

Pacto Global das Nações Unidas

Relatório EVIDA 2021

Índice	Página
Declaração Presidente (CEO)	03
A EVIDA	04
Sobre a EVIDA	04
Missão, Visão e Valores	04
Princípios de Direitos Humanos	05 a 09
Princípio 1: As empresas devem dar apoio e respeitar a proteção aos direitos humanos proclamados internacionalmente	05 a 09
Princípio 2: Certificarem-se de que não sejam cúmplices de abusos dos direitos humanos	05 a 09
Princípios do Trabalho	09 a 14
Princípio 3: As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva	09 a 14
Princípio 4: A eliminação de todas as formas de trabalho forçado e compulsório	09 a 14
Princípio 5: A abolição efetiva do trabalho infantil	09 a 14
Princípio 6: A eliminação da discriminação com relação a emprego e profissão	09 a 14
Princípios Ambientais	14 a 16
Princípio 7: As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais	14 a 16
Princípio 8: Realizar iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental	14 a 16
Princípio 9: Encorajar o desenvolvimento e difusão de tecnologias que não agridem o meio ambiente	14 a 16
Princípios Anticorrupção	16 a 27
Princípio 10: As empresas devem trabalhar contra a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno	16 a 27

CAIXA DE ASSISTÊNCIA DO SETOR DE ENERGIA – EVIDA

Período coberto pela sua Comunicação de Progresso (COP)
De: janeiro/2021 a dezembro/2021

Declaração de apoio continuado pelo Diretor Executivo (CEO)

Brasília/DF, 04 de fevereiro de 2022.

Aos participantes:

Tenho o prazer de comunicar que a **Caixa de Assistência do Setor de Energia - EVIDA** reafirma o seu apoio aos Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Combate à Corrupção. Nesta comunicação anual sobre os progressos, descrevemos nossas ações de melhorias para a integração do Pacto Global e seus princípios em nossa estratégia de negócios, cultura e operações diárias e nos comprometemos a compartilhar essas informações com nossos principais *stakeholders*.

Atenciosamente,



Eli Pinto de Melo Júnior
Presidente

A EVIDA

A Caixa de Assistência do Setor de Energia (EVIDA) é definida como uma operadora de autogestão de planos privados de assistência à saúde, dotada de personalidade jurídica de direito privado e sem fins lucrativos, fundada em 15 de abril de 2010.

A EVIDA atua na condição de autogestão, conforme registro mantido na Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS, sob o nº de registro **418374**. A autogestão é uma modalidade de administração de planos de saúde na qual a própria empresa institui e administra, sem finalidade lucrativa, o programa de assistência à saúde de seus beneficiários, configurando-se como forma de organização social fundada nos princípios de solidariedade, cooperação, apoio mútuo e auto-organização. Por conseguinte, o objetivo principal da autogestão é prestar assistência à saúde aos seus participantes sem visar o lucro.

Hoje, a EVIDA presta assistência à saúde a mais de 17.882 beneficiários residentes em todo o território nacional. Esses usufruem de uma rede credenciada qualificada composta por clínicas, hospitais, laboratórios e profissionais da saúde, além de contarem com serviços inovadores como a Telemedicina.

Nosso Propósito Institucional:

PROPÓSITO INSTITUCIONAL

EVIDA

MISSÃO

Promover assistência à saúde dos beneficiários, prezando pela satisfação e excelência no cuidado a vida.

VISÃO

Ser referência em qualidade na assistência à saúde dentre as operadoras de autogestão até 2022.

VALORES

- **Coragem** - Enfrentar as adversidades avançando sempre em direção aos objetivos estratégicos
- **Sustentabilidade Corporativa** - Contribuir com a sociedade, assegurando resultados econômicos, responsabilidade social e ambiental
- **Humanização** - Respeitar a dignidade, os direitos individuais e a cidadania do beneficiário
- **Empreendedorismo** - Desenvolver internamente o pensamento sistêmico com visão de futuro
- **Credibilidade** - Obter reconhecimento e confiança dos seus públicos por sua legítima atuação institucional
- **Integridade** - Atuar com ética, honestidade e respeito a todas as partes interessadas
- **Comprometimento** - Ter a visão de solução em toda a cadeia de valor da prestação de serviços assistenciais

POLÍTICA DA QUALIDADE

Consolidar a cultura da qualidade através da padronização e melhoria contínua, visando a excelência no cuidado a vida e elevando a satisfação das partes interessadas.

Princípios de Direitos Humanos

Princípio 1: As empresas devem dar apoio e respeitar a proteção aos direitos humanos proclamados internacionalmente; e

Princípio 2: Certificarem-se de que não sejam cúmplices de abusos dos direitos humanos.

A EVIDA apoia e respeita a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente e assegura a sua não participação na violação de tais direitos. A empresa, por meio da atuação de seus dirigentes, garante que as pessoas que trabalham em suas instalações têm seus direitos integralmente respeitados, além de estar empenhada em evitar a cumplicidade nos abusos dos direitos humanos em todas as suas unidades de negócios.

De modo a garantir o compromisso da EVIDA diante dos direitos humanos, a EVIDA desenvolveu os seguintes mecanismos:

- Políticas de Gestão de Pessoas;
- Código de Conduta Ética;
- Canal de Denúncia;
- Normas de Recrutamento, Seleção e Desligamento; e
- Comissão de Ética.

Canal de Denúncia

A EVIDA acredita que o Canal de Denúncias é um instrumento de gestão eficiente para a promoção do Programa de *Compliance* e fortalecimento da cultura ética. Nesse sentido, e por considerar um meio de comunicação ágil e efetivo, disponibiliza aos colaboradores, parceiros e público em geral a possibilidade de realizar denúncias contra atos ilícitos ou incoerentes com os princípios, as políticas internas e normas relacionados às atividades da Operadora.

Além disso, garante a não retaliação aos denunciadores de boa-fé. E permite que denúncias relacionadas a condutas antiéticas, discriminação, indícios de crimes, fraude, lavagem de dinheiro, assédios moral e sexual, ou descumprimento a qualquer ato lesivo previsto na Lei nº 12.846 de 2013 sejam efetuadas de forma anônima e com a confiabilidade e segurança necessárias.

As manifestações podem ser enviadas por carta, e-mail, por telefone, registradas no canal de denúncia, na homepage da organização ou pessoalmente aos representantes do *Compliance*. A identidade do denunciante é tratada de maneira sigilosa. Após recebida a manifestação, o *Compliance* realizada a apuração inicial para identificar se é procedente ou improcedente. Caso seja procedente, uma investigação é realizada. Finalizada a investigação, um relatório de recomendações é elaborado pelo *Compliance* e apresentado à Diretoria Executiva para avaliação, aplicação de sanções e/ou solicitações de correções ou melhorias em processos.

As sanções e ações corretivas sobre denúncias procedentes são apresentadas aos responsáveis pela Diretoria Executiva da EVIDA, e/ou Conselho Deliberativo, garantindo o constante aperfeiçoamento e lisura dos processos.

O relatório das denúncias é também apresentado aos dirigentes, periodicamente, para conhecimento.

