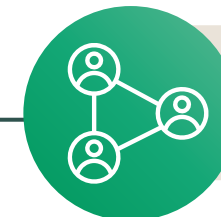
## ODS:

1, 2, 3, 4, 5, 10



## Conteúdo GRI:

2-29, 406, 407, 408, 409, 413, 414



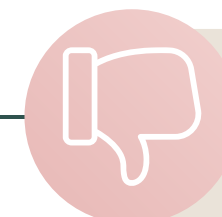
## Partes interessadas:

Comunidade



## Impacto positivo:

- **Real:** Redução da desigualdade social e desenvolvimento sociocultural das comunidades locais.
- **Potencial:** Melhoria da qualidade de vida comunitária e cumprimento dos ODS 2 e 4.



## Impacto negativo:

- **Real:** Limitação do alcance da população nas ações e projetos socioculturais conforme recurso disponível.
- **Potencial:** Descontinuidade dos projetos.

## 6º – Investimento social e cultural

Ações e projetos socioculturais desenvolvidos. Envolvimento com a comunidade.

# Temas materiais

GRI: 3-1 | 3-2 | 3-3 | 413-2

## Capital Relacionado (IIRC):

Intelectual



## Planejamento Estratégico:

Fortalecer a reputação e a percepção de valor da marca Unimed; Intensificar a comunicação assertiva e o posicionamento institucional.



## ODS:

11, 16



## Conteúdo GRI:

202, 203, 206, 417



## 7º - Presença de Mercado

Gestão de marca e divulgação dos nossos produtos, serviços, prêmios e reconhecimentos.



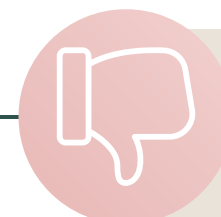
### Partes interessadas:

Médicos Cooperados, Colaboradores Unimed Assis, Sistema Unimed, Rede Credenciada, Cliente/Beneficiário, Comunidade, Fornecedores.



### Impacto positivo:

- **Real:** Fortalecimento da reputação e percepção de valor da marca Unimed.
- **Potencial:** Liderança de mercado e reconhecimento através de prêmios e certificações.



### Impacto negativo:

- **Real:** Concorrência, e custos com marketing, publicidade e gestão da comunicação assertiva.
- **Potencial:** Riscos de concorrência desleal ou falhas em comunicação de marketing e rotulagem.

# Temas materiais

GRI: 3-1 | 3-2 | 3-3 | 413-2

## Capital Relacionado (IIRC):

Natural



## Planejamento Estratégico:

Cuidar do planeta para uma vida melhor



## Conteúdo SASB:

130a.1, 150a.1 e 2, 450a.1



## ODS:

6, 7, 11, 12, 13, 14, 15, 17



## Conteúdo GRI:

301, 302, 303, 305, 306, 308



## 8º - Consumo consciente dos recursos

Ações de conscientização ambiental e práticas alinhadas ao compromisso ESG e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).



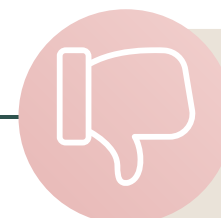
### Partes interessadas:

Médicos Cooperados, Colaboradores Unimed Assis, Sistema Unimed, Rede Credenciada, Cliente/Beneficiário, Comunidade, Fornecedores.



### Impacto positivo:

- **Real:** Redução do consumo de água e energia e melhor gestão de resíduos e emissões.
- **Potencial:** Contribuição direta para a preservação ambiental e mitigação das alterações climáticas.



### Impacto negativo:

- **Real:** Custos iniciais para implementação de tecnologias e práticas sustentáveis/ESG.
- **Potencial:** Impactos negativos à saúde humana e infraestrutura se as metas de sustentabilidade não forem atingidas.

# 02. Quem Somos



# A Unimed Assis GRI: 2-1

Originada em 28 de fevereiro de 1985, a Unimed Assis nasceu do movimento de médicos da região que buscaram unir esforços para garantir melhores condições de trabalho e fortalecer a representação econômico-financeira da categoria.

Dessa iniciativa foi fundada a Unimed Assis Cooperativa de Trabalho Médico, uma operadora de saúde que atua no segmento de Planos de Saúde e é classificada como operadora de médio porte pela ANS – Agência Nacional de Saúde Suplementar, registrada sob o nº 300713.

Dedicada em promover o cuidado integral à saúde dos nossos beneficiários, oferecendo atendimento de excelência, assegurando sua plena satisfação e valorizando o trabalho dos médicos cooperados que fazem parte da nossa instituição.

Ao longo de sua trajetória, que agora completa 40 anos, a cooperativa consolidou seu papel na promoção da saúde da comunidade e no fortalecimento do trabalho médico cooperado. Atualmente, a Unimed Assis conta com:



**32.582**

Beneficiários



**181**

Médicos Cooperados



**157**

Colaboradores, estagiários e jovens aprendizes

# Nossas Unidades

GRI: 2-2 | 2-6

## Sede Administrativa

Concentra os setores administrativos, o Atendimento Presencial e a Ouvidoria, além de abrigar os seguintes serviços: Ambulatório de Especialidades; Médicas; Ambulatório do Plano Essencial; Unidade de Quimioterapia; Serviço de Atenção Domiciliar. Localizada na Rua Walter Antônio Fontana, 1997 – Vila Cláudia – Assis/SP. Telefone: (18) 3302-3000.



## Espaço Unimed

Reúne os seguintes serviços: Central de Vendas, Policlínica e Academia da Medicina Preventiva. Localizado na Avenida Rui Barbosa, 1701 – Centro – Assis/SP. Telefones: (18) 3302-3023/3024 (Vendas) e (18) 3302-4029 (Policlínica).

A cooperativa encerrou a operação da farmácia própria, após análise técnica e econômica, observando a legislação aplicável.

## Outras unidades

Unidade de Atendimento, localizada na Rua General Marcondes Salgado, 287 – Centro em Quatá/SP. Telefone: (18) 3302-3000. E a Policlínica, localizada na Avenida Galdino, 159 – Centro em Paraguaçu Paulista/SP. Telefone: (18) 3302-3003.



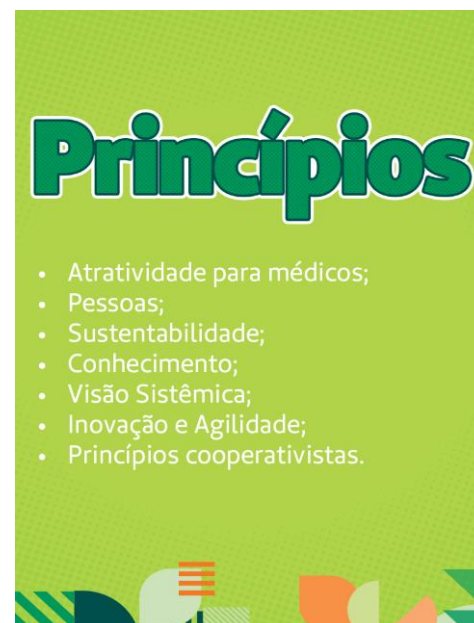
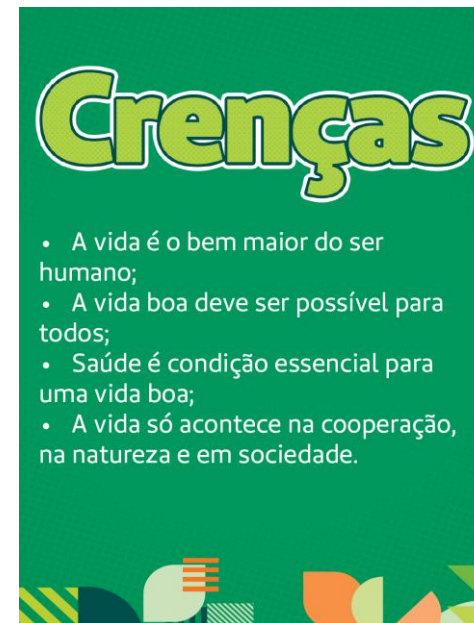
# Essência Unimed

GRI: 2-12 | 2-22

Representa a base que sustenta a identidade da cooperativa. Mais do que um conceito, orienta decisões, fortalece a cultura organizacional e direciona o relacionamento com cooperados, colaboradores e beneficiários.

Fundamentada nos valores do cooperativismo, reforça o compromisso com a ética, a transparência, o jeito de cuidar e a busca contínua pela excelência, conectando estratégia e prática para promover saúde com qualidade, responsabilidade e sustentabilidade. Vivenciar a Essência Unimed significa atuar com protagonismo, senso de dono e responsabilidade compartilhada.

Ao fortalecer nossa Essência, fortalecemos também nossa identidade organizacional, nosso posicionamento estratégico e nosso impacto positivo na sociedade.



# Mapa Estratégico

GRI: 2-18 | 2-22 | 2-23 | 2-24 | 2-29 | 3-3

## Pessoas

1. Impulsionar o desempenho organizacional a partir do desenvolvimento profissional de colaboradores e lideranças;
2. Fortalecer a visão sistêmica, a cultura de inovação e a gestão por propósito;
3. Intensificar a comunicação assertiva e o posicionamento institucional;

## Institucional

4. Vincular e gerar valor para o cooperado em todas as etapas da sua vida na Unimed;
5. Assegurar a sustentabilidade econômica-financeira do Sistema Unimed;

## Mercado

6. Fortalecer a reputação e a percepção de valor da marca Unimed;
7. Maximizar a satisfação e a fidelização dos clientes;

## Processos

8. Ampliar a jornada de relacionamento, participação e desenvolvimento profissional dos Cooperados;
9. Atingir a excelência na experiência do cliente por meio do Jeito de Cuidar Unimed;
10. Tornar o Intercâmbio Nacional mais simples e ágil, com rede qualificada e suficiente;
11. Aprimorar o uso de T.I como instrumento de transformação, inteligência e inovação;
12. Evoluir a qualidade da rede prestadora.

# Diretrizes Estratégicas

GRI: 2-22 | 2-23 | 2-24 | 2-29 | 3-3



# Destques 2025


GRI: 2-18 | 2-29 | 3-3

 1º lugar ESG  
Unimed Selo Ouro

Qualidade  
Cadastral no na  
ANS

40  
anos de  
história

Ampliação da  
Policlínica em Assis

 Reconhecimento do  
Sistema OCB no  
Prêmio SomosCoop

Nota Máxima no  
Acompanhamento  
Econômico Financeiro

 Sistema de Gestão da  
Qualidade Certificado  
ISO 9001:2015

Diretores presentes na  
missão internacional  
Instituto Disney

Expansão nas iniciativas  
de lazer e bem-estar da  
Oncologia

50% de presença de  
mercado na área de  
atuação

Recorde de arrecadação  
de alimentos na  
Caminhada Unimed  
4.150Kg

Inauguração da  
Policlínica em  
Paraguaçu Paulista

 Lugar Incrível para  
Trabalhar

Participação  
na Teck  
Week

 Nível Cultura Jeito de  
Cuidar Unimed

Reinauguração da  
Academia de  
Medicina Preventiva

Risco de Proteção e  
Privacidade de Dados  
dentro dos padrões da  
Unimed do Brasil

18.390 Pessoas  
atingidas projetos  
Socioambientais

03.

# Governança e Integridade



# Princípios Cooperativistas

GRI: 2-24 | 3-3

A cooperativa baseia sua atuação em valores e diretrizes fundamentados nos princípios do cooperativismo. Esses princípios orientam a gestão, a tomada de decisões e o relacionamento com cooperados e com a comunidade. Eles estão incorporados às políticas internas, práticas de governança e operações do dia a dia, garantindo uma atuação ética, democrática e voltada ao interesse coletivo, são eles:



## 1. Adesão livre e voluntária

Qualquer pessoa que queira participar, e esteja alinhada ao propósito da cooperativa, pode ingressar sem discriminação.



## 2. Gestão Democrática

Os cooperados participam das decisões e elegem seus representantes. Cada cooperado tem direito a um voto, independentemente do capital que possui.



## 3. Participação Econômica dos Cooperados

Todos contribuem para o capital da cooperativa e participam dos resultados de maneira justa, de acordo com sua utilização dos serviços.



## 4. Autonomia e Independência

A cooperativa é uma organização autônoma, controlada pelos próprios cooperados. Parcerias externas não podem comprometer sua independência.



## 5. Educação, Formação e Informação

Promove o desenvolvimento dos cooperados, dirigentes e colaboradores, além de informar a comunidade sobre a natureza do cooperativismo.



## 6. Interooperação

Cooperativas trabalham juntas, fortalecendo o movimento e ampliando seus benefícios por meio da colaboração entre si.



## 7. Interesse pela Comunidade

A cooperativa atua de forma responsável para o desenvolvimento sustentável da comunidade onde está inserida.

# Governança Corporativa

GRI: 2-12 | 2-13 | 2-24 | 3-3

A estrutura de governança está formalmente estabelecida em seu Estatuto Social, representada visualmente em seu organograma e organizada em instâncias complementares de deliberação, gestão e fiscalização, assegurando a adequada condução dos negócios e a sustentabilidade da cooperativa.

A Unimed Assis adota práticas de governança corporativa alinhadas às leis, normas e regulamentos aplicáveis à sua atuação, com foco em uma gestão ética, transparente e sustentável. Como referência, são observadas as diretrizes do Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).

Os princípios da governança corporativa também são incorporados aos processos decisórios, às políticas internas e à atuação dos órgãos de governança, orientando a condução dos negócios, a gestão de riscos e o relacionamento com cooperados, colaboradores, prestadores de serviços e demais partes interessadas, são eles:



## Integridade

Agir com ética, evitar conflitos de interesse e manter coerência, sempre respeitando a cooperativa e seus públicos.



## Sustentabilidade

Garantir a continuidade da cooperativa, cuidando de sua saúde econômico-financeira e reduzindo impactos negativos.



## Transparência

Compartilhar informações claras, corretas e relevantes, fortalecendo a confiança com todas as partes interessadas.



## Responsabilização

Assumir as consequências das decisões e conduzir as atividades com zelo, independência e responsabilidade.



## Equidade

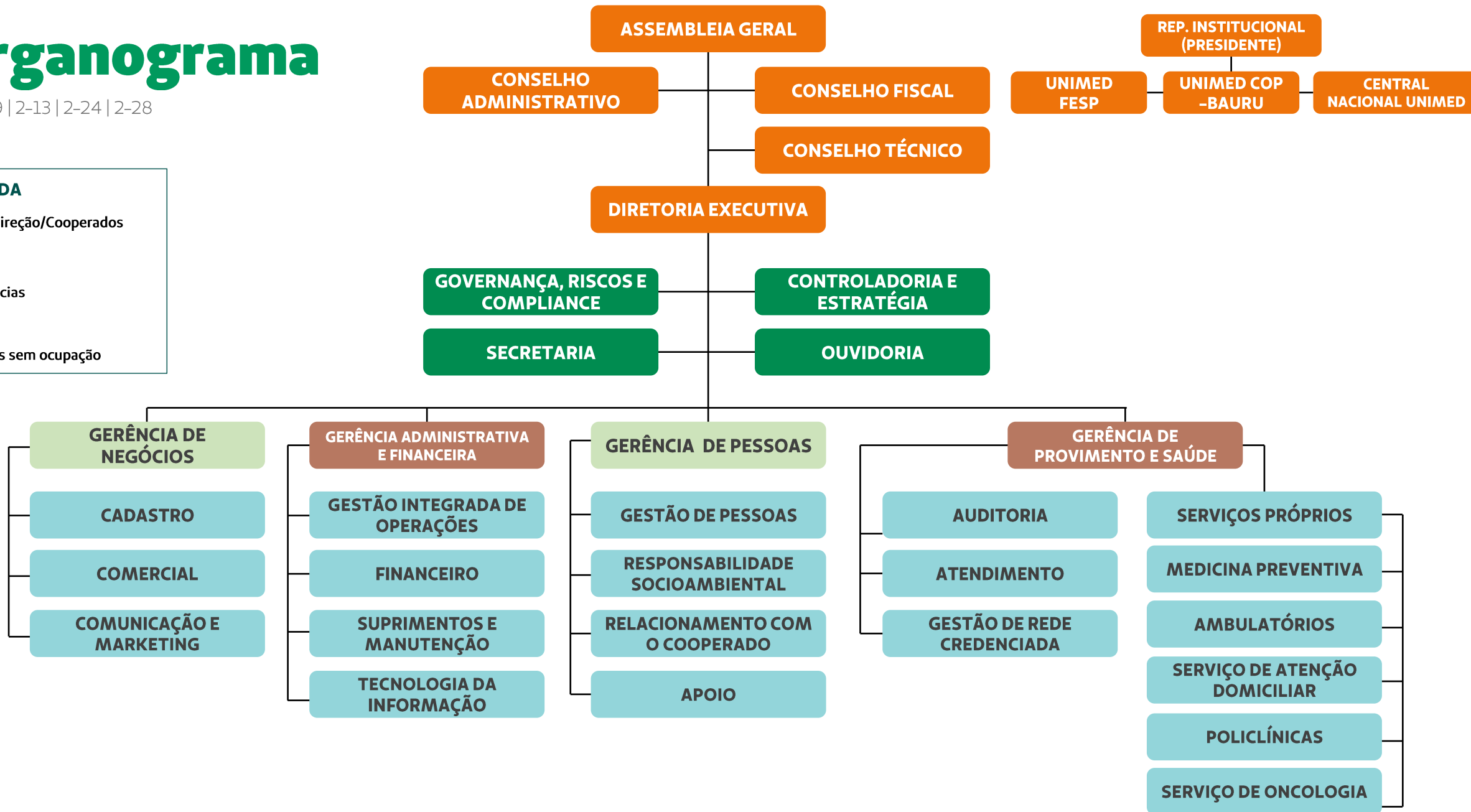
Tratar todas as partes interessadas de forma justa, considerando seus direitos e deveres, com base no respeito, diversidade e igualdade de oportunidades.

# Organograma

GRI: 2-9 | 2-13 | 2-24 | 2-28

## LEGENDA

- Alta Direção/Cooperados
- Staff
- Gerências
- Áreas
- Cargos sem ocupação



# Assembleia Geral

GRI: 2-9 | 2-10 | 2-12 | 2-13 | 2-15 | 2-16 | 2-17 | 2-19 | 2-20 | 3-3

É o órgão máximo de deliberação da Unimed Assis, responsável pelas decisões estratégicas relacionadas ao cumprimento do objeto social, ao desenvolvimento institucional e à defesa dos interesses coletivos dos cooperados. Suas deliberações são soberanas e vinculantes para todos os cooperados, inclusive para aqueles que não comparecerem ou que eventualmente se manifestem de

forma divergente. Realizada de forma ordinária ou extraordinária, ocorre presencialmente, conforme previsto no Estatuto Social e na legislação aplicável. A seguir, apresentamos o percentual de participação na Assembleia Geral Extraordinária (AGE) e na Assembleia Geral Ordinária (AGO), ambas realizadas em março de 2025, bem como os principais temas deliberados em cada uma delas.



# Conselho de Administração

GRI: 2-6 | 2-9 | 2-10 | 2-11 | 2-12 | 2-13 | 2-15 | 2-16 | 2-17 | 2-24 | 3-3

## Gestão 2024 – 2028

Vogais

**Dr. André Luiz da Silveira**

**Dr. José Eduardo Rabelo**

**Dr. Luis Marcelo P. Rotondaro**

**Dr. Nelson Felipe de Souza Junior**

**Dr. Roberto Rensi de Mello**

**Dr. Ricardo Conte de Las Villas Rodrigues**

É o órgão de mais alto nível de governança, composto pela Diretoria Executiva e por seis conselheiros vogais, todos médicos cooperados eleitos em Assembleia Geral Ordinária, com mandato de quatro anos. É permitida a reeleição de até dois terços de seus integrantes.

Compete ao Conselho definir diretrizes estratégicas, aprovar políticas institucionais, supervisionar as operações e monitorar o desempenho econômico-financeiro, bem como acompanhar a execução do Planejamento Estratégico, do orçamento e do plano de ação anual.

No exercício de suas atribuições, o Conselho acompanha periodicamente os temas ambientais, sociais e de governança (ESG), considerando riscos, oportunidades e impactos das atividades da cooperativa, de forma integrada ao processo decisório e às práticas de gestão.

# Diretoria Executiva

GRI: 2-6 | 2-9 | 2-10 | 2-11 | 2-12 | 2-13 | 2-15 | 2-16 | 2-17 | 2-24 | 2-28 | 202-2 | 205-2 | 3-3

## Gestão 2024 – 2028

### **Dr. Elyseu Palma Boutros**

Presidente

Diretor de Desenvolvimento da  
Unimed Centro-Oeste Paulista

### **Dr. Orlando Martins Junior**

Vice-Presidente

Representante da Unimed Assis no Conselho  
Deliberativo da Unimed Centro-Oeste Paulista

### **Dr. Fausi Elias Maluf Filho**

Superintendente

É responsável pela gestão da cooperativa e pela implementação das diretrizes estratégicas e deliberações aprovadas pelo Conselho de Administração.

Eleita pela Assembleia Geral Ordinária (AGO) para mandato de quatro anos, é composta por cooperados que atendem aos requisitos estabelecidos no Estatuto Social, incluindo a conclusão de curso de Gestão Empresarial e/ou MBA em Gestão de Negócios em Saúde. Para ingresso no quadro de cooperados, também é exigido domicílio no âmbito territorial de atuação da cooperativa. Dessa forma, todos os membros da Diretoria possuem vínculo com a comunidade local.

No exercício de suas atribuições, conduz as atividades operacionais e estratégicas da cooperativa, com foco no crescimento sustentável, na inovação, na solidez econômico-financeira e na promoção do bem-estar dos cooperados, mantendo interlocução contínua com o Conselho de Administração e com os gestores, em conformidade com as políticas internas, os princípios éticos e as práticas de governança adotadas.

# Conselho Fiscal

GRI: 2-6 | 2-9 | 2-10 | 2-15 | 2-18 | 3-3

## Gestão 2025 - 2026

Efetivos:

**Dr. Ricardo Augusto Giannasi**

**Dra. Gilda Aparecida Gonçalves Gil\***

**Dr. Armênio Carpentieri Júnior**

Suplentes:

**Dr. Alexandre Jun Fukumitsu**

**Dr. Raphael Moura de Oliveira**

**Dr. Eduardo José Maia Bolfarini**

O Conselho Fiscal é o órgão responsável pela fiscalização da gestão econômico-financeira da Unimed Assis, atuando de forma independente e em conformidade com o Estatuto Social e a legislação vigente.

Compete ao Conselho Fiscal examinar os atos da administração, analisar as demonstrações financeiras, acompanhar a execução orçamentária e emitir pareceres à Assembleia Geral, contribuindo para a transparência, a integridade e a prestação de contas da governança.

São eleitos anualmente durante a assembleia geral ordinária. Os quais não poderão ter, entre si ou com algum membro do conselho de administração, laços de parentesco até o 2º grau. É permitida apenas a reeleição de um terço dos membros.

\*Renunciou ao cargo no curso do mandato.

# Conselho Técnico

GRI: 2-6 | 2-9 | 2-10 | 2-15 | 3-3

## Gestão 2024 - 2028

Efetivos:

**Dr. Flávio Zindel Salem**

**Dr. Jaime Bergonso**

**Dr. Marcelo Saconato Demian**

Suplentes:

**Dr. Arthur Sérgio Netto G. Martins**

**Dra. Débora Cristina de O. M. Baraldo**

**Dr. Sérgio Garcia Trettel**

Órgão de caráter consultivo, com a finalidade de assessorar a gestão da cooperativa em matérias relacionadas às práticas médicas e à qualidade dos serviços assistenciais.

É composto por seis médicos eleitos pela Assembleia Geral Ordinária (AGO), para mandato de quatro anos, sendo permitida a reeleição de dois terços dos seus integrantes, conforme disposições estatutárias.

No exercício de suas atribuições, o Conselho Técnico emite pareceres sobre temas de interesse da cooperativa, incluindo o desligamento de cooperados em razão de indisciplina ou descumprimento de normas internas, a apuração de situações relacionadas ao Código de Ética Profissional e demais questões disciplinares, a análise da documentação de médicos interessados em pré-cooperamento e o credenciamento de estabelecimentos de saúde para prestação de serviços à cooperativa.

# Diversidade nos Órgãos de Governança GRI: 2-9 | 405-1

A composição atual da diversidade reflete o quadro social de médicos cooperados, considerando que os membros do conselho são eleitos pelos próprios cooperados, conforme previsto no Estatuto Social.

A cooperativa reconhece a importância da diversidade na governança, que contribui para a pluralidade de perspectivas,

o fortalecimento institucional e a qualidade da tomada de decisão. Nesse sentido, a Unimed Assis busca estimular a participação de diferentes perfis de cooperados nos processos eleitorais e promover, de forma gradual, o debate sobre diversidade e inclusão nos espaços de liderança.

Orgão	Total	Homens	Mulheres	Abaixo de 30 anos	De 30 a 50 anos	Acima de 50 anos	Brancos	Negros	PCD
Conselho de Administração	9	9	0	0	0	9	9	0	0
Conselho Técnico	6	5	1	0	0	6	6	0	0
Conselho Fiscal	6	5	1	0	1	5	6	0	0

# Conflitos de Interesse

GRI: 2-11 | 2-15 | 2-23 | 2-24 | 3-3

O Estatuto Social e o Regimento Interno do Cooperado, assim como as normas dos conselhos, estabelecem a composição, as funções e a independência dos órgãos de governança da cooperativa. Esses documentos também definem os critérios para exercício de mandatos e vedam vínculos familiares de até segundo grau entre integrantes dos Conselhos de Administração, Fiscal e Técnico.

Neste ano, foi aprovado o regimento da Diretoria Executiva, que detalha com clareza as atribuições e responsabilidades de cada cargo, distinguindo-as das funções próprias do Conselho de Administração.

Para evitar conflitos de interesse e garantir transparência, nenhum membro pode participar de votações que envolvam temas em que tenha relação direta, e candidatos não podem concorrer simultaneamente a mais de uma chapa ou conselho.

Os editais de convocação são divulgados com antecedência nos canais oficiais e na imprensa local. Todos os cooperados têm acesso às atas e podem se manifestar ou solicitar informações por meio dos canais de atendimento disponíveis.

Reuniões realizadas com atas divulgadas no Portal do Cooperado:



# Política de Remuneração

GRI: 2-19 | 2-20 | 2-23 | 201-1

A remuneração dos membros do órgão de governança e dos altos executivos está diretamente relacionada ao desempenho da cooperativa, pois é calculada com base no valor da consulta eletiva do cooperado. Quando os resultados econômicos e assistenciais são positivos, há possibilidade de reajuste desse valor, o que aumenta a remuneração. Da mesma forma, em momentos de desempenho negativo, pode ser necessária a redução do valor da consulta, impactando também a remuneração. Essa política é definida e aprovada pela Assembleia Geral Ordinária (AGO) e formalizada no Regulamento Interno de Custeio e Ressarcimento de Despesas, o que assegura transparência, equidade e alinhamento entre gestão, resultados e responsabilidade sobre os impactos econômicos, ambientais e sociais da organização.

A remuneração das consultas eletivas integra a estratégia de valorização do cooperado e busca equilíbrio entre sustentabilidade econômico-financeira e reconhecimento profissional. No período, mesmo mantendo os valores já praticados, permanecemos acima da média do Intercâmbio do Sistema Unimed, em linha com os critérios internos de análise e planejamento assistencial.



# Comitês de Governança GRI: 2-9 | 2-10 | 2-11 | 2-12 | 2-13 | 2-15 | 2-16 | 2-17 | 2-20 | 2-24 | 2-29 | 3-3

A cooperativa mantém uma estrutura formal de governança que apoia o Conselho de Administração e a Diretoria Executiva na tomada de decisões, na supervisão da gestão e na administração dos principais riscos. Integrada aos controles internos, à matriz de riscos e aos mecanismos de compliance, essa estrutura fortalece a gestão dos impactos econômicos, sociais e de governança. O apoio de instâncias independentes contribui para mitigar conflitos de interesse e assegurar maior transparência e efetividade às decisões estratégicas. Atualmente, a estrutura é composta pelos seguintes comitês:

**Conselho de Planejamento**



**Comitê de Governança Corporativa**



**Comitê de Gestão de Carreira**



**Comitê de Especialidades Médicas**



**Comitê de Custos Assistenciais**



**Comitê de Resolução de Conflitos e Melhoria**



**Comitê de Compliance e Proteção de Dados Pessoais**



**Negociação de Contratos de Planos de Saúde**



# Avaliação da Governança GRI: 2-18 | 2-29 | 3-3

A avaliação de desempenho da Diretoria Executiva da Unimed Assis é realizada anualmente, considerando pesquisas de satisfação, premiações, selos, metas do planejamento estratégico e indicadores predefinidos. O objetivo é analisar a conformidade e eficácia da gestão, garantindo transparência, sustentabilidade e responsabilidade social no processo de governança. Neste ano, a avaliação foi formalmente instituída como um processo bilateral, em que o Conselho de Administração avalia a Diretoria Executiva e vice-versa, fortalecendo a governança e a cultura de prestação de contas na cooperativa. Os critérios avaliados incluem:



# Programa de Integridade

GRI: 2-15 | 2-23 | 2-24 | 3-3 | 205-1

Aplica-se a todos os níveis hierárquicos e às partes relacionadas, incluindo beneficiários, médicos cooperados e prestadores de serviços, com o objetivo de assegurar a observância dos valores e princípios éticos da cooperativa. Alinhado à legislação vigente, às normas da ANS e às políticas institucionais, o Programa estabelece diretrizes para a prevenção, identificação e mitigação de fraudes, corrupção e outras irregularidades, sendo estruturado em cinco pilares:



## Comprometimento e apoio da Alta Direção:

A liderança (Conselho de Administração e Diretoria) atua de forma ética, apoia o Programa de Integridade e garante os recursos necessários para sua efetiva manutenção.



## Responsabilidade pelo Programa:

A área de Governança, Riscos e Compliance assegura a conformidade da cooperativa por meio de monitoramento contínuo e ações de conscientização sobre ética e conduta.



## Análise do perfil de riscos:

A gestão de riscos e controles internos identifica, avalia e mitiga riscos, prevenindo atos ilícitos e fortalecendo a integridade organizacional.



## Estruturação de regras e instrumentos:

Estabelecimento de Código de Conduta, políticas e normativos internos que orientam comportamentos e protegem a reputação e o ambiente de trabalho.



## Estratégias de monitoramento contínuo:

Acompanhamento de indicadores, manifestações do Canal de Ética e relatórios gerenciais para apoiar decisões e promover a melhoria contínua do Programa.

