



PROGRAMA DE INTEGRIDADE DA COAPA



SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	9
PARTE I – DIRETRIZ GERAL.....	15
1 - PERFIL DA COOPERATIVA.....	15
2 - RISCOS DE INTEGRIDADE.....	17
3 - PADRÕES DE ÉTICA E DE CONDUTA.....	23
4 - TRATAMENTO DE DENÚNCIAS.....	29
5 - COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO.....	39
6 - MONITORAMENTO CONTÍNUO.....	41
PARTE II CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA COAPA	45
CAPÍTULO I - ABRANGÊNCIA	45
CAPÍTULO II - PADRÕES DE ÉTICA	45
CAPÍTULO III - PADRÕES DE CONDUTA.....	47
CAPÍTULO IV - DESVIOS DE CONDUTA.....	53
CAPÍTULO V - DENÚNCIAS	54
CAPÍTULO VI - DISPOSIÇÕES FINAIS	54
PARTE III POLÍTICAS DE INTEGRIDADE	55
1. POLÍTICA DE INTERAÇÃO COM AGENTES PÚBLICOS	61
2. POLÍTICA DE TRATAMENTO DE CONFLITO DE INTERESSES	65
3. POLÍTICA DE CONTRATAÇÃO DE TERCEIROS	68
4. POLÍTICA DE PATROCÍNIOS E DOAÇÕES.....	69
5. POLÍTICA DE BRINDES, PRESENTES, ENTRETENIMENTOS E HOSPITALIDADES	73
6. POLÍTICA DE PREVENÇÃO À LAVAGEM DE DINHEIRO E CRIMES CONEXOS	77
7. POLÍTICA DE TRATAMENTO DE DENÚNCIAS	79
8. POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS.....	89
ANEXO I - DECLARAÇÃO DE CIÊNCIA DO CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA	97

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO Gestão 2017/2021

Ricardo Benedito Khouri
Alberto Mazzola
Luiz Gilberto Ramos
Moacir Catabriga
Edis Sgorla
José Edgar de Castro Andrade
José Francisco Amaral

CONSELHO FISCAL Gestão 2020/2021

Laércio Diana
Paulo Afonso Piton
Geraldo de Lorenzi Cancellier
Luciano Calegari Nussio
Fernando Schulz
Ronaldo Maranhão de Sá

APRESENTAÇÃO

A questão da ética não é assunto novo: acompanha o desenvolvimento da humanidade e se insere no contexto cultural dos diversos povos.

A divergência entre o que é certo e o que é errado está na raiz de vários conflitos entre pessoas e instituições. Apesar das divergências existentes em alguns casos, parece haver um certo consenso do que é certo e errado quando uma parte goza da confiança de outra em função de promessas explícitas ou tácitas, especialmente quando isso envolve a transferência de recursos financeiros de uma parte a outra.

É o caso do consumidor que confia na propaganda da empresa vendedora de determinado produto, do cidadão que confia nas promessas de campanha do candidato, da sociedade que confia na boa-fé do servidor público na gestão dos recursos públicos, da empresa que confia na honestidade do empregado contratado.

Mas a existência de entendimento do que é certo ou errado não é capaz de evitar o desvio de conduta por algumas pessoas.

A história recente está repleta de exemplos de escândalos de fraudes, corrupção, propagandas enganosas, realizadas por pessoas que, a despeito do prejuízo alheio, assumem o errado em função do benefício próprio.

Assim, não bastasse o que as leis definem como crime, há tempos vêm sendo adotados códigos de conduta para pactuar o que é certo e o que é errado nas relações estabelecidas entre as várias partes interessadas em determinado negócio; são comuns os códigos de conduta, códigos de ética, códigos de ética profissional, prevendo, inclusive, as penalidades nos casos de desvio de conduta.

No contexto das organizações, esse tema se insere nas boas práticas de governança corporativa. Em países mais desenvolvidos, desde

o final do século XX vêm sendo publicados códigos e leis mais rigorosos para regular a atividade de cooperativas com potencial de impactar o equilíbrio econômico e social.

No Brasil, o tema também vem sendo difundido pelas cooperativas ligadas à promoção de boas práticas de governança, de gestão e de desenvolvimento sustentável, que impulsionaram a publicação de leis como a Lei de Combate à Lavagem de Dinheiro (Lei nº 9.613/1998) e da chamada Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013, regulamentada pelo Decreto nº 8.420/2015).

Esta última conferiu bastante destaque para o tema, pois passou a responsabilizar, nas esferas administrativa e civil, as pessoas jurídicas pela prática de atos lesivos que sejam cometidos em seu interesse ou benefício, contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Apesar de instituir pesadas penas às pessoas jurídicas, o decreto regulamentador previu atenuantes no caso da existência de Programa de Integridade definido como “conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira”.

O Programa de Integridade foi inserido no contexto do combate à corrupção como demonstração da boa-fé e do compromisso dos administradores na implementação de medidas preventivas contra práticas antiéticas e promotoras da integridade da cooperativa.

As cooperativas e empresas brasileiras vêm adotando programas para combater a prática de corrupção e outros ilícitos relacionados, como a sonegação de tributos, bem como desvios gerais de conduta, como o assédio, a discriminação, a convivência com trabalho infantil ou escravo, por entenderem que uma empresa reconhecida como “empresa ética” agrega valor à sua imagem e à sua marca, além de atender a um anseio geral da sociedade.

No caso da COAPA, soma-se a necessidade de estabelecer canais de relacionamento com seus públicos de interesse em função de exigências legais, mercadológicas e de melhorias organizacionais.

No intuito de envolver todos os colaboradores, cooperados e parceiros com seus valores e padrões de conduta ética, a COAPA aprovou, em 2010, o seu primeiro Código Ética, que estabeleceu em sua peça inicial Cooperação, Ética e Transparência, Integridade, Honestidade de princípios e propósitos, Confiança e respeito mútuo, Comprometimento e Sustentabilidade Ambiental e Fidelidade.

Apesar de ter estabelecido com clareza os padrões esperados de comportamento para seus colaboradores, cooperados e para as demais partes relacionadas, ainda era necessário, para atender às melhores práticas do mercado, estabelecer um referencial ético e de conduta que se aplicasse não só aos colaboradores e cooperados, mas também aos integrantes da estrutura de governança. Também faltava definir o processo de apuração de desvios de conduta, incluindo os canais de denúncia.

Logo, era necessário ampliar o escopo para atender a esses requisitos e dar ênfase ao compromisso da COAPA com medidas contra a corrupção e contra práticas antiéticas em geral. Assim, seguindo os melhores referenciais do mercado, e buscando a melhoria dos mecanismos de gestão da ética, a COAPA desenvolveu o seu Programa de Integridade, que ora apresenta, com a convicção de que se trata da sistematização de um processo que, em essência, faz parte da sua cultura organizacional.

Ao pensar em canais de relacionamento, a cooperativa entendeu que não era suficiente criar canais de comunicação, como Fale Conosco e Tratamento de Reclamações, mas que também seria necessário estruturar um processo interno para que eventuais denúncias de desvios de conduta e ilicitudes pudessem ser adequadamente tratadas.

E com isso a ideia da estruturação do **Programa de Integridade** amadureceu na instituição com o advento do **Programa de Integridade do Sescop Nacional** e estudo do Sescop/TO, de modo que foi natural

a busca de referencial técnico como subsídio para a elaboração do seu Programa de Integridade, e se consolidou com os objetivos de:

1. Demonstrar o compromisso inequívoco dos órgãos de governança com a ética e a integridade;
2. Elaborar um Código de Ética único para todas as partes interessadas;
3. Definir as instâncias de recepção, apuração e deliberação sobre questões éticas e de integridade;
4. Definir políticas claras de combate à corrupção e demais práticas antiéticas;
5. Definir processo para tratamento de denúncias de desvios de conduta;
6. Criar canal específico e imparcial para o recebimento de denúncias sobre desvios de conduta.

Pelo referencial Sescoop, são indicados cinco pilares para a estruturação exitosa de um Programa de Integridade em qualquer organização:

- a. Comprometimento e apoio da alta direção;
- b. Instância responsável;
- c. Análise de perfil e riscos;
- d. Estruturação das regras e instrumentos;
- e. Estratégias de monitoramento contínuo.

O comprometimento e apoio da alta direção, no caso da COAPA, se manifesta pela priorização do projeto nas ações institucionais, na alocação dos recursos necessários para a estruturação do processo e dos canais, bem como pela disposição em implementar as mudanças necessárias em normativos e na estrutura organizacional.

Como instância responsável pela gestão do Programa de Integridade, pela recepção de denúncias (via Canal de Denúncias no

site) e pela análise da admissibilidade das denúncias, ficou definida a Controladoria, identificada no programa simplesmente como “Controller”.

Porém, a instância de apuração de denúncias e deliberação sobre consequências será o Comitê de Ética e Comitê de Integridade.

A análise de perfil é feita considerando o mercado de atuação, o modelo de negócio, a cultura organizacional e o modelo de gestão, entre outros fatores. E os riscos são os “Riscos de Integridade” inerentes aos processos organizacionais em função do perfil da COAPA.