Estatísticas da Operação – 2020/2021:

2020

13 denúncias registradas

11 de denúncias qualificadas para apuração

Tempo médio de tratamento: 22,38 (dias corridos)

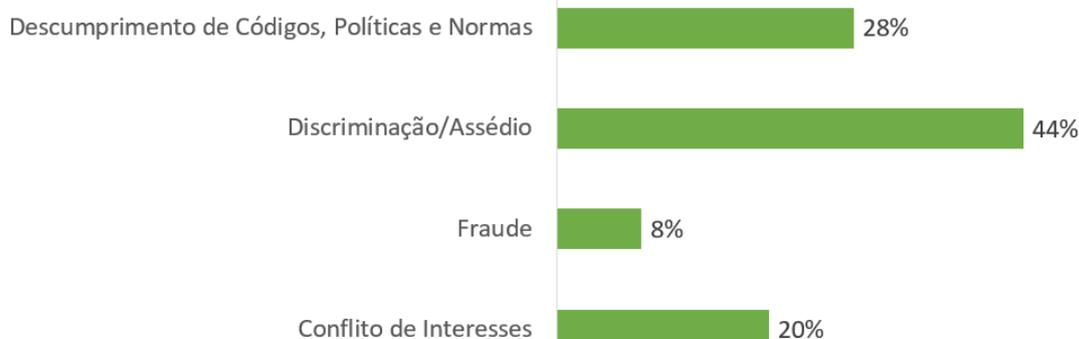
2021

7 denúncias registradas

5 denúncias qualificadas para apuração

Tempo Médio de Tratamento: 32,14 (dias corridos)

Categoria das Denúncias:



Em relação às denúncias procedentes, foram aplicadas sanções e requeridas as ações corretivas:

- Orientação e desligamento de colaboradores;
- Divulgação de regras para colaboradores;
- Aprimoramento de processos operacionais;
- Elaboração de políticas ou procedimentos.

A EVIDA possui ainda o Canal Quero Ajudar, que tem como objetivo disponibilizar a todos os colaboradores um mecanismo para melhorar a comunicação e estimular as equipes na implementação e divulgação de boas práticas na realização de suas atividades, bem como,

sugestão de melhorias de processos já existentes e direcionamento para diversos assuntos sejam eles pessoais e profissionais.

Cabe ressaltar que foi incluído no Plano Anual de Capacitação, bem como no Plano de Desenvolvimento Corporativo, treinamentos voltados à ética.

Pesquisa de Clima

Anualmente a EVIDA realiza a Pesquisa de Clima Organizacional, seus dados são utilizados para a composição do Plano de Consequências, a fim de alcançar o desenvolvimento contínuo com base nos critérios considerados essenciais para o clima organizacional.

Discriminação Racial

Durante o mês de julho, foi trabalhado o ODS 10 - Redução das Desigualdades, diante disso foi publicado um artigo no site da EVIDA e assim compartilhado para que atinja vários públicos. O mês é destinado para trabalhar a discriminação racial, no ODS tem uma meta que traz como meta acabar com a discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte, diante disso o artigo teve referência nesta meta para construção.

Selo *Great Place to Work*

Em 2021, a EVIDA renovou a certificação GPTW, que reconhece as organizações que oferecem os melhores ambientes de trabalho. É um marco para a organização, considerando que a EVIDA foi a primeira empresa de Autogestão a conquistar o selo.

A *Great Place to Work* é uma consultoria que auxilia as organizações a melhorarem seus resultados, reforçando sua cultura, por meio de melhoria de desempenho e inovação, trazendo as pessoas para o centro da estratégia de negócio. O selo de certificação GPTW possui validade anual, sendo obtido a partir dos resultados gerais de uma rigorosa e confidencial pesquisa aplicada pela consultoria junto aos colaboradores da empresa, avaliando cinco dimensões principais:

- **Credibilidade:** avalia se os funcionários consideram seus gestores confiáveis ao medir a percepção sobre práticas de comunicação, competência e integridade.
- **Respeito:** mede o quanto os colaboradores se sentem respeitados por seus gestores ao monitorar níveis de suporte, colaboração e atenção que vivenciam.
- **Imparcialidade:** avalia o quanto os colaboradores consideram as práticas e políticas de gestão justas, com base na equidade, imparcialidade e no reconhecimento e justiça que os funcionários percebem.
- **Orgulho:** mede a relação que o funcionário tem com seus trabalhos ao avaliar sentimento em relação às funções, trabalho de equipe e ambiente.
- **Camaradagem:** avalia o sentimento de companheirismo no trabalho, a qualidade da proximidade, hospitalidade e comunidade dentro da empresa.



Assistente virtual do site EVIDA

Em março, foi publicado no site da EVIDA, o artigo com o objetivo de reduzir as desigualdades, somado a isso, foi feita a inclusão da tradução em Libras no site, dando as boas-vindas à Maya, assistente virtual do site, juntamente com a Assessoria de Comunicação.

<https://evida.org.br/inclusao-e-acessibilidade-no-dia-a-dia/>

Educação de Qualidade

Em Abril foi disparado e-mail marketing aos colaboradores visando o ODS 4 - Educação de Qualidade, foram enviados para os filhos dos colaboradores links com livros gratuitos para acesso de todos. Contribuindo com o acesso a livros, exercitando o cérebro, a concentração e a memorização. Esperou-se também, contribuir com a ampliação de vocabulário, aprimorar as ideias e habilidades de escrita e despertar o senso crítico e a reflexão. Em conjunto, foi publicado um artigo para público geral no site da EVIDA abordando a AGENDA 2030 e o ODS 4 - Educação de qualidade, para assim ampliar a discussão sobre o ODS e suas contribuições para os educandos, educadores e sociedade em geral. É de fundamental importância essa abertura de espaço por meio das redes sociais da empresa para abordar questões relacionadas ao Pacto da ONU para que assim seja explanado e alcance mais e mais pessoas para conhecimento sobre as metas e ODS a serem alcançados pela AGENDA 2030.

<https://evida.org.br/educacao-de-qualidade/>

https://d335luupugsy2.cloudfront.net/cms%2Ffiles%2F62506%2F1619123711Biblioteca_VirtuaI_-_E._E._Madre_Serafina_2.pdf

https://d335luupugsy2.cloudfront.net/cms%2Ffiles%2F62506%2F16191239451-5114059297839382833_2.pdf

Campanha do Agasalho

Em julho, foi realizada “Campanha do Agasalho”, durante todo o mês. Visando trabalhar o ODS 1 Erradicação da Pobreza foram recolhidos agasalho na EVIDA para doação no Centro Pop Brasília

- DF para a população que não tem acesso, condições de comprar, bem como famílias que vivem em situação de vulnerabilidade social, foram 61 cobertores doados pela a EVIDA e 10 peças de roupas arrecadadas.

EVIDA na Comunidade

No mês de agosto, foi iniciada uma nova campanha da EVIDA NA COMUNIDADE, com objetivo de presentear as crianças nas comunidades carentes das Regiões Administrativas do Distrito Federal no dia das crianças em outubro, a campanha teve início durante o mês de agosto e finalizou em 01 de outubro.

Compra e doação de “Kit de Oxigênio” em atendimento às necessidades dos beneficiários da EVIDA localizados no Estado do Amazonas.