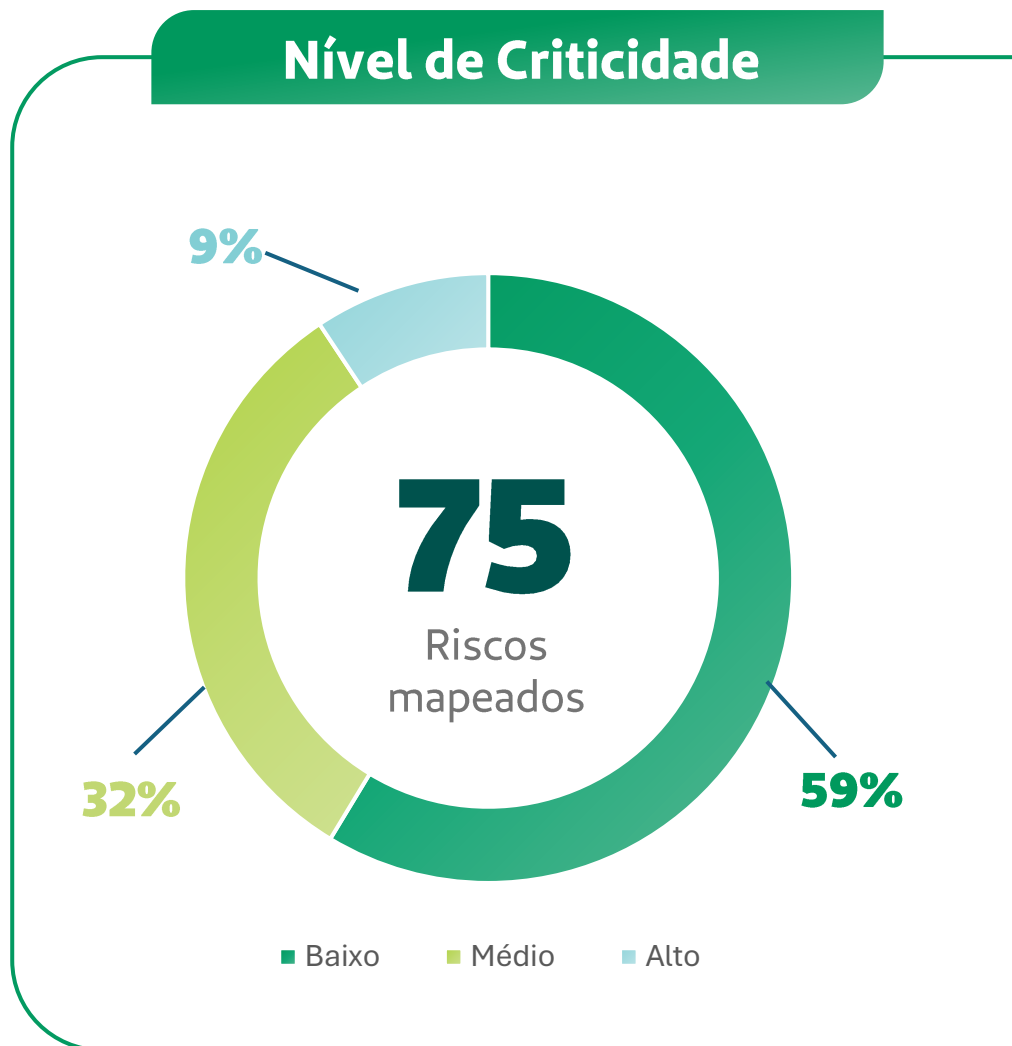
# Riscos e Oportunidades

GRI: 2-12 | 2-13 | 2-17 | 2-23 | 2-24 | 3-3 | 205-1 | 205-2 | 403-7 | 407-1 | 408-1 | 409-1

A cooperativa conta com uma estrutura de governança e controles internos que garante a gestão de riscos e oportunidades, alinhada à estratégia e aos objetivos de sustentabilidade. A Política de Gestão de Riscos e Controles Internos define diretrizes e responsabilidades, reforçando o compromisso com a mitigação de impactos e a continuidade das operações.

O processo é contínuo e envolve lideranças estratégicas, táticas e 17 áreas operacionais. Cada área é responsável por identificar os riscos e definir em qual categoria eles se enquadram, além de mapeá-los, orientando decisões e ações de prevenção. O acompanhamento é realizado semestralmente durante as Semanas de Riscos e Oportunidades, fortalecendo a cultura interna e a análise preventiva de cenários.

Anualmente, o Conselho de Administração recebe um relatório consolidado, garantindo visão ampla e estratégica sobre os riscos e oportunidades que podem impactar o negócio. Ao lado, o gráfico apresenta a quantidade de riscos mapeados, organizados por criticidade, permitindo visualizar rapidamente os principais pontos de atenção.



# Categorias dos Riscos

GRI: 2-24 | 3-3 | 201-2 | 205-1 | 403-7 | 407-1 | 408-1 | 409-1 | SASB: HC-DY-450a.1

O monitoramento dos riscos permite avaliar a natureza dos impactos e definir medidas de prevenção e mitigação. Para apoiar esse processo, os riscos são organizados em categorias que possibilitam uma visão estruturada dos principais aspectos que podem influenciar o desempenho da cooperativa. Alguns fatores externos podem afetar simultaneamente diferentes grupos. Entre eles, destacam-se as mudanças climáticas, cujos efeitos podem repercutir tanto nos aspectos assistenciais quanto nos operacionais da Operadora. No campo assistencial, o aumento na incidência de doenças sensíveis às condições climáticas, como enfermidades respiratórias, H1N1 e dengue, pode elevar a demanda por atendimentos, pressionando os custos assistenciais e a sinistralidade dos planos de saúde, impactando o risco de subscrição. Já no âmbito operacional, a variabilidade climática pode influenciar, por exemplo, a geração de energia fotovoltaica. Reduções na produção energética podem ampliar a dependência de outras fontes de energia, sendo consideradas no monitoramento dos riscos socioambientais. Ao lado, estão os riscos e oportunidades identificados e o número de eventos mapeados em cada categoria.



# Proteção de Dados

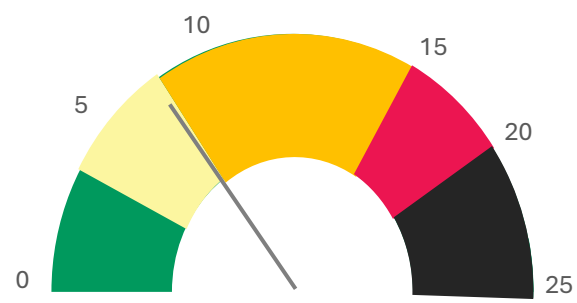
GRI: 2-17 | 2-12 | 2-16 | 2-23 | 2-24 | 2-25 | 2-26 | 2-27 | 2-29 | 3-3 | 404-2 | 418-1 | SASB: HC-DY-230a.2, a.3 e a.4

A cooperativa trata a segurança da informação e a proteção de dados pessoais como temas estratégicos de governança, com papéis e responsabilidades definidos e supervisão da alta administração, assegurando conformidade com a LGPD e demais requisitos aplicáveis. Participa dos Programas de Proteção e Privacidade de Dados promovidos pelo Sistema Unimed, fortalecendo a padronização e a maturidade institucional.

A gestão dos impactos ocorre por meio de comitê específico que se reúne trimestralmente, promove treinamentos e ações de conscientização, ações de prevenção de incidentes, tratamento de riscos e atendimento a demandas regulatórias e de partes interessadas.

Não foram registrados incidentes relevantes ou reclamações fundamentadas relacionadas à privacidade e à proteção de dados no período.

## Programa Nacional



**Pontuação: 9,64\***

- muito baixo
- baixo
- médio
- alto
- muito alto

\*A metodologia utiliza uma matriz que considera a probabilidade de ocorrência e o impacto potencial de cada evento, gerando um nível de risco classificado em escala de 1 a 25, sendo ideal abaixo de 12.



[Clique aqui](#) para acessar a Política de Segurança da Informação.

# Canal de Ética

GRI: 2-6 | 2-12 | 2-15 | 2-16 | 2-17 | 2-23 | 2-24 | 2-25 | 2-26 | 2-29 | 3-3 | 205-2 | 205-3 | 406-1

A cooperativa mantém Código de Conduta vigente, alinhado ao Código da Unimed do Brasil, que orienta a atuação de colaboradores, médicos cooperados, prestadores de serviços e demais públicos de relacionamento. O cumprimento dessas diretrizes é supervisionado pela alta administração, garantindo alinhamento às políticas institucionais, prevenção de riscos éticos e mitigação de práticas de corrupção.

Para registro de irregularidades, é disponibilizado Canal de Ética anônimo e confidencial, gerido por empresa terceirizada independente (Contato Seguro), acessível a todos os públicos internos e externos. O Comitê de Compliance é responsável pela apuração das denúncias, garantindo tratamento adequado e proteção contra retaliação. Durante o período reportado, foram registradas duas denúncias, posteriormente concluídas como improcedentes. Ambas foram reportadas à Diretoria Executiva e ao Conselho de Administração.

Para ter acesso ao conteúdo da Política do Canal de Ética e do Código de Conduta da Unimed Assis, [clique aqui](#).

## Canais de contato



Telefone:  
**0800 515 0015**



Website:  
**[contatoseguro.com.br/unimedassis](https://contatoseguro.com.br/unimedassis)**



App da Contato Seguro:  
**Pesquise pelo nome da organização**



**Contato  
Seguro**

CANAL DE ÉTICA

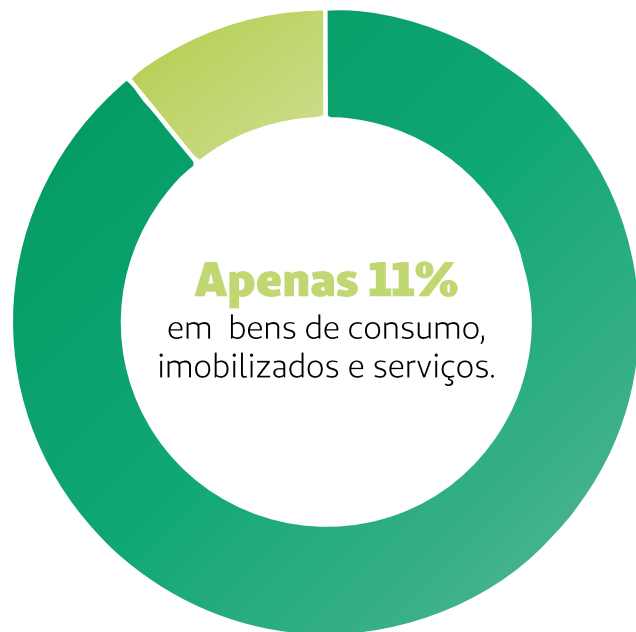
BAIXE O APP:



# Gestão de Compras

GRI: 2-6 | 3-3 | 2-24 | 201-1 | 203-2

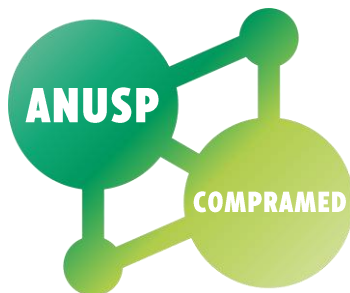
## Perfil e estratégia de aquisição



# 89%

**das compras focadas em saúde**

Predomínio de materiais médicos e medicamentos hospitalares de alto custo.



### Força das parcerias colaborativas

Atuação conjunta com ANUSP (Associação Nacional Unimed de Serviços Próprios) e Compramed (Unimed do Brasil) para maior poder de negociação.



### Modernização com o sistema GOEVO

Otimização da produtividade e fortalecimento do controle orçamentário da cooperativa.

## Impacto e eficiência financeira



**R\$ 2.171.167,42**  
**Em economia total**

Valor representa 9,77% de redução sobre o total adquirido no período.



**R\$ 764.652,55**  
**Em custo evitado**

Economia gerada através de negociações estratégicas e acordos diferenciados.

**ANUSP**  
**R\$ 719.335,12**  
Economizado

**COMPRAMED**  
**R\$ 527.529,61**  
Economizado

**Negociações Gerais**  
**R\$ 159.650,14**  
Economizado

# Cadeia de Fornecedores

GRI: 2-6 | 2-8 | 2-24 | 2-25 | 203-2 | 205-2 | 3-3 | 308-1 | 308-2 | 407-1 | 408-1 | 409-1 | 414-1 | 414-2

A gestão de fornecedores é realizada de forma estratégica por meio de uma plataforma de homologação, integrada às diretrizes ESG da cooperativa, que permite o monitoramento contínuo de aspectos relacionados a Compliance, sustentabilidade, integridade, capacidade operacional e conformidade legal. Entre os critérios avaliados estão a conformidade com o Código de Conduta, a existência de infrações ambientais aplicadas pelo IBAMA e autuações trabalhistas, incluindo situações relacionadas a trabalho análogo ao escravo ou infantil. No último ciclo, 22 fornecedores apresentaram autuações ambientais e não foram identificadas inconsistências relacionadas a critérios sociais.

Neste ano, todos os tipos de serviços passaram a ser gerenciados em uma única plataforma, incluindo médicos cooperados. Os critérios de avaliação são definidos conforme a categoria do serviço, considerando a aplicabilidade de documentos técnicos a cada modalidade. A avaliação resulta na classificação dos prestadores de “A” a “E”, priorizando aqueles com melhor desempenho. O monitoramento é realizado continuamente por meio desses indicadores e das avaliações na plataforma, reforçando o compromisso com uma cadeia de fornecimento ética, segura e sustentável.

**781**

Novos fornecedores inseridos no período.

**181**

Fornecedores desconectados no período

**1096**

Total de fornecedores aptos a fornecer no final do período.

**86,99%**

Média do Score de Risco (Monitoramento).

**95%**

Média de Performance

**97%**

Classificados A, B ou C

**3%**

Classificados D e E

# Cadeia de Fornecedores

GRI: 2-4 | 2-6 | 2-8 | 2-27 | 3-3 | 201-1 | 203-2 | 204-1

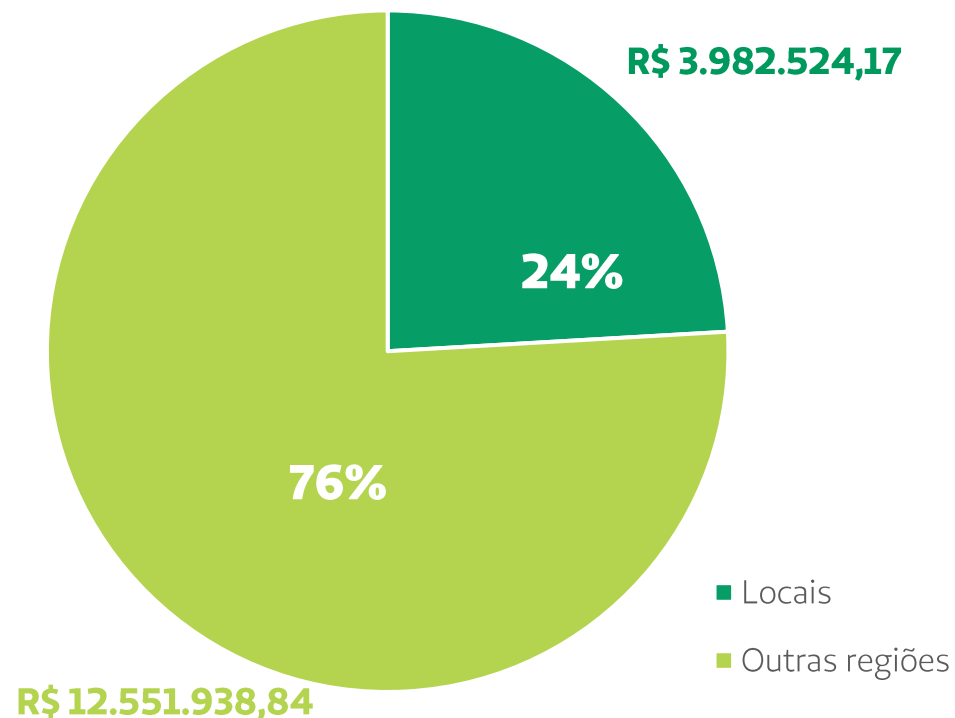
Aproximadamente 96 profissionais são classificados como trabalhadores terceiros com atividades controladas, ou seja, aqueles que atuam diretamente nas instalações da cooperativa ou com atividades supervisionadas.

Esses terceiros prestam suporte aos serviços próprios em áreas como auditoria, assessoria jurídica, empresarial e contábil, assistência social, jardinagem e segurança.

Além desse grupo, a cooperativa mantém relacionamento com fornecedores locais que não prestam serviços assistenciais na rede credenciada, abrangendo empresas de medicamentos, seguradoras, pessoas físicas cooperadas e fornecedores de materiais diversos.

Esses parceiros integram a cadeia de fornecimento, mas não se enquadram na categoria de trabalhadores com atividades controladas.

## Gastos com Fornecedores



Nota: A variação observada em relação ao ano anterior é significativa devido a uma mudança na base utilizada para compilar os dados dos relatórios.

# Gestão de Manutenção

GRI: 2-6 | 2-24 | 2-25 | 3-3 | 203-2

A manutenção da cooperativa é realizada com foco na prevenção de riscos e na garantia da confiabilidade das instalações e dos ativos críticos, assegurando o cumprimento dos requisitos legais e normativos aplicáveis. Essas ações contribuem para a manutenção de ambientes de trabalho seguros e para a prestação de serviços com qualidade e segurança aos beneficiários.

Durante o período, a maior parte das demandas registradas na sede e nas filiais foi solucionada internamente, demonstrando capacidade técnica, agilidade operacional e eficiência na alocação de recursos, enquanto situações de maior complexidade contaram com suporte técnico especializado, garantindo conformidade e mitigação de riscos específicos. Uma parcela menor dos chamados demandou atendimentos em garantia ou assistência técnica autorizada.

Essas práticas reforçam a confiabilidade das operações e contribuem para a continuidade e a qualidade dos serviços oferecidos pela cooperativa.

## Chamados de manutenção



# Brigada de Incêndio

GRI: 2-6 | 2-8 | 3-3

No período, o programa foi reestruturado com o apoio de uma consultoria especializada, com foco no aprimoramento dos procedimentos de resposta a emergências e no fortalecimento da segurança nas instalações da cooperativa.

Como parte desse trabalho, foram realizadas vistorias prediais para avaliar as condições de segurança e identificar necessidades de adequação, além da revisão dos protocolos de emergência. Também passaram a ser realizados treinamentos mensais com os colaboradores brigadistas, contribuindo para o desenvolvimento contínuo da equipe e para maior preparo nas situações de emergência.

A iniciativa alcançou 95% de índice de aprovação entre os participantes, indicando elevado nível de preparo, confiança e percepção de segurança por parte dos colaboradores. A ação também contribuiu para a redução de riscos operacionais, maior confiabilidade das instalações, ampliação da vida útil dos equipamentos e uso mais eficiente dos recursos.

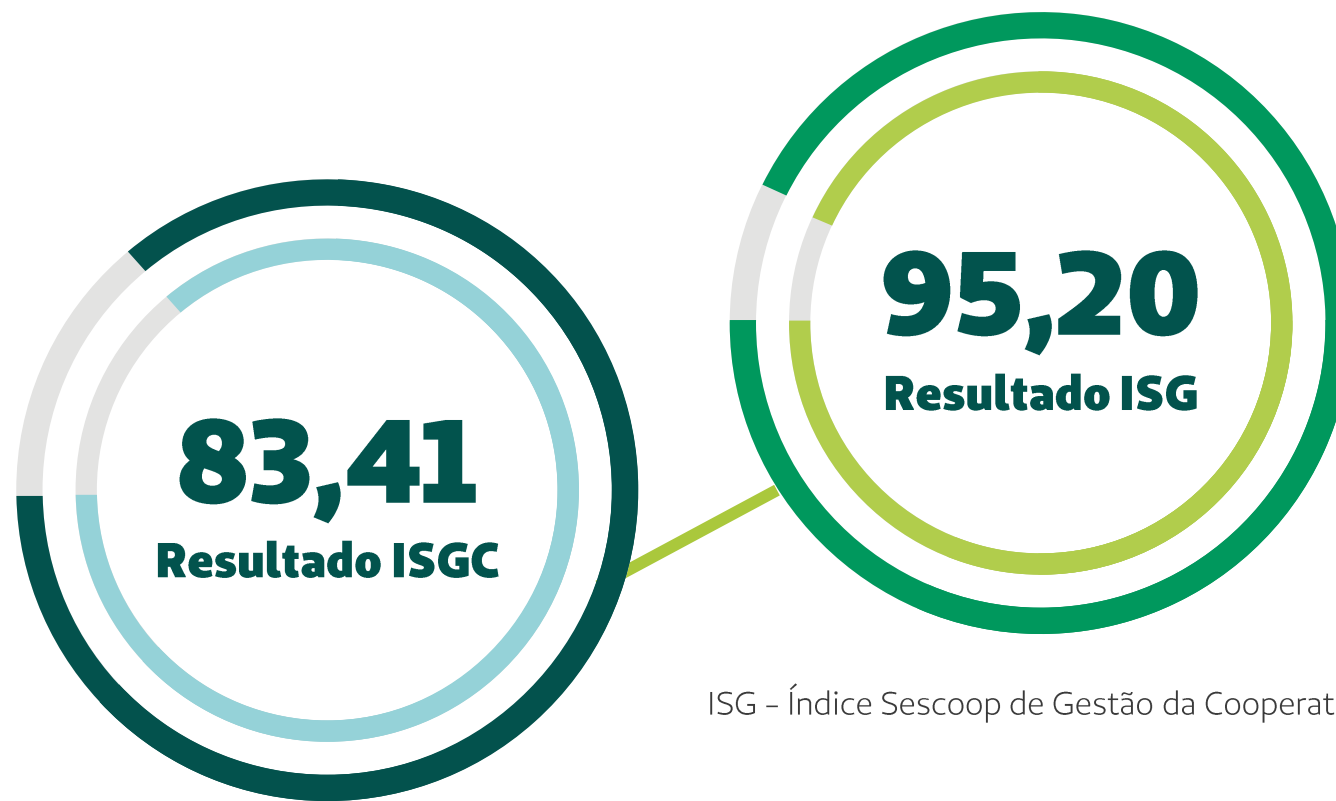


# Programas de Governança e Gestão

GRI: 2-18 | 2-24 | 2-29

A Unimed Assis participa de programas estratégicos promovidos pelo Sistema OCB (Organização das Cooperativas Brasileiras), que incentivam boas práticas de governança e promovem a melhoria contínua dos processos de gestão.

O Programa Nacional de Desenvolvimento da Gestão das Cooperativas (PDGC), baseado no modelo de excelência da Fundação Nacional da Qualidade (FNQ), gera relatórios anuais que avaliam a maturidade da governança e gestão da cooperativa, destacando pontos fortes e oportunidades de melhoria. Os resultados subsidiaram a elaboração de planos de ação estratégicos, fortalecendo a gestão e a autogestão da cooperativa.



ISGC - Índice Sescop de Governança da Cooperativa

ISG - Índice Sescop de Gestão da Cooperativa

# ESG Coop

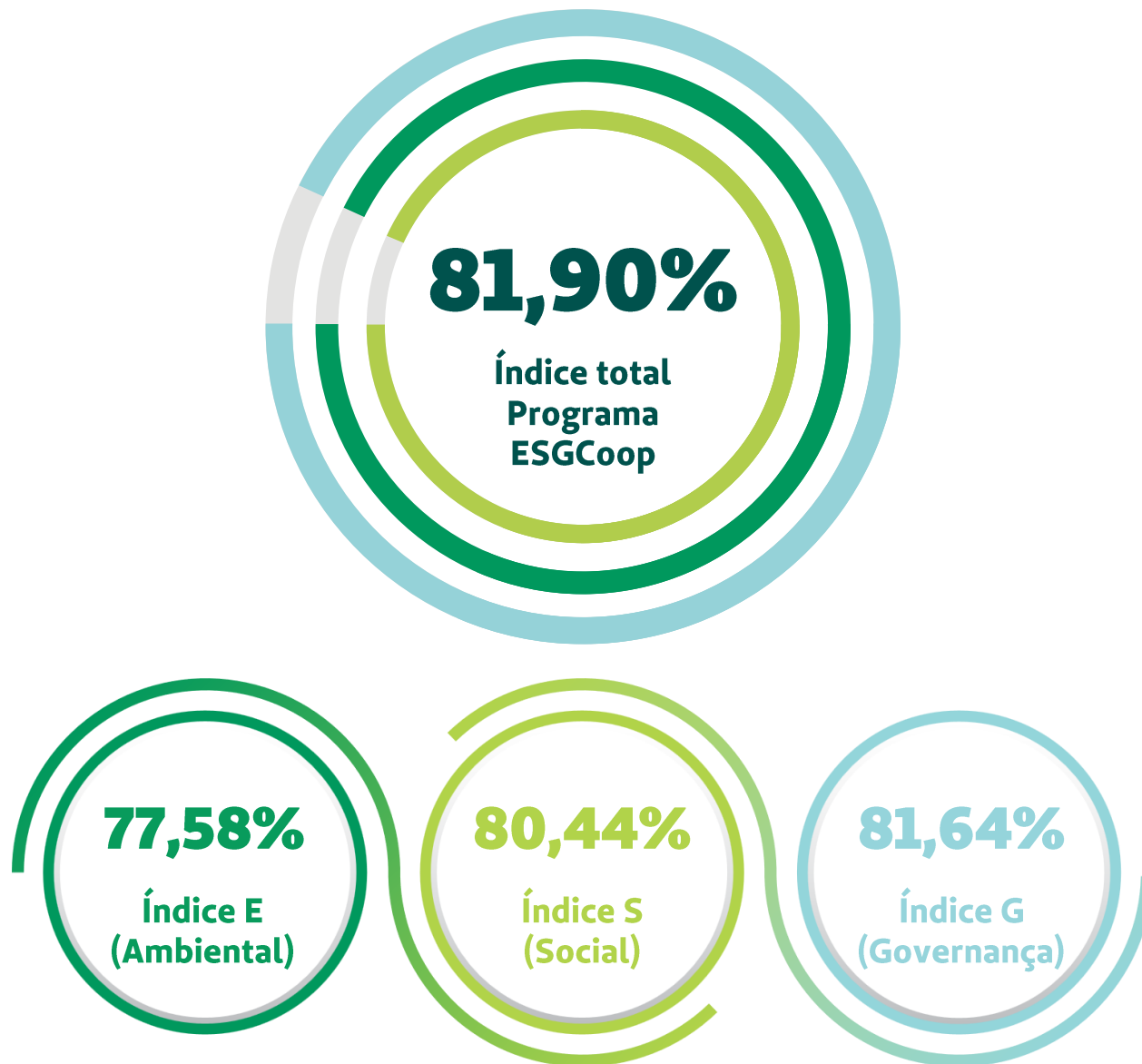
GRI: 2-18 | 2-24 | 2-29

O programa fortalece a gestão cooperativa alinhada à sustentabilidade, integrando aspectos ambientais, sociais e de governança em todas as áreas da cooperativa.

Atua em cinco frentes: boas práticas, capacitação, matrizes de materialidade, planos de ação e comunicação das iniciativas ESG.

Em novembro, a Unimed Assis recebeu representantes do Sescop/SP para a devolutiva do relatório de avaliação, com a presença de gestores e colaboradores. O encontro permitiu esclarecer dúvidas, identificar pontos de melhoria e reforçar a importância das boas práticas já adotadas.

Os avaliadores ressaltaram a maturidade e a boa organização da cooperativa, destacando o envolvimento da equipe e a colaboração entre as áreas. Os resultados demonstram nosso compromisso com a melhoria contínua e a gestão responsável dos impactos socioambientais e de governança.



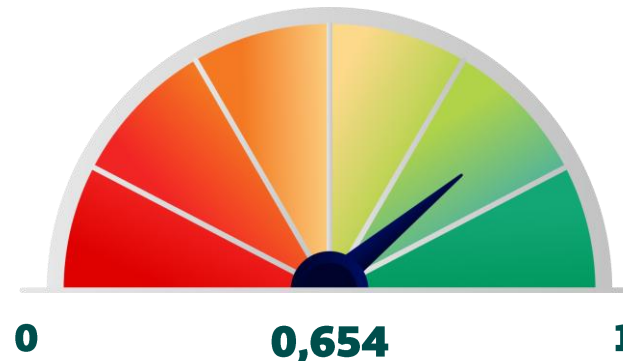
# Índice de Desempenho na Saúde Suplementar GRI: 2-18 | 2-25 | 2-29

Divulgado anualmente pela Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) e regulamentado pela Resolução Normativa nº 505/2022, o indicador tem como objetivo avaliar o desempenho das operadoras de planos de saúde, considerando quatro dimensões: Qualidade da Atenção à Saúde, Garantia de Acesso, Sustentabilidade no Mercado e Gestão de Processos e Regulação. A pontuação varia de 0 a 1, sendo 1 a nota máxima.

O resultado obtido na última edição reflete os esforços da Unimed Assis em oferecer atendimento de excelência, manter a conformidade regulatória e fortalecer sua sustentabilidade financeira, integrando práticas de governança, gestão de riscos e iniciativas ESG.

Os dados completos estão disponíveis no [site](#) da operadora.

## IDSS 2025 (ano-base 2024)



[Clique](#) e acesse o Programa de Qualificação de Operadoras.

# ISO 9001

GRI: 2-6 | 2-8 | 2-18 | 2-23 | 2-24 | 2-29 | 3-3

Como parte da estratégia de governança e melhoria contínua, a cooperativa investe no desenvolvimento de sua equipe, com formação de auditores internos e realização periódica de auditorias internas, fortalecendo os controles, a aderência à norma e a eficiência dos processos com orientação da empresa DRTZ Desenvolvimento Gerencial.

Em agosto de 2025, a cooperativa passou pela auditoria externa de monitoramento da ISO 9001:2015, conduzida pela TÜV NORD Brasil, que confirmou a eficácia do Sistema de Gestão da Qualidade. O relatório destacou quatro boas práticas consolidadas, cinco oportunidades de melhoria e ausência de não conformidades, assegurando a manutenção da certificação pelo 10º ano consecutivo.