A estruturação das regras e instrumentos envolve a revisão do Código de Ética e a elaboração das políticas, a estruturação do processo e dos canais apropriados para recepção e análise das denúncias, bem como a definição da estratégia de comunicação e treinamento das pessoas.

As políticas integrantes do Programa de Integridade da COAPA serão tratadas como “Políticas de Integridade”, e considera duas dimensões:

1. A cooperativa como agente ativo de atos de corrupção, suborno e outros ilícitos e práticas antiéticas, exposta diretamente aos Riscos de Integridade em função do desvio de conduta das pessoas que agem em seu nome;
2. A cooperativa como sujeito passivo de atos de corrupção, suborno, e outros ilícitos e práticas antiéticas, quando realiza atividades relacionadas à contratação de pessoas, compras e pagamentos, recepção e expedição de grãos, atendimento a cooperados, comercialização de grãos e comercialização de produtos agro veterinários.

Assim, ao buscar identificar os Riscos de Integridade, são consideradas as pessoas de dentro da cooperativa e as pessoas de fora da cooperativa que com ela se relacionam.

As estratégias de monitoramento contínuo visam a garantir o controle dos riscos, a melhoria contínua dos processos e a continuidade do cumprimento das políticas definidas no programa.

PARTE I – DIRETRIZ GERAL

1 - PERFIL DA COOPERATIVA

A COAPA COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL DO TOCANTINS

constituída no dia 14 de agosto de 1998, é uma sociedade cooperativa de natureza civil e responsabilidade limitada, sem fins lucrativos, dotada de personalidade de direito privado, que se rege conforme a Lei 5.764/71, pelas disposições do Código Civil e legislação específica, pelas normas adotadas pelo sistema cooperativista, pelas diretrizes da autogestão e por este Estatuto Social.

A cooperativa tem sede administrativa, domicílio e foro jurídico na cidade de Pedro Afonso, Estado do Tocantins, na Av. Mestre Bento nº 2380 – Setor Zacarias Campelo – CEP: 77.710-000, e a área de ação, para fins de admissão de cooperados, abrange todo o Estado do Tocantins.

A COAPA é registrada no Sistema OCB - Organização das Cooperativas Brasileiras e tem por objetivo congregar os produtores agrícolas, pecuaristas e associações de produtores regularmente constituídas, de sua área de ação, promovendo o estímulo, o fomento e a defesa das suas atividades econômicas, atividades florestal, agrícola, pecuária, comercial, industrial e agroindustrial, podendo, para tanto, comprar, em comum serviços e bens de produção e de consumo e vender, em comum, serviços e sua produção agropecuária nos mercados locais, nacionais ou internacionais, sem discriminação política, religiosa, racial e social.

1.1 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E DE GOVERNANÇA

A COAPA tem uma estrutura organizacional composta por órgãos:

- a. **Deliberativo** - Conselho de Administração, órgão máximo de direção, deliberação e normatização da COAPA;

- b. **De fiscalização** - (Conselho Fiscal) que dentre outras atribuições, acompanha e fiscaliza a execução financeira, orçamentária e os atos de gestão.
- c. **Executivo** - (Diretoria Executiva) que é o órgão de natureza executiva da administração, consoante diretrizes estabelecidas pelo Conselho de Administração, responsável pela gestão administrativa, financeira e técnica da COAPA, composta por cooperados integrantes do Conselho de Administração.
- d. **De assessoria** - (Assessoria Jurídica, Assessoria de Comunicações e Assessoria de Desenvolvimento Cooperativista).
- e. **Gerenciais** - (Gerência Geral e Gerências de áreas), que têm como finalidade assistir aos Conselhos, à Diretoria Executiva e à Gerência Geral em suas atribuições.

O **Regimento Interno** define ainda que, para o desenvolvimento de suas atividades, a COAPA, entre outras atividades, manter-se-á integrada a outros órgãos e cooperativas, públicos e/ou privados, que se dediquem à capacitação profissional cooperativista, à promoção social dos seus cooperados, ao fomento da cultura cooperativista e ao aperfeiçoamento da governança e gestão das cooperativas, os quais serão considerados também seus colaboradores.

O **Regimento Interno da COAPA** prevê que, para o desenvolvimento de suas atividades, deve promover e apoiar a formação e o aperfeiçoamento de pessoal especializado nas atividades integrantes do seu objetivo, bem como realizar o treinamento sistemático de seu pessoal técnico, administrativo e operacional, para viabilizar ações que possibilitem resultados otimizados e o fortalecimento do cooperativismo através de ações positivas para os cooperados.

1.2 COLABORADORES

O quadro de pessoal da COAPA é composto, quase que totalmente, por empregados efetivos, sendo poucos terceirizados ou estagiários. A maior parte da força de trabalho se concentra nos cargos operacionais, ocupado por profissionais de ensino fundamental

ou médio, O perfil etário dos colaboradores é bastante diversificado e, quanto ao gênero, prevalece o número de homens em função das atividades operacionais.

Na Administração, a grande maioria tem curso superior. Observa-se que os processos seletivos de contratação de empregados seguem regulamentação própria, aprovada pelo Conselho de Administração e alinhada com os demais Serviços Sociais Autônomos, atentando exclusivamente para o regulamento interno de seleção de pessoal.

O **Manual do Colaborador** é a ferramenta que apresenta informações inerentes a cooperativa e o Regulamento Interno de Trabalho, tendo por finalidade facilitar sua adaptação a este ambiente de trabalho, bem como integrar e otimizar o funcionamento de suas atividades cotidianas.

1.3 OS COOPERADOS

O quadro social da COAPA é composto por produtores rurais, em sua maioria com a atividade de produção de grãos, soja, milho e sorgo, havendo ainda em início de diversificação, cooperados produtores de grãos e pecuaristas, e apenas pecuaristas, além de pequenos produtores dedicados à agricultura tradicional e criação de animais de pequeno porte.

Sua composição é na maioria representada por homens, sendo mulheres mais ligadas à administração das propriedades, e apoio no negócio.

O **Estatuto Social** é o norteador máximo do regramento de admissão e permanência e demissão dos associados, ao qual tratamos neste programa por “cooperado”.

Para a execução de seus objetivos, a COAPA conta com total apoio do Sescop/TO e pode ainda atuar sob a forma de cooperação com órgãos ou cooperativas públicas ou privadas.

2 - RISCOS DE INTEGRIDADE

Os Riscos de Integridade são eventos relacionados a corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta que podem

comprometer os valores e realização dos objetivos. Portanto, estão essencialmente ligados ao comportamento humano.

Entretanto, é importante ressaltar que os processos possuem riscos inerentes relacionados ao fator “pessoas”, não às pessoas específicas que ocupam os cargos, e que, portanto, é necessária a adoção de controles para minimizar a probabilidade de que um eventual desvio de conduta ocorra.

Assim, analisando o perfil da COAPA descrito anteriormente, identificam-se a origem dos eventos:

Interno: Financeiro, Ambiental, Social, Ambiente Mercadológico, Tecnológico e Conformidade

Externo: Macroeconômico, Ambiente Mercadológico, Social, Comportamental Tecnológico e Legal

2.1 IDENTIFICAÇÃO DOS EVENTOS DE RISCO DE INTEGRIDADE

Após identificada origem dos eventos, foram mapeados os Riscos de Integridade em função das seguintes atividades e situações:

- **Processo de Cotações e Compras**

Há risco de integridade na realização de compras em função da possibilidade de favorecimento de determinado fornecedor, da prática de conluio para manipulação do resultado, cobrança de propina ou oferecimento de suborno em troca de favorecimento, etc.

- **Processo de Análise de Crédito e cobrança**

Há risco de integridade nesse processo, em função de afrouxamento de exigências por análise e laudos técnicos alterados, omissão de informações de produção, inadimplência, e restrição em instituições financeiras.

- **Contratação de terceiro**

Para o cumprimento de sua missão, é comum na rotina da COAPA a contratação de terceiros para a realização de projetos e

atividades. Portanto, existe o risco inerente de que esses terceiros cometam atos antiéticos enquanto agem em nome da COAPA.

- **Obtenção de certidões, licenças, autorizações e permissões**

Na atividade de obtenção de certidões, licenças, autorizações e permissões há risco de integridade em função da possibilidade de um colaborador da COAPA oferecer propina para que alguma irregularidade seja ignorada ou um prazo encurtado, por exemplo, ou de um agente público cobrar propina para facilitar ou acelerar a liberação de certidão, licença, autorização ou permissão.

- **Brindes, presentes, entretenimentos e hospitalidades**

Na atividade de oferecimento de hospitalidade, brindes e presentes a agentes públicos e parceiros comerciais existe o risco de que a cordialidade típica do sistema cooperativista seja confundida com oferecimento de vantagem indevida ou, por outro lado, pode haver abuso da boa vontade das pessoas da COAPA por parte de agentes públicos e parceiros comerciais.