Em janeiro de 2021, o Estado do Amazonas decretou Calamidade Pública, ocasionada pela segunda onda de contaminação do SARS-COV-2 (COVID-19) com a falta de oxigênio nos hospitais, a EVIDA realizou a compra de 5 Cilindros oxigênio em alumínio de 11 litros cada. A fim de ajudar hospitais e beneficiários da região, a Diretoria de Benefícios e Saúde, adquiriu em regime emergencial, “Kit de Oxigênio. Toda a compra foi doada para a utilização pelos beneficiários da EVIDA, sem custos, os cilindros de oxigênios foram utilizados por aqueles que estavam em *home care*, e os respiradores foram utilizados nos atendimentos domiciliares e remoções terrestres, sem custo para os beneficiários.

Princípios do Trabalho

Princípio 3: As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;

Princípio 4: A eliminação de todas as formas de trabalho forçado e compulsório;

Princípio 5: A abolição efetiva do trabalho infantil; e

Princípio 6: A eliminação da discriminação com relação a emprego e profissão.

Em conformidade com seu Código de Conduta Ética, a EVIDA reconhece a importância de um ambiente de trabalho íntegro, sadio e harmonioso, o qual visa à valorização do ser humano e ao bem-estar pessoal dele e no qual haja confiança, respeito, justiça e estímulo às inovações e ao desenvolvimento profissional.

A EVIDA apoia as iniciativas de associação sindical e valoriza outras formas de organização voluntária de seus colaboradores, que têm direito à livre associação ao sindicato. Todos os colaboradores (100%) são representados por Sindicato.

Adicionalmente, a empresa é expressamente contra o trabalho infantil, forçado ou análogo ao escravo e não aceita essa prática em seus fornecedores e prestadores de serviço. Além de contratar fornecedores e estabelecer relações de negócios com parceiros que operam com padrões éticos compatíveis, mediante rigoroso processo de seleção, dando amplo conhecimento

das normas e condições que regem o comportamento ético da empresa. Vale ressaltar que a EVIDA nunca se associou a nenhum tipo de trabalho infantil.

Não é admitido, em nenhuma hipótese, o emprego e a exploração de crianças e jovens abaixo da idade legal para o trabalho, não mantemos relacionamento comercial ou contratamos serviços de organizações que adotem quaisquer formas de trabalho infantil.

A empresa está comprometida com uma política de Gestão de Pessoas, voltada ao respeito e a valorização do ser humano e seus direitos fundamentais, adoção de práticas efetivas de desenvolvimento sustentável, atuação íntegra, ética e transparente, bem como, Plano de Cargos, Carreira e Remuneração e Norma de Benefícios que estabelece claramente os direitos dos empregados.

A promoção da diversidade é busca constante da empresa e é demonstrada através dos seguintes programas:

Programa Jovem Aprendiz

Com foco na inclusão do jovem acima de 16 anos, a empresa promove a sua capacitação técnica. O programa, com duração de dois anos, acontece sob orientação do CIEE – Centro de Interação, Empresa - Escola e acompanhamento da área de Desenvolvimento Humano. Anualmente a EVIDA realiza a contratação destes, mantendo sempre acima da cota estipulada por lei. Desde o ano de 2018, a EVIDA contou com 16 jovens aprendizes, vindo ao término de contrato a efetivar em quadro definitivo 04 destes.

O Programa de Aprendizes da EVIDA tem como objetivo, por meio de atividades nos diferentes setores da empresa, desenvolver os participantes do programa com base nas competências comportamentais do Sistema de Gestão de Desempenho da EVIDA, bem como, contribuir para a futura inserção do participante no mercado de trabalho.

Com o objetivo de aproveitar o potencial da aprendizagem profissional de inserção ocupacional da juventude, esse programa proporcionará oportunidades de inclusão social aos adolescentes e jovens em situação de maior vulnerabilidade social e baixa renda, como por exemplo, aqueles em acolhimento institucional (casas-lares, famílias acolhedoras e repúblicas), os jovens com deficiência e beneficiários de algum programa governamental.

A Avaliação das Competências é realizada semestralmente. Tem como objetivo alinhar expectativas de carreira, clarear os pontos fortes e pontos de melhoria e definir o plano de desenvolvimento individual.

EVIDA NEWS - jovens aprendizes da EVIDA

Durante o mês de maio foi abordado o ODS 8 Trabalho e Crescimento Econômico dando ênfase aos jovens aprendizes da EVIDA. Através da revista do colaborador EVIDA NEWS foi realizada uma publicação para conhecimento sobre o Pacto da ONU, AGENDA 2030 e a situação atual do trabalho no Distrito Federal (DF).

Contra o Trabalho Infantil

No mês de junho foi realizada uma *live* para abordar o ODS 8, Trabalho Decente e Crescimento Econômico dando ênfase à meta 8.7 que trata do trabalho infantil. O mês foi escolhido para trabalhar para contribuir com a ampliação do assunto para todos, bem como no dia 13, que é o dia contra o trabalho infantil, e em 14 de julho, o Estatuto da Criança e do Adolescente que completará 31 anos, e assim dialogar com o que rege a AGENDA 2030 e o Estatuto da Criança e do Adolescente.

<https://evida.org.br/trabalho infantil/>

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes -CIPA

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA é um instrumento que todos os trabalhadores dispõem para tratar de toda a prevenção de acidentes e de doenças no ambiente organizacional. Essa Comissão é totalmente regulamentada pela legislação brasileira através da Consolidação das Leis de Trabalho a CLT nos artigos equivalentes de número 162 e 165 e pela Norma Regulamentadora - NR5.

De acordo com a Norma, devem constituir CIPA, por estabelecimento, e mantê-la em regular funcionamento as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgãos da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, bem como outras instituições que admitam trabalhadores como empregados.

A formação dessa comissão é obrigatória para as empresas ou instituições que podem admitir os trabalhadores, além de empregados contratados com carteira assinada. As empresas que possuem até 20 funcionários não têm a obrigação de construir um grupo de “cipeiros”, mas que são ainda obrigados a promover um tipo de treinamento de um funcionário eleito para atender a todas as disposições caso elas aconteçam. Com base nas orientações da Norma Regulamentadora, identifica-se que a EVIDA não possui quantitativo mínimo de colaboradores para se ter obrigatoriedade de composição de uma CIPA. Entretanto, anualmente a EVIDA designa um responsável pelo cumprimento dos objetivos desta NR, podendo sendo adotados mecanismos de participação dos empregados, através de negociação coletiva.

Programa EVIDA Diversidade

Compreendendo que a diversidade propicia olhares e percepções diferentes, enriquecendo debates e ações, agregando capacidade de transformação das pessoas e do negócio da organização, a EVIDA, reforçando seus valores de respeito e valorização a diversidade e a vida, instituiu o Programa EVIDA Diversidade.

A transformação do ambiente corporativo por meio da pluralidade de pessoas vai de encontro com a com o 10º Objetivo Sustentável da ONU, que busca reduzir as desigualdades, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente de idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, situação econômica ou outra condição, e para o alcance do 5º Objetivo do Desenvolvimento Sustentável, que estabelece metas para a igualdade de gênero até 2030.