## Política da qualidade

**COMPROMETIMENTO  
E CONSCIENTIZAÇÃO  
DOS COLABORADORES**

**ASSISTÊNCIA DE  
QUALIDADE AOS  
CLIENTES**

**MELHORIA CONTÍNUA  
DOS PROCESSOS**

**ATENDIMENTO ÀS  
NORMAS DA ANS**

# Boas Práticas no Intercâmbio

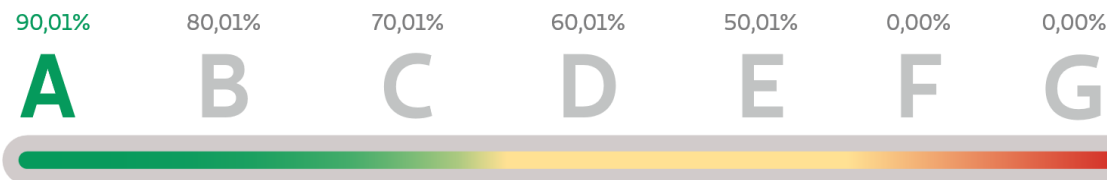
GRI: 2-6 | 2-18 | 2-29

O Intercâmbio corresponde à interação operacional entre cooperativas médicas do Sistema Unimed, permitindo o atendimento de beneficiários em diferentes regiões do país. O processo segue o Manual de Intercâmbio Nacional, elaborado pela Unimed do Brasil, que estabelece normas e diretrizes para padronização dos fluxos técnicos e operacionais.

O desempenho das cooperativas é divulgado mensalmente por meio do Ranking das Unimeds, que avalia a eficiência operacional e a aderência às diretrizes do Sistema. O ranking contempla sete faixas de classificação, de “A” a “G”.

A Unimed Assis vem se mantendo em posição de destaque ao longo dos anos, encerrando o período com classificação A, resultado que reflete a conformidade com os padrões do Sistema e a eficiência na gestão das atividades de Intercâmbio.

## Classificação geral



Dezembro/2025

04.

# Atuação no mercado



# Área de Atuação

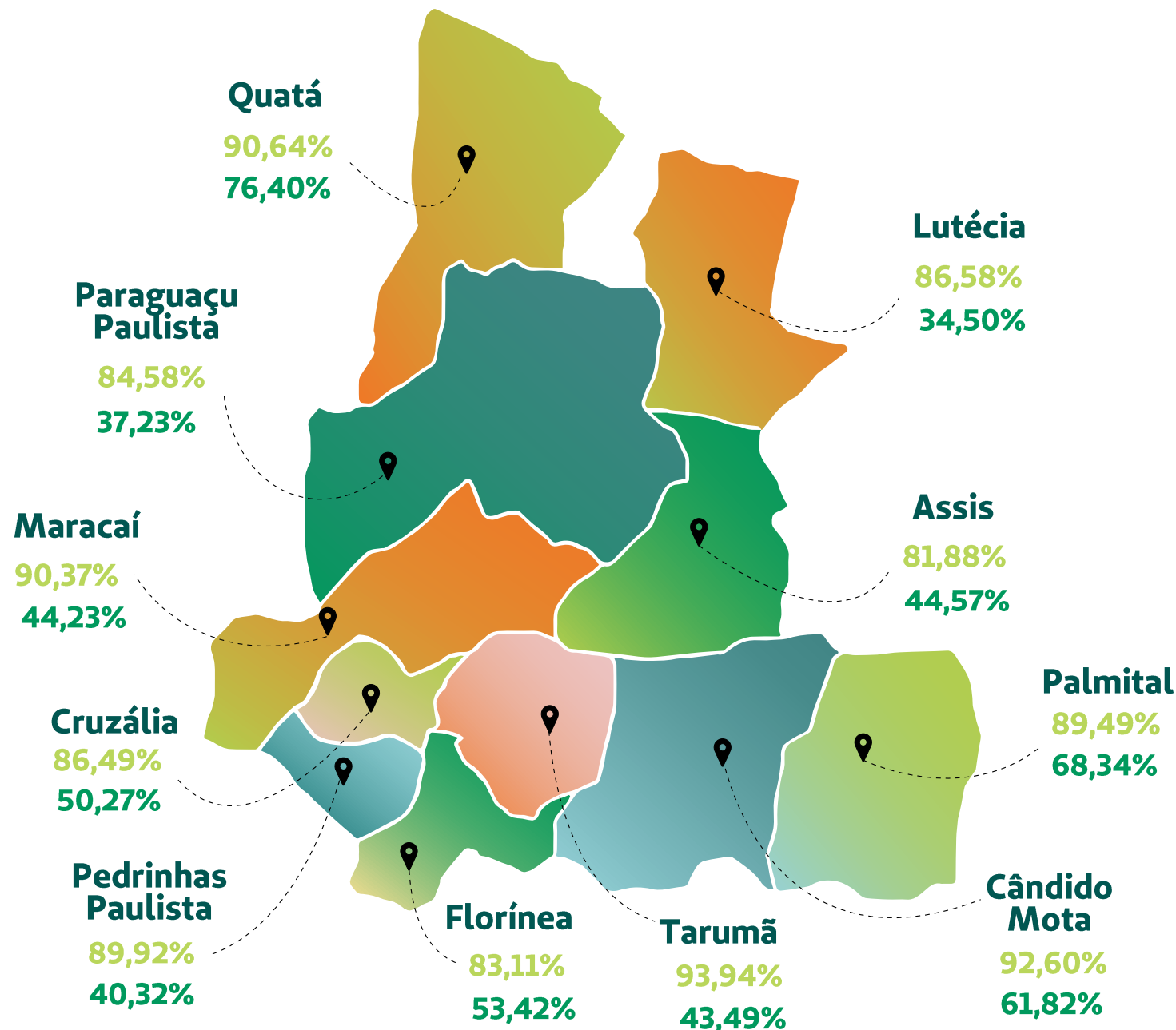
GRI: 2-1 | 2-6 | 3-3

A Unimed Assis está presente em 11 municípios do Centro-Oeste Paulista e detém cerca de 50% de participação de mercado, consolidando-se como referência no setor e reforçando a confiança dos beneficiários e a proximidade com a comunidade local.

O mapa ao lado apresenta os municípios de abrangência e o *Market Share* da cooperativa em relação ao Sistema Unimed, permitindo visualizar sua participação no contexto sistêmico.

**LEGENDA**


- Unimed Assis
- Sistema Unimed



# Planos GRI: 2-6 | 3-3


Os planos da Unimed Assis são estruturados para atender às diferentes necessidades de saúde, oferecendo acesso a uma rede qualificada de prestadores, composta por médicos cooperados, hospitais, clínicas e laboratórios credenciados.

Em 2025, a cooperativa manteve sua atuação voltada exclusivamente à comercialização de planos empresariais, direcionando suas estratégias ao público corporativo e ao fortalecimento das relações com as empresas da região.



## Referência

- Acomodação em enfermaria;
- Sem coparticipação;
- Abrangência em grupo de municípios.




## Essencial

- Acomodação em enfermaria;
- Coparticipação de 30%;
- Abrangência apenas no município de Assis/SP.



## Grupo de Municípios

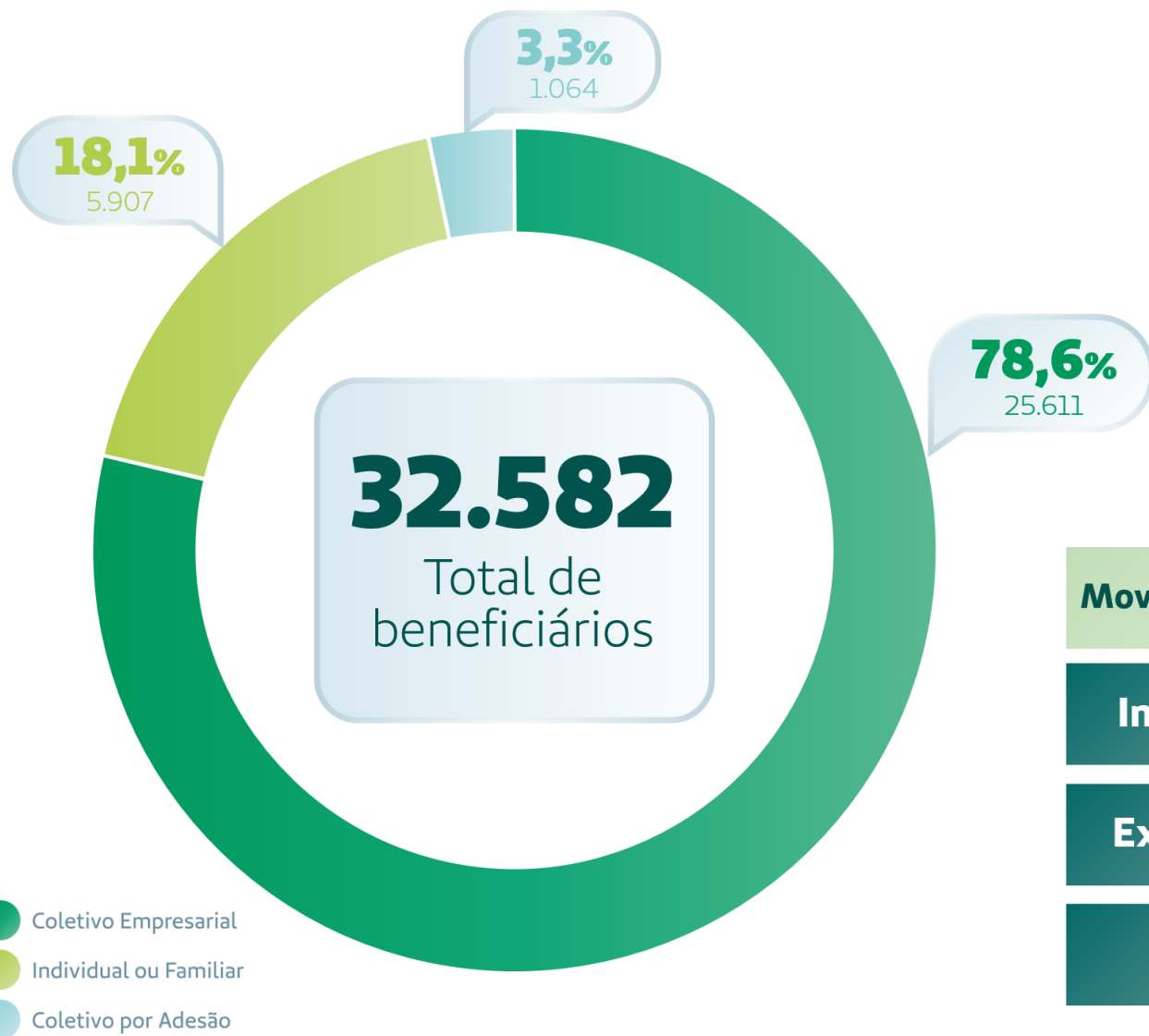
- Acomodação em enfermaria ou apartamento;
- Coparticipação de 30% ou 50%;
- Abrangência em grupo de municípios.



## Nacional

- Acomodação em enfermaria ou apartamento;
- Coparticipação de 30% ou 50%;
- Acima de 30 vidas;
- Abrangência nacional.

# Composição e Retenção da Carteira GRI: 2-6 | 3-3

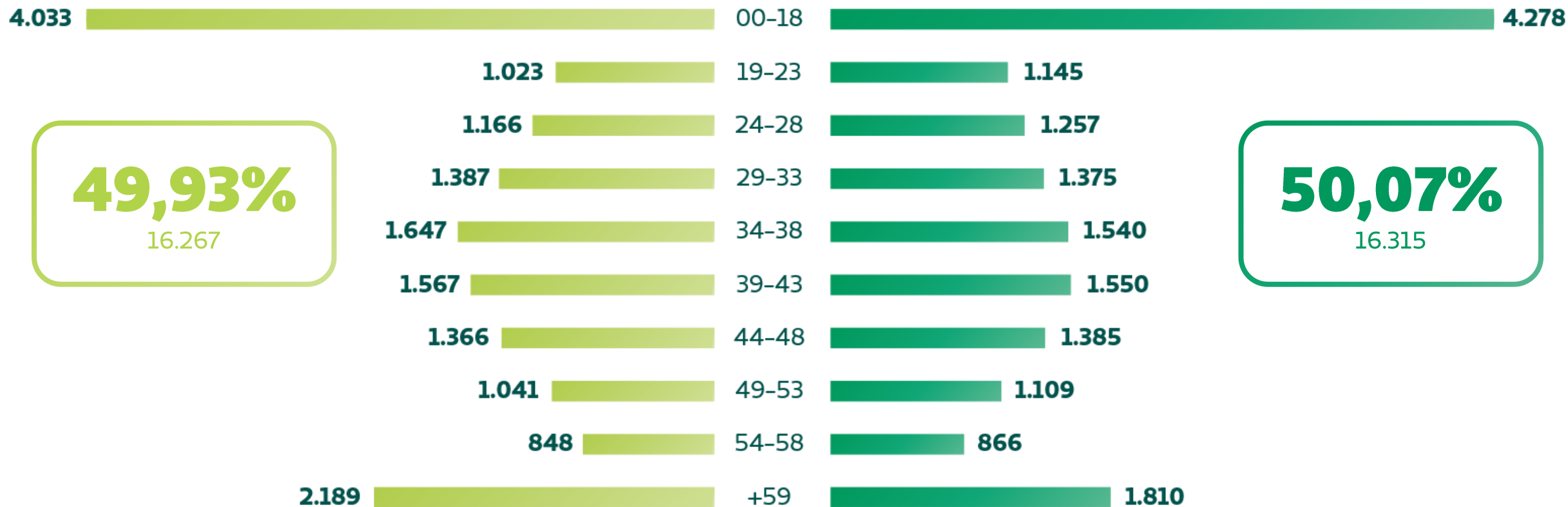


Movimentações	2024	2025	Variação
Inclusões	5.807	7.644	31,6%
Exclusões	6.744	7.299	8,2%
Saldo	-937	345	136,8%

# Faixa etária por gênero de Beneficiários GRI: 2-6

**Feminino**

**Masculino**



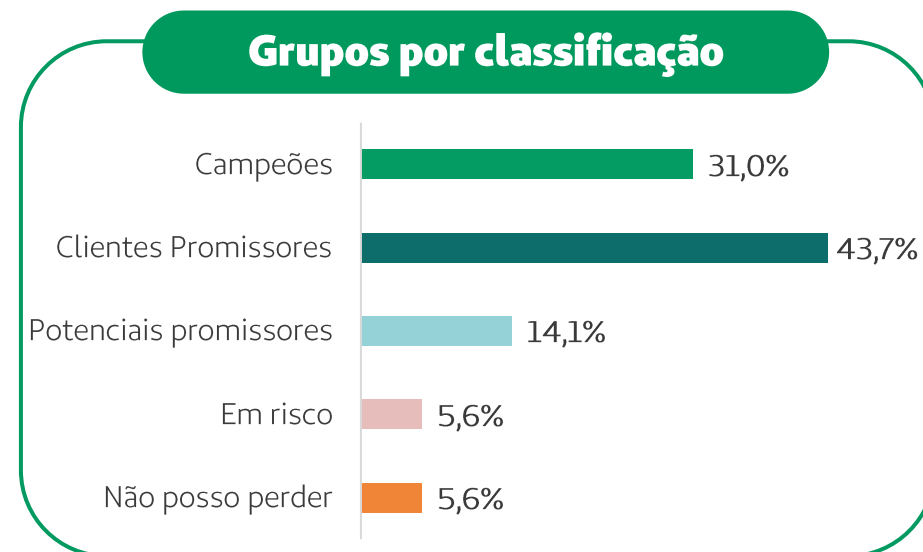
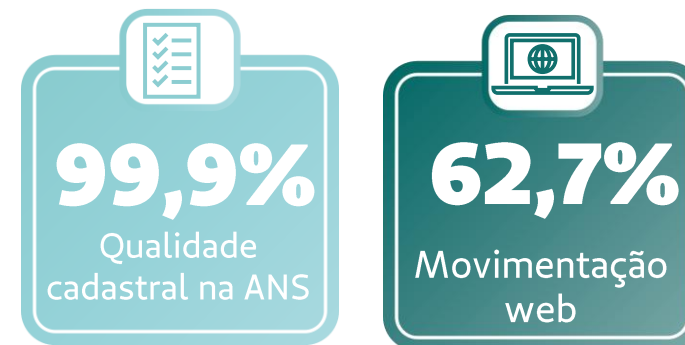
Média das idades: **33,7 anos**

# Gestão de Negócios GRI: 2-6 | 2-29 | 3-3

A consolidação das relações com clientes corporativos e a qualificação da gestão da carteira empresarial são prioridades na condução dos negócios. Entre as iniciativas implementadas, o programa Aceleração de Vendas se destaca por ampliar o conhecimento sobre as empresas atendidas, por meio de visitas presenciais e da coleta de informações.

Para apoiar a tomada de decisão, é utilizada uma matriz de relacionamento que classifica os clientes como promissores, campeões, potenciais, em risco e não posso perder, com base em indicadores como sinistralidade, número de beneficiários e receita. A partir dessa análise, as ações de acompanhamento são direcionadas de forma mais estratégica. Nesse contexto, as visitas às empresas também fazem parte das iniciativas de relacionamento, contribuindo para fortalecer o vínculo com os contratantes e ampliar a proximidade com a operadora.

Além disso, a qualidade das informações cadastrais enviadas à ANS continua sendo um ponto de destaque. O índice de movimentações de cadastro realizadas digitalmente também foi aprimorado, aumentando a agilidade e a confiabilidade na gestão das informações.



# Gestão da Marca

GRI: 2-6 | 2-24 | 2-25 | 2-26 | 2-29 | 205-2 | 3-3 | 417-1 | 417-2 | 417-3

A gestão da marca Unimed Assis é conduzida de forma estratégica pela área de Comunicação e Marketing, com foco na preservação da identidade institucional, na padronização da linguagem e no alinhamento às diretrizes do Sistema Unimed. Esse trabalho assegura coerência na comunicação, reconhecimento da marca e fortalecimento da imagem institucional junto aos públicos de interesse.

As ações de comunicação contemplam a produção e a gestão de materiais institucionais, campanhas promocionais e conteúdos informativos, desenvolvidos e veiculados por meio de canais online e offline.

O setor atua de forma integrada com diferentes áreas da cooperativa, oferecendo suporte às demandas internas, às ações de relacionamento com o mercado e às iniciativas estratégicas, garantindo que a marca Unimed Assis estivesse presente de maneira consistente, qualificada e alinhada aos objetivos da organização.

Os dados da comunicação de marketing são monitorados por meio de indicadores incorporados à análise de riscos. Durante o ano, não houve registros de não conformidades que tenham resultado em multas ou penalidades.



# Caminhada Unimed De Bem com a Vida GRI: 2-6 | 2-29 | 203-1

Mais de 3 mil pessoas participaram da 11ª edição da Caminhada Unimed De Bem com a Vida, com saída da sede da Unimed Assis. A iniciativa, que integra 13 municípios da região — incluindo Avaré, Bauru, Marília e Ourinhos — é realizada de forma simultânea, incentivando a prática de hábitos saudáveis e a promoção da qualidade de vida. Nesta edição, o evento contou com o patrocínio e apoio de empresas parceiras de Assis e região, além de uma estratégia de divulgação multicanal, que incluiu outdoors, imprensa regional, site institucional e redes sociais, fortalecendo o relacionamento com diferentes públicos. A Caminhada superou 4 mil inscrições e alcançou ampla repercussão: mais de 100 mil visualizações em veículos regionais e mais de 1,2 milhão de visualizações nas redes sociais da cooperativa, evidenciando o alcance e o impacto positivo da iniciativa.



ORGANIZAÇÃO



REALIZAÇÃO



PATROCÍNIO REGIONAL



PATROCÍNIO LOCAL



APOIO



# UniBenefícios

GRI: 2-6 | 2-29 | 203-1

É o clube de vantagens da Unimed Assis, criado para oferecer benefícios adicionais aos públicos vinculados à cooperativa, por meio de parcerias com estabelecimentos locais. Em 2025, o programa passou por uma reestruturação, deixando de ser exclusivo para colaboradores e tornando-se um recurso voltado também aos beneficiários locais (Cartão 0115) e cooperados. A ampliação teve como objetivo agregar valor ao plano, contribuindo para a atratividade, a fidelização de beneficiários atuais e o fortalecimento do posicionamento da cooperativa junto a novos públicos.

## Parcerias

- **Academia My Move**
- **Artesanal Vet**
- **Baby Gym**
- **Bazar do Palimércio**
- **Boleria Borborea<sup>1</sup>**
- **Botica Animale**
- **CCAA**
- **CENTEA – Cursos Técnicos<sup>2</sup>**
- **CNA Idiomas**
- **Colégio Anglo Xereta<sup>2</sup>**
- **Colégio Ressureição Santa Maria<sup>2</sup>**
- **Colégio Santa Clara COC de Cândido Mota<sup>2</sup>**
- **Colégio Smart Assis<sup>2</sup>**
- **Colégio Vale Educacional<sup>2</sup>**
- **Colégio Vale Educacional Júnior<sup>2</sup>**
- **Douglet’s Barbearia**
- **Estilo Animal**
- **Estúdio 3D Pilates**
- **Hospital Veterinário Vet House**
- **Kumon – Santa Cecília<sup>3</sup>**
- **Lima Garage**
- **Macruz Natação**
- **Manzini Pizzaria**
- **Marega Thai Fight & Fitness**
- **OtimaNutri<sup>3</sup>**
- **Postos Stella & Almeida**
- **Pront-Vet**
- **Theodoro’s Pizza e Massas<sup>1</sup>**
- **Zeiss Vision Center**

Notas:  
<sup>1</sup> Exclusivo para colaboradores.  
<sup>2</sup> Exclusivo para colaboradores e cooperados.  
<sup>3</sup> Exclusivo para colaboradores e beneficiários.

# Top of Mind GRI: 2-18 | 2-29

A Unimed Assis integra o Sistema Unimed e participa de ações institucionais nacionais que contribuem para o fortalecimento do posicionamento e do reconhecimento da marca em todo o país.

Em 2025, a marca Unimed foi reconhecida pela 33ª vez consecutiva no prêmio Top of Mind, mantendo-se como a marca de planos de saúde mais lembrada pelos brasileiros. Para comunicar esse marco, a Unimed do Brasil desenvolveu uma campanha institucional baseada na expressão “fale 33”, tradicionalmente utilizada em exames clínicos para avaliação da respiração e da voz.

A escolha desse conceito associa o reconhecimento da marca à área da saúde, reforçando a proximidade da Unimed com o cuidado médico e com o cotidiano das pessoas. Ao convidar o público a “dizer trinta e três”, a campanha simboliza a força, a presença e a lembrança espontânea da marca, construída ao longo de décadas de atuação.

Esse reconhecimento reflete a consistência do posicionamento institucional do Sistema Unimed, aliada à atuação das cooperativas em seus mercados regionais, fortalecendo a credibilidade e a confiança da marca junto à sociedade.



05.

# Experiência do cliente



# Atendimento

GRI: 2-4 | 2-6 | 2-16 | 2-25 | 2-26 | 2-27 | 3-3 | 416-1

Os canais de atendimento de primeira instância são destinados ao acolhimento, registro e encaminhamento das demandas dos beneficiários, incluindo SAC, atendimento telefônico, *WhatsApp* e o canal “Fale Conosco”, disponível no *website* institucional. No período reportado, o volume de atendimentos registrados em cada canal refletem o uso recorrente desses meios e subsidiam análises gerenciais voltadas ao aprimoramento da qualidade do atendimento e da eficiência operacional.



\*Alterada a metodologia de coleta em relação aos relatos anteriores, os protocolos gerados automaticamente deixaram de ser contabilizados.

## Nossos canais



E-mail:  
**autorizacoes@unimed-assis.com.br**



Website:  
**www.unimed-assis.com.br**



Telefone:  
**(18) 3302-3000**



WhatsApp:  
**(18) 99704-3150**



Atendimento presencial:  
**Av. Walter A. Fontana, 1997 – Assis/SP**



Aplicativo  
**Unimed**



### Serviço de Atendimento ao Consumidor SAC

0800 941 6855

0800 770 6855

sac@unimed-assis.com.br

➤ 24 horas por dia

➤ 7 dias por semana

# Ouvidoria

GRI: 2-6 | 2-16 | 2-25 | 2-26 | 3-3 | 416-1

Atua como instância de segunda análise das demandas dos beneficiários, assegurando tratamento imparcial, independente e em conformidade com os requisitos regulatórios aplicáveis. O canal é destinado ao reexame de manifestações não solucionadas satisfatoriamente nos canais de primeira instância de atendimento, contribuindo para a mitigação de impactos negativos relacionados à experiência do beneficiário. As demandas recebidas são analisadas de forma estruturada, com observância dos prazos legais e das diretrizes institucionais.



## Nosso principal indicador de eficiência



**1,14 dias**

Tempo médio de resposta para todas as solicitações recebidas

## Nossos canais



E-mail:  
**[ouvidoria@unimed-assis.com.br](mailto:ouvidoria@unimed-assis.com.br)**



Website:  
**[www.unimed-assis.com.br/ouvidoria](http://www.unimed-assis.com.br/ouvidoria)**



Celular e WhatsApp:  
**(18) 99704-3150**

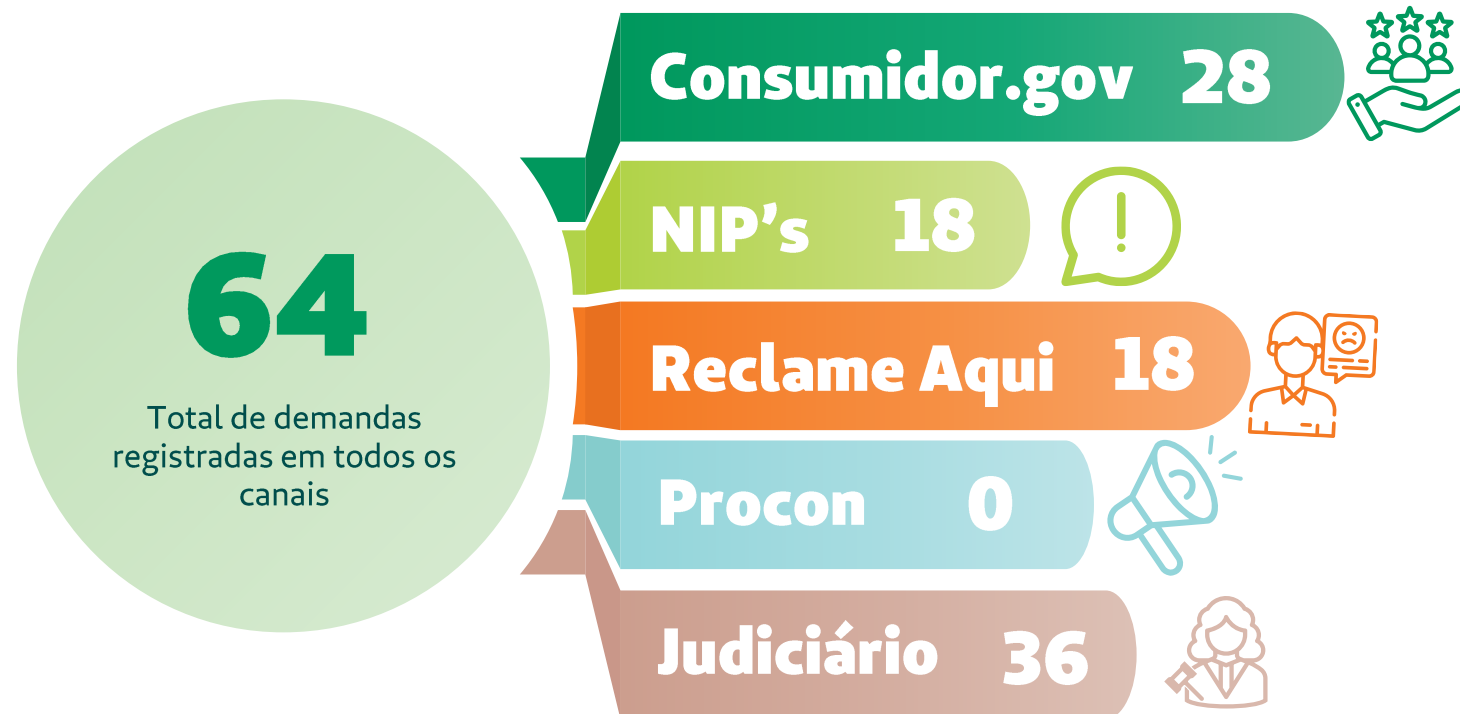


Atendimento presencial:  
**Av. Walter A. Fontana, 1997 – Assis/SP**

# Conformidade Legal e Regulatória

GRI: 2-16 | 2-25 | 2-26 | 2-27 | 3-3 | 205-3 | 206-1 | HC-DY-510a.1

A cooperativa mantém processos estruturados com registro e tratamento de demandas provenientes de canais externos, como a Notificação de Intermediação Preliminar (NIP) da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), manifestações no Procon e no Judiciário. As ocorrências são analisadas pelas áreas responsáveis, com foco na solução tempestiva e na mitigação de impactos aos beneficiários. No âmbito concorrencial, o processo administrativo instaurado em 2018 junto ao Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE) foi arquivado por ausência de indícios de infração. No período, não houve registros de corrupção, concorrência desleal, formação de cartéis, abuso de posição dominante ou outras infrações à legislação concorrencial.



# Auditoria e Qualidade Assistencial GRI: 2-6 | 3-3 | 201-1 | 203-2 | 416-1

**87.610**

**Nº de Guias analisadas na Auditoria Retrospectiva:**

realizada após a ocorrência de um evento, como cirurgias, internações, exames ou outros procedimentos de saúde.

**42.045**

**Nº de Guias analisadas na Auditoria Prospectiva:**

processo de análise técnica e administrativa antes de cirurgias, internações, exames, consultas clínicas ou outros procedimentos.

**1.500**

**Nº de Auditorias Concorrentes:** ocorrem durante o atendimento do paciente em um determinado hospital, clínica ou em ambiente domiciliar.

A auditoria médica e de enfermagem integra a gestão dos impactos assistenciais e econômico-financeiros da cooperativa, promovendo a qualificação do cuidado e a mitigação de riscos. As análises de pertinência clínica, aliadas aos processos de cotação e negociação, racionalizaram a aquisição de OPME, gerando economia de R\$ 3.278.405,03, sem prejuízo à segurança do paciente ou à qualidade assistencial.

No período, a Unimed do Brasil realizou o Programa de Avaliação dos Hospitais Próprios do Sistema Unimed, nos hospitais gerais da rede, permitindo o mapeamento das condições assistenciais e operacionais e o direcionamento de melhorias contínuas.

Entre os prestadores avaliados, um hospital credenciado da cooperativa recebeu o Selo Rubi de “Boas Práticas em Segurança do Paciente”, reforçando o compromisso com elevados padrões de qualidade e segurança.