- **Concessão de patrocínios e doações**

Em sua atuação, a COAPA é rotineiramente solicitado a conceder patrocínios e doações. E embora essa distribuição se realize através de aprovação do planejamento anual, dentro de seus objetivos socioambientais e comerciais, é preciso evitar insistência e assédio no sentido de obtê-los por outras vias.

- **Abuso de posição ou poder**

Onde existe a relação de poder, existe a possibilidade de abuso de poder. A linha que separa a autoridade do abuso de poder pode ser bastante tênue, portanto existe o risco de integridade. É prática antiética quando uma pessoa abusa de sua posição ou poder para favorecer a si próprio ou terceiros em detrimento dos interesses da cooperativa ou mediante desrespeito ao direito de colaborador.

- **Prática de nepotismo**

O nepotismo acontece quando dirigente beneficia parente até o terceiro grau para cargos de confiança, em detrimento de outros candidatos igualmente qualificados.

- **Conflito de interesse**

Na COAPA as situações que caracterizam o conflito de interesse, são:

- Uso de informação privilegiada por dirigente;
- Relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão;
- Atividade privada incompatível com o objetivo estatutário;
- Praticar ato em benefício de pessoa jurídica (em que participe o cooperado ou parente);
- Receber presente de quem tenha interesse em decisão.

- **Pressão ilegal ou antiética sobre colaborador**

Em função da existência de autoridade de uns sobre outros e de interesses diversos de várias partes interessadas envolvidas, há o risco de ocorrência de pressões explícitas ou implícitas de natureza hierárquica (interna), de colegas de trabalho (organizacional), política ou social (cooperado), que podem influenciar indevidamente a atuação do colaborador. Dependendo da dimensão que essas pressões assumem, elas se tornam antiéticas e até ilegais.

Algumas das formas de pressão interna ilegal ou antiética para influenciar colaboradores são:

- a) Influência sobre subordinados para violar sua conduta ética;
- b) Ações de retaliação contra possíveis denunciantes de boa-fé.

Algumas das formas de pressão externa ilegal ou antiética para influenciar colaborador são:

- a) Lobby realizado fora dos limites legais ou de forma antiética;
- b) Pressões relacionadas a tráfico de influência.

- **Uso indevido de recursos da COAPA;**

Algumas das formas de utilização de recursos da COAPA em favor de interesses privados são: a apropriação indevida; uso de bens como, carros, equipamentos do escritório, etc. para fins privados; ou o uso do próprio tempo do trabalho remunerado para atividades particulares.

- **Lavagem de dinheiro**

Lavagem de dinheiro é a prática de ocultar a origem, a natureza, a movimentação ou propriedade de bens, direitos ou valores provenientes de crimes, de forma direta ou indireta. Como uma cooperativa que se relaciona com muitas empresas, fornecedores e cooperados, há o risco para a COAPA de se envolver em esquemas criminosos ao fazer pagamentos em dinheiro, por exemplo.

- **Falseamento intencional de informações**

O falseamento intencional de informações e documentos oficiais, capazes de induzir os usuários a decisões equivocadas, é delito tipificado em diversos dispositivos legais. Essa prática se torna ainda mais grave quando se trata de informações financeiras, apresentadas em demonstrativos contábeis e demais relatórios financeiros.

- **Violência contra a pessoa**

A violência contra a pessoa humana pode ocorrer por agressão física, assédio sexual, assédio moral, discriminação de gênero, discriminação de raça, discriminação por orientação sexual ou classe social.

Considerando a grande quantidade de pessoas envolvidas com as atividades da COAPA, existe o risco de que alguém perca a razão e cometa algum ato de violência contra outra pessoa.

E isso é possível de acontecer não só internamente, por parte de gestores para com seus subordinados, entre colegas de trabalho ou mesmo cooperados e dirigentes, mas também por parte de terceiros que se relacionam com a COAPA ou em nome dela.

2.2 GESTÃO DOS RISCOS DE INTEGRIDADE

O processo a ser utilizado para a gestão dos Riscos de Integridade está definido nesse normativo. Deve-se ter em mente que a gestão de riscos é um processo dinâmico, que deve sofrer monitoramento contínuo e passar por análise periódica para verificar a necessidade de revisão e implementação de melhorias.

Assim, os Riscos de Integridade serão reavaliados anualmente ou sempre que fatos novos alterarem a classificação de probabilidade e/ou impacto de algum evento de risco.

O Controller elaborará, trimestralmente, relatório sobre os Riscos de Integridade, apresentando a Matriz de Riscos de Integridade, destacando eventuais mudanças e fatos relevantes. Esse relatório será submetido ao Comitê de Ética e de Integridade para acompanhamento ou recomendação de medidas de mitigação adicionais

Define-se que o apetite aos Riscos de Integridade é moderado, e que todos os riscos de nível Alto e Catastrófico deverão ser tratados com medidas de eliminação ou mitigação.

Assim, para estabelecer o cronograma de implantação da gestão dos Riscos de Integridade, deverão ser priorizados os seguintes processos:

1. Comercialização de Grãos;
2. Comercialização de produtos agro veterinários;
3. Operações financeiras;
4. Análise de Crédito e Cobrança;
5. Recebimento, Classificação, Armazenagem e expedição de grãos;
6. Assistência técnica.

Deverão ser levadas em consideração, para efeito de identificação de atividades críticas, as denúncias que eventualmente sejam registradas no Canal de Denúncias.

3 - PADRÕES DE ÉTICA E DE CONDUTA

Como cooperativa integrante do Sistema Cooperativista Brasileiro, a COAPA tem seus princípios e valores éticos apoiados nos princípios e valores do cooperativismo e que estão entranhados na cultura de todos que trabalham para o movimento cooperativista.

Portanto, para compreender os padrões de ética e conduta da COAPA, é necessário entender o pano de fundo da cultura cooperativista.

São princípios do cooperativismo em âmbito mundial:

- a) Adesão voluntária e livre;
- b) Gestão democrática;
- c) Participação econômica dos membros;
- d) Autonomia e independência;
- e) Educação, formação e informação;
- f) Intercooperação;
- g) Interesse pela comunidade.

Além dos princípios que norteiam a atividade cooperativa, merecem destaque os valores que inspiraram o nascimento e o desenvolvimento desse movimento em todo o mundo e que são revisados e definidos pela Aliança Cooperativa Internacional (ACI):

- a. Ajuda mútua;
- b. Democracia;
- c. Igualdade;
- d. Equidade;
- e. Solidariedade;
- f. Responsabilidade.

3.1 VALORES ÉTICOS

De forma convergente com os valores do cooperativismo, a COAPA definiu seus valores éticos fundamentais:

- **Solidariedade:** responsabilidade que todos têm com todos, para fazer a força do conjunto e assegurar o bem-estar de cada um individualmente;
- **Liberdade:** direito de escolha, de mover-se e de manifestar-se de acordo com sua vontade e consciência, em respeito aos limites estabelecidos coletivamente;
- **Democracia:** direito de participação, com respeito às decisões majoritárias, e acesso universal, sem discriminação de qualquer espécie;
- **Equidade:** igualdade de direitos, julgamento justo e imparcial;
- **Responsabilidade:** assunção e cumprimento de deveres, em que cada um responde pelos seus atos com retidão moral e respeito às regras de convívio coletivo;
- **Honestidade:** verdade por excelência, retidão, probidade, honradez;
- **Transparência:** clareza, aquilo que efetivamente é, sem ambiguidade, sem segredo;
- **Responsabilidade socioambiental:** compromisso com o bem-estar das pessoas e com a proteção ao meio ambiente.

A COAPA definiu como valores organizacionais estratégicos:

Cooperação e comprometimento

1. Ética e transparência
2. Integridade, honestidade e equidade
3. Sustentabilidade
4. Acessibilidade

3.2 PRINCÍPIOS ÉTICOS

Para orientar a definição de padrões de conduta que reflitam seus valores, a COAPA definiu como princípios éticos fundamentais:

- a) **Garantia da dignidade**, do respeito, da moralidade, da imparcialidade, do decoro, do zelo, da eficácia, da transparência e da consciência dos princípios éticos e morais;
- b) **Consideração do bem comum** como fim, notadamente para a coletividade atendida pela cooperativa;
- c) **Promoção e respeito à diversidade**, assim como o combate a qualquer forma de discriminação, seja de origem, raça, sexo, cor, idade, condição social ou quaisquer outras formas de preconceito;
- d) **Proibição de qualquer tipo de assédio**, violência, perseguição ou qualquer outra atividade que viole a dignidade e o respeito, dentro e fora do local de trabalho;
- e) **Intolerância à prática** de corrupção ou qualquer tipo de ato ilícito;
- f) **Intolerância a qualquer punição ou retaliação** a quem reporte de boa-fé aos canais competentes a ocorrência de corrupção, assédio, discriminação ou qualquer outra infração legal ou ao Código de Ética e de Conduta;
- g) **Obtenção e tratamento de dados** pessoais com responsabilidade, ética e de acordo com as leis de privacidade aplicáveis;
- h) **Garantia da transparência pela divulgação** de informações para a sociedade, de forma completa e objetiva, e não somente aquelas exigidas por lei ou regulamento;
- i) **Proteção e preservação dos ativos** da empresa, assim como a promoção do seu uso eficiente para o atingimento dos objetivos do negócio, em respeito aos cooperados que o mantêm e à sociedade como um todo;
- j) **Colaboração nas relações profissionais** como oportunidade de propiciar um ambiente de trabalho saudável, íntegro, seguro e

convergente com o crescimento e o engrandecimento da filosofia cooperativista.