A EVIDA busca continuamente promover uma cultura de respeito e inclusão, para que todos se sintam parte importante da organização, que seu corpo funcional desenvolva suas habilidades e talentos num ambiente favorável e propício ao desenvolvimento pessoal e profissional.

Para garantir oportunidades iguais de inserção a EVIDA, crescimento e desenvolvimento de carreira dentro do ambiente de trabalho, o Programa EVIDA Diversidade tem como objetivo abraçar todos os públicos, de maneira formal, oportunizando por meio de processo de recrutamento e seleção, a diversidade no quadro de funcionários.

Também tem o compromisso de promover ações internas que contribuam para o debate e explanação do tema, a fim de dirimir as dúvidas que possam existir acerca do assunto. O Programa visa ainda, contribuir de maneira ativa com a sociedade, respeitando a igualdade de direitos, promovendo justiça social em consonância com os valores e cultura da EVIDA, valorizando a pluralidade e diversidade de cada indivíduo, criando espaço de inserção isento de qualquer preconceito.

Programa EVIDA Cuida de Você

Visando a melhoria contínua dos processos da E-VIDA, foi elaborado o Programa EVIDA Cuida de Você, que foi constituído para compor os projetos e ações específicas de qualidade de vida, que visa atender as necessidades dos colaboradores no que tange os aspectos profissionais como também pessoais. Representa a implementação de benefícios que melhorem progressivamente a qualidade do ambiente organizacional e que ajudem em seu desenvolvimento.

O programa E-VIDA Cuida de Você está voltado a qualidade de vida do trabalhador em todas as suas esferas, seja ela emocional, espiritual, financeira, ambiental, física, intelectual, profissional e social. O projeto tende a criar uma organização mais humanizada e preparada para lidar com os desafios diários de maneira leve e longe de conflitos.

Programa de Apoio Pessoal em Parceria com ALELO

É um programa de apoio, com o acesso via telefone, totalmente confidencial e gratuito, para atender as demandas que impactam na saúde e bem-estar do colaborador e seus dependentes. O programa oferece os serviços de Orientação Psicológica, Orientação Jurídica e Orientação Financeira, cujos temas tratados são:

Orientação Psicológica:

- Crises de relacionamento conjugal, familiar e profissional;
- Problemas de natureza emocional (Traumas, angústias, medos, ansiedades, estresse etc.);
- Questões relacionadas à sexualidade;
- Apoio e orientação em casos de violência;
- Dependência química;
- Perdas (morte, separação etc.).

Orientação Jurídica:

- Especialidades: Direito Civil, Imobiliário, Familiar, Criminal e do Consumidor;
- Orientação sobre o local e forma de conseguir Documentos e auxílio em trâmites burocráticos;
- Normas em vigor para aposentadoria;
- Orientação relacionada aos seus direitos como consumidor.

Orientação Financeira:

- Planejamento do orçamento e dicas para não comprometer sua renda;
- Apoio para a avaliação sobre a hora certa para adquirir bens duráveis;
- Reequilíbrio orçamentário;
- Orientações sobre os recursos para recuperar o crédito.

Ademais, a EVIDA sempre está empenhada na preservação da Saúde de seus colaboradores, parceiros e sociedade, no decorrer de 2021, também desenvolveu e implantou ações para divulgar conteúdos voltados para saúde e bem-estar:

Combate ao COVID-19

Os esforços para conter a expansão do vírus foram levantados e mantidos, e assim, foi desenvolvido medidas preventivas distribuídas em: Realização de 14 (quatorze) *lives* via *Instagram*, sobre diversos temas; Produção de e-mails marketing informativos; Vídeos educacionais quanto às medidas do combate ao coronavírus; Criação da *landing page* com a disponibilização de informações como medidas preventivas, dúvidas frequentes e rede de prestadores disponível para realização do exame. Informações essas, relevantes e alinhadas com o Ministério da Saúde e a OMS.

Campanha Outubro Rosa

Realização de evento e *live no Instagram* dedicada ao tema, disposta de informações como dicas de prevenção, fatores de risco, detecção precoce, sinais de alerta, como fazer o autoexame, tratamento e depoimentos de algumas beneficiárias, visando promover a saúde da mulher e a prevenção ao câncer. A *live* foi executada na Campanha Outubro Rosa, com a Psicóloga Elívia Jacobina, para evidenciar a importância da realização de exames na prevenção do câncer. A *live* foi aplicada para chamar a atenção a causa do mês rosa.

Campanha Novembro Azul

Também foi criada a *landing* dedicada ao tema visando a saúde do homem e a prevenção ao câncer. Ocorreu uma *live* sobre Saúde Masculina, com especialistas parceiros e um de nossos beneficiários, realçando ainda mais a importância do cuidado masculino.

Campanha Sinal Vermelho

No dia 29/06, a EVIDA aderiu a Campanha Sinal Vermelho e nessa data os colaboradores da EVIDA passaram por uma capacitação para assim tomar as devidas providências ao se deparar com tais ocorrências relacionadas à violência contra a mulher. (em anexo lista de presença e fotos).

<https://web.microsoftstream.com/video/a5df921e-a3fa-499a-b3c3-ac724532fe97>

Campanha contra o Tabaco

Foi enviado um infográfico por e-mail para os colaboradores da EVIDA tratando das questões negativas relacionado ao cigarro. Será dado ênfase no ODS 3 Saúde e Bem-estar no Dia Nacional da Saúde e Combate ao Fumo, em suas metas que trata de fortalecer a implementação da convenção-Quadro para o controle do Tabaco da Organização Mundial da Saúde em todos os países.

Maya: assistente virtual da EVIDA

Para o mês de setembro foi enviado à comunicação o artigo sobre o Dia Nacional da Luta pela Pessoa com Deficiência, sendo assim abordando a acessibilidade nos respectivos espaços físicos dialogando com a Maya assistente virtual da EVIDA, somado a isso implementações acessíveis adotadas pela a EVIDA. O ODS que será atingido será o 10 visando reduzir as desigualdades. A publicação foi realizada no dia 21 de outubro de 2021. Link: <https://evida.org.br/educacaodequalidade-e-acessibilidade/>.

O ODS 3 também foi abordado visando o cuidado da saúde mental ODS 3 – Saúde e bem-estar.

Consciência Negra

Objetivando contribuir com o ODS 10, Redução das desigualdades, foi divulgada dia 20/11 uma peça sobre a consciência negra, com o objetivo de incentivar o respeito à diversidade e erradicar o preconceito.

Pessoa com Deficiência Visual

Foi criada uma peça para divulgação EMKT sobre o Dia Nacional da Pessoa com Deficiência Visual, sendo assim contribuindo com temáticas que contribuem com a sociedade e precisam de atenção, bem como com os ODS 11 e 10.

Princípios Ambientais

Princípio 7: As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;

Princípio 8: Realizar iniciativas para promover maior responsabilidade Ambiental; e

Princípio 9: Encorajar o desenvolvimento e difusão de tecnologias que não agredem o meio Ambiente.