# Satisfação dos Beneficiários GRI: 3-3 | 2-18 | 2-25 | 2-29 | 416-1

Adotamos um conjunto integrado de pesquisas de satisfação como instrumento de escuta ativa e gestão da experiência dos beneficiários. Além da pesquisa realizada conforme a metodologia estabelecida pela Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), conduzida por empresa especializada e validada por auditoria independente, a cooperativa aplica pesquisas internas, dos canais de atendimento, ouvidoria, dos serviços próprios, entre outras.

Os resultados obtidos subsidiam a identificação de oportunidades de melhoria e o aperfeiçoamento contínuo dos serviços assistenciais e administrativos e o monitoramento dos impactos relacionados à qualidade do atendimento e à experiência do beneficiário.

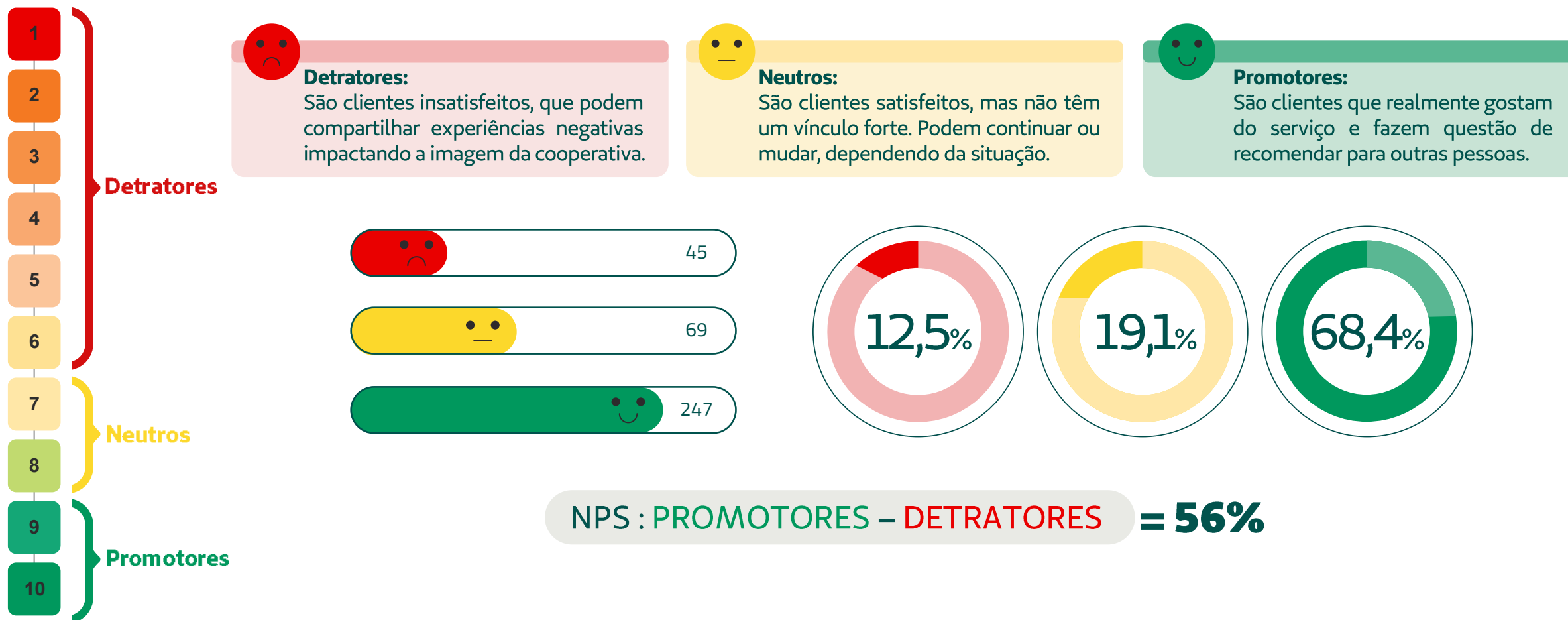
A pesquisa no modelo ANS ainda está em andamento e os resultados do ano base 2025 serão divulgados no [link](#).



# Net Promoter Score

GRI: 2-18 | 2-25 | 2-19 | 3-3 | 416-1

O NPS é um indicador que mostra o nível de satisfação dos clientes e o quanto eles estão dispostos a recomendar a cooperativa. No período, avançamos para a Zona de Qualidade, faixa que demonstra que a maioria dos clientes está satisfeita, reconhece valor no serviço e tem maior probabilidade de recomendar a Unimed, refletindo uma experiência mais consistente



# Rede Credenciada

GRI: 2-6 | 2-8 | 203-2 | SASB: HC-DY-330a.1



**14**

Clínicas de Diagnóstico



**19**

Laboratórios



**69**

Profissionais de Saúde nos Serviços Próprios



**183**

Demais estabelecimentos\*



**06**

Hospitais

## Nossos canais



E-mail:

**[credenciamento@unimed-assis.com.br](mailto:credenciamento@unimed-assis.com.br)**



Portal do Credenciado:

**[www.unimed-assis.com.br/credenciado](http://www.unimed-assis.com.br/credenciado)**



Celular e WhatsApp:

**(18) 99704-3150**



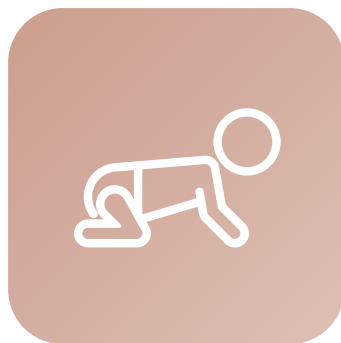
Atendimento presencial:

**Av. Walter A. Fontana, 1997 – Assis/SP**

\*Consultórios de médicos, psicólogos, fisioterapeutas, fonoaudiólogos, nutricionistas e terapeutas ocupacionais.

# Atendimento em Números

GRI: 2-6 | 203-2



**4.325**

Consultas em Puericultura



**1.366.485**

Exames



**104.789**

Consultas em Pronto Socorro



**541**

Remoções



**11.391**

Cirurgias



**188.874**

Consultas Eletivas



**226.284**

Terapias

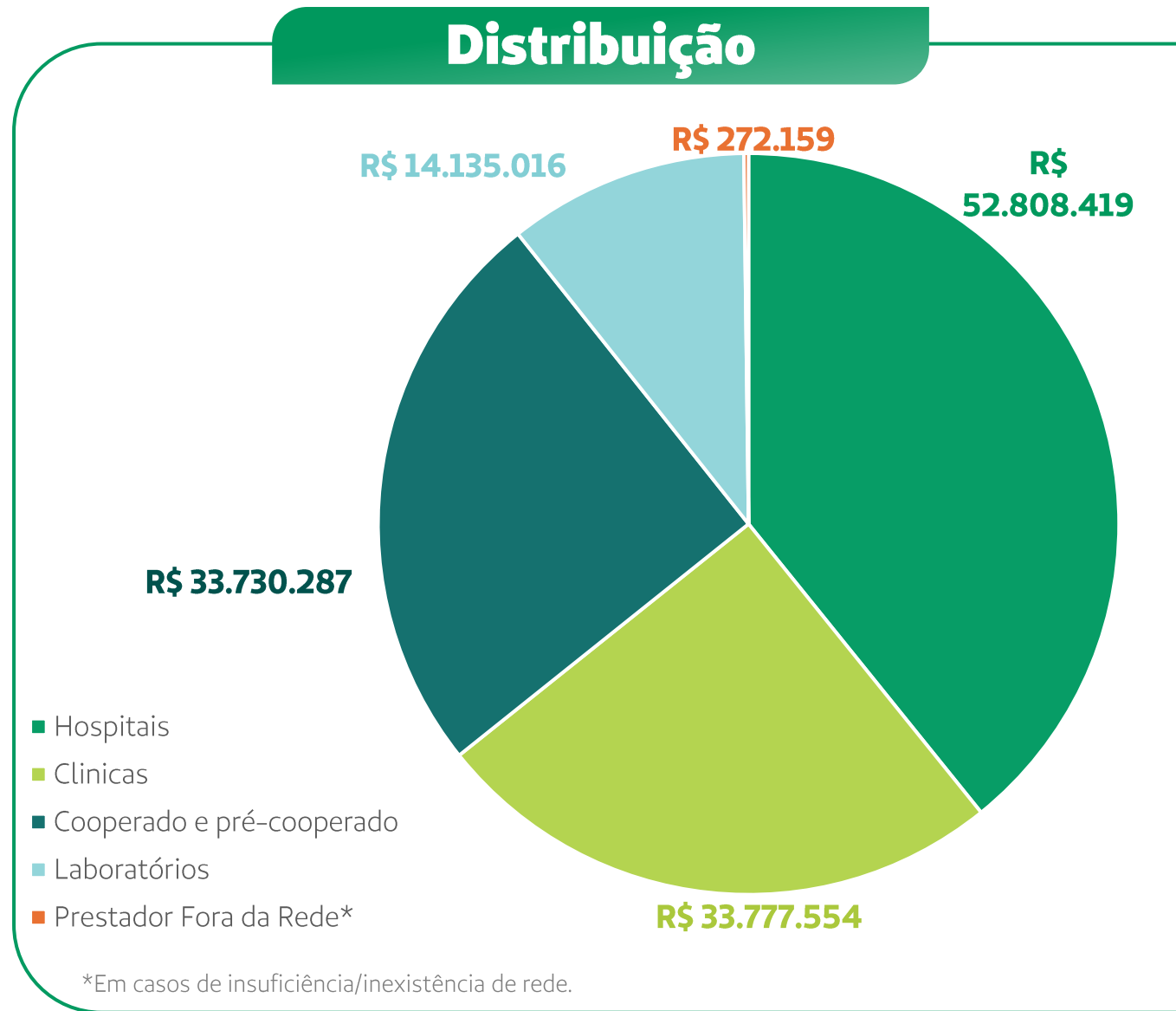
# Gestão da Rede

GRI: 2-6 | 2-8 | 3-3 | 201-1 | 203-2 | SASB: HC-DY-330a.2 | HC-DY-230a.1

A cooperativa mantém uma rede composta por profissionais de saúde, incluindo médicos cooperados e prestadores credenciados.

Nos serviços próprios, todos os prestadores utilizam prontuário eletrônico, garantindo registros completos e acompanhamento contínuo dos pacientes. Os médicos cooperados também são incentivados a adotar essa prática, promovendo a digitalização e padronização das informações. Entre os credenciados, por se tratar de clínicas externas, não há controle direto sobre o uso de registros eletrônicos.

No período reportado, foi destinado R\$ 134.723.435 à rede, contribuindo para a sustentabilidade da cadeia regional de saúde suplementar e para a garantia de acesso dos beneficiários aos serviços. O gráfico ao lado mostra a distribuição dos valores por tipo de prestador.



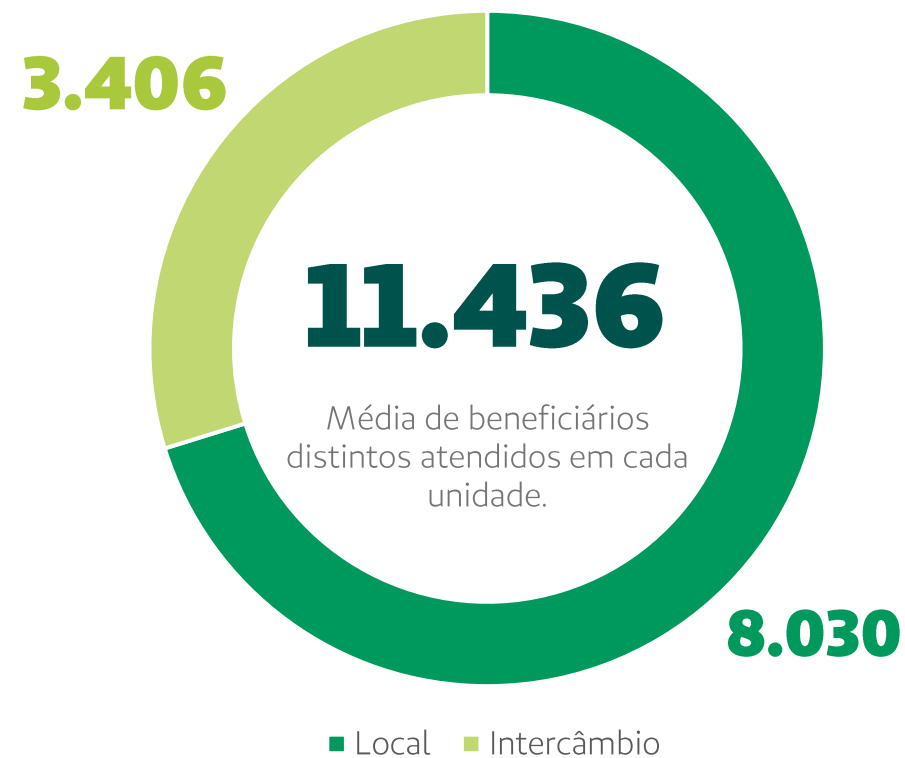
# Ambulatórios

GRI: 2-6 | 2-18 | 2-25 | 2-29 | 3-3 | 203-2 | 416-1

A Unimed Assis investe continuamente no aprimoramento e na verticalização de seus recursos próprios, por meio da ampliação dos ambulatórios médicos, tanto na clínica médica quanto nas especialidades e da expansão da rede assistencial, com o objetivo de atender de forma qualificada à demanda reprimida. A rede assistencial é submetida mensalmente à aplicação de pesquisa de satisfação, com o objetivo de avaliar o desempenho do atendimento em diferentes frentes, incluindo enfermagem, atendimento médico e recepção.



**Índice de Satisfação**  
**94%**



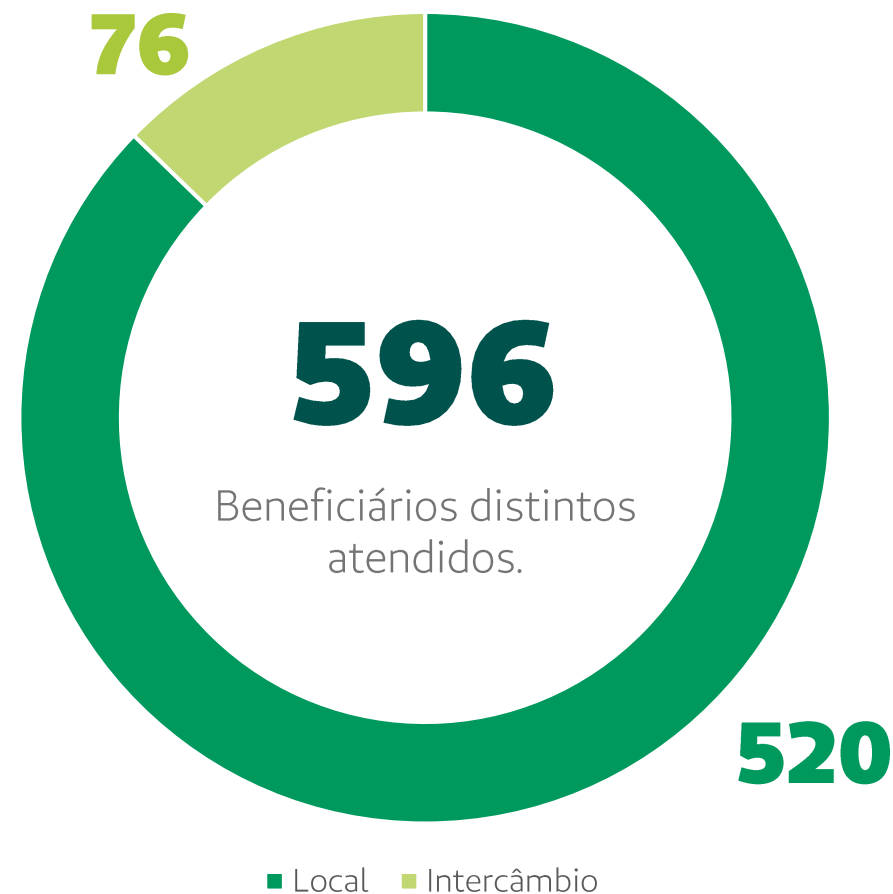
# Unidade de Atenção Domiciliar

GRI: 2-6 | 2-18 | 2-25 | 2-29 | 3-3 | 203-2 | 416-1

O atendimento domiciliar é uma modalidade assistencial voltada à desospitalização precoce, assegurando a continuidade do tratamento no domicílio de forma segura e qualificada. A cooperativa conta com equipe de enfermagem capacitada, responsável pela execução da assistência conforme prescrição médica, garantindo a integralidade e a qualidade do cuidado.



**Índice de Satisfação**  
**100%**



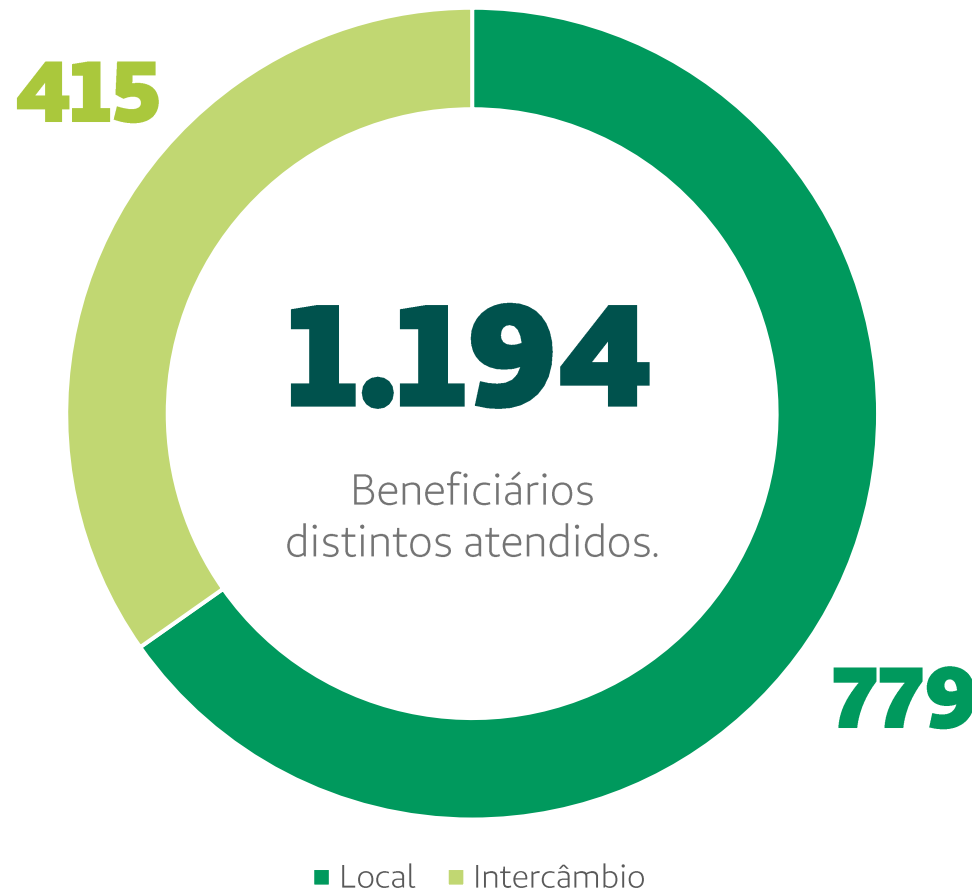
# Oncologia

GRI: 2-6 | 2-18 | 2-25 | 2-29 | 3-3 | 203-2 | 416-1

O setor de Oncologia estrutura sua atuação com base nos princípios da humanização e da integralidade do cuidado, com ênfase na administração segura de quimioterápicos. O ambiente assistencial é planejado para proporcionar acolhimento, conforto e segurança aos pacientes, favorecendo uma experiência mais tranquila durante o tratamento. Conta, ainda, com a atuação integrada de equipe multiprofissional, que desenvolve ações complementares de apoio, reforçando a qualidade assistencial e o cuidado centrado no paciente.



**Índice de Satisfação**  
**99,8%**



# Ações Internas GRI: 2-6 | 2-24 | 2-29 |

A Oncologia da Unimed Assis reforça seu compromisso com o cuidado humanizado, transformando a rotina de quem recebe tratamento quimioterápico em momentos de acolhimento e conforto.

Durante o ano, foram realizadas ações como decoração do ambiente em datas comemorativas, atividades lúdicas, apresentações de música ao vivo e sessões do “Cine Onco”, promovendo experiências que contribuem para a interação e o equilíbrio emocional durante o tratamento.

Ao término de cada ciclo, os pacientes celebram com o Sino da Gratidão, uma tradição que marca a conclusão dessa etapa e reforça o sentimento de conquista.



# Policlínicas

GRI: 2-6 | 2-18 | 2-25 | 2-29 | 3-3 | 416-1 | 203-2

As Policlínicas de Assis e Paraguaçu oferecem atendimento especializado a beneficiários neurodivergentes, incluindo pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH), dislexia, Síndrome de Tourette e outras condições neurológicas associadas.

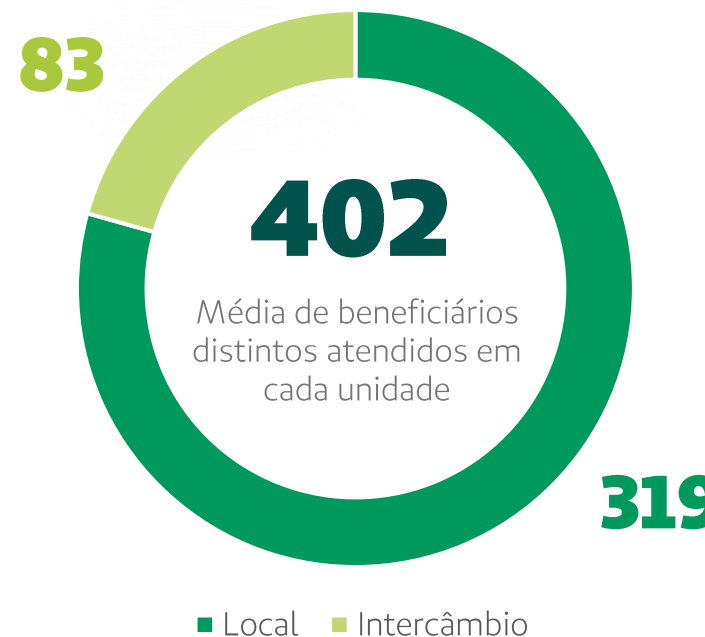
As unidades promovem cuidado integral, desenvolvimento funcional e inclusão social por meio de abordagem multidisciplinar (composta por psicólogos, terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas, fonoaudiólogos, psicomotricistas, musicoterapeutas, nutricionista e psiquiatra) e da elaboração de planos terapêuticos individualizados.

A gestão das informações clínicas é realizada por sistema digital, no qual são registrados dados assistenciais, planos terapêuticos, relatórios técnicos e evoluções dos atendimentos.

O acesso é disponibilizado aos pais e/ou responsáveis por aplicativo, assegurando transparência, acompanhamento contínuo do progresso terapêutico e conformidade com as diretrizes de proteção e privacidade de dados.

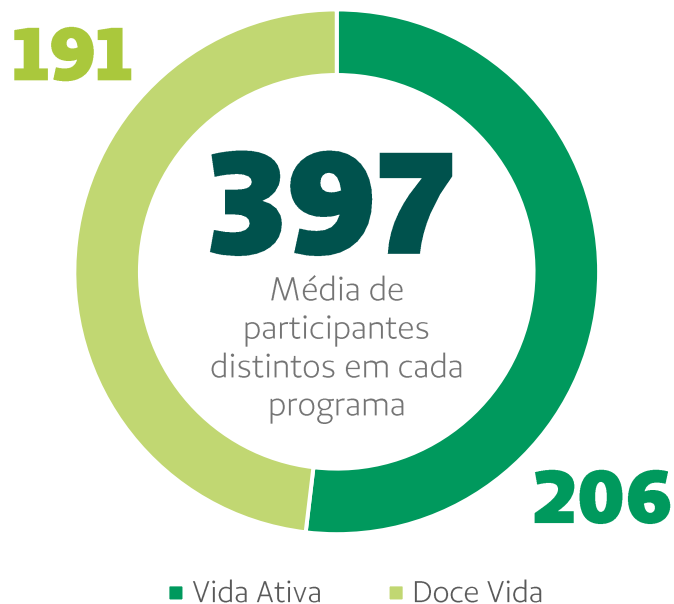


**Índice de Satisfação**  
**97,5%**



# Medicina Preventiva GRI: 2-6 | 2-29

A cooperativa desenvolve programas alinhados à estratégia assistencial e organizados conforme o perfil dos beneficiários. Nesse bloco, destacamos o Doce Vida, voltado ao acompanhamento de pessoas com Diabetes Mellitus, e o Vida Ativa, direcionado à promoção da saúde e ao cuidado da população idosa. No período, foram realizadas coletas de exames laboratoriais, avaliações por bioimpedância e vacinação contra Influenza, além de palestras sobre alimentação saudável, saúde mental e encontros de estimulação cognitiva por meio do “Programa Exercite”.



# Mamãe Unimed

GRI: 2-6 | 2-29

O Programa é direcionado a beneficiárias e não beneficiárias da Unimed Assis, com foco na promoção da saúde materno-infantil durante o período gestacional e o pós-parto.

É conduzido por equipe multiprofissional das áreas de enfermagem, obstetrícia, nutrição, fonoaudiologia, psicologia, entre outras.

A iniciativa promove orientações técnicas e troca de experiências, estimulando o autocuidado, a preparação para o parto e os cuidados com o recém-nascido.

Os encontros são estendidos aos companheiros das participantes, contribuindo para o engajamento familiar e para o fortalecimento da rede de apoio. No período reportado, foram realizados dois ciclos, oferecidos gratuitamente à comunidade, com a participação de 80 gestantes.



# Amamente o seu Bebê

GRI: 2-6 | 2-29

A iniciativa contempla oficinas destinadas a mães beneficiárias, com até 30 dias após o parto, conduzidas por fonoaudióloga especializada.

Durante os encontros, são oferecidas orientações técnicas sobre práticas adequadas de amamentação, manejo de intercorrências, prevenção do desmame precoce e esclarecimento de dúvidas frequentes.

O Programa contribui para a redução de riscos à saúde do recém-nascido e da mãe, incentivando a manutenção do aleitamento materno e a adoção de práticas seguras nos primeiros dias de vida.

Além das oficinas, foi realizada palestra em alusão ao Agosto Dourado, abordando temas como os benefícios da amamentação para mãe e bebê, pega correta e cuidados no pós-parto, com a participação de gestantes e lactantes.



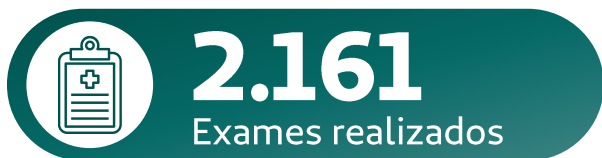
# Saúde Empresarial

GRI: 2-6 | 2-29 | 403-6

O programa acompanha o perfil de saúde dos colaboradores, incluindo os da Unimed Assis, com foco na prevenção e na melhoria da qualidade de vida.

A iniciativa oferece avaliação individual, exames físicos e laboratoriais, estratificação de risco e ações de promoção da saúde física e mental. Os participantes têm acesso a um aplicativo digital para acompanhar indicadores de saúde, resultados de exames e orientações de profissionais, reforçando o monitoramento contínuo.

Durante o período, foram realizadas palestras de conscientização para as cinco empresas participantes, com temas de promoção da saúde, prevenção de doenças e estímulo a hábitos saudáveis.



# Viver Bem

GRI: 2-6 | 2-29 | 3-3

É um benefício exclusivo para participantes dos programas de Medicina Preventiva Vida Ativa, Doce Vida e Viva uma Vida Melhor, contribuindo para a adoção de hábitos saudáveis e para a melhoria da qualidade de vida.

Em funcionamento desde 2005, a academia foi reinaugurada em janeiro após a mudança de local dentro do Espaço Unimed. A estrutura passou por revitalização e adequações para ampliar o conforto e a qualidade do atendimento oferecido aos usuários.

A iniciativa integra as estratégias da cooperativa, com foco na prevenção de doenças, na promoção da saúde, no bem-estar e no incentivo à prática regular de atividade física.



# Jeito de Cuidar

GRI: 2-6 | 2-12 | 2-13 | 2-18 | 2-24 | 3-3

Trata-se de um modelo de gestão que consolida diretrizes e práticas voltadas a um cuidado cada vez mais humanizado e integral. A iniciativa orienta a gestão assistencial e organizacional com foco no beneficiário e na geração de valor sustentável, envolvendo colaboradores, cooperados e demais partes interessadas.

No ciclo de avaliação, a cooperativa alcançou 304 pontos de um total de 351, com redução de práticas emergentes, aprimoramento das práticas integradas e avanço na “Cultura do Jeito de Cuidar”, evidenciando a maturidade da gestão e o compromisso com a melhoria contínua. O processo é acompanhado pelo grupo integrador, formado por colaboradores de diferentes áreas, responsável por monitorar as práticas implementadas, alinhar o plano de ação em conjunto com a Intrafederativa.