Todos esses princípios e valores éticos compõem a cultura organizacional e a identidade da COAPA e, por conseguinte, se refletem nos padrões de comportamentos esperados para seus conselheiros, dirigentes, cooperados, colaboradores, parceiros e demais pessoas que com ele se relacionem.

3.3 VEDAÇÕES EXPRESSAS

Além de definir os comportamentos esperados de forma detalhada no Código de Ética e de Conduta, a COAPA definiu, como parte integrante do seu padrão de conduta, os comportamentos que considera inadmissíveis e que proíbe expressamente. Entre as vedações estão:

- **Usar o cargo/função, facilidades**, amizades, tempo, posição e influências para obter qualquer favorecimento, para si ou para outrem;
- **Oferecer tratamento preferencial** a quem quer que seja, assim como agir ou permitir que interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público e com os colegas de trabalho;
- **Pleitear, solicitar, provocar**, sugerir ou receber qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie, para si, familiares ou qualquer outra pessoa, para o cumprimento das suas atribuições ou para influenciar outro empregado ou colaborador para o mesmo fim;
- **Exercer atividade profissional antiética** ou ligar o seu nome a empreendimentos de cunho duvidoso;
- **Manter sob sua chefia imediata** em cargo ou função de confiança ou regimental, cônjuge, companheiro(a) ou qualquer parente até o terceiro grau em linha reta ou colateral;
- **Ser conivente com erro** ou infração ao Código de Ética e de Conduta.

3.4 POLÍTICAS DE INTEGRIDADE

Para garantir que o comportamento das pessoas reflita o padrão ético estabelecido, bem como para mitigar os Riscos de Integridade, a COAPA detalhou as normas de conduta no Código de Ética e de Conduta, e nas demais Políticas de Integridade, quais sejam:

3.4.1 Política de Interação com Agentes Públicos

A Política de Interação com Agentes Públicos tem por objetivo estabelecer as regras, diretrizes e métodos a serem observados no relacionamento institucional de representantes da COAPA com Agentes Públicos, de modo a garantir a atuação ética e transparente por intermédio da prevenção, identificação e combate a atos de corrupção, suborno e fraudes, preservando a imagem da COAPA.

3.4.2 Política de Tratamento de Conflito de Interesses

A Política de Tratamento de Conflito de Interesses tem por objetivo estabelecer princípios e diretrizes no intuito de resguardar a COAPA de situações relacionadas a potenciais conflitos de interesses que possam envolver seus conselheiros, dirigentes, cooperados, colaboradores e terceiros, comprometendo imprópria ou negativamente os objetivos da cooperativa.

3.4.3 Política de Patrocínios e Doações

A Política de Patrocínios e Doações tem por objetivo estabelecer as diretrizes para a concessão e o recebimento de patrocínios e doações no âmbito de atuação institucional da COAPA e das relações pessoais de seus conselheiros, dirigentes, empregados e equiparados com terceiros.

3.4.4 Política de Brindes, Presentes, Entretenimentos e Hospitalidades

A Política de Brindes, Presentes, Entretenimentos e Hospitalidades tem por objetivo estabelecer critérios e diretrizes que devem ser observados para oferta e aceitação de brindes, presentes, entretenimentos

e hospitalidades, para evitar conflitos de interesses reais, potenciais ou percebidos e situações que possam caracterizar suborno ou corrupção, a fim de preservar a integridade e a imagem da COAPA, seus cooperados e de seus colaboradores.

3.4.5 Política de Contratação de Terceiros

A Política de Contratação de Terceiros tem por objetivo estabelecer as condutas éticas esperadas na contratação de prestação de serviços e na aquisição de bens e produtos com recursos envolvendo a COAPA.

3.4.6 Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Crimes Conexos

A Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Crimes Conexos tem por objetivo estabelecer as diretrizes para a prevenção de crimes de lavagem de dinheiro e outros crimes conexos, em todas as atividades envolvendo seus conselheiros, dirigentes, empregados e prestadores de serviços, que representem riscos de ocorrência desses crimes.

3.4.7 Política de Tratamento de Denúncias

A Política de Tratamento de Denúncias visa a estabelecer as diretrizes para todos os públicos da COAPA sobre o processo de apresentação e tratamento de denúncias de desvios de conduta e indícios de ilicitudes que envolvam seus conselheiros, dirigentes, cooperados colaboradores, prestadores de serviços e demais pessoas com quem a cooperativa se relacione ou em seu nome atuem, bem como definir as responsabilidades das instâncias envolvidas com o tratamento das denúncias.

3.4.8 Política de Consequências

A Política de Consequências tem por objetivo estabelecer requisitos gerais para a tomada de decisão, pelas instâncias pertinentes, a respeito de medidas disciplinares ou corretivas, após a apuração dos fatos, conforme disposições contidas no Programa de Integridade, no Código de Ética e de Conduta da COAPA, e de suas Políticas de Integridade. O desrespeito ao

Código de Ética e de Conduta e às demais Políticas de Integridade constitui infração passível de punição, conforme Política de Consequências.

4 - TRATAMENTO DE DENÚNCIAS

Para tratamento dos desvios de conduta, entendidos como a prática de atos ilícitos, a adoção de comportamentos vedados ou a não adoção de comportamento devido, a COAPA ora define, além das regras definidas no Código de Ética e de Conduta, a Política de Tratamento de Denúncias, que institui os canais de denúncias, o processo de tratamento e as instâncias de recepção, apuração e deliberação sobre as denúncias. As punições cabíveis são definidas na Política de Consequências. A seguir é dada uma visão geral desses elementos.

4.1 CANAL DE DENÚNCIAS

O Canal de Denúncias é o meio de comunicação a ser utilizado para quem quiser denunciar um desvio de conduta praticado por cooperados, conselheiros, dirigentes, colaboradores, prestadores de serviços, terceiros, seja agindo em nome da COAPA ou em interlocução com ele, como os agentes públicos.

Com o intuito de manter a imparcialidade e proteger a idcooperativa do denunciante, o Canal de Denúncias poderá ser terceirizado para o recebimento de denúncias por telefone do tipo “0800”, por e-mail e por plataforma digital/portal/site.

Comunicações via sítio eletrônico da COAPA, encaminhadas na forma de “Reclamação”, mas cujo teor se enquadrar nos desvios de conduta tipificados no Código de Ética e de Conduta, serão reclassificadas como “Denúncia” e encaminhadas para o Canal de Denúncias para devido tratamento.

Não se recomenda que casos graves de ilicitude sejam denunciados diretamente a superiores hierárquicos, ou diretamente à Controller ou ao Comitê de Ética e Integridade, mas sim apresentados através do Canal de Denúncias.

Nos casos em que a situação colocar em risco a vida ou a integridade física de alguém ou comprometer seriamente o patrimônio da COAPA, de forma que imponha urgência na tomada de ação, a denúncia poderá, excepcionalmente, ser apresentada diretamente à Gerência de Controladoria, por um de seus membros.

Ao Canal de Denúncias será dada ampla publicidade, internamente e externamente, usando todos os veículos de comunicação de que dispõe a COAPA, ressaltando sempre a proteção do denunciante por meio da garantia do anonimato e da proteção contra retaliações.

4.2 INSTÂNCIAS DE TRATAMENTO DE DENÚNCIAS

São quatro as instâncias envolvidas com o tratamento de denúncias de desvio de conduta. Suas respectivas atribuições são apresentadas a seguir.

4.2.1 O Controller é o responsável pela gestão do Programa de Integridade da COAPA, incluindo o monitoramento, avaliação e proposição de melhorias. Está sob sua responsabilidade direta a gestão do Canal de Denúncias, o andamento do processo de tratamento de denúncias e o retorno aos denunciantes.

O trabalho de monitoramento e avaliação será feito por meio de indicadores, apresentados no tópico “Monitoramento Contínuo”. Cabe ao Controller a recepção das denúncias, em âmbito nacional, encaminhadas pela empresa provedora do Canal de Denúncias, a avaliação sobre sua admissibilidade e o devido encaminhamento para o Comitê de Ética e Integridade.

Para as atividades de monitoramento, avaliação e proposição de melhorias, o gestor responsável poderá contar com o apoio de analistas da Gerência de Controladoria. Entretanto, a atividade de avaliação da admissibilidade das denúncias, descrita na Política de Tratamento de Denúncias, é atividade indelegável do gerente da Controladoria.