A EVIDA está comprometida nas abordagens preventivas para os desafios ambientais, além de promover responsabilidade ambiental em suas operações com ações de conscientização, educação ambiental e educação para consumo consciente e firma seu compromisso através princípios do Desenvolvimento Sustentável. Nesse sentido a EVIDA adotou algumas ações:

Programa EVIDA Consciente

Neste programa todos os copos descartáveis foram substituídos por copos sustentáveis, entregues a cada um dos colaboradores. Todas as salas foram adesivadas com informativos de economia de energia e água, bem como envio periódico de comunicados durante a campanha.

Implantação da Energia Solar

Outra ação que está sob estudo, é a implantação da Energia Solar no edifício da sede da organização. Até o momento, pesquisas foram realizadas e mapa de cotação elaborado para contratação do fornecedor das placas de energia Solar. O processo da implantação do programa continuará no decorrer deste ano de 2022.

Programa de Reciclagem

A EVIDA também está implementando o Programa de Reciclagem, de modo a difundir entre os colaboradores, beneficiários e prestadores, a importância do ato de reciclagem.

Vamos falar sobre meio ambiente?

Em fevereiro foi realizada uma *live* no Instagram da EVIDA para o público interno e externo sobre o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 12 (ODS) Consumo e Produção Responsáveis, o tema foi “Vamos falar sobre meio ambiente?”, também foram abordadas questões referentes ao ODS 9 descartes correto de periféricos. Foi mediada pelo estagiário Tiago Borges Leal, da área de Desenvolvimento Humano, e Isabela Lobão Mari Gerente de Resíduos na Secretaria de Meio Ambiente (SEMA) convidada. Torna-se de fundamental importância compreender o que é resíduos sólidos, quais os tipos de lixos recicláveis, a contribuições da separação de lixo, incentivo da prática da reciclagem nos locais de moradias e trabalhos, outros mecanismos de renda com o lixo e as contribuições da comunidade em geral desde criança até a pessoa mais vivida são alguns dos resultados de compreensão que se esperava.

Influência da água para o clima

Em março foi publicado internamente aos colaboradores uma peça abordando o ODS 6 Água Potável e Saneamento, no dia 22 de março em que é comemorado o dia da água. Diante dessa publicação esperava-se que o colaborador conhecesse o processo atual da água, a influência da água para o clima e formas de contribuir com a preservação e cuidados com água, acompanhada de um vídeo da ONU.

Vida na Água

Para o mês de novembro, a ação realizada foi trabalhar publicações relacionada a Brasília, com foco no Lago Paranoá, com contribuições para o ODS 14: Vida na Água. Falamos sobre água e as contribuições para a nossa comunidade. No ODS visa os cuidados com mares e oceanos, tendo a visão além do que pode ser observado, que contextualiza onde vivemos e onde viveremos, sendo assim foram ampliadas ações voltadas para o ODS abarcando mares e oceanos.

Princípios Anticorrupção

Princípio 10: As empresas devem trabalhar contra a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno.

A EVIDA não admite nenhuma forma de corrupção, inclusive em relação aos termos da Lei 12.846/13 (Lei Anticorrupção). Princípios estes expressos no Código de Conduta Ética, que abrange os seguintes aspectos:

- Missão, Visão e Valores da empresa;
- Conflitos de Interesse;
- Relações Internas e no Ambiente de Trabalho;
- Relações com Clientes e Fornecedores;
- Relações com Governos, Órgãos Governamentais, Reguladores e Agentes Públicos;
- Confidencialidade e Segurança da Informação;
- Canal de Denúncias e Conduta Ética.

Conforme apresentado no Código de Conduta Ética, A EVIDA não tolera qualquer ato delituoso ou contrário às leis e normativos vigentes. Desta forma, um Programa de *Compliance* foi desenvolvido e está sendo divulgado para todos os colaboradores e parceiros de negócios da organização.

O Programa de *Compliance*

O Programa de *Compliance* da EVIDA encontra-se alinhado às diretrizes da Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013), tomando como referência os parâmetros elencados no artigo 42 do Decreto nº 8.420/2015, às diretrizes do Pacto Global das Nações Unidas – ONU, e em estrita observância à missão, à visão e aos valores organizacionais presentes no Planejamento Estratégico 2019-2022, adotando-se uma abordagem baseada na Política de Gestão de Riscos e Controles Internos, aprovada pelo Conselho Deliberativo da EVIDA.

Além do Planejamento Estratégico, os princípios e as normas da saúde suplementar que regem a atuação da EVIDA também fundamentam o Programa *Compliance*, na medida em que incentivam a operadora a implementar um programa de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta internos, com vistas à prevenção dos atos previstos na Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998; de operações vedadas pelo art. 21 da Lei nº 9.656, de 3 de junho de 1998, e de atos lesivos à administração pública nacional ou estrangeira, conforme o disposto na Lei nº 12.846, de 1 de agosto de 2013.

Ante o exposto, o Plano que ora se apresenta, pautado fundamentalmente pelas boas práticas de gestão e pelo atendimento à legislação e os normativos vigentes, no que for aplicável, objetiva fortalecer a atuação das instâncias de integridade e a instituição de mecanismos de gerenciamento de riscos que desenvolvam uma gestão capaz de lidar com incertezas, resolver questões que envolvam possíveis violações éticas e responder a eventos que representem risco ao atingimento do cumprimento finalístico da EVIDA.

Apoio da Alta Administração

O comprometimento da alta administração e de toda a força de trabalho, fundamental para o sucesso do Plano de *Compliance* da EVIDA, deve refletir-se em atos revestidos de elevados padrões de gestão, ética e conduta, bem como na aplicação de estratégias e ações para disseminação da cultura da integridade. Neste contexto, a alta administração, pautada no que dispõe o propósito, missão, visão e valores da EVIDA, compromete-se a zelar pelo interesse dos associados, pela transparência, ética, eficiência, economicidade e demais preceitos e valores que conduzem a Operadora.

Da mesma forma, referenda as diretrizes e medidas definidas no Programa de *Compliance* da EVIDA, seu cumprimento, execução, monitoramento e atualização, certos da relevância para o cumprimento finalístico da Entidade. A alta administração conta com o apoio, diligência e prudência de gestores, colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços, estagiários e demais envolvidos, dentro de sua área de atuação, para a consecução dos objetivos, ações e resultados aqui estabelecidos e pretendidos.

Apresentamos a seguir os principais documentos relativos à normatização já aprovada pelo Conselho Deliberativo e pela Diretoria Executiva que demonstram compromisso e alinhamento aos preceitos dispostos no Programa de *Compliance* da EVIDA, envolvendo temas relacionados à integridade, ética, conduta, governança, boas práticas, conflito de interesses, gestão de riscos, controles internos, entre outros correlacionados:

- Estatuto da EVIDA;
- Código de Conduta Ética;
- Código de Conduta Ética do Fornecedor;
- Regimento Interno;
- Regimento dos Órgãos de Governança;
- Política de *Compliance*;
- Política de Gestão de Riscos e Controles Internos;
- Política de Segurança da Informação;
- Política de Privacidade e Proteção de Dados;
- Política de Alçadas;
- Política de Comunicação;
- Política de Qualidade;
- Política de Compras e Contratações;
- Política de Gestão de Pessoas;
- Norma da Auditoria Interna;
- Norma da Comissão de Ética;
- Norma de Admissão e Desligamento de Empregados;
- Norma de Recrutamento e Seleção de Empregados;
- Norma do Canal de Denúncias;

- Norma de *Due Diligence* de Integridade;
- Norma de Consequências e Medidas Disciplinares;
- Norma de Compras e Contratos;
- Norma de Gestão Patrimonial;
- Manual de Integração e *Compliance*.