**3**

**Práticas emergentes**

**5**

**Práticas integradas**

**19**

**Práticas Cultura Jeito de Cuidar**



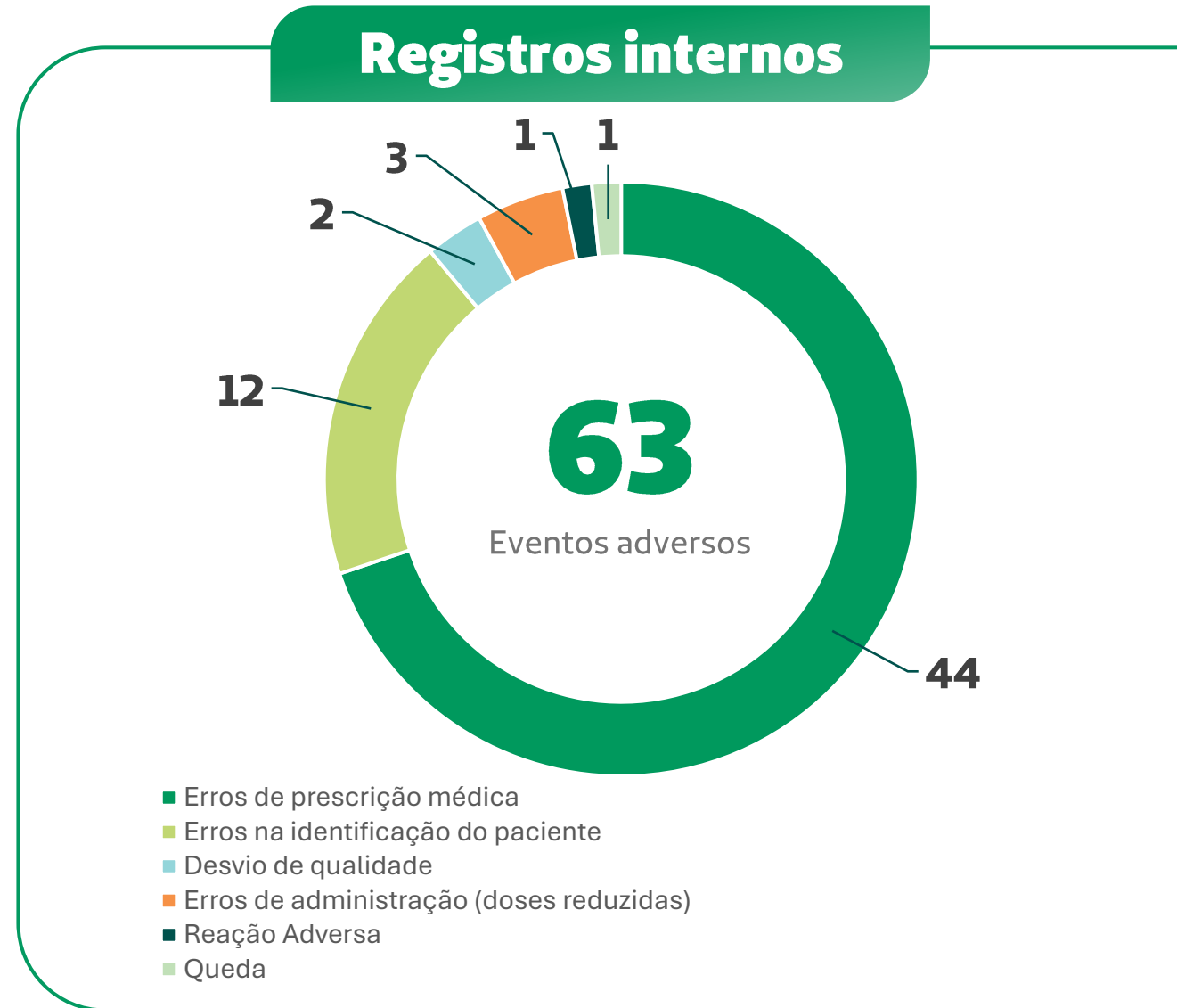
# Núcleo de Segurança do Paciente

GRI: 2-6 | 2-13 | 2-25 | 3-3 | 416-1 | 416-2

No período de reporte, o Núcleo de Segurança do Paciente (NSP) da Unimed Assis consolidou sua maturidade institucional com a implementação integral dos seis pilares da Segurança do Paciente, monitorados por indicadores mensais.

Todas as notificações de eventos adversos registradas no período, não envolveram danos aos pacientes, evidenciando a efetividade das barreiras de segurança, da cultura de notificação e das ações preventivas, com revisão de processos críticos e foco na segurança da prescrição.

O registro do NSP no NOTIVISA (Sistema de Notificações para a Vigilância Sanitária) e o ingresso no Comitê Estadual de Segurança do Paciente reforçaram o alinhamento às diretrizes da ANVISA (Agência Nacional de Vigilância Sanitária) e da ANS (Agência Nacional de Saúde Suplementar), consolidando a governança clínica e a gestão dos riscos assistenciais.



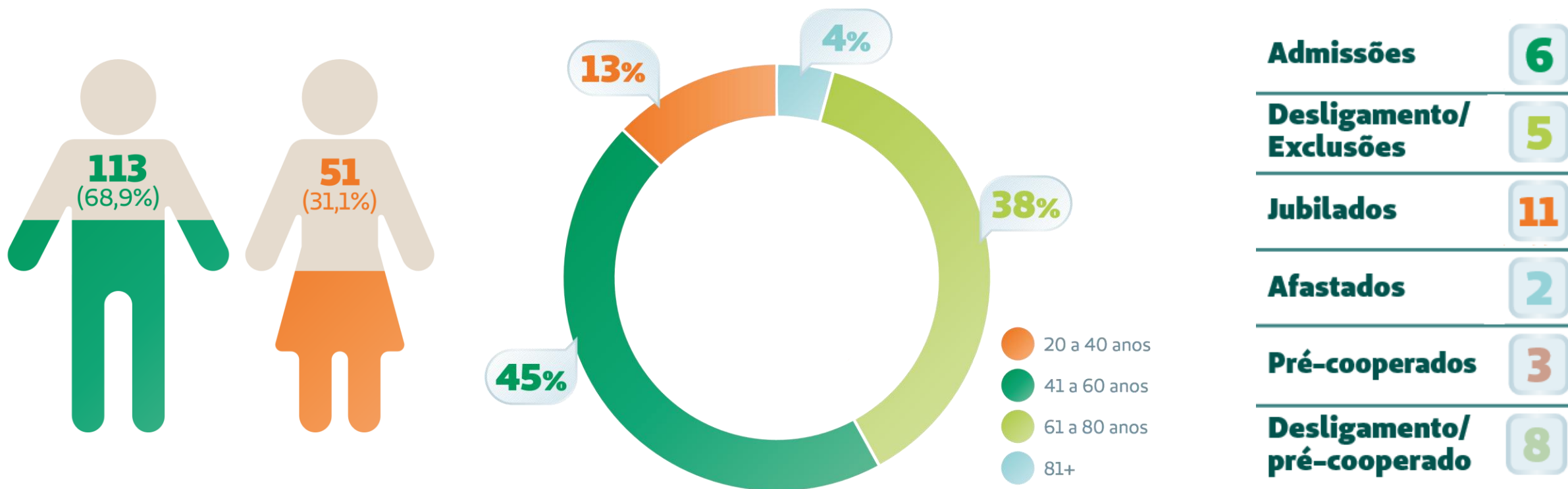
06.

# Valorização do Cooperado



# Quadro Social GRI: 2-6 | SASB: HC-DY-330a.1

É composto por 181 médicos cooperados e pré cooperados representa um ativo estratégico para a sustentabilidade da cooperativa e a qualidade da assistência prestada. A gestão do quadro social observa critérios legais, estatutários e técnicos para admissão e permanência dos cooperados, considerando requisitos por especialidade e processos objetivos de avaliação. A cooperativa acompanha de forma sistemática a evolução do seu quadro social, utilizando essas informações como subsídio para ações de engajamento, capacitação e fortalecimento do vínculo cooperativista. Os gráficos a seguir complementam essa análise ao demonstrar o perfil de gênero e etário do quadro social, bem como as movimentações registradas no período.

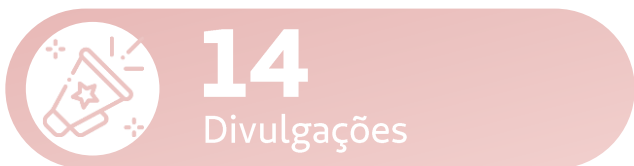


Nota: Os gráficos de distribuição por gênero e faixa etária desconsideram os médicos que já se encontram jubilados.

# Relacionamento com o Cooperado

GRI: 2-6 | 2-16 | 2-25 | 2-26 | 2-29 | 3-3 | 416-1

É um eixo relevante da gestão institucional, atuando no fortalecimento do vínculo entre a cooperativa e seus médicos. A área é responsável por apoiar os cooperados, promover a comunicação contínua e assegurar respostas ágeis às demandas, utilizando diferentes canais de atendimento. Os indicadores a seguir demonstram o volume e a natureza das interações registradas no período.



## Nossos canais



E-mail:  
[crcooperado@unimed-assis.com.br](mailto:crcooperado@unimed-assis.com.br)



Website:  
[www.unimed-assis.com.br/cooperado/login](http://www.unimed-assis.com.br/cooperado/login)



Telefone:  
**(18) 3302-3000**  
ramal 3052



Celular e WhatsApp:  
**(18) 99668-8205**



Atendimento presencial:  
**Av. Walter A. Fontana, 1997 – Assis/SP**

# Iniciativas de Valorização

GRI: 2-6 | 2-17 | 2-24 | 2-29 | 3-3 | 205-2 | SASB: HC-DY-330a.2


Os benefícios oferecidos aos cooperados integram a estratégia de relacionamento e valorização, promovendo o engajamento, a permanência e o sentimento de pertencimento ao sistema cooperativista. As ações contemplam diferentes dimensões da vida profissional e institucional dos médicos.



**Plano de saúde**



**Seguro de vida, SERIT e Auxílio Funeral**



**Incentivo à Educação Continuada**



**Anuidade do CRM**



**Descanso Remunerado**



**Academia**



**Programa de Pontos**



**Prontuário Eletrônico**

# Investimento em Benefícios

GRI: 2-6 | 2-17 | 2-24 | 2-29 | 3-3 | 201-1 | 205-2 | SASB: HC-DY-330a.2

As ações do Programa de Benefícios são planejadas de forma estruturada e alinhadas à política de valorização do cooperado. Em 2025, a cooperativa direcionou recursos para iniciativas de reconhecimento, incluindo benefícios comemorativos e ações institucionais. A seguir, são apresentados os valores investidos no exercício.



Nota: Seguro de Renda por Incapacidade Temporária (SERIT).

# Educação Continuada

GRI: 2-6 | 2-17 | 2-24 | 2-29 | 3-3 | 201-1 | 205-2 | SASB: HC-DY-330a.2

As iniciativas de educação continuada direcionadas aos médicos cooperados fazem parte da estratégia de desenvolvimento profissional e do fortalecimento da governança da organização. No período, foram promovidas ações de formação de lideranças, atualização técnica e disseminação de boas práticas. Como parte desse esforço, o Programa de Sucessão também atua como ferramenta de capacitação, preparando cooperados para assumir cargos nos Conselhos e Diretoria, promovendo conhecimento sobre governança e processos decisórios. Além disso, foram realizadas integrações de pré-cooperados, abordando aspectos essenciais para o ingresso na Unimed Assis, incluindo procedimentos operacionais, condutas esperadas e diretrizes institucionais. Os principais eventos realizados estão apresentados a seguir.



# Engajamento dos Cooperados

GRI: 2-6 | 2-24 | 2-29 | SASB: HC-DY-330a.2

O Programa de Pontos integra as estratégias de desenvolvimento dos médicos cooperados, incentivando a participação em iniciativas institucionais, educacionais e de governança.

Com base em critérios objetivos, a iniciativa estimula o envolvimento em capacitações, eventos e atividades institucionais, fortalecendo o vínculo cooperativista e a corresponsabilidade na condução do negócio.

No período, também foram realizadas ações de reconhecimento aos cooperados, como evento comemorativo pelo Dia do Médico e a entrega de lembrança institucional ao final do ano.

Além disso, foi promovido um treinamento com *coffee break* em homenagem ao Dia da Secretária, envolvendo as equipes de apoio dos consultórios.



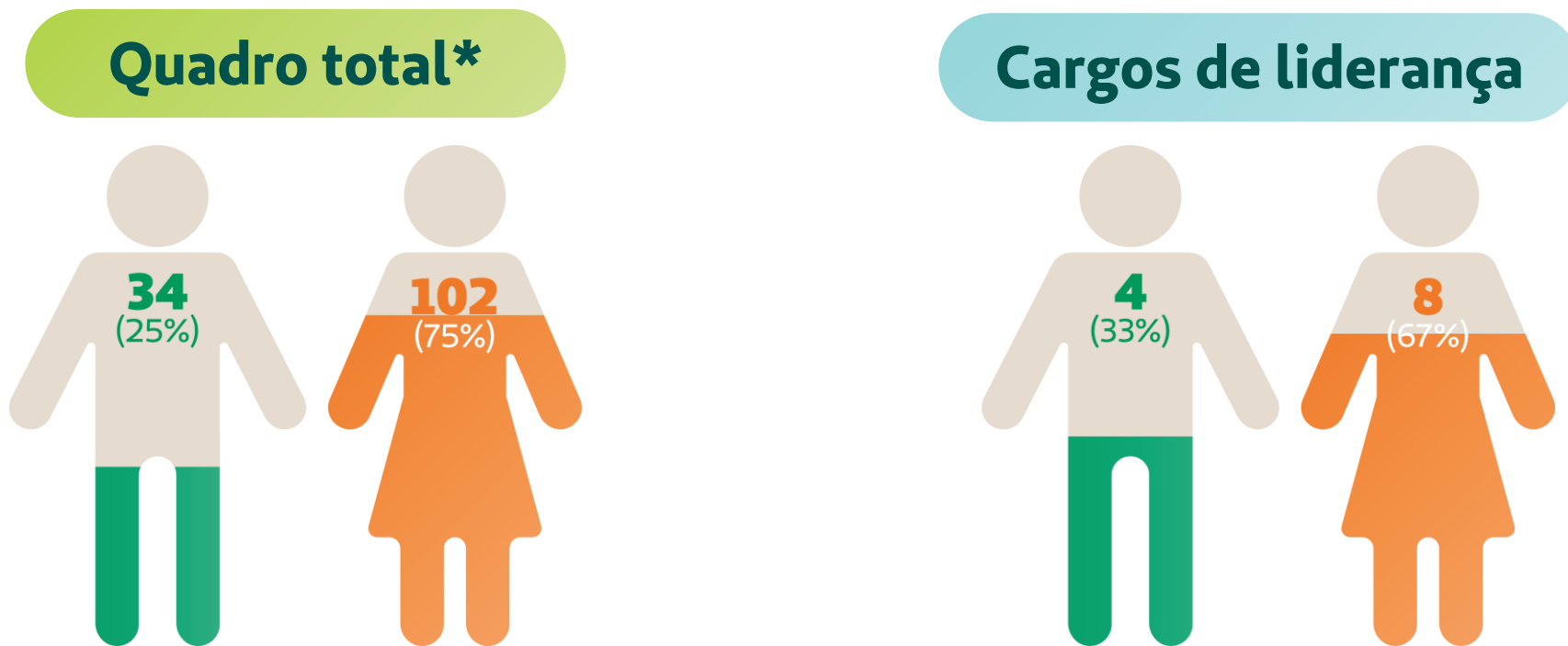
07.

# Valorização do colaborador



# Quadro de Colaboradores GRI: 2-4 | 2-7 | 405-1

Os gráficos a seguir apresentam a distribuição dos 136 colaboradores por gênero, incluindo a participação em cargos de gestão, o que contribui para acompanhar a composição da força de trabalho e a promoção da igualdade de oportunidades. Todos os contratos são permanentes, com exceção dos três jovens aprendizes. A maior parte do quadro atua em regime de tempo integral, havendo apenas 9 colaboradores em jornada parcial.

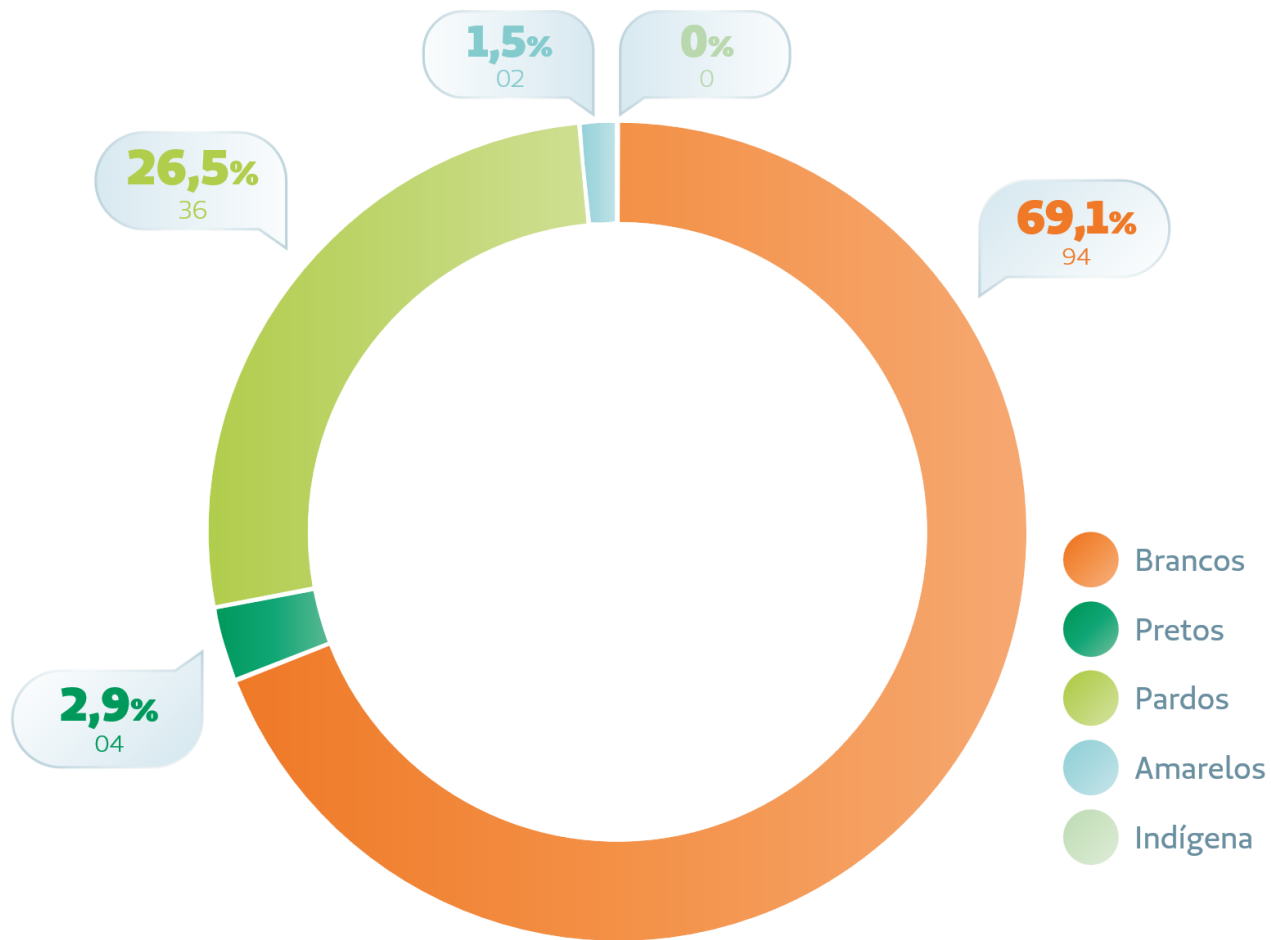


Nota: Dados referentes ao quadro de dezembro de 2025, considerando colaboradores contratados sob regime CLT e jovens aprendizes, excluindo contratos de estágio.

# Diversidade e Inclusão

GRI: 2-4 | 2-7 | 405-1

Este bloco apresenta a distribuição dos colaboradores por raça/cor, bem como o número de pessoas com deficiência (PCD), apoiando o monitoramento da diversidade, da inclusão e da equidade no acesso a oportunidades.



**Pessoa com deficiência (PCD):**  
**02**

Nota: Dados referentes ao quadro de dezembro de 2025, considerando colaboradores contratados sob regime CLT e jovens aprendizes, excluindo contratos de estágio.

# Perfil Etário

GRI: 2-4 | 2-7 | 405-1

Os gráficos a seguir demonstram a distribuição dos colaboradores por faixa etária, subsidiando a análise do perfil da força de trabalho e o planejamento de pessoas ao longo do ciclo profissional.



Faixa etária	Colaboradores
Abaixo de 30 anos	49
De 30 a 50 anos	72
Acima de 50 anos	15

Nota: Dados referentes ao quadro de dezembro de 2025, considerando colaboradores contratados sob regime CLT e jovens aprendizes, excluindo contratos de estágio.

# Distribuição por Categoria Profissional GRI: 2-4 | 2-7 | 405-1 | SASB: HC-DY-330a.2

O quadro de colaboradores é composto por profissionais de diferentes áreas, com ingresso condicionado a processo seletivo formal, exames médicos admissionais e entrega da documentação exigida. Como medida de prevenção de conflitos de interesse, a cooperativa estabelece restrições à participação, nos processos seletivos, de parentes até o quarto grau de diretores, conselheiros, cooperados e colaboradores, conforme diretrizes internas.



Nota: Dados referentes ao quadro de dezembro de 2025, considerando colaboradores contratados sob regime CLT e jovens aprendizes, excluindo contratos de estágio.

# Perfil de Escolaridade GRI: 2-4 | 2-7

A cooperativa adota práticas voltadas ao desenvolvimento e à qualificação de seus colaboradores, incentivando a participação em ações de capacitação e a formação acadêmica. As informações a seguir apresentam o perfil do quadro interno quanto ao nível de escolaridade.



**01**

Ensino Fundamental Incompleto



**04**

Ensino Fundamental Completo



**48**

Ensino Médio Completo



**10**

Ensino Técnico Completo



**39**

Ensino Superior Completo



**45**

Pós-graduação Latu Sensu Completo

Nota: Dados referentes ao quadro de dezembro de 2025, considerando colaboradores contratados sob regime CLT e jovens aprendizes, excluindo contratos de estágio.

# Movimentação

GRI: 2-7 | 401-1 | SASB: HC-DY-330a.1

Os indicadores a seguir apresentam a movimentação do quadro de colaboradores no período, incluindo média de empregados, admissões, desligamentos e taxa de rotatividade, apoiando a análise da gestão da força de trabalho. Adicionalmente, os dados estão segmentados por gênero e região.

Região	Contratados	Desligados	Taxa de rotatividade
Assis	36	37	27,20%
Quatá	3	1	0,74%
Paraguaçu Paulista	2	0	0,00%

Gênero	Contratados	Desligados	Taxa de rotatividade
Masculino	3	11	8,09%
Feminino	38	27	19,85%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>38</b>	<b>27,94%</b>

Faixa etária	Contratados	Desligados	Taxa de rotatividade
Até 30 anos	23	18	13,23%
30 a 50 anos	10	18	13,23%
> 50 anos	8	2	1,47%

Nota metodológica: Os dados de empregados, admissões e desligamentos contemplam contratos sob regime CLT e aprendizes, excluindo estagiários. A taxa de rotatividade corresponde à razão entre o número total de empregados desligados no período e o total de empregados em 31/12/2025, multiplicada por 100.

# Tempo de Vínculo

GRI: 2-7 | 3-3 | SASB: HC-DY-330a.1

O reconhecimento do tempo de vínculo dos colaboradores integra as práticas de gestão de pessoas da cooperativa, contribuindo para a retenção de talentos, preservação do conhecimento institucional, qualidade dos processos e dos serviços prestados. Como forma de valorização, fortalecimento do senso de pertencimento e motivação, no aniversário de empresa os colaboradores recebem uma lembrança simbólica durante os quatro primeiros anos de vínculo. Ao completarem 5, 10, 15 e 20 anos de atuação, recebem um pin especial em reconhecimento à trajetória e contribuição para a organização.

Tempo de Vínculo	Colaboradores
Até 1 ano	34
De 1 a 5 anos	50
De 5 a 10 anos	22
De 10 a 20 anos	23
Acima de 20 anos	4



Nota: Dados referentes ao quadro de dezembro de 2025, considerando colaboradores contratados sob regime CLT, desconsiderando contratos de estágio e aprendizagem.

# Acordos e Remuneração

GRI: 2-20 | 2-21 | 2-23 | 2-30 | 201-1 | 202-1 | 402-1 | 405-2

No período de reporte, a média salarial anual dos colaboradores correspondeu a 24% da maior remuneração, representando um crescimento de 6,54% em relação ao ano anterior. No mesmo intervalo, a maior remuneração registrou aumento de 8,64%. Esses ajustes refletem negociações coletivas, movimentações funcionais e critérios meritocráticos. A política salarial segue parâmetros objetivos, baseando-se no plano de carreira e nas convenções coletivas, assegurando igualdade de remuneração para funções equivalentes e evitando qualquer distinção por gênero. O pagamento mínimo praticado segue a convenção coletiva.

Salário Mínimo	Valor
Nacional	R\$ 1.518,00
Normativo	R\$ 1.804,00

Os colaboradores contratados sob o regime CLT têm direito aos benefícios previstos pela Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), enquanto estagiários, sem vínculo empregatício formal, são amparados pela Lei nº 11.788/2008, podendo receber adicionais definidos pela Diretoria Executiva. Alterações em verbas salariais seguem as regras do Acordo Coletivo, com comunicação mínima de 90 dias, e outras mudanças operacionais relevantes são implementadas conforme o cronograma, garantindo, no mínimo, 30 dias para adequações.

Cargos	Salário base por gênero	Remuneração por gênero
Auxiliares/Assistentes	94%	99%
Analistas	99%	87%
Especialistas	84%	91%
Gestores	76%	79%

A íntegra da CCT-2025 está disponível no [site do SECMESP](#)

Nota: Percentuais representam o salário-base e a remuneração feminina em relação à masculina. O salário-base não inclui remunerações adicionais. Não foram incluídos aprendizes.

# Benefícios aos Colaboradores GRI: 2-6 | 2-30 | 3-3 | 401-2 | 403-6

Os benefícios aos colaboradores são definidos conforme a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) vigente, negociada com o SECMESSP. A Unimed Assis cumpre os acordos estabelecidos, assegurando alinhamento às normas legais e diretrizes internas de gestão de pessoas.



**Plano de Saúde**



**Seguro de vida**




**Vale transporte**




**Vale alimentação/  
refeição**



**Auxílio creche**






















**Quinquênio**  
(para colaboradores admitidos até 31/12/2020)



**PLR**  
(Participação nos Lucros e Resultados)

# Benefícios Complementares GRI: 2-6 | 2-24 | 2-29 | 3-3 | 401-2 | 403-6 | 404-2 | SASB: HC-DY-330a.2

Os benefícios oferecidos aos colaboradores, jovens aprendizes e estagiários contribui para o fortalecimento do vínculo com a cooperativa, estimulando o engajamento e a valorização da equipe. Essa iniciativa também apoia a retenção de talentos, a eficiência operacional e a manutenção da qualidade dos serviços prestados.

- |  |  |   |
|--|--|---|
|  <b>Academia</b>                          |  <b>Casual Day</b>                                    |  <b>Programa de Prevenção e Check-up<sup>2</sup></b> |
|  <b>Ambulatório Essencial<sup>2</sup></b> |  <b>Cozinha e café da manhã saudável</b>              |  <b>Programas de treinamento e desenvolvimento</b>   |
|  <b>Apoio Pass/Pluxee Cuida</b>           |  <b>Day Off</b>                                       |  <b>Sala de Amamentação</b>                          |
|  <b>Armário Pessoal</b>                   |  <b>Estacionamento e bicicletário</b>                 |  <b>Sala de Descanso e Biblioteca</b>                |
|  <b>Bolsa de Estudos<sup>1</sup></b>    |  <b>Plano de Carreira<sup>2</sup></b>               |  <b>Vacina da gripe tetravalente</b>               |
|  <b>Capela Ecumênica</b>                |  <b>Plano de Saúde para dependentes<sup>1</sup></b> |   |
|  <b>Cartão Unibenefícios</b>            |  <b>Plantão Psicológico</b>                         |   |

Notas:

<sup>1</sup> Exclusivo para colaboradores.


<sup>2</sup> Exclusivo para colaboradores e jovens aprendizes.

# Licenças Parentais GRI: 3-3 | 401-3 | SASB: HC-DY-330a.1

A cooperativa concede licenças parentais em conformidade com a legislação vigente, sendo 120 dias de afastamento remunerado para mães e 5 dias para pais. No retorno da licença-maternidade, as colaboradoras são recepcionadas com flores pela equipe, como forma de acolhimento nesse momento de retomada das atividades.

Durante o período previsto em lei, permanece disponível a sala de amamentação, incentivando o aleitamento materno e oferecendo suporte para a conciliação entre maternidade e trabalho. Essas práticas reforçam o compromisso da Unimed Assis com o cuidado, o bem-estar e o respeito às diferentes fases da vida profissional.



	Saíram de licença	Retornaram após a licença	Taxa de retenção após 12 meses
<b>Feminino</b>	<b>04</b>	<b>03</b>	<b>66,67%*</b>
<b>Masculino</b>	<b>01</b>	<b>01</b>	<b>0%*</b>

\*Nota: A taxa de retenção foi impactada pelo fato de a licença se estender para o exercício seguinte à data-base deste relatório.

# Saúde e Segurança do Trabalho

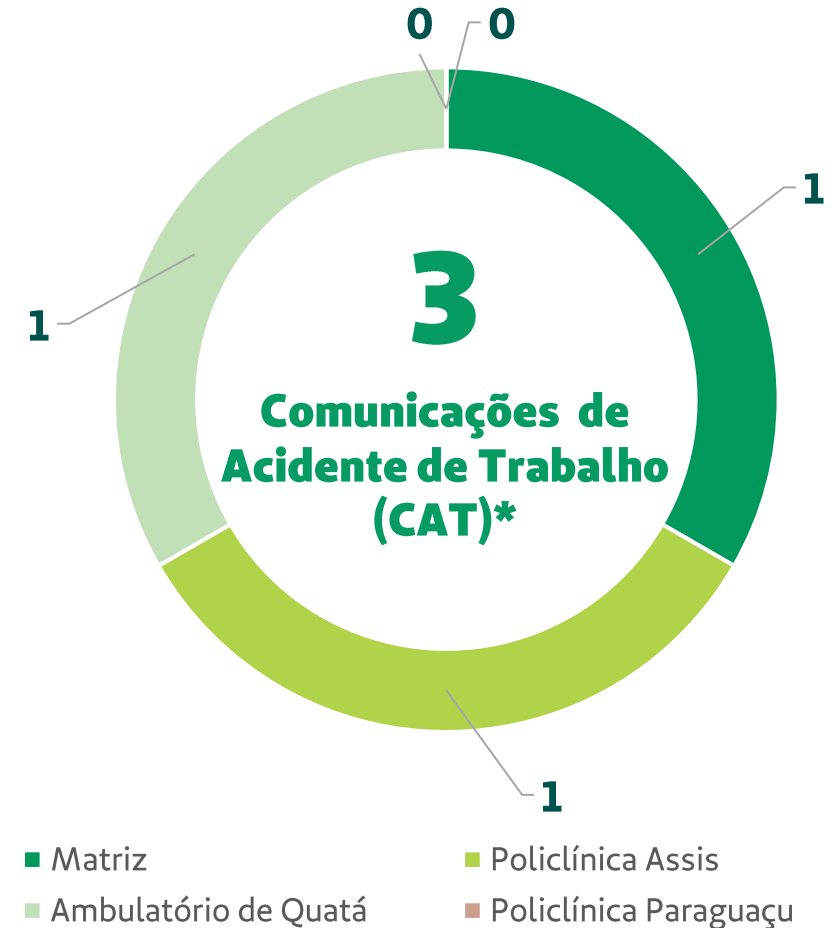
GRI: 2-6 | 2-24 | 3-3 | 403-1 a 403-10 | SASB: HC-DY-320a.1

Cumprimos as diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) relacionadas à saúde e segurança no trabalho (SST). A gestão de SST é conduzida por engenheiro e médico do trabalho, responsáveis pela identificação de riscos, análise de incidentes e elaboração dos laudos do PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) e do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), revisados anualmente.