Portanto, podem assim ser definidas as competências do Controller no âmbito do Programa de Integridade:

- I. Operacionalizar o Canal de Denúncias instituído na cooperativa;

- II. Recepcionar e encaminhar ao Comitê de Integridade, seja nacional ou estadual, as denúncias recebidas em âmbito nacional;
- III. Assessorar o Comitê de Ética e Integridade quando provocada ou de acordo com o previsto na Política de Tratamento de Denúncias;
- IV. Propor e instituir as medidas necessárias para o cumprimento do Programa de Integridade e da efetividade das Políticas;
- V. Prestar informações ao denunciante, aos órgãos de controle e auditorias que porventura as demandem.

4.2.2 O Comitê de Integridade é a instância transitória responsável por receber as denúncias encaminhadas pelo Controller, fazer a devida apuração dos fatos e pessoas envolvidos com a denúncia e verificar o enquadramento do possível desvio de conduta.

Em se tratando de empregados, estagiários, aprendizes e prestadores de serviços, cabe ao Comitê de Integridade deliberar pela aplicação ou não de sanção; em se tratando de conselheiros, dirigentes e agentes públicos, cabe ao Comitê elaborar parecer destinado ao Comitê de Ética com recomendações a respeito das sanções possíveis de serem aplicadas conforme Política de Consequências da COAPA.

O Comitê de Integridade, mesmo nos casos em que puder deliberar pela aplicação de penalidades, poderá, a seu critério, encaminhar o caso para deliberação do **Comitê de Ética**, considerando a gravidade e a complexidade dos fatos, bem como das pessoas envolvidas.

O Comitê de Integridade pode decidir, também, pela contratação de investigação profissional, quando a complexidade e a gravidade da denúncia, ou a fragilidade das evidências apresentadas pelos denunciante justificarem tal medida, considerando sempre a relação custo x benefício.

A atuação do Comitê de Integridade não elimina o poder diretivo da cooperativa sobre os empregados, que podem ser demitidos a qualquer tempo nos termos das leis trabalhistas em vigor. O Comitê de Integridade contará com Regimento Interno próprio, que disciplinará sobre

a composição e o funcionamento do órgão e, também, com o suporte técnico da Assessoria Jurídica da COAPA.

Em casos especiais, como, por exemplo, quando a Assessoria Jurídica da COAPA for alvo de denúncia, poderá ser contratada assessoria jurídica externa

Recomenda-se, como boa prática do mercado, que, na composição do Comitê de Integridade, seja garantida a participação de um membro externo, contratado ou não, mas com as competências necessárias à atuação na apuração e tratamento de desvios de conduta. Por outro lado, não é recomendável a participação de colaborador que não seja ocupante de cargo de confiança (gerência ou direção) no Comitê, em função da perda da independência necessária ao desempenho da função.

Logo, podem ser assim definidas as competências do **Comitê de Integridade**, sem prejuízo de outras que venham a ser definidas no seu Regimento Interno:

- I. Recepcionar as denúncias encaminhadas pela Gerência de Controladoria;
- II. Analisar as denúncias, aplicando o tratamento previsto na Política de Tratamento de Denúncias;
- III. Instruir o procedimento de apuração dos fatos, em observância aos princípios aplicáveis;
- IV. Requerer informações e obter acesso a quaisquer documentos produzidos nos autos, bem como requerer a produção de outros que, fundamentadamente, julgar necessários;
- V. Requerer a assessoria de outras áreas para a elucidação dos fatos;
- VI. Determinar, a seu critério e de forma fundamentada, a contratação de empresa ou profissional especializado para apuração de fato considerado grave;

- VII. Elaborar parecer opinativo para deliberação do Comitê de Ética, nos casos que envolverem dirigentes, conselheiros e agentes públicos;
- VIII. Deliberar sobre a procedência das denúncias e as sanções aplicáveis aos empregados; e a contratação e pagamento de investigação será de responsabilidade da Unidade onde o fato ocorrer.
- IX. Elaborar seu Regimento Interno, observando as definições do Programa de Integridade e suas políticas, bem como os regimentos da COAPA.

4.2.3 Comitê de Ética

O Comitê de Ética é a instância responsável por receber as denúncias encaminhadas pelo Controller, fazer a devida apuração dos fatos e pessoas envolvidos com a denúncia e verificar o enquadramento do possível desvio de conduta.

Em se tratando de empregados, estagiários, aprendizes e prestadores de serviços, cabe ao Comitê de Ética deliberar pela aplicação ou não de sanção; em se tratando de conselheiros, dirigentes e agentes públicos, cabe ao Comitê elaborar parecer destinado ao Comitê de Ética com recomendações a respeito das sanções possíveis de serem aplicadas conforme Política de Consequências da COAPA.

O Comitê de Ética, mesmo nos casos em que puder deliberar pela aplicação de penalidades, poderá, a seu critério, encaminhar o caso para deliberação do **Comitê de Ética**, considerando a gravidade e a complexidade dos fatos, bem como das pessoas envolvidas.

O Comitê de Ética pode decidir, também, pela contratação de investigação profissional, quando a complexidade e a gravidade da denúncia, ou a fragilidade das evidências apresentadas pelos denunciantes justificarem tal medida, considerando sempre a relação custo x benefício.

A atuação do Comitê de Ética não elimina o poder diretivo da entidade sobre os empregados, que podem ser demitidos a qualquer tempo nos termos das leis trabalhistas em vigor. O Comitê de Ética contará com Regimento Interno próprio, que disciplinará sobre a composição e o funcionamento do órgão e, também, com o suporte técnico da Assessoria Jurídica da COAPA.

Em casos especiais, como, por exemplo, quando a Assessoria Jurídica da COAPA for alvo de denúncia, poderá ser contratada assessoria jurídica externa

Por outro lado, não é recomendável a participação de colaborador que não seja ocupante de cargo de confiança (gerência ou direção) no Comitê, em função da perda da independência necessária ao desempenho da função.

Das atribuições

O Comitê de Ética é a instância recursal para as decisões do Comitê de Ética aplicadas a empregados, estagiários, aprendizes e prestadores de serviços.

O Comitê de Ética é também a instância responsável por analisar as denúncias e os pareceres encaminhados pelo Comitê de Ética sobre conselheiros, dirigentes e agentes públicos,

Delibera pelos encaminhamentos e eventuais sanções a serem aplicadas aos infratores, se comprovada a culpa ou dolo, bem como processar o recurso de reconsideração interposto em desfavor de suas decisões, quando decorrentes de medidas corretivas, conforme definido na Política de Consequências.

Logo, podem ser assim definidas as competências do **Comitê de Ética**, sem prejuízo de outras que venham a ser definidas:

- I. Recepcionar as denúncias encaminhadas pela Gerência de Controladoria;

- II. Analisar as denúncias, aplicando o tratamento previsto na Política de Tratamento de Denúncias;
- III. Instruir o procedimento de apuração dos fatos, em observância aos princípios aplicáveis;
- IV. Requerer informações e obter acesso a quaisquer documentos produzidos nos autos, bem como requerer a produção de outros que, fundamentadamente, julgar necessários;
- V. Requerer a assessoria de outras áreas para a elucidação dos fatos;
- VI. Determinar, a seu critério e de forma fundamentada, a contratação de empresa ou profissional especializado para apuração de fato considerado grave;
- VII. Elaborar parecer opinativo para deliberação do Comitê de Ética, nos casos que envolverem dirigentes, conselheiros e agentes públicos;
- VIII. Deliberar sobre a procedência das denúncias e as sanções aplicáveis aos empregados; e a contratação e pagamento de investigação será de responsabilidade da Unidade onde o fato ocorrer.

As decisões relativas a agentes públicos referem-se, fundamentalmente, à apresentação, em nome da COAPA, de denúncia formal nos canais ou esferas competentes sobre atos de corrupção, suborno e demais ilícitos praticados pelo agente público, ou, ainda, pela abertura ou não de processo judicial.

Da composição

O Comitê de Ética da COAPA, é composto por integrantes indicados e aprovados no Conselho de Administração, e será composto por 03 efetivos e 2 suplentes, sendo:

- a) 1 Conselheiro de Administração;
- b) 1 Conselheiro Fiscal

- c) 1 Gestor de Unidade
- d) 1 Cooperado não integrante de outro comitê
- e) 1 Colaborador não integrante de outro comitê

Deverá ser escolhido um coordenador que fará as convocações e elaborará as atas.

Do funcionamento

O Comitê de Ética se reunirá ordinariamente a cada 02 (dois) meses, e extraordinariamente sempre que houver demanda, conforme as regras do Código de Conduta Ética e Programa de Integridade.

Todas as deliberações e decisões deverão ser registradas em ata circunstanciada, e assinada por todos.

Da forma de substituição dos membros

Os membros do Comitê de Ética poderão ser substituídos anualmente, logo após a Assembleia Geral Ordinária, ou excepcionalmente, sendo considerado inapto para o exercício da função, em caso de descumprimento do próprio regimento do Programa de Integridade da COAPA.

O membro que faltar sem justificativa em 2 (duas) reuniões sequenciais, serão substituídos na terceira reunião, com indicação do próprio Conselho e aprovado pelo Conselho de Administração.