Estrutura e Instâncias de Integridade

O Programa de *Compliance* da EVIDA corresponde a um conjunto estruturado de medidas institucionais pautadas pela disseminação de elevados padrões de gestão, ética e conduta, na aplicação de estratégias e ações para disseminação da cultura da integridade e voltadas para a prevenção, detecção, remediação e punição de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta.

Embora o tema deva ser disseminado e internalizado em todos os processos e unidades da EVIDA, algumas áreas se destacam por suas típicas competências e atribuições, devidamente detalhadas a seguir, a saber: Comissão de Ética, Gerência de Governança, Riscos e Conformidade - PGG, Auditoria Interna – CAA, Ouvidoria - OUVID, Assessoria de Comunicação -PAC e Gerência Administrativa – Desenvolvimento Humano – FGA-DH.

Comissão de Ética

A Comissão de Ética da EVIDA, instituída pela Resolução do Conselho Deliberativo nº 09, de 24.05.2019, e regulamentada pelo seu Regimento Interno é instância que tem a finalidade de difundir com apoio o dos segmentos pertinentes, os princípios da conduta ética, acolhendo denúncias que se relacionem à desvios éticos. Atualmente a Comissão conta com a participação do profissional responsável por *Compliance* e de execução de áreas-chave da operadora, pois a EVIDA entende que quanto mais representativa a comissão for, mais se garante a isenção e o respeito aos interesses de todos. A Comissão de Ética se reúne periodicamente ou sob demanda para a análise das situações que infrinjam o Código de Conduta da EVIDA e de outras normatizações.

Gerência de Governança, Riscos e Conformidade – PGG

A Gerência de Governança, Riscos e Conformidade – PGG, dentre outras atribuições, é responsável pela conformidade e pela gestão dos riscos corporativos da EVIDA, auxiliando na implantação e no aprimoramento dos controles internos, bem como orientando e examinando os processos de identificação, avaliação e tratamento dos riscos, aqui também inseridos os riscos associados à integridade.

A PGG foi designada para conduzir as seguintes atividades: (I) - coordenação da estruturação, execução e monitoramento do Programa de *Compliance*; (II) - orientação e treinamento da força de trabalho com relação aos temas atinentes ao Programa de *Compliance*; e (III) - promoção de outras ações relacionadas à implementação do Programa de *Compliance*, em conjunto com as demais unidades da EVIDA.

Auditoria Interna – CAA

A Auditoria Interna – CAA, dentre outras atribuições, realiza verificações periódicas e independentes, sendo responsável por: (I) avaliar a qualidade dos controles internos e a eficácia da gestão de riscos; (II) verificar a adequação das normas e manuais internos às rotinas realizadas; (III) propor a adoção de processos, rotinas e controles visando ao aperfeiçoamento da gestão; (IV) indicar providências que possam contribuir para minimizar os riscos da gestão; e (V) apresentar subsídios à melhoria dos processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controle.

Da mesma forma, todas as áreas da EVIDA devem emvidar esforços e internalizar em suas atividades e processos os princípios e diretrizes que regem o presente tema.

Ouvidoria

As atividades de Ouvidoria correspondem precipuamente à interlocução de sugestões, elogios, solicitações, reclamações e denúncias dos beneficiários, patrocinadores, integrantes da EVIDA e da sociedade.

Seus trabalhos são conduzidos com o devido sigilo por profissional devidamente qualificado e certificado, e auxiliam no processo de avaliação da satisfação dos participantes e dos demais interessados em relação aos serviços prestados pela Operadora.

Assessoria de Comunicação – PAC

A Assessoria de Comunicação – PAC é responsável pela comunicação integrada da EVIDA, por meio de elaboração e divulgação de notícias, organização e coordenação de eventos, proposições, desenvolvimento e acompanhamento das atividades de comunicação com todos os seus públicos, colaboradores, beneficiários, patrocinadores, empresas parceiras e opinião pública.

A PAC participa ativamente da divulgação de treinamentos e da comunicação interna, fundamental para a capacitação e desenvolvimento da força de trabalho, incluindo temas relacionados à integridade.

Gerência Administrativa – Desenvolvimento Humano

A área de Desenvolvimento Humano, dentre outras atividades, é responsável pela execução das políticas e programas de recrutamento, seleção, integração, treinamento e desenvolvimento da EVIDA.

Compete à área promover ações de integração e relacionamento entre os profissionais, bem como promover treinamento e ações de desenvolvimento dos empregados, nesses incluído ambientações e capacitações em assuntos como ética, conduta e integridade.

Ações para Promoção da Integridade.

As medidas de integridade desenvolvidas pela estrutura de governança, instâncias de integridade e pela alta administração da EVIDA evidenciam o comprometimento com o desenvolvimento e a melhoria contínua do Programa de *Compliance* da Operadora.

A seguir relacionamos as ações já concluídas nos exercícios anteriores, e as iniciativas propostas pela EVIDA para 2022. Em suma, trata-se de diversas atividades que compoem o plano de trabalho das unidades de integridade, conforme demonstrado a seguir:

Tabela I – Ações realizadas em 2021

PILAR	INICIATIVA	FINALIDADE	STATUS
Apoio da Alta Administração	Execução de plano de comunicação, com ações envolvendo os Conselheiros e Diretores, de forma periódica e não isolada. Inclusão no Código de Conduta de uma introdução apresentada pelos Presidentes (EVIDA e COD).	Demonstrar que a alta direção está comprometida com a ética e integridade e se envolve nas ações da empresa relacionadas a o tema.	Concluído
Políticas e Procedimentos	Elaboração e aprovação das seguintes Políticas e Normas: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Política de Privacidade e Proteção de Dados; ✓ Política de Segurança da Informação; ✓ Política de Alçadas; ✓ Política de Comunicação; ✓ Política de Atendimento e Relacionamento; ✓ Política de Qualidade; ✓ Norma de Due Diligence de Integridade; ✓ Norma de Capacitação; ✓ Norma de Compras e Contratos; ✓ Norma de Gestão Patrimonial; ✓ Regimento Interno da EVIDA; ✓ Manual de Integração e Compliance. 	Padronizar as condutas esperadas dos colaboradores e garantir aderências às leis vigentes.	Concluído
Avaliação de Parceiros de Negócio (due diligence)	Revisão de contratos para contemplar cláusulas de integridade e anticorrupção nos contratos firmados com parceiros de negócio.	Fortalecer o ambiente de integridade/resguardar a EVIDA	Em andamento
	Análise e mapeamento dos prestadores da EVIDA por grau de risco	Conhecer o fornecedor / traçar medidas de mitigação	Em andamento