As ações incluem a realização de exames ocupacionais periódicos, o monitoramento das condições de trabalho, a disponibilização de equipamentos de proteção individual (EPIs) e treinamentos voltados à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

No período, registramos três comunicações de acidente de trabalho (CAT): duas referentes ao deslocamento e uma típica da função. Não houve registro de doenças profissionais.

Para reduzir e investigar incidentes, todos os colaboradores passaram a preencher o mapa de trajeto, e realizamos uma capacitação sobre trânsito seguro em parceria com o Departamento Municipal de Trânsito, reforçando a conscientização e prevenção de acidentes.



\*Nota: A CAT é registrada no CNPJ da matriz ou da respectiva filial, de acordo com o vínculo empregatício do colaborador.

# CIPA

GRI: 2-6 | 2-25 | 3-3 | 403-1 a 403-10 | 410-1

A cooperativa conta com a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), responsável por apoiar a identificação de riscos no ambiente de trabalho e promover ações de conscientização entre os colaboradores.

Todos os integrantes da comissão receberam capacitação em procedimentos relacionados a direitos humanos, reforçando a atuação segura e ética.

Em 2025, foi realizada a 1ª Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT), com atividades educativas e de sensibilização sobre saúde e segurança. Foram promovidas palestras sobre temas como o papel da comissão, assédio moral e sexual no trabalho, saúde mental e ergonomia, incluindo oficina prática de ginástica laboral.

A CIPA também mantém um canal de comunicação aberto para sugestões, denúncias, elogios ou relatos relacionados à prevenção de acidentes, garantindo a participação ativa dos colaboradores.



# Programa Pulse e Trainee

GRI: 2-6 | 2-7 | 2-8 | 2-24 | 2-29 | 3-3

A cooperativa mantém programas de estágio e aprendizagem voltados ao desenvolvimento de talentos e à promoção de inovação. As iniciativas para estudantes do ensino médio são realizadas em parceria com o CIEE e a RASC, enquanto os programas para nível técnico e superior ocorrem em colaboração com escolas profissionalizantes e universidades. Todos os participantes integram o Programa Pulse, que oferece capacitação para o desenvolvimento profissional. Em 2025, aprendizes e estagiários registraram média de 24,52 horas de treinamento. A cooperativa também mantém o Programa Trainee Sênior, voltado à reinserção de profissionais com 60 anos ou mais no mercado de trabalho, valorizando sua experiência.

Categoria	2024	2025
Estagiários	14	21
Aprendizes	04	03
Trainee Sênior	0	01

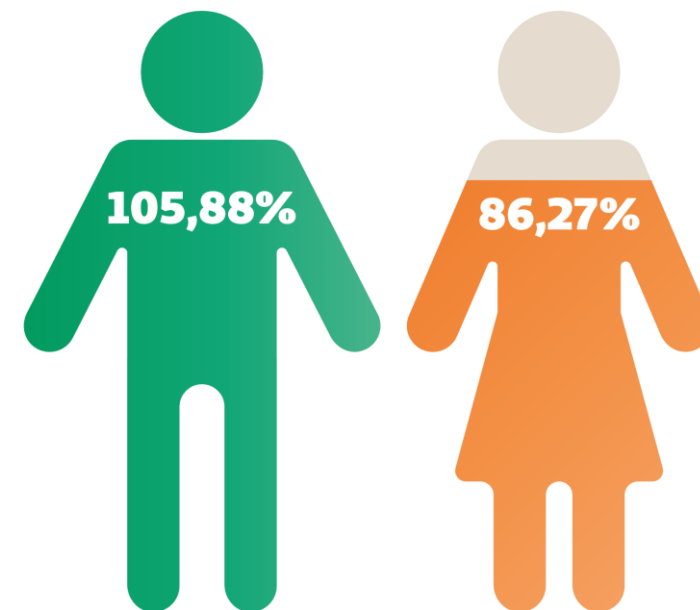
Todos os contratos são temporários, com jornada parcial, exceto para Trainee Sênior, cuja jornada é integral.



# Avaliação de Desempenho GRI: 2-29 | 404-2 | 404-3

Realizada anualmente, é uma ferramenta da gestão de pessoas que tem como objetivo, acompanhar o desenvolvimento dos colaboradores e alinhar as entregas às metas institucionais. O modelo adotado contempla avaliação pelo gestor imediato e avaliação do gestor pelo colaborador, fortalecendo o diálogo e a transparência. Participam da iniciativa os colaboradores com, no mínimo, três meses de vínculo com a cooperativa. A sistemática permite identificar competências, oportunidades de melhoria e necessidades de capacitação, subsidiando a elaboração de planos de desenvolvimento e decisões relacionadas a treinamento, carreira e sucessão. As informações consolidadas também apoiam a gestão na tomada de decisões e no aprimoramento contínuo das práticas de desenvolvimento profissional.

Cargos	Nº de empregados	Nº de avaliações	Percentual
Auxiliares/Assistentes	70	59	43%
Analistas	51	51	38%
Especialistas	03	03	2%
Gestores	12	11	8%
<b>Total</b>	<b>136</b>	<b>124</b>	<b>91%</b>

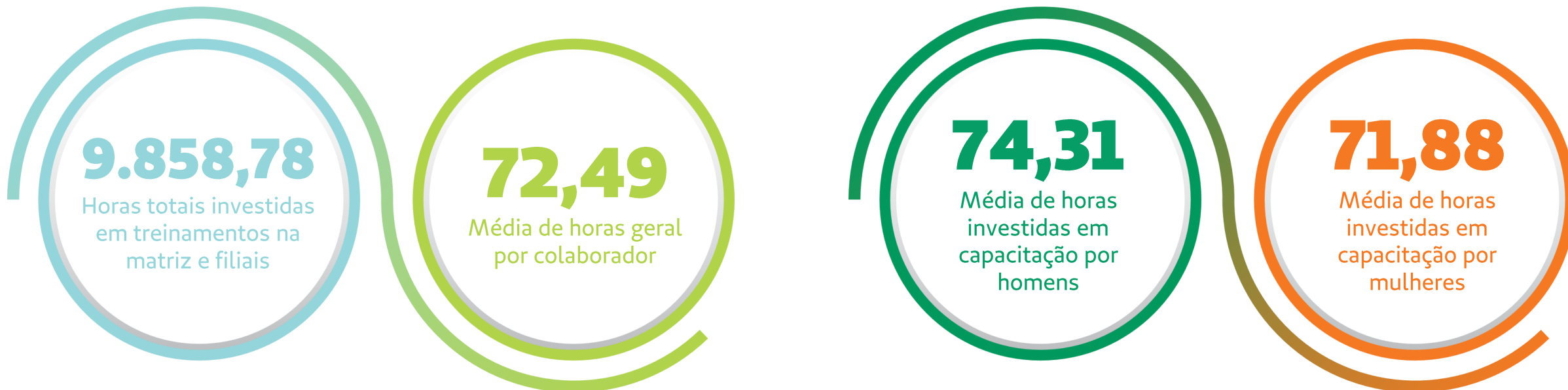


Nota: A quantidade de avaliações realizadas contemplou colaboradores desligados, enquanto o total de empregados foi calculado com base na data-base de dezembro de 2025.

# Capacitação

GRI: 2-4 | 2-6 | 2-24 | 2-29 | 205-2 | 403-5 | 403-6 | 403-7 | 404-1 | 404-2 | 410-1 | SASB: HC-DY-330a.2

A cooperativa mantém programas estruturados de capacitação e educação continuada para seus colaboradores, com o objetivo de promover o desenvolvimento pessoal e profissional, fortalecer competências técnicas e comportamentais e elevar continuamente os padrões de qualidade das atividades desempenhadas. No período, a Unimed Assis também contou com recursos obtidos junto ao Sistema OCB, por meio do Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo no Estado de São Paulo (SESCOOP/SP), destinados ao apoio de ações de capacitação. Esse apoio possibilitou a realização de cursos e treinamentos voltados ao aprimoramento dos colaboradores, contribuindo para o desenvolvimento contínuo da equipe e para a valorização profissional no ambiente cooperativista. Além disso, foram estabelecidas parcerias com entidades do Sistema Unimed, incluindo Faculdade Unimed, Unimed do Brasil, Unimed Fesp e Unimed Centro-Oeste Paulista.



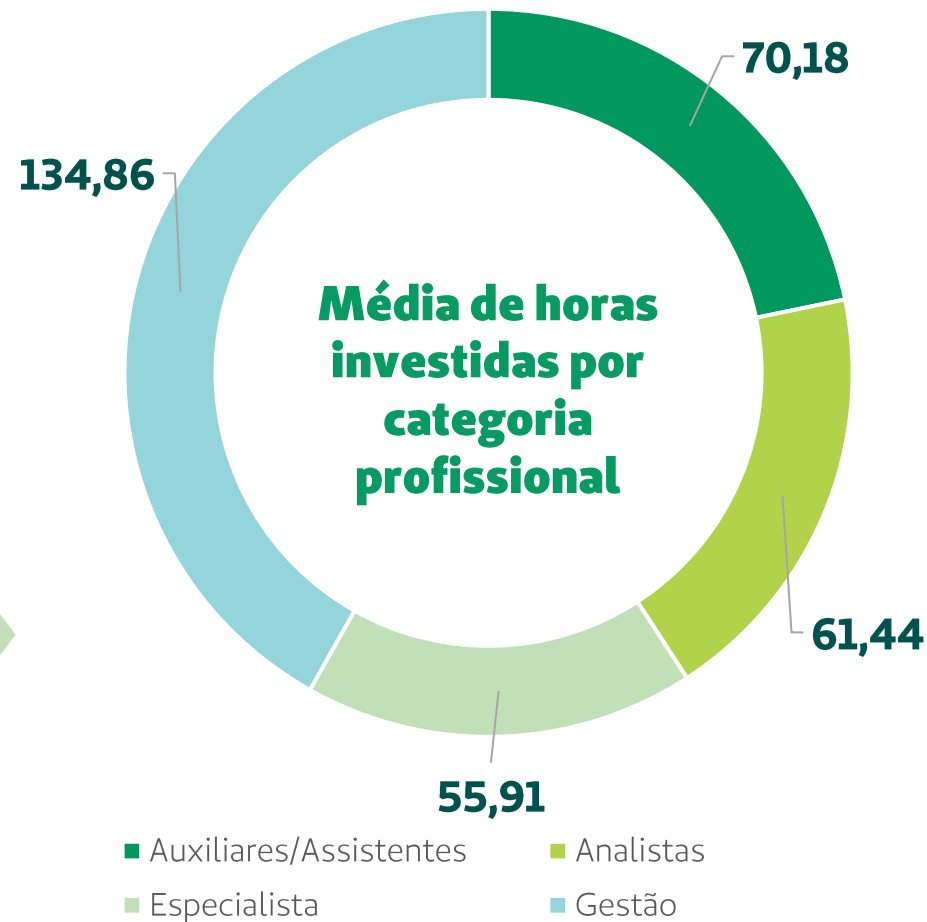
# Educação Continuada

GRI: 2-6 | 2-24 | 2-29 | 201-1 | 205-2 | 403-5 | 403-6 | 403-7 | 404-1 | 404-2 | 410-1 | SASB: HC-DY-330a.2

A seguir, apresentamos os principais temas das capacitações, a média de horas por categoria profissional e os investimentos realizados no período.



**R\$ 196.686**  
Investimento em treinamentos



# Clima Organizacional GRI: 2-18 | 2-25 | 2-29 | 3-3

Realizada anualmente com o objetivo de acompanhar a percepção dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho, identificar pontos fortes, mapear oportunidades de melhoria e subsidiar decisões estratégicas na gestão de pessoas.

É conduzida com base na metodologia FIA *Employee Experience (FEEEx)*, reconhecida por sua abordagem estruturada e padronizada na coleta e análise de dados. O método contempla diferentes dimensões que impactam diretamente o engajamento, a motivação e o desempenho das equipes.

Em 2025, a pesquisa contou com a participação de 109 colaboradores, alcançando um índice geral de satisfação de **84,30%**, o qual servirá como base para a definição de planos de ação direcionados.

Além disso, os dados permitem acompanhar a evolução dos indicadores ao longo dos anos, mensurar o impacto das ações implementadas e garantir que as decisões estejam fundamentadas em informações consistentes. Ao lado, é possível conferir os resultados organizados pelas dimensões avaliadas.



# Lugares Incríveis para Trabalhar

GRI: 2-6 | 2-18 | 2-25 | 404-2

A cooperativa participa há seis anos da Pesquisa FIA Employee Experience (FEEEx), conduzida pela Fundação Instituto de Administração (FIA). Nesse período, vem se destacando em diversos indicadores e já foi reconhecida, em duas edições, como a Mais Incrível no setor de saúde. Em 2025, manteve sua presença na lista das “Empresas Mais Incríveis para Trabalhar”. O reconhecimento reafirma o compromisso da Unimed Assis com o bem-estar das pessoas, refletindo uma gestão pautada no cuidado, na escuta ativa e no desenvolvimento humano.

Entre os principais diferenciais que sustentam essa conquista estão o planejamento estratégico participativo, alinhado à Essência Unimed e que estimula o envolvimento dos colaboradores nas decisões da cooperativa; as práticas do Jeito de Cuidar e iniciativas que fortalecem essa cultura, como o Programa Raízes Sustentáveis, voltado à promoção de práticas socioambientais e ao engajamento interno, e o Programa Lidera+, direcionado ao desenvolvimento de lideranças e ao fortalecimento das competências de gestão.



**Evento de Premiação realizado em 2025**



**Planejamento estratégico participativo**



**Programa ESG: Raízes Sustentáveis**



**Programa de Líderes: Lidera+**

# Ações Internas

GRI: 2-24 | 2-29 | 3-3 | 403-6 | SASB: HC-DY-330a.1

Ao longo do ano, foram promovidas iniciativas voltadas à valorização e ao bem-estar dos colaboradores, com o objetivo de fortalecer o clima organizacional e os momentos de integração entre as equipes.

Entre as atividades realizadas estão a comemoração de datas festivas, como Dia das Mães e Dia dos Pais, com a entrega de brindes simbólicos, além de sessões do “Cine Paralelo”, esquetes teatrais e dinâmicas temáticas em períodos comemorativos, como no Carnaval e na Semana da Criança.

Essas ações proporcionam momentos de descontração e convivência no ambiente de trabalho, reforçando o reconhecimento dos colaboradores no dia a dia da cooperativa.



08.

# Gestão da Inovação



# Reinauguração GRI: 2-6 | 3-3 | 203-1 | 203-2

Após a reforma e ampliação realizadas no ano anterior, a Policlínica de Assis foi reinaugurada em 2025.

O investimento permitiu a adequação de salas de terapias e melhorias na estrutura interna, incluindo uma nova recepção, otimizando a operação e ampliando a capacidade de atendimento dos usuários e suas famílias.

Ao longo do ano, seguimos aprimorando o espaço. O segundo piso recebeu nova pintura e foi revitalizado com o *design* das alas Oceano e Galáxia, proporcionando um ambiente mais funcional, moderno e organizado para os beneficiários

**Investimento:**

**R\$ 255.651,69**



# Benfeitorias

GRI: 2-6 | 3-3 | 203-1 | 203-2

Adequação de imóvel para a inauguração da Policlínica Unimed em Paraguaçu Paulista, destinada à prestação de terapias especiais para crianças com TEA (Transtorno do Espectro Autista) e síndromes neurológicas.

**Investimento:**

**R\$ 35.070,46**

Foi construída uma sala de atendimento psicológico na área de Oncologia, visando proporcionar um ambiente acolhedor e humanizado para o acompanhamento e suporte emocional aos pacientes em tratamento.

**Investimento:**

**R\$ 2.844,80**



# Benfeitorias

GRI: 2-6 | 203-1 | 203-2

Investimento no imóvel da sede administrativa, com objetivo de atualização e expansão do sistema de energia solar.

**Investimento:**

**R\$ 51.900,50**

Climatização dos ambientes nos recursos próprios, como a academia da Medicina Preventiva, o Ambulatório Essencial e os espaços de atendimento presencial, proporcionando mais conforto aos beneficiários.

**Investimento:**

**R\$ 54.199,05**



# Benfeitorias

GRI: 2-6 | 203-1 | 203-2

Adequação do estacionamento, incluindo repintura e troca de telhas, proporcionando um ambiente bem estruturado para colaboradores, pacientes e visitantes.

**Investimento:**

**R\$ 32.307,00**



Finalização das adequações na cozinha e sala Zoom, garantindo que os ambientes estejam plenamente acolhedores e funcionais.

**Investimento:**

**R\$ 5.545,50**



# Inovação em saúde

GRI: 2-6 | 2-29 | 3-3 | 203-2

Com foco na organização, no controle e na segurança do paciente, foram disponibilizados dispositivos inteligentes para medicação aos beneficiários em tratamento oncológico com terapia oral.

Esses equipamentos emitem alertas sonoros e luminosos nos horários programados, indicando o compartimento correto para cada dose.

Além disso, enviam notificações ao paciente e aos familiares, permitindo o monitoramento remoto e ajudando a reduzir os riscos de falhas na administração e possíveis interações medicamentosas.

**Dispositivos entregues:**

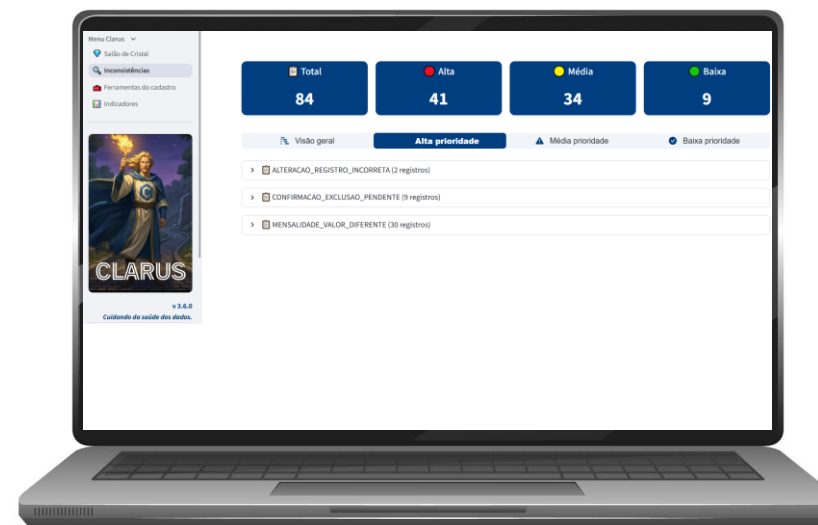
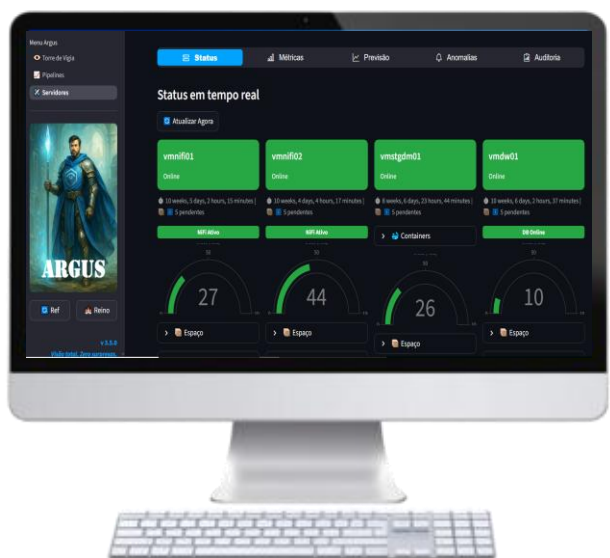
**10**



# Desenvolvimento de Sistemas GRI: 2-6 | 3-3

*Argus* é uma ferramenta estruturada para monitorar, centralizar e analisar a performance dos processos de Extração, Transformação e Carga (ETL), assegurando maior confiabilidade, visibilidade e integridade das informações tratadas no ambiente de dados da organização. Opera como um painel estratégico de acompanhamento da saúde operacional dos *pipelines*, permitindo que falhas, atrasos e inconsistências sejam identificados de forma ágil, precisa e proativa. Ele também monitora os computadores do ecossistema dos dados.

*Clarus* é uma plataforma desenvolvida para elevar o padrão de qualidade da base cadastral, assegurando maior transparência, confiabilidade e assertividade na gestão das informações corporativas. Com uma interface visual moderna, intuitiva e orientada à experiência do usuário, a aplicação possibilita a identificação rápida de inconsistências, duplicidades e lacunas nos cadastros, promovendo uma rotina de dados mais precisa e integrada aos processos organizacionais.



# Desenvolvimento de Sistemas GRI: 2-6 | 3-3



Sage foi desenvolvido com a finalidade de registrar, organizar e acompanhar as ações voltadas à gestão empresarial, fortalecendo a parceria entre a Unimed Assis e as empresas clientes. A ferramenta atua como um canal estratégico de apoio à gestão, possibilitando que as decisões sejam tomadas com base em informações estruturadas, rastreáveis e de fácil acesso.

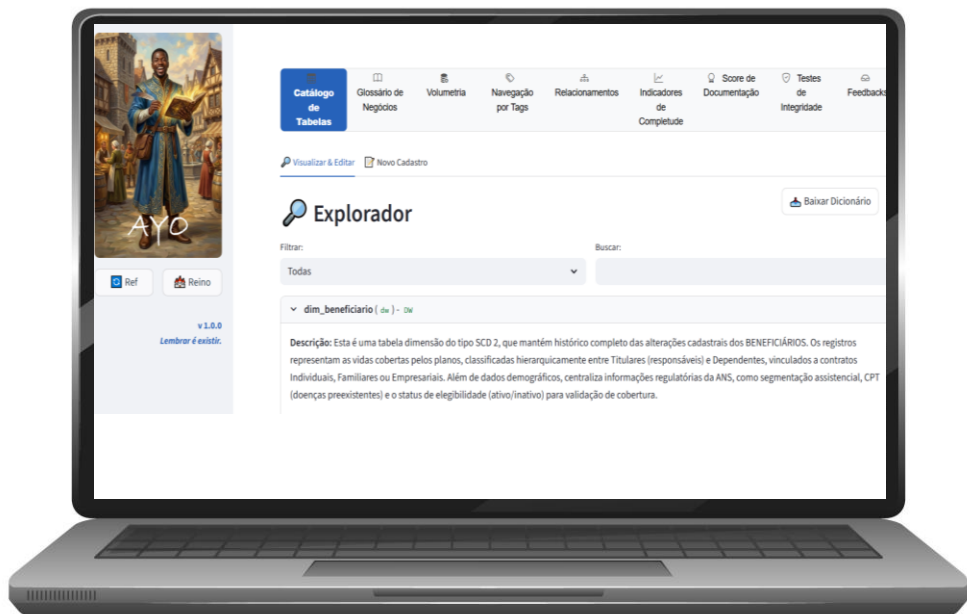


Regis constitui uma solução orientada a centralizar a governança de identidade e a gestão de acessos do ecossistema de dados da organização. A plataforma funciona como o núcleo de segurança e controle, assegurando que o acesso às informações estratégicas (disponíveis no *Clarus*, *Sage*, *Argus* etc) seja concedido de forma padronizada, segura e auditável, mitigando riscos de vazamento de dados e acessos não autorizados.

# Desenvolvimento de Sistemas GRI: 2-6 | 3-3

Ayo é uma plataforma de documentação que visa otimizar o fluxo de informações entre as áreas. Através de funcionalidades como o Catálogo de Tabelas e o Glossário de Negócios, a ferramenta reduz o tempo de busca por definições e garante a integridade dos dados, transformando o conhecimento tácito em um ativo estratégico da cooperativa.

A arquitetura de ingestão e processamento de dados é sustentada pelo binômio Rúbia e Rosalis. A primeira opera como pipeline central, responsável por assegurar a integridade, o alto volume e a performance no transporte dos dados estruturais para o Data Warehouse. A segunda gerencia uma rede de pipelines secundários e especializados. Essa estrutura híbrida permite manter um núcleo padronizado, ao mesmo tempo em que oferece agilidade e capilaridade para atender demandas departamentais e integrações específicas sem comprometer o fluxo principal.



# Desenvolvimento de Sistemas GRI: 2-6 | 3-3



O Data Kingdom é o ecossistema integrado e gamificado que serve como porta de entrada para toda a inteligência de dados da organização. Inspirada em dinâmicas de RPG, a plataforma unifica a jornada do usuário ao centralizar aplicações legadas (como *Clarus*, *Sage* e *Argus*) e novos módulos de monitoramento de hardware. Essa abordagem interativa não apenas facilita a navegação e o aprendizado, mas promove o engajamento das equipes e eleva a maturidade no consumo de informações estratégicas, transformando a operação de dados em uma experiência intuitiva e de alta performance.

O Prisma Gestão é uma ferramenta criada com a missão de centralizar, automatizar e gerenciar processos estratégicos da operadora, com foco inicial no Módulo de Cartas de Negativa. O sistema visa substituir processos manuais e descentralizados de emissão de negativas, assegurando a conformidade com os prazos regulatórios da ANS e padronizando a comunicação com os beneficiários. A ferramenta atua como um hub que integra dados do sistema de gestão (VM), aplica regras de negócio inteligentes e fornece visão gerencial sobre a eficiência operacional.



# Novas Tecnologias

GRI: 2-6 | 203-1 | 203-2

**R\$ 845.731,52\***

\*Valor da aquisição realizada por meio de contrato de arrendamento mercantil.



Como parte das iniciativas de inovação e modernização tecnológica, a cooperativa adquiriu novo servidor (Data Center) para ampliar a capacidade de processamento e armazenamento de dados, fortalecendo a segurança da informação, a continuidade operacional e o suporte às soluções digitais.

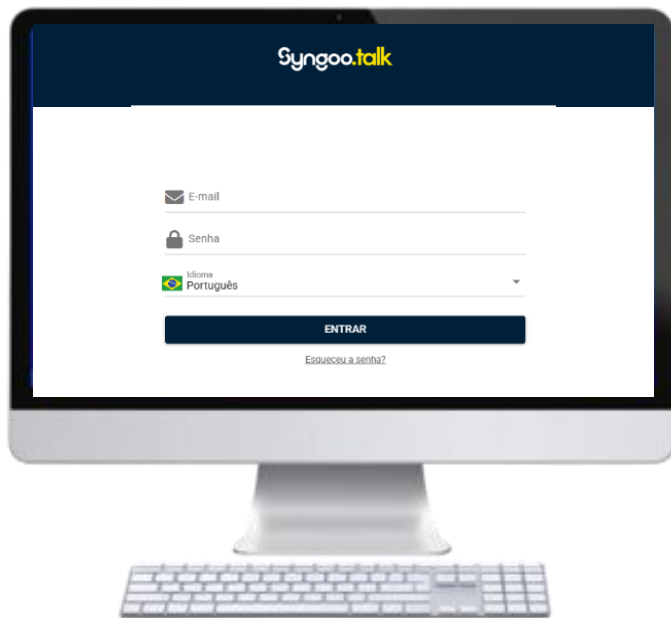
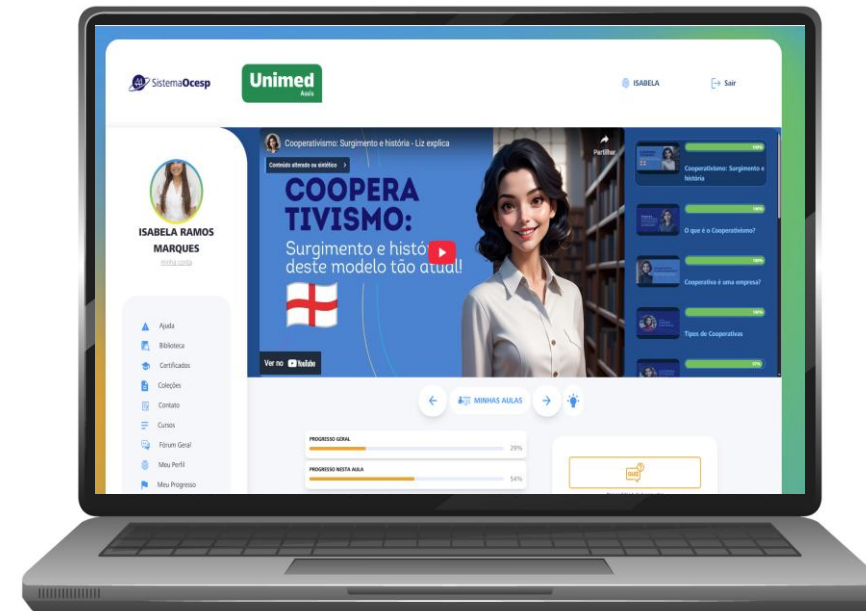
## Plaud Note

No âmbito da digitalização de processos administrativos, a Secretaria Executiva passou a utilizar uma ferramenta baseada em inteligência artificial para gravação, transcrição automática e geração de resumos de reuniões. A tecnologia contribui para maior agilidade e precisão na elaboração de atas, além de otimizar o fluxo de trabalho e a gestão das informações institucionais.

# Novas Tecnologias

GRI: 2-6 | 2-29 | 203-2 | 205-2 | 404-2

No segundo semestre, a cooperativa implantou a Integração de Novo Colaborador na modalidade EAD, realizada por meio da plataforma Sescoop/SP – Universidade Corporativa, ambiente virtual de aprendizagem. A iniciativa promove maior padronização do conteúdo, flexibilidade de acesso e agilidade no processo de admissão, assegurando equidade na experiência de integração, independentemente da unidade ou localidade. Também possibilitou otimização de recursos, com redução de custos logísticos e maior eficiência operacional.



Este ano, a operadora adotou a plataforma Syngoo.Talk para unificar o atendimento de canais como o WhatsApp e Instagram numa única interface. A solução foi fundamental para adequar a comunicação às diretrizes da API oficial da Meta, garantindo a estabilidade do serviço e eliminando os constantes banimentos de números verificados anteriormente. Com esta infraestrutura homologada, obtivemos maior agilidade no tratamento de demandas e um acompanhamento rigoroso das solicitações, fortalecendo a eficiência, a rastreabilidade e a qualidade dos serviços prestados aos beneficiários.

# Novas Tecnologias

GRI: 2-6 | 203-2

No período de reporte, a cooperativa iniciou a transição de sua plataforma de gestão de relacionamento com clientes (CRM), adotando a solução SGU Suite (NEXDOM) para a geração de protocolos e para a gestão de demandas assistenciais e não assistenciais. A iniciativa contribui para maior eficiência no registro, acompanhamento e tratamento das solicitações dos beneficiários, em conformidade com as diretrizes da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS).