4.2.4 O Conselho de Administração da COAPA figura, no processo de tratamento de denúncias, como instância recursal, quando for aplicada sanção a conselheiros e dirigentes, observadas as disposições contidas na Política de Tratamento de Denúncias e na Política de Consequências.

4.3 PROCESSO DE TRATAMENTO DE DENÚNCIAS

O “Processo de tratamento de denúncias” é detalhado na Política de Tratamento de Denúncias, sendo composto pelas seguintes etapas ou subprocessos:

1. Recepção e registro da denúncia;
2. Avaliação da admissibilidade;

3. Apuração da denúncia;
4. Deliberação sobre a denúncia;
5. Resolução da denúncia.

Ao optar por instituir o Comitê de Integridade e Comitê de Ética deverá garantir a elaboração dos respectivos regimentos internos de forma a contemplar as atribuições e responsabilidades previstas no Programa de Integridade e suas políticas.

4.3.1 Recepção e registro da denúncia

A recepção e registro da denúncia envolve o atendimento ao denunciante, o registro dos fatos relatados de forma que seja possível instruir a apuração da denúncia, a elaboração de relatório sobre os fatos denunciados e pessoas envolvidas, de forma que seja possível a avaliação de admissibilidade e a apuração das denúncias.

Esta etapa é de responsabilidade da Gerência de Controladoria, por meio da gestão do contrato com a empresa provedora do Canal de Denúncias.

As denúncias recebidas pelo “0800” serão registradas em formulário próprio da empresa provedora do Canal de Denúncias, sendo o mesmo utilizado para o registro de denúncias pelo site/portal/plataforma ou e-mail da empresa contratada, disponibilizados para uso da COAPA.

As denúncias recebidas indevidamente pelo sítio eletrônico da COAPA, classificadas como “Reclamação”, deverão ser reclassificadas e encaminhadas para o Canal de Denúncias pela área responsável pelo serviço de atendimento eletrônico da COAPA.

4.3.2 Avaliação da admissibilidade

Esta etapa consiste na avaliação, pelo Controller, do relato e da documentação da denúncia registrada pelo Canal de Denúncias, para verificação da presença de todos os elementos que devem instruir o processo, e de que o fato denunciado configura um desvio de conduta

tipificado no Programa de Integridade da COAPA, para, só depois, encaminhar ao Comitê de Integridade para apuração.

Nesta etapa, será estabelecido um ponto de controle do processo de tratamento da denúncia e avaliada a qualidade do serviço prestado pela empresa provedora do Canal de Denúncias. Também serão registrados dados para apuração de alguns indicadores de avaliação do Programa de Integridade como um todo, como os que vão sinalizar para a necessidade de mais treinamento ou melhor comunicação do que deve ser denunciado e o que deve ser encaminhado para os gestores.

4.3.3 Apuração da denúncia

A etapa de “Apuração da denúncia” envolve a análise dos fatos relatados pelo denunciante e a investigação de evidências que comprovem a veracidade da denúncia, a fim de instruir parecer que subsidie a deliberação sobre a denúncia pelo Comitê de Ética da COAPA.

Essa apuração poderá ser feita internamente pelos profissionais integrantes do Comitê de Integridade ou, a critério deste, realizada por empresa especializada a ser contratada sob demanda. Esta é a etapa mais delicada do processo, pois a apuração deve ser conduzida de forma a preservar a segurança e sigilo dos dados/informações, a identidade cooperativa e a dignidade das pessoas envolvidas, e a não causar dano moral por imputação de culpa indevida de desvio de conduta. Portanto, deve ser conduzida por pessoas capacitadas e com grande senso de responsabilidade.

4.3.4 Deliberação sobre a denúncia

A etapa de “Deliberação sobre a denúncia” envolve a ação do Comitê de Integridade de deliberar sobre os casos em que o denunciado for empregado, estagiário, aprendiz ou prestador de serviços, e a ação do Comitê de Ética, para analisar o Parecer do Comitê de Integridade quando o denunciado for conselheiro, dirigente ou agente público, e decidir sobre a existência de desvio de conduta, bem como definir as penalidades a serem

aplicadas, se for o caso, com base no Código de Ética e de Conduta e na Política de Consequências.

Da deliberação do Comitê de Integridade sobre penalidade a ser aplicada a empregado, estagiário, aprendiz ou prestador de serviços, será possível a apresentação de recurso, com efeito suspensivo, ao Comitê de Ética. Da deliberação do Comitê de Ética sobre penalidade a ser aplicada a dirigentes e conselheiros, será possível a apresentação de pedido de reconsideração ao próprio Comitê de Ética ou, nos casos de medidas disciplinares, a apresentação de recurso ao Conselho de Administração, com efeito suspensivo, observadas as disposições contidas na Política de Tratamento de Denúncias e na Política de Consequências.

4.3.5 Resolução da denúncia

A etapa de “Resolução da denúncia” envolve a implementação da decisão do Comitê de Integridade, do Comitê de Ética ou do Conselho de Administração, conforme o caso, o que pode significar a aplicação de penalidade prevista na Política de Consequências ou o encerramento do caso pelo entendimento da não existência de desvio de conduta. Além disso, envolve o retorno ao denunciante sobre o tratamento dado à denúncia e encerramento do protocolo de abertura da denúncia. O protocolo de funcionamento do Canal de Denúncias e o processo de tratamento das denúncias estão detalhados na Política de Tratamento de Denúncias.

5 - COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO

As ações de comunicação e treinamento são fundamentais para o sucesso da implantação do Programa de Integridade, que, para além da atuação no tratamento de denúncias, tem a função de modelar a cultura organizacional de forma que a ética e a integridade se incorporem às crenças, valores e comportamentos das pessoas. Assim, o Programa de Integridade, e todas as políticas que o integram, será amplamente divulgado para todas as partes interessadas, usando todos os meios de comunicação de que dispõe a COAPA, sendo obrigatória sua publicação no Portal da Transparência.

Em todos os contratos será inserida cláusula obrigando as cooperativas contratadas a cumprir os padrões de ética e de conduta estabelecidos pela COAPA, sujeitando-os a penalidades no caso de descumprimento.

Para os colaboradores da COAPA, serão realizados treinamentos sobre o Programa de Integridade, sob a responsabilidade do Controller, em parceria com a Assessoria de Desenvolvimento Cooperativista, e o cronograma de treinamentos será encaminhado ao Comitê de Integridade, ao Comitê de Ética e ao Conselho de Administração para ciência e acompanhamento.

Da mesma forma, serão realizados treinamentos para os membros do Comitê de Integridade, do Comitê de Ética e do Conselho Administração, para garantir alinhamento com relação aos padrões de integridade esperados e eficácia no Processo de Tratamento de Denúncias.

Os treinamentos abordarão os padrões éticos e de conduta estabelecidos para o desenvolvimento da cultura organizacional, bem como aspectos práticos presentes nas Políticas de Integridade, incluindo a Política de Tratamento de Denúncias. As pessoas devem ser orientadas sobre os procedimentos a serem seguidos no caso de ser necessário fazer uma denúncia e, especialmente, o que deve ou não ser denunciado.

O Controller estabelecerá, juntamente com a Assessoria de Desenvolvimento Cooperativista e com a Assessoria de Comunicação, o cronograma anual de ações de comunicação e treinamento sobre o Programa de Integridade, abrangendo os públicos internos.

Com relação aos fornecedores e prestadores de serviços, o Controller desenvolverá ações em parceria com as Gerências e Assessorias de Comunicação, de forma que todos que com a COAPA estabeleçam relações comerciais sejam contemplados com ações de treinamento ao menos uma vez no início da vigência do contrato, sendo admitido o uso de recursos de mídia, como vídeos e cartilhas.

Os materiais desenvolvidos para a comunicação do programa aos fornecedores serão elaborados pela Assessoria de Desenvolvimento

Cooperativista, ficando sob sua responsabilidade o desenvolvimento das ações juntos aos fornecedores de bens e serviços. O Programa de Integridade deverá ser incluído na programação do Processo de Integração de Novos Colaboradores e Cooperados.

As ações de comunicação deverão incluir participação dos membros da governança e da alta administração da COAPA, para que todas as partes relacionadas recebam mensagem inequívoca do compromisso da cooperativa com a integridade em toda a sua atuação.

A COAPA verificará junto ao Sescoop/TO, a disponibilidade de material a ser utilizado nas capacitações dos dirigentes e conselheiros.

6 - MONITORAMENTO CONTÍNUO

O Programa de Integridade será continuamente monitorado para que seja avaliada a sua efetividade e, se necessário, sejam promovidas melhorias. Serão pontos de monitoramento:

1. Riscos de Integridade;
2. Dúvidas sobre o Programa;
3. Participação nos treinamentos;
4. Denúncias recebidas;
5. Processo de Tratamento de Denúncias;
6. Políticas de Integridade e o Código de Ética e de Conduta.

Quanto aos Riscos de Integridade, o monitoramento objetiva avaliar se todos os existentes estão registrados, se o nível de risco registrado reflete a realidade e se está dentro do apetite ao risco da cooperativa.