	Aperfeiçoamento do processo de due diligence com apoio de solução tecnológica.	Dar maior segurança e agilidade ao processo	Concluído
Controles Interno e Externo	Estabelecimento de regras de segregação de funções e definição de diferentes alçadas para aprovação de despesas (Política de Alçadas)	Garantir a correta segregação de funções / evitar fraudes internas	Concluído
Comunicação e Treinamento	Elaboração de Manual de Integração e Compliance.	Sensibilização dos colaboradores sobre aspectos relevantes afetos ao programa	Concluído
	Planejamento de treinamento específico para diretores e conselheiros sobre ética e compliance	Treinamento e sensibilização dos agentes de Governança	Concluído
	Realização de treinamentos durante o ano sobre assuntos relacionados ao programa de integridade, de acordo com o Plano Anual de Capacitação aprovado.	Sensibilização, treinamento e capacitação dos colaboradores sobre aspectos relevantes afetos ao programa	Concluído
	Aplicação de testes para verificar a retenção e compreensão das informações por parte dos funcionários treinados.	Verificar a retenção e compreensão das informações por parte dos funcionários treinados.	Concluído
	Certificação do Compliance Officer - CPC-A	Assegurar que os responsáveis possuam as qualificações necessárias para a aplicação dos códigos de conduta e políticas corporativas.	Concluído
Canal de Denúncias	Divulgar o canal de denúncias de forma periódica e não isolada.	Proporcionar ampla divulgação	Concluído
	Recebimento, análise e tratamento de denúncias acolhidas pelo Canal de Denúncias.	Apurar fatos, remediar atos inconformes e propor melhorias.	Concluído
Gestão de Riscos	Elaboração do Plano Anual de Gestão de Riscos	Definir o direcionamento para a execução da gestão de riscos na EVIDA.	Concluído
	Elaboração da Matriz de Riscos e aprovação pela Diretoria Executiva e Conselho Deliberativo.	Atender o Plano Anual de Gestão de Riscos	Concluído
	Definição dos riscos cujo tratamento deve ser priorizado		Concluído
Monitoramento e avaliação	Preenchimento dos indicadores QUALITATIVOS e QUANTITATIVOS do Guia Temático de Integridade (Aprofundamento Temático – Indicadores Ethos – Integridade, prevenção e combate à corrupção).	Verificar a maturidade do programa e propor melhorias	Concluído

	Elaboração e Aprovação do Plano de Integridade para 2021	Garantir a continuidade do programa; explorar oportunidades; reduzir fraquezas e pontos fracos	Em andamento
--	--	--	--------------

Tabela II – Propostas de ações para 2022:

PILAR	INICIATIVA	FINALIDADE
Apoio da Alta Administração	Execução de plano de comunicação, com ações envolvendo os Conselheiros e Diretores, de forma periódica e não isolada.	Demonstrar que a alta direção está comprometida com a ética e integridade e se envolve nas ações da empresa relacionadas ao tema.
	Gravação de vídeos explicativos sobre temas relacionados ao Código de Conduta, gravados pelos executivos. Nessa campanha, cada item do tópico será detalhado no modelo de perguntas e respostas, onde um colaborador faz a uma pergunta ao executivo. A linguagem será simples para que todos possam entender.	
	Criação de pauta permanente em reuniões da Diretoria e Conselho, de modo que a alta administração supervisione e tenha conhecimento do estágio de implantação das políticas e medidas de integridade adotadas pela empresa.	
	Publicação “Quem é Quem” / Site EVIDA de currículo resumido dos Diretores e Gerentes.	Transparência e Responsabilidade Social
Políticas e Procedimentos	<p>Elaboração e aprovação das seguintes Políticas e Normas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Política de oferecimento de presentes, brindes, hospitalidades e quaisquer outros benefícios ou vantagens; ✓ Código de Ética/Conduta específico para Fornecedores; ✓ Criar norma específica para contratação e/ou nomeação de profissional para exercer cargo de confiança, considerando aspectos relacionados à integridade; ✓ Elaborar norma que defina a sistemática e os mecanismos de monitoramento da aplicação do programa de Compliance; ✓ Alteração dos Regimentos dos Órgãos de Governança, a fim de incluir disposições específicas sobre conflito de interesses; ✓ Inserir a política de integridade ou correlata nos contratos com os patrocinadores, e regulamentos dos planos; ✓ Alterar a norma de capacitação da EVIDA para prevê a participação obrigatória dos administradores e liderança da EVIDA em treinamentos sobre ética e integridade; ✓ Prever medidas para lidar com pessoas que se recusam a participar dos treinamentos sobre integridade, como o impacto na avaliação de desempenho, por exemplo. 	<p>Padronizar as condutas esperadas dos colaboradores, parceiros e garantir aderências às leis vigentes.</p> <p>Estabelecer critérios formalizados para escolha de gestores, que considerem aspectos de integridade.</p>

Avaliação de Parceiros de Negócio (due diligence)	Revisão de contratos para contemplar cláusulas de integridade e anticorrupção nos contratos firmados com parceiros de negócio.	Fortalecer o ambiente de integridade/resguardar a EVIDA
	Análise e mapeamento dos prestadores da EVIDA por grau de risco	Conhecer o fornecedor / traçar medidas de mitigação
Controles Interno e Externo	Elaborar documento com regras sobre a realização de auditorias independentes	Garantir a correta segregação de funções / evitar fraudes internas
	Criar normas e fluxos de trabalho para elaboração dos lançamentos contábeis, com definição das áreas responsáveis pela elaboração e revisão dos registros (Norma de Pagamento; Procedimento Operacional Padrão – Controles de Contas a Pagar e a Receber; etc.).	
Comunicação e Treinamento	Elaborar cartilha sobre o Compliance	Sensibilização dos colaboradores, parceiros e a sociedade sobre aspectos relevantes afetos ao programa
	Realização de treinamento específico para diretores, conselheiros e gerentes sobre ética e Compliance	Treinamento e sensibilização dos agentes de Governança
	Realização de treinamentos durante o ano sobre assuntos relacionados ao programa de integridade, de acordo com o Plano Anual de Capacitação aprovado. Público-alvo: força de trabalho. Realizar treinamento específico para as áreas com maior exposição ao risco de corrupção e de compliance.	Sensibilização, treinamento e capacitação dos colaboradores sobre aspectos relevantes afetos ao programa
	Aplicação de testes para verificar a retenção e compreensão das informações por parte dos funcionários treinados.	Verificar a retenção e compreensão das informações por parte dos funcionários treinados.
	Realizar ações de conscientização de fornecedores sobre integridade, prevenção e combate à corrupção.	Incentivar os terceiros a criarem os seus próprios programas de integridade
	Certificação da equipe de Governança, Gestão de Riscos	Assegurar que os responsáveis possuam as qualificações necessárias para a aplicação dos códigos de conduta e políticas corporativas.
	Planejar, e implementar a Compliance Week	Treinamento e sensibilização dos agentes de Governança
	Estudar/avaliar a homepage do Compliance	Aperfeiçoar a ferramenta