No segundo semestre, foi realizada a integração entre dois sistemas já utilizados pela cooperativa. O TOTVS, responsável pelo lançamento e pela gestão de notas fiscais para pagamento, passou a operar de forma integrada ao GOEVO, plataforma utilizada para as requisições de compras. Essa integração possibilitou a unificação e a automatização do fluxo de informações, proporcionando maior controle, rastreabilidade, transparência e agilidade nos processos institucionais.

# Inovação em Processos GRI: 2-6 | 3-3

**Transformação digital de processos**

**Governança documental**

**Eficiência operacional**

**Sustentabilidade dos recursos**

A cooperativa avançou na digitalização dos processos de contratos, que passaram a ser realizados integralmente em formato eletrônico, por meio da plataforma de assinatura digital já adotada internamente. A mudança trouxe mais agilidade, segurança e controle, além de reduzir o uso de papel.

Também houve atualização no modelo de acesso à plataforma utilizada para envio de documentos para assinatura eletrônica.

O acesso, que antes era individual, passou a ser organizado por perfis coletivos, definidos por temas. A alteração contribuiu para padronizar os envios, melhorar o controle dos processos e reduzir riscos operacionais.

As iniciativas fortalecem a organização dos fluxos internos e apoiam a modernização administrativa da cooperativa.

# Tech Week 2025

GRI: 2-6 | 2-29

A cooperativa esteve presente no evento de inovação em saúde promovido pela Unimed Nordeste Paulista, voltado ao Sistema Unimed.

Na ocasião, a Unimed Assis apresentou a solução tecnológica Clarus, classificada entre as cinco finalistas da iniciativa “Pulso Inovador”, competição que reconhece projetos desenvolvidos pelas cooperativas do Sistema.

O reconhecimento evidencia o avanço na modernização dos processos internos e no fortalecimento da governança de dados.

Como próximos passos, estão previstos a ampliação do escopo para novos conjuntos de dados, a expansão para outras áreas e o desenvolvimento de funcionalidades voltadas à automação de correções, reforçando a gestão estratégica das informações.



09.

# Responsabilidade social e ambiental



# Política de Sustentabilidade GRI: 2-12 | 2-17 | 2-23

A cooperativa possui uma Política de Sustentabilidade, alinhada às diretrizes da Unimed Brasil e aprovada pelo Conselho de Administração, que orienta suas operações com foco na sustentabilidade econômica, social e ambiental. Essa política estabelece diretrizes para a promoção e prevenção da saúde dos beneficiários, a qualidade dos serviços prestados e o cumprimento das legislações aplicáveis, assegurando condutas éticas nos relacionamentos internos e externos, reforçando o compromisso da cooperativa com os princípios ESG.



## Environment (Ambiental)

- Redução das emissões de gases de efeito estufa;
  - Conservação dos recursos naturais;
  - Gestão adequada de resíduos;
- Envolvimento em iniciativas comunitárias.



## Social

- Relacionamento da empresa com as pessoas;
  - Diversidade e inclusão;
- Condições de trabalho justas e seguras;
- Envolvimento em iniciativas comunitárias.



## Governance (Governança)

- Forma como a empresa é administrada;
- Conselhos de administração diversificados;
- Políticas claras de ética e responsabilidade;
- Processos transparentes de tomada de decisão.

# Alinhamento aos ODS

GRI: 2-23 | SASB: HC-DY-450a.1

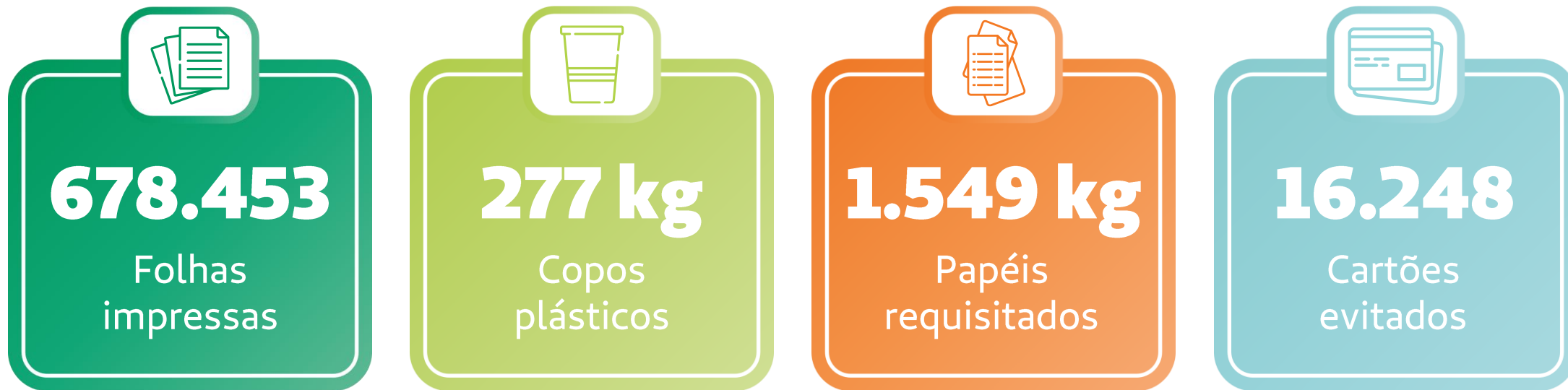
A Unimed Assis estrutura suas iniciativas considerando os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030, buscando integrar práticas sustentáveis e equitativas em suas operações. Foram implementadas ações de consumo consciente, bem como parcerias e projetos estratégicos alinhados aos ODS, promovendo impactos positivos nas dimensões social, econômica e ambiental. Embora a cooperativa não seja signatária do Pacto Global da ONU, suas ações são planejadas para contribuir com o desenvolvimento sustentável, monitorando resultados e promovendo melhorias contínuas.



# Consumo de Materiais GRI: 3-3 | 301-1 | 306-2 | 306-3

A cooperativa adota uma abordagem estruturada para gerenciar o consumo de materiais com impacto ambiental significativo, integrando práticas de consumo consciente e redução de desperdícios no dia a dia das operações. Por meio do Programa 5S, os colaboradores aplicam métodos de organização, otimização e manutenção dos recursos, fortalecendo a cultura interna de sustentabilidade.

Entre as ações destacadas, está a implementação do cartão virtual, que reduz a emissão de cartões físicos em PVC, e a eliminação do uso de copos plásticos nas áreas administrativas, preservando-os apenas para beneficiários e visitantes. Essas medidas permitem mensurar ganhos de eficiência e reduzir impactos ambientais.



# Assinatura Eletrônica GRI: 3-3 | 301-1 | 306-2

A ferramenta calcula o impacto ambiental considerando quantas folhas seriam utilizadas caso os documentos fossem impressos. O cálculo leva em conta a quantidade de envelopes enviados, o número de páginas de cada documento e o total de destinatários, partindo do pressuposto de que cada pessoa imprimiria o arquivo uma vez e de que o papel conteria 10% de material reciclado. Trata-se de uma estimativa ilustrativa, baseada em metodologias como a Calculadora de Papel da *Environmental Paper Network*, sujeita a ajustes ao longo do tempo. A adoção desse processo digital reforça o compromisso com a gestão sustentável dos recursos e contribui para operações internas mais ágeis e eficientes.

**Mais de 26.485**

Páginas de papel poupadas por meio do envio de 7.380 envelopes eletrônicos

**Aumento de 30%**

Na utilização da assinatura eletrônica em relação ao ano anterior.



# Economia Circular

GRI: 3-3 | 301-1 | 306-2 | 306-4

Anualmente, a cooperativa realiza o Dia do Descarte, envolvendo todos os setores na revisão de materiais de consumo. Durante a ação, itens sem uso, mas em bom estado, são reaproveitados internamente ou destinados à doação, enquanto materiais sem condições de uso recebem descarte adequado conforme a classificação de resíduos. A iniciativa está alinhada à cultura 5S, adotada como prática contínua de melhoria organizacional. Colaboradores de diferentes áreas são capacitados como auditores internos para avaliar processos, identificar oportunidades de melhoria e disseminar boas práticas de utilização, organização, limpeza, saúde e autodisciplina. Em novembro, foram realizadas visitas a todos os setores para verificar a conformidade e orientar melhorias, com apoio de comunicados internos divulgados na intranet.



# Descarte Consciente

GRI: 3-3 | 301-1 | 301-2 | 306-1 | 306-2 | 306-3 | 306-4 | 306-5 | 413-2 | SASB: HC-DY-150a.1 e a.2

A cooperativa realiza a gestão dos resíduos gerados nas áreas administrativas e assistenciais em conformidade com a legislação vigente, contando com o apoio de empresa especializada para a coleta de resíduos hospitalares e de uma cooperativa de catadores para a destinação de materiais recicláveis.

Os resíduos orgânicos são coletados pelo serviço municipal, totalizando a destinação adequada de 4.988 toneladas no período de reporte.

Em parceria com o Instituto UniAssis, são disponibilizados ecopontos estrategicamente localizados para o descarte adequado de pilhas, lacres, xarope e cartelas.

Essas iniciativas possibilitam o monitoramento dos volumes e tipos de resíduos, contribuem para a redução dos impactos ambientais e fortalecem a cultura do descarte consciente entre colaboradores e demais públicos de interesse.

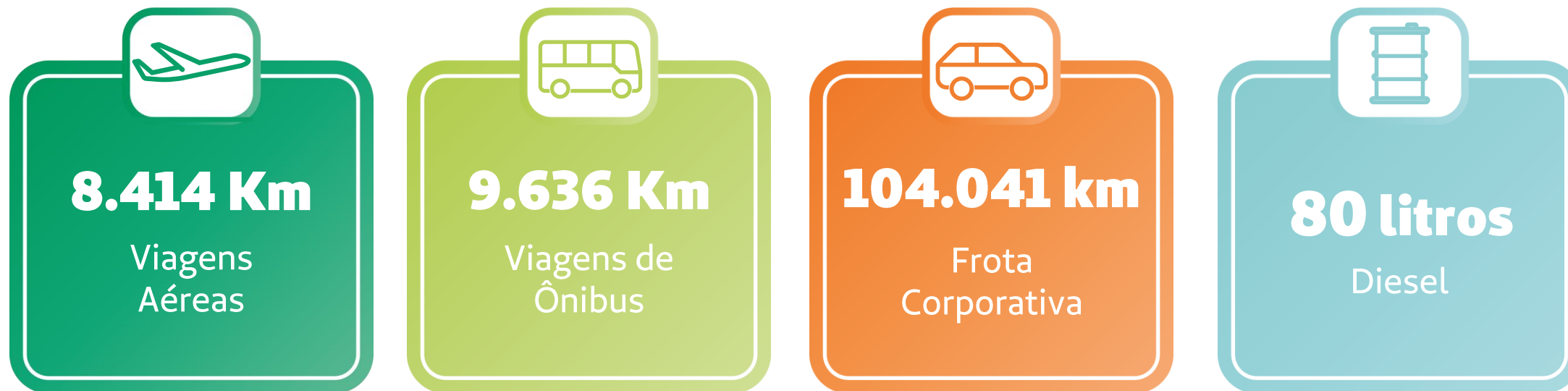


# Consumo de Combustível

GRI: 3-3 | 302-1 | 302-2 | 302-4 | 302-5

No período, houve redução na quilometragem total percorrida pelos veículos da cooperativa em relação ao ano anterior. O resultado está relacionado à melhor organização dos deslocamentos e à realização de visitas compartilhadas entre áreas, evitando trajetos desnecessários.

Por outro lado, registrou-se aumento na quilometragem de viagens aéreas e rodoviárias, em razão da ampliação da participação em treinamentos e congressos externos. A partir deste ano, passou-se a incluir também o consumo de diesel do gerador no escopo de acompanhamento. O controle dessas informações permite acompanhar o uso de recursos e apoiar ações voltadas à gestão dos impactos ambientais.



# Gestão de Energia

GRI: 3-3 | 201-2 | 302-1 | 302-3 | 302-4 | 302-5 | SASB: HC-DY-130a.1

A cooperativa adota práticas voltadas à eficiência energética em suas operações, incluindo a usina solar fotovoltaica instalada na sede, que converte luz solar em eletricidade e contribui para a redução da dependência da rede pública. Em todas as áreas operacionais, são incentivadas práticas de consumo consciente, como o desligamento de luzes e equipamentos em ambientes desocupados, reforçando a cultura interna de uso responsável de energia.

No período reportado, não houve redução no consumo total de energia elétrica em comparação ao ano anterior. Entre os fatores que influenciaram esse resultado estão a inauguração de nova estrutura assistencial no município de Paraguaçu Paulista, ampliando a capacidade operacional da cooperativa, e a falha no inversor das placas solares, que impactou a geração de energia entre os meses de fevereiro e agosto.



# Uso da Água

GRI 3-3 | 303-1 | 303-2 | 303-3 | 303-4 | 303-5

A cooperativa monitora o consumo de água como parte de suas práticas de sustentabilidade. O recurso é utilizado exclusivamente para consumo humano e atividades operacionais, não havendo aplicação em processos produtivos.

O abastecimento é realizado integralmente pela rede pública, e os efluentes gerados são direcionados ao sistema de esgoto municipal, sem necessidade de tratamento adicional, considerando a natureza das atividades desenvolvidas.

Como medida de uso eficiente, foram instalados coletores em alguns equipamentos de ar-condicionado na sede, possibilitando o reaproveitamento da água proveniente da condensação para atividades de apoio. O acompanhamento sistemático do consumo permite controlar o uso do recurso e apoiar ações voltadas à redução de impactos ambientais.



**Coletor instalado para reuso da água do ar-condicionado**



# Emissões

GRI: 2-4 | 305-1 | 305-2 | 305-3 | 305-4 | 305-5 | 305-6 | 305-7 | SASB: HC-DY-450a.1

A mensuração das emissões de gases de efeito estufa (GEE) é realizada em parceria com a Unimed do Brasil, seguindo a metodologia do GHG Protocol. O inventário contempla os principais gases previstos no protocolo, incluindo CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFCs, PFCs, entre outros. No período reportado, passou-se a utilizar nova plataforma para coleta e consolidação das informações, o que poderá gerar variações metodológicas em relação ao exercício anterior.

Os dados obtidos subsidiam a gestão ambiental, permitindo o acompanhamento das fontes emissoras e a identificação de oportunidades de redução contínua. Observou-se redução nas emissões de Escopo 1, associada à menor utilização da frota própria. Também houve alteração na contabilização dos resíduos: volumes anteriormente classificados como incinerados no Escopo 1 foram reclassificados como destinados a aterro no Escopo 3, conforme adequação metodológica.



# Programa de Voluntariado

GRI: 2-6 | 3-3 | 2-24 | 2-29

A Unimed Assis integra às suas iniciativas de responsabilidade social ações voltadas ao incentivo da participação voluntária de colaboradores em atividades sociais e comunitárias, fortalecendo o relacionamento com a comunidade local. As atividades são realizadas em parceria com o Instituto UniAssis e contemplam principalmente ações de promoção da saúde, campanhas solidárias, atividades educativas e apoio a organizações sociais e escolas. Essas iniciativas buscam contribuir para a melhoria da qualidade de vida da população e ampliar o impacto social positivo da cooperativa em seu território de atuação. No período do relato, o programa contou com:

**+ de 100 horas dedicadas ao voluntariado**

**29 colaboradores voluntários**

**24 instituições apoiadas**

**≈ 18.390 pessoas beneficiadas\***



# Associação Mobiliza Unimed

GRI: 2-2 | 2-6 | 2-28 | 2-24 | 2-29 | 203-1 | 413-2

## Gestão 2024 - 2028

Presidente: **Rosana Conte Boutros**

Vice-Presidente: **Dra. Elisabeth A. Salgado Martins**

Diretora Financeira: **Edmara Pires S. de Souza**

Diretora Administrativa: **Marli M. B. Carpentieri**

Diretora de Ação Social: **Tatiana Gomes Funari**

Diretora de Marketing: **Marcela Conte Boutros**

Conselho Fiscal:

- **Ligia Cristina Belini**
- **Silvana Maria de Campos**
- **Juliane Aurélio**

A Associação Mobiliza Unimed (AMU) da Unimed Assis é uma iniciativa vinculada à Associação Mobiliza Unimed do Estado de São Paulo (AMU-SP) e à Associação Mobiliza Unimed do Centro Oeste Paulista (AMU-COP). Atua na estruturação e execução de iniciativas de investimento social privado e voluntariado corporativo, sendo idealizadora dos Projetos Canto Coral e Jardim Sensorial.



ODS: 3, 10, 11, 17

**AMU**  
Associação Mobiliza Unimed

Parcerias:



# Jardim Sensorial

GRI: 2-6 | 2-24 | 2-29 | 413-1

O projeto Jardim Sensorial foi criado com o objetivo de proporcionar, por meio de visitas guiadas, uma experiência de conexão com a natureza.

Ao longo do percurso, os visitantes têm a oportunidade de conhecer plantas medicinais cuidadosamente selecionadas, explorando sentidos como o tato e o olfato por meio de diferentes texturas, formas, densidades e fragrâncias.

As atividades são realizadas em parceria com os monitores da AADVAR (Associação de Amigos dos Deficientes Visuais de Assis e Região), promovendo acessibilidade, inclusão e a troca de experiências.

Em 2025, foi promovida uma ação em parceria com o Instituto UniAssis e colaboradores voluntários da Unimed, voltada à revitalização do Jardim Sensorial por meio do plantio de mudas. A reabertura do espaço ao público está prevista para 2026, com ampliação da agenda de visitas.



*Idealização:*

**AMU**  
Associação Mobiliza Unimed

 INSTITUTO  
UNIASSIS

**Unimed**  
Assis

 AADVAR

# Canto e Coral

GRI: 2-6 | 2-24 | 2-29 | 413-1

O objetivo do projeto é promover a integração dos participantes por meio da prática do canto coral, incentivando a convivência em grupo, a concentração, a disciplina, a solidariedade e o enriquecimento cultural, tanto dos alunos quanto da comunidade em que estão inseridos.

Atualmente, o projeto conta com 45 participantes, sob a regência da maestrina Larissa Magrinelli Moreira, que ministra aulas semanais.

Como forma de contribuição social, as mensalidades consistem na doação de itens de higiene pessoal ou fraldas geriátricas, que são destinados aos asilos visitados durante as apresentações.

As apresentações musicais proporcionam momentos de alegria e emoção aos diversos públicos e aos próprios alunos.



Idealização:

Parcerias:



# Doação de Alimentos

GRI: 2-6 | 2-24 | 2-29

Foram arrecadados cerca de 4,15 toneladas de alimentos não perecíveis, resultado da mobilização de milhares de pessoas que contribuíram com os alimentos para participar da 11ª edição da Caminhada "De Bem com a Vida". Os alimentos foram destinados a instituições filantrópicas de Assis, em parceria com o Instituto UniAssis e a AMU (Associação Mobiliza Unimed). A iniciativa reafirma o compromisso da Unimed Assis com a comunidade local, fortalecendo o trabalho realizado por essas instituições.



Instituições Beneficiadas:



Parcerias:



# Instituto UniAssis

GRI: 2-2 | 2-6 | 2-13 | 2-16 | 2-24 | 2-28 | 2-29 | 3-3 | 201-1 | 203-1 | 413-2

Consolida-se como parceiro estratégico da Unimed Assis na promoção de iniciativas de interesse público, ampliando de forma significativa o alcance socioambiental das ações.

Ao longo do período, o Instituto apoiou e executou projetos nas áreas social, educacional, esportiva, ambiental e de promoção da saúde, fortalecendo vínculos com a comunidade — especialmente em regiões periféricas — e contribuindo de maneira concreta para o desenvolvimento local sustentável. Essa atuação reafirma o compromisso com a responsabilidade social, a inclusão e a geração de valor compartilhado, alinhando propósito, impacto e transformação socioambiental.

## Composição da Diretoria:

Presidente: **Dr. Thiago Negri Bermejo**

Vice-Presidente: **Helio Henrique Kuronuma**

Diretora Administrativa: **Ligia Cristina Belini**

Conselho Fiscal:

- **Dra. Anie Gleise A. Parra de Souza**
- **Dr. Ednir de Oliveira Vizioli**
- **Dr. Ricardo Augusto Giannasi**

## Nossos canais



E-mail:

[contato@institutouniassis.com.br](mailto:contato@institutouniassis.com.br)



Website:

[www.institutouniassis.com.br](http://www.institutouniassis.com.br)



Telefone:

**(18) 3302-3000 ramal 3019**



Celular e WhatsApp:

**(18) 99744-5385**



Atendimento presencial:

**Av. Walter A. Fontana, 1997 – Assis/SP**

Parceria:



# Páscoa Solidária

GRI: 2-6 | 2-24 | 2-29

Em abril, o Instituto UniAssis, em parceria com o Instituto Cacau Show, realizou ação de caráter socioassistencial voltada a crianças e adolescentes, com a doação de 1.800 ovos de Páscoa.

Foram beneficiados alunos de quatro unidades escolares do município de Assis, meninas participantes do projeto CTU Basquete Feminino e crianças atendidas pela Associação Luizas de Marillac, em Paraguaçu Paulista (SP).

A ação foi realizada pelo terceiro ano consecutivo, reforçando a continuidade da parceria e o compromisso com o apoio a públicos em situação de vulnerabilidade social.

A iniciativa integra o conjunto de ações desenvolvidas pelo Instituto com foco em bem-estar, inclusão social, por meio de articulações com organizações parceiras.

Parceria:



# Higiene e Autoestima GRI: 2-6 | 2-24 | 2-29 | 413-1

O Instituto UniAssis, em parceria com a Unimed Assis, a Fundação Educacional do Município de Assis e a Secretaria Municipal de Saúde de Assis, realizou uma ação educativa voltada à promoção da higiene e do autocuidado entre estudantes da rede municipal de ensino.

A iniciativa contemplou orientações em saúde, atividades educativas e momentos de conscientização sobre hábitos de higiene no ambiente escolar, além da entrega de kits de higiene aos alunos participantes.

Ao todo, aproximadamente 1.340 estudantes das escolas EMEIF João Luiz Galvão Ribeiro, EMEIF José Santilli Sobrinho e EMEIF Coraly Julia Galdino Carneiro foram beneficiados, reforçando a importância da higiene pessoal e da prevenção em saúde no contexto escolar.

Parcerias:



# Mini Horta Sustentável

GRI: 2-6 | 2-24 | 2-29 | 413-1

O Instituto UniAssis, em parceria com o SESCOOP, a Unimed Assis e a Secretaria Municipal da Educação, promoveu oficinas de educação ambiental voltadas a estudantes da rede municipal de ensino.

As atividades foram realizadas nas escolas municipais Prof<sup>a</sup> Maria José Silva Valverde e Prof. Firmino Leandro e incluíram oficinas práticas de plantio, preparo de substrato, implantação de hortas verticais e reutilização de garrafas PET, incentivando o aproveitamento de espaços e o reaproveitamento de materiais.

Durante as ações, foram abordados temas relacionados ao uso consciente de recursos naturais, à gestão responsável de resíduos e à promoção de práticas sustentáveis no ambiente escolar, com apoio de voluntários da cooperativa.

A programação também incluiu a palestra educativa “Você e o Meio Ambiente”, direcionada a professores e colaboradores das instituições participantes, com o objetivo de ampliar a conscientização sobre sustentabilidade e fortalecer práticas ambientais no contexto educacional.



# Projeto CTU de Basquete

GRI: 2-6 | 2-24 | 2-29 | 201-1 | 413-1

Ao longo do período, o projeto desenvolvido pelo Instituto UniAssis, evidenciou seu impacto na formação esportiva e social das participantes.

Em fevereiro, a cooperativa recebeu a visita da atleta profissional Mikaelly Freitas, ex-aluna do projeto (2015–2018), atualmente integrante do time profissional de basquete de Catanduva, cuja trajetória simboliza os resultados de longo prazo da iniciativa e serve como referência e inspiração para as alunas em formação.

Além disso, alunas se destacaram nos Jogos Unimed de Basquete Feminino, com reconhecimento por desempenho esportivo, incluindo premiações de MVP (Jogadora Mais Valiosa) pela Liga Paulista do Centro Oeste (LBC), reforçando o papel do esporte como ferramenta de desenvolvimento e protagonismo feminino.



Isabelly Vitória M. Janegitz

Raynara Dayane O. Sertório

Isabella Oliveira Lima Reis

# Futsal – Educando pelo Esporte

GRI: 2-6 | 2-24 | 2-29 | 203-1 | 413-1

O Instituto UniAssis apoiou a implementação do projeto, iniciado em agosto de 2025, que atende 60 crianças e adolescentes, de 7 a 13 anos, estudantes da rede municipal de ensino de Cândido Mota.

As atividades são realizadas em espaço esportivo público e utilizam o esporte como instrumento de educação, inclusão social e desenvolvimento de habilidades socioemocionais, com ênfase em valores como respeito, disciplina e trabalho em equipe.

O projeto é viabilizado por meio de recursos do Ministério do Esporte, via Lei de Incentivo ao Esporte, e pelo apoio de cooperados da Unimed Assis e das empresas parceiras Casa di Conti, Sicoob Credimota e Grupo TCM. Como forma de reconhecimento pelo apoio e engajamento, os cooperados e empresas receberam em agradecimento, o selo de reconhecimento pela solidariedade, reforçando sua contribuição para o sucesso do projeto.



# Projeto Félix

GRI: 2-6 | 2-24 | 2-29 | 413-1

Há 15 anos, a parceria entre a Fundação Futuro e a Unimed Assis contribui para a formação de jovens do município de Assis (SP), por meio de cursos de capacitação em informática e introdução à robótica.

A iniciativa tem como objetivo promover inclusão digital e ampliar oportunidades de desenvolvimento educacional e profissional para estudantes da comunidade.

As atividades contemplam conteúdos voltados ao desenvolvimento de competências digitais, programação básica e introdução à robótica, além de orientações sobre o uso consciente, ético e responsável das tecnologias no ambiente digital.

Em 2025, ao longo do primeiro e do segundo semestre, 244 alunos concluíram os cursos e receberam certificação, fortalecendo suas oportunidades de qualificação e ampliando suas perspectivas de inserção no mercado de trabalho.



# RabisquEco

GRI: 2-6 | 2-24 | 2-29 | 413-1

O Instituto UniAssis, em parceria com a Unimed Assis e com o apoio das Secretarias Municipais de Educação e de Meio Ambiente de Assis, realizou mais uma edição do Projeto RabisquEco, iniciativa voltada à promoção da educação ambiental e à conscientização de crianças sobre o desenvolvimento sustentável.

A ação envolveu cerca de 5.000 estudantes de 34 escolas da rede municipal de ensino. Durante o projeto, foram distribuídos exemplares da Cartilha Meio Ambiente Kids e realizadas atividades educativas e lúdicas, com o objetivo de estimular a criatividade e reforçar conceitos relacionados à preservação da natureza.

Ao final do ciclo de atividades, os estudantes foram convidados a produzir desenhos com o tema “Meio Ambiente”. Dez alunos tiveram seus trabalhos selecionados pela comunidade escolar e por parceiros do projeto e receberam bicicletas como reconhecimento. Os desenhos premiados passaram a integrar o acervo institucional da cooperativa.



Parcerias:



## Eu Ajudo na Lata GRI: 2-6 | 2-24 | 2-29 | 413-1

Durante todo o ano, os lacres são arrecadados por meio da parceria entre alunos da rede municipal de ensino e a comunidade em geral. A mobilização demonstrou o engajamento coletivo e a conscientização dos participantes, que contribuíram ativamente para o sucesso da campanha.

Como forma de reconhecimento, os alunos de todas as escolas municipais participantes receberam sorvetes, e as três unidades com maior volume de arrecadação foram contempladas, além dos sorvetes, com estruturas de lazer.

Os lacres arrecadados serão destinados à troca por cadeiras de rodas, com entrega prevista para 2026, beneficiando pessoas que necessitam desse recurso e promovendo inclusão, solidariedade e qualidade de vida.

**550 Kg**

De lacres arrecadados



# Plante uma **Árvore** GRI: 2-6 | 2-24 | 2-29 | 201-1 | 413-1

Como parte das ações de educação e engajamento ambiental, o Instituto UniAssis promoveu, no mês de dezembro, a distribuição de mudas de espécies frutíferas a colaboradores da Unimed Assis.

A ação incentivou práticas ambientais responsáveis entre os colaboradores e contribuiu para fortalecer a cultura de sustentabilidade no ambiente organizacional.

Após o plantio, os colaboradores são convidados a compartilhar fotos das mudas na intranet institucional, bem como registros da evolução da planta quando o plantio foi realizado em edições anteriores do programa.



**70**  
Mudas de espécies frutíferas doadas

Parceria:



# Natal Solidário

GRI: 2-6 | 2-24 | 2-29

No âmbito das ações de responsabilidade social, a cooperativa manteve a iniciativa de adoção de cartinhas de Natal, realizada em parceria com o Instituto UniAssis e com a participação voluntária de colaboradores.

Em dezembro, os presentes foram entregues a crianças atendidas pela Casa das Crianças, no município de Assis (SP). A ação, realizada anualmente, busca incentivar o engajamento solidário dos colaboradores e fortalecer o relacionamento da Unimed Assis com instituições sociais da comunidade, contribuindo para o bem-estar das crianças atendidas.



**60**  
Cartinhas adotadas

Parceria:



# Peças Teatrais

GRI: 2-6 | 2-24 | 2-29

Nos dias 23 e 24 de junho, em uma iniciativa conjunta entre o Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP), a Unimed Assis, o Instituto UniAssis e a Secretaria Municipal de Educação de Assis, foram realizadas apresentações teatrais educativas para alunos da rede municipal com idades entre 7 e 9 anos.

As atividades incluíram as peças “A Água que Fugiu do Lago”, voltada à conscientização sobre preservação ambiental, e “Sonhar, Poupar, Conquistar”, que aborda conceitos de educação financeira. A ação alcançou aproximadamente 3.500 estudantes.

Por meio da linguagem teatral, o projeto buscou estimular a reflexão sobre temas como meio ambiente, uso consciente de recursos, sustentabilidade e cooperação, contribuindo para o desenvolvimento de valores relacionados à cidadania, responsabilidade social e trabalho em equipe.

Parcerias:



# Circuito Cultural

GRI: 2-6 | 2-24 | 2-29

Em 7 de novembro, o Teatro Municipal de Assis recebeu uma edição do Circuito Sescop/SP de Cultura, que proporcionou uma programação cultural com apresentações da Orquestra Sinfônica Heliópolis e do cantor e compositor Renato Teixeira.