Com relação às dúvidas sobre o Programa de Integridade, o monitoramento objetiva identificar a necessidade de sua edição para melhor entendimento ou apenas de mais treinamento ou divulgação.

O monitoramento da participação em treinamentos visa a monitorar quantas pessoas foram alcançadas, dentre colaboradores, dirigentes e conselheiros, pelos treinamentos sobre o Programa de Integridade.

O monitoramento das denúncias recebidas visa a identificar o perfil dos denunciados, avaliar a necessidade de ajuste dos Riscos de Integridade, e também avaliar o entendimento, por parte dos denunciantes, do escopo do Programa de Integridade.

O monitoramento do Processo de Tratamento de Denúncias visa a avaliar a necessidade de melhoria de procedimentos, de treinamento adicional, bem como avaliar a qualidade da prestação de serviço do Canal de Denúncias. O monitoramento das Políticas de Integridade visa a avaliar o seu cumprimento ou a necessidade de ajustes.

O monitoramento do Programa de Integridade cabe ao Controller e será feito, inclusive, por meio de indicadores denominados “Indicadores de Integridade”.

6.1 Indicadores de Integridade

Para o monitoramento da efetividade do Programa de Integridade serão utilizados os seguintes indicadores:

1. Percentual de Riscos de Integridade classificados no nível “Alto” e “Muito Alto”;
2. Percentual de controles de Riscos de Integridade classificados na categoria “Satisfatório”;
3. Percentual de colaboradores que apresentaram dúvidas sobre o Programa de Integridade;
4. Quantidade de denúncias recebidas por tema (por mês e acumuladas);
5. Percentual de denunciados por classificação em: conselheiros, dirigentes, colaboradores, terceiros;
6. Percentual de denúncias por tipo: corrupção, fraude, roubo/furto, assédio, discriminação, nepotismo, outro;
7. Tempo médio de tratamento de denúncias (em dias decorridos entre a data do recebimento da denúncia e a resposta ao denunciante);

8. Índice de satisfação com o atendimento pelo Canal de Denúncias (pesquisa a ser realizada pela empresa contratada junto aos denunciantes);
9. Índice de satisfação com as Políticas de Integridade (pesquisa a ser realizada pelo Controller junto aos conselheiros, cooperados, dirigentes e colaboradores da COAPA);
10. Reclamações recebidas em função da aplicação das Políticas de Integridade;
11. Percentual de terceiros reprovados em diligências durante a gestão contratual;
12. Percentual de cobertura de treinamento de colaboradores;
13. Percentual de cobertura de treinamentos para conselheiros e dirigentes.



PARTE II CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA COAPA

CAPÍTULO I - ABRANGÊNCIA

Art. 1º - O Código de Ética e de Conduta da COAPA é constituído por um conjunto de valores, princípios e padrões de conduta, convergentes com os princípios e valores do cooperativismo e baseados em normas legais, éticas, morais e nos bons costumes, e constitui uma declaração formal do compromisso da instituição com a integridade em sua atuação em prol do desenvolvimento das cooperativas brasileiras e da sua expectativa com relação ao comportamento de todos que com ela se relacionam.

Art. 2º - Por este ato normativo, os padrões de ética e de conduta estabelecidos, bem como as sanções decorrentes de sua violação, passam a ser aplicáveis a todos seus conselheiros, dirigentes, empregados, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços e demais pessoas que com a COAPA se relacionem ou que em seu nome atuem.

CAPÍTULO II - PADRÕES DE ÉTICA

SEÇÃO I - VALORES ÉTICOS

Art. 3º - De forma convergente com os valores do cooperativismo, a COAPA definiu seus valores éticos fundamentais:

- **Solidariedade:** responsabilidade que todos têm com todos, para fazer a força do conjunto e assegurar o bem-estar de cada um individualmente;
- **Liberdade:** direito de escolha, de mover-se e de manifestar-se de acordo com sua vontade e consciência, em respeito aos limites estabelecidos coletivamente;
- **Democracia:** direito de participação, com respeito às decisões majoritárias; acesso universal, sem discriminação de qualquer espécie;
- **Equidade:** igualdade de direitos, julgamento justo e imparcial;
- **Responsabilidade:** assunção e cumprimento de deveres, em que cada um responde pelos seus atos com retidão moral e respeito às regras de convívio coletivo;

- **Honestidade:** verdade por excelência, retidão, probidade, honradez;
- **Transparência:** clareza, aquilo que efetivamente é, sem ambiguidade, sem segredo;
- **Responsabilidade socioambiental:** compromisso com o bem-estar das pessoas e com a proteção ao meio ambiente.

SEÇÃO II - PRINCÍPIOS ÉTICOS

Art. 4º - De forma a orientar seus públicos à adoção de padrões de conduta que reflitam seus valores, sua cultura organizacional e sua idcooperativa institucional, a COAPA definiu como seus princípios éticos fundamentais:

- I. Garantia da dignidade, do respeito, da moralidade, da imparcialidade, do decoro, do zelo, da eficácia, da transparência e da consciência dos princípios éticos e morais;
- II. Consideração do bem comum como fim, notadamente para a coletividade atendida pela cooperativa;
- III. Promoção e respeito à diversidade, assim como o combate a qualquer forma de discriminação, seja de origem, raça, sexo, cor, idade, condição social e/ou quaisquer outras formas de preconceito;
- IV. Proibição de qualquer tipo de assédio, violência, perseguição ou qualquer outra atividade que viole a dignidade e o respeito, dentro e fora do local de trabalho;
- V. Intolerância à prática de corrupção ou qualquer tipo de ato ilícito;
- VI. Intolerância a qualquer punição ou retaliação a quem reporte de boa-fé aos canais competentes a ocorrência de corrupção, assédio, discriminação ou qualquer outra infração legal ou ao Código de Ética e de Conduta;
- VII. Obtenção e tratamento de dados pessoais com responsabilidade, ética e de acordo com as leis de privacidade aplicáveis;
- VIII. Garantia da transparência pela divulgação de informações para a sociedade, de forma completa e objetiva, e não somente aquelas exigidas por lei ou regulamento;

- IX. Proteção e preservação dos ativos da empresa, assim como a promoção do seu uso eficiente para o atingimento dos objetivos do negócio, em respeito aos cooperados que os mantêm e à sociedade como um todo;
- X. Colaboração nas relações profissionais como oportunidade de propiciar um ambiente de trabalho saudável, íntegro, seguro e convergente com o crescimento e o engrandecimento da filosofia cooperativista.

CAPÍTULO III - PADRÕES DE CONDUTA

SEÇÃO I - COMPORTAMENTOS ESPERADOS NO AMBIENTE INTERNO

Art. 5º - De forma a facilitar os relacionamentos, a convivência pacífica, elevar o nível de confiança entre as pessoas e tornar o ambiente de trabalho o mais agradável e seguro possível, são esperados os seguintes comportamentos por parte de cada conselheiro, dirigente, cooperado, empregado, estagiário, aprendiz e prestador de serviços:

- I. Desempenhar, tempestivamente, as atribuições sob sua responsabilidade, tanto quanto possível, com critério, segurança, qualidade e rapidez, assim como com honestidade e integridade;
- II. Ser honesto, leal e justo, demonstrando toda a integridade do seu caráter e escolher, sempre que estiver diante de duas opções, a melhor e a mais vantajosa para o bem comum, notadamente no que se refere à persecução da satisfação do interesse e objeto da cooperativa;
- III. Estabelecer relacionamento cortês e respeitoso com colegas, pares e superiores, e mostrar-se disponível e atencioso;
- IV. Praticar o trabalho em equipe e cooperação, com respeito à individualidade e à privacidade;

- V. Evitar qualquer conduta ou comentário que torne o ambiente hostil, intimidador ou ofensivo;
- VI. Pautar o trabalho nos princípios éticos, que se materializam na adequada prestação dos serviços de incumbência da instituição;
- VII. Respeitar a capacidade e as limitações individuais de todos que, de alguma forma, mantenham vínculo com a instituição, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, crenças, orientação sexual, deficiência, convicções políticas e posição social;
- VIII. Ter respeito à hierarquia, porém sem nenhum temor de representar contra qualquer ato ou fato contrário aos princípios éticos e ao Programa de Integridade;
- IX. Resistir a todas as pressões de superiores hierárquicos, de contratantes, interessados e outros que visem a obtenção de quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações imorais, ilegais ou antiéticas, e denunciá-las;
- X. Ser assíduo e frequente ao serviço, e evitar que atividades particulares interfiram na execução dos trabalhos, salvo em situações regularmente previstas em lei;
- XI. Atuar em defesa dos interesses da instituição e comunicar imediatamente a seus superiores ou pares todo e qualquer ato ou fato contrário ao interesse institucional além de evitar situações em que possa haver conflito de interesses pessoais com os da instituição;
- XII. Fazer uso parcimonioso dos equipamentos e serviços colocados à disposição, tais como automóveis, equipamentos de informática, telefones (fixo e celulares), mídias sociais, entre outros;
- XIII. Apresentar-se ao trabalho com vestimentas adequadas ao exercício da função; XIV. Abster-se de exercer suas funções com finalidade estranha ao interesse da instituição e de seu

- público-alvo, ainda que observe as formalidades legais e não cometa qualquer violação expressa à lei;
- XV. Zelar pelo uso, manutenção e preservação do patrimônio institucional, qualquer que seja ele;
- XVI. Denunciar qualquer risco à integridade das pessoas, ao negócio, à imagem, à reputação e ao patrimônio da COAPA ao canal de denúncia.