Canal de Denúncias	Elaborar Relatórios que apontem o quantitativo de denúncias recebidas, o percentual apurado, os principais temas denunciados, seus destinatários	Monitorar e propor melhorias.
	Divulgar o canal de denúncias de forma periódica e não isolada.	Proporcionar ampla divulgação
Gestão de Riscos	Implementação de ferramenta tecnológica de apoio à gestão de riscos – ERISCOS	Automatizar o processo
	Criar indicadores de Gestão de Riscos (KPIs)	Definição dos controles em resposta aos riscos identificados. Avaliação sobre a execução das ações previstas no Plano
Monitoramento e avaliação	Estabelecer indicadores para as ações de integridade a fim de monitorar a implementação do programa.	Verificar a maturidade do programa e propor melhorias
	Monitorar a execução das ações previstas neste Plano, propondo sugestões de alterações quando necessárias, com emissão de relatórios semestrais à Alta Administração.	
	Realização de pesquisa de clima organizacional incluindo temas relacionados à integridade	
	Preenchimento dos indicadores QUALITATIVOS e QUANTITATIVOS do Guia Temático de Integridade (Aprofundamento Temático – Indicadores Ethos – Integridade, prevenção e combate à corrupção).	
	Submeter o programa de compliance a processo independente de avaliação externa	
	Acompanhar os planos de ação de apontamentos da Auditoria Interna relacionados à conformidade	
	Elaboração e Aprovação do Plano de Integridade para 2022	

Riscos à Integridade

O gerenciamento de riscos à integridade é uma das atividades que torna o Programa de *Compliance* da EVIDA e esse Plano efetivo em resultados sustentáveis e perenes, sendo fundamentado na prevenção, detecção, punição e remediação de eventos que confrontem ou ameacem os princípios éticos, sendo o risco à Conformidade uma das categorias que compõe a gestão de riscos da EVIDA.

É composto também de ações de monitoramento dos controles internos com a finalidade de melhoria no alcance dos objetivos da EVIDA e na preservação da sua imagem e confiança junto aos seus assistidos, patrocinadores, colaboradores e sociedade em geral.

Esse gerenciamento obedece às diretrizes da Política de Gestão de Riscos e Controles Internos da EVIDA e demais normativos internos correlacionados. O gerenciamento dos riscos à integridade, assim como as demais categorias de riscos, deve ser desdobrado em ações e controles internos que assegurem o cumprimento dos objetivos da Operadora, contribuindo para o alcance dos resultados, para a preservação da imagem e da confiança perante a sociedade.

O levantamento de riscos para a integridade e medidas para seu tratamento serão efetuados periodicamente, com vistas a subsídio ou composição do Plano, suas atualizações, bem como das ações de Integridade.

Listamos a seguir levantamento inicial de riscos à integridade, bem como medidas propostas para tratamento, já implementadas ou para implementação:

Tabela – Riscos à integridade e medidas de tratamento

Riscos à integridade	Medidas de Tratamento
Ameaças à Isenção e à Autonomia Técnicas	Disseminação do Código de Ética e de Conduta; Aperfeiçoamento do processo de seleção de pessoal; Aperfeiçoamento do Mapeamento dos processos de negócios Aprimoramento do processo decisório; Norma de Gestão e Fiscalização de Contratos; Divulgação dos Canais de Denúncia e Fluxos.
Desvio ético ou de conduta	Disseminação do Código de Ética e de Conduta; Divulgação do Programa e das ações de Integridade; Treinamentos; Declaração de ciência do Código de Ética e de Conduta; Divulgação dos Canais de Denúncia e Fluxos.
Uso indevido ou manipulação de dados e informações	Disseminação do Código de Ética e de Conduta; Declaração de ciência do Código de Ética e de Conduta; Treinamentos; Divulgação dos Canais de Denúncia e Fluxos; Disseminação da Política de Gestão e de Segurança da Informação.
Conflito de interesses	Disseminação do Código de Ética e de Conduta; Declaração de ciência do Código de Ética e de Conduta; Treinamentos; Disseminação da Política de Gestão e de Segurança da Informação. Divulgação dos Canais de Denúncia e Fluxos;

	Cláusulas contratuais protetivas; Verificação de fornecedores – Procedimentos KYS.
Corrupção, fraude, desvios irregulares	Disseminação do Código de Ética e de Conduta; Divulgação do Programa e das ações de Integridade; Integridade; Treinamentos; Declaração de ciência do Código de Ética e de Conduta; Divulgação dos Canais de Denúncia e Fluxos.

Campanhas Educacionais e Capacitação

As campanhas educacionais e de capacitação relacionadas à integridade serão conduzidas principalmente pela PGG e FGA-DH e serão voltadas à governança, liderança, ética, integridade, planejamento, gestão de processos, gestão de riscos, controles internos, entre outros. O objetivo dessas ações é oferecer orientações e treinamentos para capacitar e sensibilizar os líderes e colaboradores da EVIDA sobre as diretrizes, políticas e procedimentos relacionados aos valores éticos e às medidas de integridade, sendo o público-alvo principalmente os colaboradores, os gestores e a alta administração, já que a adesão ao programa por esses atores é a base para se criar um ambiente de integridade.

As campanhas educacionais e de capacitação comporão as ações relacionadas à integridade, fortalecendo seu alcance, disseminação e auxiliarão a consecução dos objetivos do Plano de Integridade e da EVIDA.

Para 2022, são propostos quatro eixos principais de ações:

- Palestras e seminários presenciais;
- Cursos à distância;
- Preparação de conteúdo programático a ser incluído nos programas de cursos de ambientação dos integrantes da EVIDA;
- Divulgação do Plano de *Compliance* e ações correlacionadas por meio de comunicação eletrônica e campanhas instrucionais.

Monitoramento

As estratégias de monitoramento objetivam acompanhar as ações previstas neste Plano de Integridade, com vistas a avaliar os resultados alcançados pelo Programa. No escopo do monitoramento contínuo, incluem-se todas as ações previstas no Plano, as medidas de fortalecimento das instâncias relacionadas ao tema e os meios de comunicação e reporte utilizados.

A seguir elencamos as ações de monitoramento do Plano de Integridade da EVIDA previstas para 2022:

Tabela – Ações de monitoramento – periodicidade/previsão

Ações de Monitoramento	Responsável(is)	Prazo/ Periodicidade
Avaliação sobre a execução das ações previstas no Plano	PGG	Trimestral
Divulgação do andamento das ações	PGG/PAC	Quadrimestral
Avaliação do Programa/Plano de Integridade	PGG/Auditoria externa	Anual
Atualização do Plano de Integridade	PGG	fev/23
Aprovação de nova versão do Plano de Integridade	Diretoria Executiva/Conselho Deliberativo	abr/23

Brasília/DF, 04 de fevereiro de 2022.

Atenciosamente,



Eli Pinto de Melo Júnior
Presidente

Página de assinaturas



Eli Junior
924.163.301-87
Signatário

HISTÓRICO

- 09 fev 2022**
10:12:11  **Joyce Rouclanny Silva Machado** criou este documento. (E-mail: joyce.machado@evida.org.br)
- 09 fev 2022**
11:12:52  **Eli Pinto de Melo Junior** (E-mail: eli.junior@evida.org.br, CPF: 924.163.301-87) visualizou este documento por meio do IP 200.173.250.46 localizado em Brasília - Federal District - Brazil.
- 09 fev 2022**
11:13:08  **Eli Pinto de Melo Junior** (E-mail: eli.junior@evida.org.br, CPF: 924.163.301-87) assinou este documento por meio do IP 200.173.250.46 localizado em Brasília - Federal District - Brazil.