A iniciativa foi promovida pelo Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo de São Paulo (Sescoop/SP) e organizada em parceria entre a Unimed Assis, o Sicoob Credimota e a Coopermota, reforçando a intercooperação e o incentivo à cultura.

Os convites foram disponibilizados por meio de entrada solidária, o que possibilitou a arrecadação de mais de 890 litros de leite, destinados às Associações Voluntárias de Combate ao Câncer e às Santas Casas dos municípios de Assis e Cândido Mota.



Realização:



Organização:



## Selo ESG GRI: 2-12 | 2-24 | 2-29

Na edição mais recente do Selo ESG, a Unimed Assis conquistou o 1º lugar no Ranking Nacional de Certificação entre 172 Singulares e hospitais Unimed participantes de todo o Brasil, recebendo o Selo Ouro.

Baseada em padrões nacionais e internacionais, como o ISE B3 (Índice de Sustentabilidade Empresarial da B3) e o Pacto Global da ONU (Organização das Nações Unidas), a certificação incentiva a adoção de boas práticas de sustentabilidade, responsabilidade social e governança entre as cooperativas do Sistema.

A premiação foi entregue durante a 54ª Convenção Nacional Unimed, realizada em João Pessoa/PB, e reconhece o desempenho da cooperativa por sua atuação ética e responsável, alinhada às boas práticas de gestão e ao relacionamento com beneficiários, colaboradores, parceiros e a comunidade.



10.

# Sustentabilidade econômico-financeira



# Econômico-Financeiro GRI: 3-3 | 201-1

O ano de 2025 iniciou-se com o desafio de garantir a sustentabilidade econômico-financeira da cooperativa e recuperar pendências do ano anterior, geradas por um cenário extremamente desfavorável.

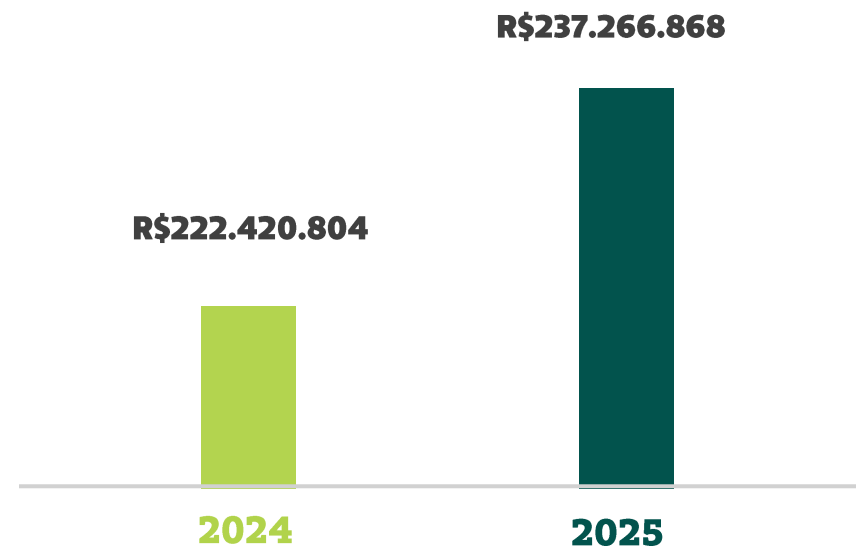
Logo no primeiro semestre, ações focadas na mitigação de custos promoveram a recuperação e o crescimento dos resultados, assegurando a resolução de pendências e o equilíbrio das reservas financeiras.

Como impacto positivo dessas medidas em 2025, a sinistralidade da cooperativa teve uma redução de 84,10% em 2024 para 79,70% em 2025.

Esse cenário impactou na gestão financeira da cooperativa de forma positiva.

## Faturamento

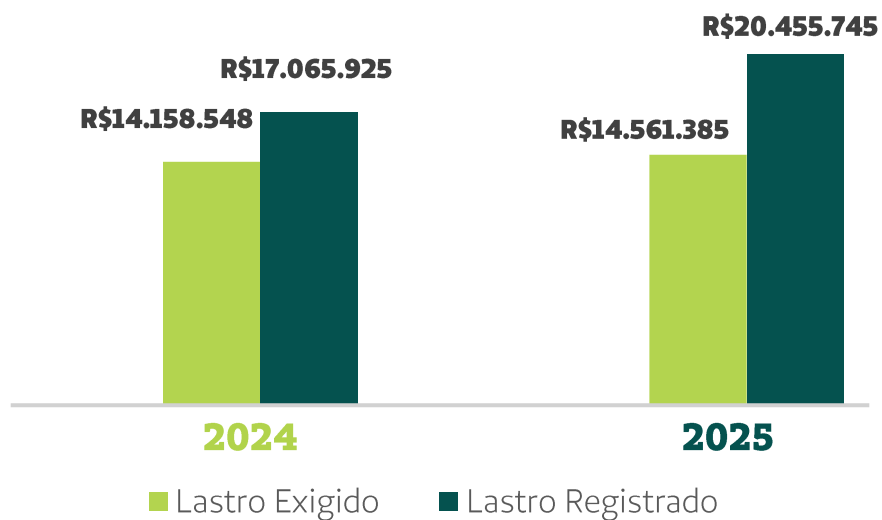
A cooperativa demonstrou uma evolução no faturamento geral de 6,67%. O crescimento nas contraprestações pecuniárias relacionados com plano de saúde foi de 7,58%.



# Econômico-Financeiro GRI: 3-3 | 201-1

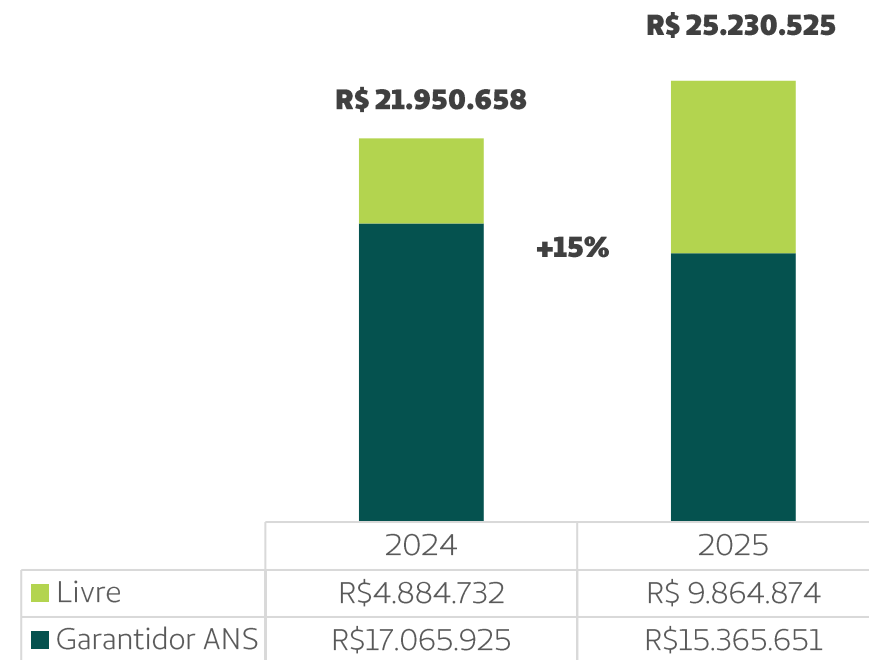
## Nível de Reserva Técnica

Durante o ano de 2025 a cooperativa vinculou um imóvel assistencial junto a ANS como parte da garantia de lastro financeiro. Ainda assim, manteve parte dos recursos aplicados em fundo dedicado, elevando a suficiência de lastro de 122% em 2024 para 140% no ano de 2025.



## Aplicações Financeiras

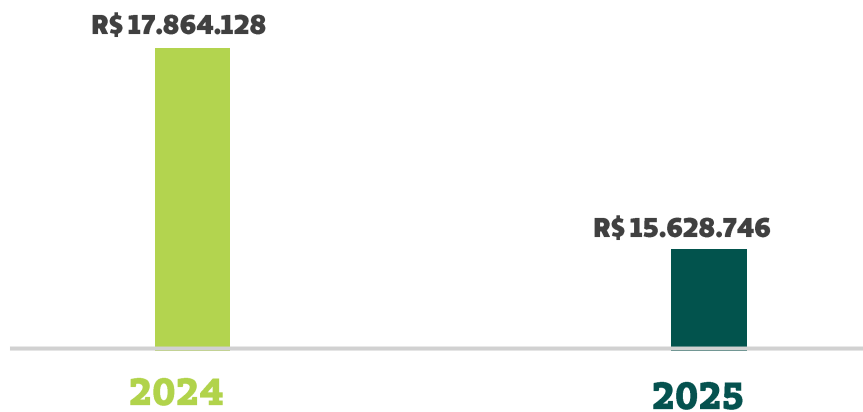
Após utilizar parte dos recursos das aplicações financeiras em 2024 para realizar investimentos e adquirir um imóvel, a cooperativa registrou resultados positivos em 2025, o que contribuiu para o aumento de aproximadamente 15% em suas reservas.



# Econômico-Financeiro GRI: 3-3 | 201-1

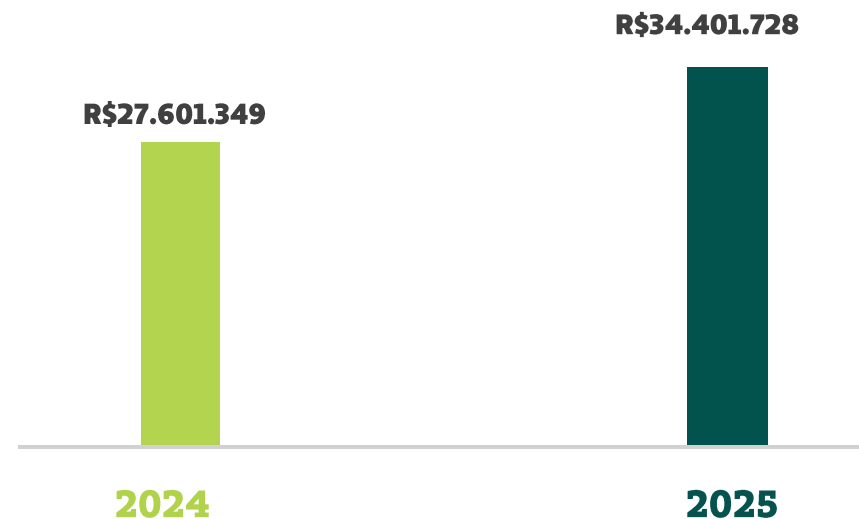
## CBR – Capital baseado em Risco

O Capital Baseado em Risco (CBR) tem como objetivo assegurar a solvência da cooperativa, contemplando a cobertura dos riscos de subscrição, crédito, mercado, legal e operacional. Para atender as exigências da regulação, a cooperativa deve manter o Patrimônio Líquido Ajustado (PLA) superior ao valor calculado do CBR. Em 2025, após auditoria referente a RN518, que evidenciou as boas práticas de controles internos e de gestão de riscos adotados pela cooperativa, a ANS autorizou a redução do valor do CBR para R\$ 15.628 milhões. Com isso, a cooperativa passou a apresentar posição de suficiência/excedente de R\$ 11.050 milhões.



## Patrimônio Líquido

A cooperativa tem objetivo de reforçar seu patrimônio líquido, principalmente para garantir enquadramento do CBR e solvência, demonstrando sustentabilidade econômico-financeira e compromisso com seus stakeholders. O valor apresentado é a posição antes da decisão da Assembleia Geral Ordinária.

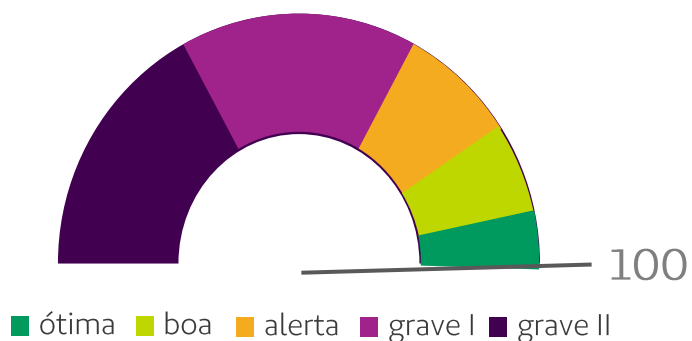


# Indicadores

GRI: 2-18 | 3-3 | 201-1

O acompanhamento dos principais indicadores de desempenho, definidos no Anexo V da Resolução Normativa nº 518 da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), é realizado de forma sistemática e constitui ferramenta essencial para uma análise abrangente do desempenho da cooperativa. A avaliação ocorre semestralmente pelo Conselho de Administração, contribuindo para a transparência da gestão e para a tomada de decisões. O resultado demonstra que a cooperativa apresenta uma situação sólida e equilibrada, alcançando o nível máximo de pontuação em todos os parâmetros estabelecidos na Norma Derivada nº 11 da Unimed do Brasil e da ANS.

## Classificação



Indicadores	2025
ILC - Índice de Liquidez Corrente	1,29
IS - Índice de Sinistralidade <sup>1</sup>	79,7%
IDA - Índice de Despesas Administrativas <sup>1</sup>	13%
IDC - Índice de Despesas de Comercialização <sup>1</sup>	0,2%
ICO - Índice Combinado Operacional (DOP) <sup>1</sup>	0,974
MRL - Margem de Resultado Líquido <sup>1</sup>	4,1%
ROE - Retorno sobre o Patrimônio Líquido <sup>1</sup>	17,9%
IRF- Índice de Resultado Financeiro <sup>1</sup>	1,5%
ICT - Índice de Garantia ao Capital de Terceiros	101,0%
PMRC - Prazo médio de recebimento de contraprestação <sup>1</sup>	4
PMPE - Prazo médio de pagamento de contraprestação <sup>1</sup>	17
IVC - Índice de variação de Custos Assistenciais	3,7%

Nota: referente ao mês de dezembro 2025

<sup>1</sup> Foram considerados os saldos acumulados dos últimos 12 meses para cálculo do indicador.

# Gestão Tributária

GRI: 2-2 | 201-1 | 207-1 | 207-2 | 207-3 | 207-4

A cooperativa mantém práticas de reconhecimento e pagamento dos tributos incidentes sobre suas operações, observando integralmente as diretrizes legais específicas aplicáveis às cooperativas, a legislação vigente e as normas estabelecidas pela Agência Nacional de Saúde (ANS).

Durante o período, foi implementada uma alteração na metodologia de apuração do Imposto de Renda e da Contribuição Social, com a migração da periodicidade trimestral para mensal. Essa mudança teve como objetivo reduzir os impactos decorrentes da compensação de créditos tributários, proporcionando maior aderência às obrigações fiscais e melhor gerenciamento dos saldos a compensar. Além disso, a cooperativa adotou uma postura mais conservadora no processo de compensação de valores e passou a formalizar pedidos de restituição diretamente à Receita Federal, buscando maior segurança jurídica e transparência nos procedimentos tributários.

## Demonstrações Financeiras e Notas

Os relatórios financeiros, as notas explicativas, o parecer da auditoria independente e o parecer do conselho fiscal encontram-se disponíveis para consulta no site [link](#).

11.

# Conteúdo IIRC



# Capitais do IIRC

O Relato Integrado do *International Integrated Reporting Council* (IIRC), considera seis capitais que representam os principais recursos utilizados pela operadora na geração de valor. O infográfico a seguir demonstra como esses capitais se relacionam e são utilizados pela cooperativa, evidenciando que a sustentabilidade está diretamente ligada à forma como esses recursos são geridos e incorporados às operações.

## Financeiro

Representa os recursos financeiros que a cooperativa possui ou aos quais pode ter acesso para manter suas operações e sustentar seu crescimento. Inclui o caixa disponível, empréstimos, financiamentos, investimentos e a capacidade de geração de receita no futuro.

## Intelectual

Compreende os ativos intangíveis que concentram o conhecimento da cooperativa e fortalecem sua capacidade de inovar. Inclui conhecimentos, processos, sistemas, métodos, tecnologia aplicada, propriedade intelectual, marca e inovação.

## Manufacturado:

Compreende os ativos físicos e estruturais que apoiam as operações da cooperativa, como instalações, equipamentos, veículos e infraestrutura de TI.

## Social e de Relacionamento

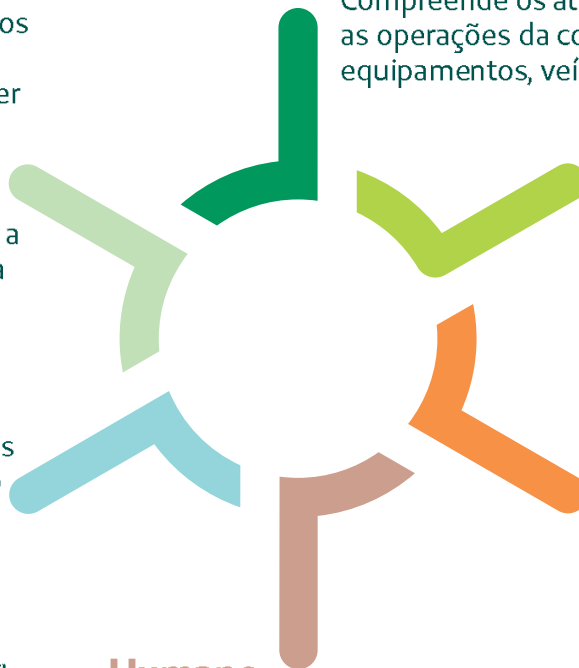
Compreende as relações que sustentam a atuação da cooperativa. Envolve o relacionamento com as partes interessadas, a reputação e a confiança construídas com a sociedade, bem como os princípios éticos e de governança que orientam sua conduta.

## Natural

Refere-se aos recursos naturais utilizados ou impactados pela cooperativa, em conformidade com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Inclui água, energia, solo, materiais, emissões, resíduos e outros impactos gerados.

## Humano

Refere-se às pessoas e às suas competências, habilidades, experiências, atitudes, engajamento e capacidade de aprender e inovar.



12.

# Sumário GRI



**Global  
Reporting  
Initiative**

# Sumário de conteúdo da GRI

<b>DECLARAÇÃO DE USO</b>	A Unimed Assis relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo GRI para o período 01/01/2025 a 31/12/2025 com base nas Normas GRI
<b>GRI 1 USADA</b>	<b>GRI 1: Fundamentos 2021</b>
<b>NORMA(S) SETORIAL(AIS) DA GRI APLICÁVEL(EIS)</b>	Não se aplica.

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
<b>CONTEÚDOS GERAIS</b>						
<b>GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS 2021</b>	2-1 Detalhes da organização.	18 e 54				
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização.	5, 19, 140 e 144				
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato.	5				
	2-4 Reformulações de informações.	45, 64, 93 a 97, 108 e 138				
	2-5 Verificação externa.	5				
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios.	19, 29 a 32, 42 a 47, 51, 52, 54 a 61, 64, 65, 67, 70 a 84, 86 a 91, 101, 102, 104 a 106, 108, 109, 111, 114, 116 a 127, 139 a 156				
	2-7 Empregados.	93 a 99 e 106				
	2-8 Trabalhadores que não são empregados.	44 a 47, 51, 70, 72 e 106				
	2-9 Estrutura de governança e sua composição.	27 a 33 e 36				
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança.	28 a 32 e 36				
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança.	29, 30, 34 e 36				

# Sumário de conteúdo da GRI

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos.	6, 20, 26, 28, 29, 30, 39, 41, 42, 83, 129 e 157				
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos.	26 a 30 e 36				
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade.	6, 7 e 178				
	2-15 Conflitos de interesse.	5, 28 a 32, 34, 36, 38, e 42				
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais.	5, 28 a 30, 36, 41, 42, 64 a 66, 87 e 144				
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança.	6, 28 a 30, 36, 39, 41, 42, 88 a 90 e 129				
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança.	21, 23, 31, 37, 48 a 51, 58, 62, 68, 69, 73 a 75, 77, 83, 110, 111 e 163				
	2-19 Políticas de remuneração.	28 e 35				
	2-20 Processo para determinação da remuneração.	28, 35, 36 e 100				
	2-21 Proporção da remuneração total anual.	100				
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável.	3 e 20 a 22				
	2-23 Compromissos de política.	21, 22, 34, 35, 38, 39, 41, 42, 51, 100, 129 e 130				
	2-24 Incorporação de compromissos de política.	22, 26, 27, 29, 30, 34, 36, 38 a 46, 48, 49, 51, 59, 76, 83, 88 a 91, 102, 104, 106, 108, 109, 112, 139, 140 a 157				
	2-25 Processos para reparar impactos negativos.	41, 42, 44, 50, 59, 64 a 66, 68, 69, 73 a 75, 77, 84, 87, 105, 110 e 111				
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações.	41, 42, 59, 64 a 66, 73 e 87				
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos.	41 e 66				
2-28 Participação em associações.	27, 30, 140 e 144					

# Sumário de conteúdo da GRI

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI				
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders.	21 a 23, 36, 37, 41, 42, 48 a 52, 58 a 62, 68, 69, 73 a 82, 88 a 91, 106 a 110, 112, 118, 124, 139, 140, 141 a 157								
	2-30 Acordos de negociação coletiva.	100 e 101								
<b>TEMAS MATERIAIS</b>										
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais.	6 a 7								
	3-2 Lista de temas materiais.	6 a 16								
	3-3 Gestão dos temas materiais.	6 a 16, 21 a 23, 25, 26, 28 a 32, 34, 36 a 47, 51, 54 a 56, 58, 59, 64 a 69, 72 a 75, 77, 83, 84, 87 a 90, 99, 101 a 106, 110, 112, 114, 115, 118 a 122, 126, 131 a 137, 139, 144, 159 a 164								
	<b>GRI 201: DESEMPENHO ECONÔMICO 2016</b>									
	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído.	35, 43, 45, 72, 90, 100, 109, 144 e 159 a 163								
	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas.	40 e 136								
	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria.						Todos	Não aplicável	A organização não dispõe de um plano de aposentadoria.	Não aplicável
	201-4 Apoio financeiro recebido do governo.	Não houve recebimento de apoio financeiro governamental.								
	<b>GRI 202: PRESENÇA DE MERCADO 2016</b>									
	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero.	100								
202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local.	30									

# Sumário de conteúdo da GRI

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	<b>GRI 203: IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS 2016</b>					
	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços.	60, 61, 114 a 117, 140 e 144				
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos.	43, 44, 45, 67, 70 a 75, 77, 114 a 118, 123 a 125				
	<b>GRI 204: PRÁTICAS DE COMPRA 2016</b>					
	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais.	45				
	<b>GRI 205: COMBATE A CORRUPÇÃO 2016</b>					
	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção.	38, 39 e 40				
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção.	30, 39, 42, 44, 59, 88 a 90, 108, 109 e 124				
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas.	42 e 66				
	<b>GRI 206: CONCORRÊNCIA DESLEAL 2016</b>					
	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio.	66				
	<b>GRI 203: IMPACTOS TRIBUTOS 2019</b>					
	207-1 Abordagem tributária.	163				
	207-2 Governança, controle e gestão de risco fiscal .	163				
	207-3 Engajamento de stakeholders e gestão de suas preocupações quanto a tributos.	163				
	207-4 Relato país-a-país.	163				

# Sumário de conteúdo da GRI

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	<b>GRI 301: MATERIAIS 2016</b>					
	301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	131 a 134				
	301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	134				
	301-3 Produtos e suas embalagens recuperados		Todos	Não aplicável	a organização presta serviços e não comercializa produtos ou embalagens.	Não aplicável
	<b>GRI 302: ENERGIA 2016</b>					
	302-1 Consumo de energia dentro da organização	135 e 136				
	302-2 Consumo de energia fora da organização	135				
	302-3 Intensidade energética	136				
	302-4 Redução do consumo de energia	135 e 136				
	302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	135 e 136				
	<b>GRI 303: ÁGUA E EFLUENTES 2018</b>					
	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	137				
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	137				
	303-3 Captação de água	137				
	303-4 Descarte de água	137				
	303-5 Consumo de água	137				

# Sumário de conteúdo da GRI

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	GRI 304: BIODIVERSIDADE 2016		Todos	Não aplicável	Devido à natureza e localização do negócio.	Não aplicável
	304-1 Unidades operacionais próprias, arrendadas ou geridas dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental e áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas de proteção ambiental					
	304-2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade					
	304-3 Habitats protegidos ou restaurados					
	304-4 Espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas por operações da organização					
	GRI 305: EMISSÕES 2016					
	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	138				
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	138				
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	138				
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	138				
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	138				
	305-6 Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO)	138				
	305-7 Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas	138				

# Sumário de conteúdo da GRI

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	<b>GRI 306: RESÍDUOS 2020</b>					
	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	134				
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	131 a 134				
	306-3 Resíduos gerados	131 e 134				
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	133 e 134				
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	134				
	<b>GRI 308: AVALIAÇÃO AMBIENTAL DE FORNECEDORES 2016</b>					
	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	44				
	308-2 Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	44				
	<b>GRI 401: EMPREGO 2016</b>					
	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados.	98				
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial.	101 e 102				
	401-3 Licença maternidade/paternidade.	103				
	<b>GRI 402: RELAÇÕES DE TRABALHO 2016</b>					
	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais.	100				

# Sumário de conteúdo da GRI

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	<b>GRI 403: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO 2018</b>					
	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho.	103 e 104				
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes.	103 e 104				
	403-3 Serviços de saúde do trabalho.	103 e 104				
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho.	104				
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho.	103, 104, 108 e 109				
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador.	81, 101, 102, 108, 109 e 112				
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios.	39, 40, 103, 104, 108 e 109				
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho.	103 e 104				
	403-9 Acidentes de trabalho.	103				
	403-10 Doenças profissionais.	103				
	<b>GRI 404: CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO 2016</b>					
	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado.	108 e 109				
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira.	41, 102, 108 a 109, 111 e 124				
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira.	107				

# Sumário de conteúdo da GRI

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	<b>GRI 405: DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES 2016</b>					
	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados .	33,93 a 96				
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens.	100				
	<b>GRI 406: NÃO DISCRIMINAÇÃO 2016</b>					
	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas.	Não foram registrados casos de discriminação				
	<b>GRI 407: LIBERDADE SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA 2016</b>					
	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco.	39, 40 e 44				
	<b>GRI 408: TRABALHO INFANTIL 2016</b>					
	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil.	39, 40 e 44				
	<b>GRI 409: TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO 2016</b>					
	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo.	39, 40 e 44				
	<b>GRI 410: PRÁTICAS DE SEGURANÇA 2016</b>					
	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos.	105, 108 e 109				
	<b>GRI 411: DIREITOS DE POVOS INDÍGENAS 2016</b>					
411-1 Casos de violação de direitos de povos indígenas.						

# Sumário de conteúdo da GRI

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	<b>GRI 413: COMUNIDADES LOCAIS 2016</b>			Todos	Não aplicável	Não foram realizados investimentos em campanhas políticas.	Não aplicável
	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local.	141, 142, 147 a 153					
	413-2 Operações com impactos negativos significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais.	12, 14 a 16, 134, 140 e 144					
	<b>GRI 414: AVALIAÇÃO SOCIAL DE FORNECEDORES 2016</b>						
	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais.	44					
	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas.	44					
	<b>GRI 415: POLÍTICAS PÚBLICAS 2016</b>						
	415-1 Contribuições políticas.						
	<b>GRI 416: SAÚDE E SEGURANÇA DO CONSUMIDOR 2016</b>						
	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços.	42, 64, 65, 67 a 69, 73 a 75, 77, 84 e 87					
	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços.	84					
	<b>GRI 417: MARKETING E ROTULAGEM 2016</b>						
	417-1 Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços..	59					
	417-2 Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços.	59					
	417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing.	59					
	<b>GRI 418: PRIVACIDADE DO CLIENTE 2016</b>						
	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes.	41					

13.

# Sumário SASB



# Sumário SASB

SUMÁRIO DE CONTEÚDO SASB			
TEMAS SASB	CÓDIGO SASB	LOCALIZAÇÃO	COMENTÁRIOS
Gerenciamento de energia	HC-DY-130a.1 - Total de energia consumida (percentual de eletricidade da rede e de energia renovável).	136	
Gerenciamento de resíduos	HC-DY-150a.1 - Quantidade total de resíduos de saúde (percentual incinerada, reciclada ou tratada e depositada em aterro sanitário).	134	
	HC-DY-150a.2 - Quantidade total de resíduos perigosos e não perigosos (percentual incinerado, reciclado ou depositado em aterro sanitário).	134	
Privacidade do paciente & registros eletrônicos.	HC-DY-230a.1 - Porcentagem de registros de pacientes que são eletrônicos.	72	
	HC-DY-230a.2 - Descrição de políticas e práticas para proteger registros de informações de saúde e outras informações de identificação pessoal.	41	
	HC-DY-230a.3 - Número de violações de dados (percentual envolvendo informações, pessoais, informações de saúde e número de clientes afetados em cada categoria).	41	
	HC-DY-230a.4 - Valor total de perdas monetárias como resultado de processos judiciais associados a segurança e privacidade de dados.	41	
Saúde e segurança do trabalhador	HC-DY-320a.1 - Taxa total de incidentes registrados (CAT).	104	
Recrutamento de funcionários, desenvolvimento e retenção.	HC-DY-330a.1 - Taxa de rotatividade voluntária e involuntária (médicos, profissionais não médicos da saúde e todos os outros funcionários).	70, 86 e 98	
	HC-DY-330a.2 - Descrição dos processos de recrutamento e retenção de talentos para os profissionais de assistência à saúde.	72, 88, 89, 90, 91, 96, 99, 102, 103, 108, 109, e 112	
Impactos de alterações climáticas na saúde humana e infraestrutura.	HC-DY-450a.1 - Descrição das políticas e práticas para abordar: Riscos físicos devido ao aumento de frequência e intensidade de eventos climáticos extremos, mudanças nas taxas de mortalidade e doenças associadas a alterações climáticas e preparação e resposta a emergências.	40, 130 e 138	
Fraudes & Procedimentos desnecessários	HC-DY-510a.1 - Total de perdas monetárias resultantes de processos judiciais associados a fraudes de médicas.	66	

# Créditos

GRI: 2-14

## **COORDENAÇÃO GERAL**

Diretoria Executiva

## **APROVAÇÃO**

Conselho de Administração

## **PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO**

Comunicação e *Marketing*

## **ILUSTRAÇÕES, ÍCONES E FOTOS**

*Freepik, FlatIcon e DepositPhotos*

## **COOPERAÇÃO**

Todas as áreas da Unimed Assis