SEÇÃO II - COMPORTAMENTOS ESPERADOS NO AMBIENTE EXTERNO

Art. 6º - Além dos comportamentos previstos no artigo 5º, no que couber, são esperados também, por parte de cada conselheiro, dirigente, empregado, estagiário, aprendiz, prestador de serviços e qualquer outra pessoa que com a COAPA se relacione ou em seu nome atue, os seguintes, na relação com o público externo:

- I. Atender com cortesia, agilidade e profissionalismo a qualquer pessoa com que se relacione em nome da cooperativa;
- II. Primar pela entrega de serviços aos clientes com o mais elevado padrão de qualidade possível;
- III. Pautar o relacionamento com os clientes no compromisso de satisfação, em convergência com os planos, políticas, diretrizes e normas institucionais;
- IV. Evitar a realização de negócios com pessoas ou cooperativas de reputação duvidosa ou que desrespeitem a legislação vigente e os padrões de ética e conduta institucionais; V. Estabelecer relações com clientes, fornecedores e parceiros com base em critérios técnicos, profissionais, éticos e em atendimento às necessidades institucionais, atuando de forma preventiva no combate a toda forma de corrupção (suborno, tráfico de influência, favorecimentos indevidos, etc.), lavagem de dinheiro, fraudes e demais atos ilícitos ou criminosos;

- VI. Não aceitar vantagens, benefícios ou favores oferecidos por pessoas ou empresas que mantêm contato com a COAPA;
- VII. Priorizar e preservar os interesses da COAPA junto às cooperativas, órgãos governamentais, instituições financeiras, fornecedores, cooperativas e outras partes com as quais a cooperativa mantenha relacionamento.

SEÇÃO III - COMPORTAMENTOS ESPERADOS NO USO DA INFORMAÇÃO

Art. 7º - A COAPA zela pela boa comunicação e segurança das suas informações, assim como por sua imagem e credibilidade perante seus públicos.

Assim, com relação a este tema, são esperados os seguintes comportamentos de cada conselheiro, dirigente, empregado, estagiário, aprendiz, prestador de serviços e qualquer outra pessoa que com a COAPA se relacione ou em seu nome atue:

- I. Prestar orientações e informações claras, confiáveis, transparentes e tempestivas quando necessário;
- II. Tratar com o devido sigilo as informações as quais venha a ter acesso em razão de seu cargo/função, qualquer que seja;
- III. Ser cuidadoso ao fazer comentários sobre as atividades da instituição, especialmente em lugares públicos;
- IV. Manifestar-se em nome da instituição sobre fatos relevantes, somente quando autorizado ou habilitado para tal, ou direcionar o assunto para pessoas autorizadas;
- V. Contribuir para a construção e preservação da reputação e imagem positiva da COAPA;
- VI. Usar o nome da COAPA, suas marcas e símbolos em publicidade ou para outros fins, somente se autorizado;
- VII. Não usar, para fins particulares, ou repassar a terceiros tecnologias, metodologias, conhecimentos e outras informações

de propriedade da cooperativa ou por ela desenvolvidas ou obtidas;

- VIII. Realizar palestras, apresentações, publicações, comentários e qualquer outra forma de comunicação com o público externo em que demonstre informações, nome e imagem institucional somente se autorizado;
- IX. Desenvolver e publicar trabalhos acadêmicos ou fornecer material e informação a terceiros com essa finalidade somente mediante autorização prévia;
- X. Utilizar os meios de comunicação institucionais, quaisquer que sejam eles, somente para assuntos relacionados ao trabalho, com zelo pela segurança da informação;
- XI. Não produzir ou disseminar, por qualquer meio, mensagens que tratem de conteúdos ilegais, pornográficos ou de cunho discriminatório;
- XII. Seguir as normas e orientações que visem à preservação da segurança da informação.

SEÇÃO IV - COMPORTAMENTOS VEDADOS

Art. 8º - É expressamente vedado a cada conselheiro, dirigente, empregado, estagiário, aprendiz, prestador de serviços e qualquer outra pessoa que com o COAPA se relacione ou em seu nome atue, a adoção dos seguintes comportamentos, dentre outros igualmente antiéticos:

- I. Usar o cargo/função, facilidades, amizades, tempo, posição e influências para obter qualquer favorecimento, para si ou para outrem;
- II. Prejudicar deliberadamente a reputação de qualquer pessoa de relacionamento da instituição;
- III. Oferecer tratamento preferencial a quem quer que seja, assim como agir ou permitir que interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público e com os colegas de trabalho;
- IV. Pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou

- vantagem de qualquer espécie, para si, familiares ou qualquer pessoa, para o cumprimento das suas atribuições ou para influenciar outro empregado ou colaborador para o mesmo fim;
- V. Alterar ou deturpar o teor de documentos e informações que venha a elaborar e/ou encaminhar para providências;
 - VI. Iludir, tentar iludir ou destratar qualquer pessoa que necessite do atendimento da instituição;
 - VII. Desviar empregado ou colaborador para atendimento a interesse particular ou utilizar quaisquer recursos tecnológico, físico ou financeiro da instituição para fins particulares;
 - VIII. Retirar das dependências da cooperativa, sem estar devidamente autorizado, qualquer documento, em formato físico ou digital, livro ou bem pertencente ao seu patrimônio;
 - IX. Consumir ou distribuir bebidas alcoólicas ou quaisquer drogas ilegais no ambiente de trabalho ou apresentar-se ao serviço sob efeito delas;
 - X. Exercer atividade profissional antiética ou ligar o seu nome a empreendimentos de cunho duvidoso;
 - XI. Manter sob sua chefia imediata em cargo ou função de confiança ou regimental, cônjuge, companheiro(a) ou qualquer parente até o terceiro grau em linha reta ou colateral;
 - XII. Omitir ou falsear a verdade ainda que contrária aos interesses da própria pessoa interessada ou da COAPA, exceto os casos de assunto sigiloso, que digam respeito à intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas e demais vedações do artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;
 - XIII. Tratar mal qualquer pessoa, gerando dano moral e ofensa ao indivíduo e à coletividade;
 - XIV. Causar dano a qualquer bem pertencente ao patrimônio da COAPA, das cooperativas e de terceiros, deteriorando-o, por descuido ou má-fé;
 - XV. Ser conivente com erro ou infração a este Código de Ética e de Conduta;
 - XVI. Praticar conduta negligente que resulte em dano à COAPA.

CAPÍTULO IV - DESVIOS DE CONDUTA

SEÇÃO I - CARACTERIZAÇÃO

Art. 9º - Para efeito deste Código de Ética e de Conduta caracterizam-se como “desvios de conduta” a adoção dos comportamentos vedados, a não adoção dos comportamentos esperados quando devidos, a prática de qualquer ato que fira os valores e princípios da COAPA, mesmo que não previstos literalmente neste código, e a prática de qualquer ato proibido pelas leis brasileiras.

SEÇÃO II - INSTÂNCIAS DE TRATAMENTO

Art. 10 - As instâncias envolvidas com o tratamento dos desvios de conduta são o Controller, o Comitê de Integridade, o Comitê de Ética e o Conselho de Administração cujas atribuições e responsabilidades estão descritas na Política de Tratamento de Denúncias e na Políticas de Consequências, integrantes do Programa de Integridade da COAPA, e nos regimentos próprios.

SEÇÃO III - PROCEDIMENTOS DE TRATAMENTO

Art. 11 - Os procedimentos para apuração dos desvios de conduta serão detalhados na Política de Tratamento de Denúncias, e serão conduzidos de forma a preservar a segurança e sigilo dos dados/informações, a identidade cooperativa e a dignidade das pessoas envolvidas, e a não causar dano moral por imputação de culpa indevida de desvio de conduta.

Art. 12 - Quando da apuração de desvios de conduta será garantida ainda a ampla defesa e o contraditório, bem como o sigilo e a confidencialidade dos nomes dos envolvidos na apuração.

SEÇÃO IV - PENALIDADES

Art. 13 - Os desvios de conduta estão sujeitos a penalidades conforme estabelecido na Política de Consequências da COAPA.

Art. 14 - As penalidades a serem aplicadas em cada caso de desvio de conduta serão decididas, nos casos de empregados, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços e demais pessoas que com a COAPA se relacionem ou que em seu nome atuem, pelo Comitê de Integridade; e

nos casos de conselheiros, dirigentes e agentes públicos, pelo Comitê de Ética da COAPA, conforme a Política de Consequências da COAPA.

SEÇÃO V - RECURSO

Art. 15 - Das penalidades decididas pelo Comitê de Integridade para os empregados, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços e demais pessoas que com a COAPA se relacionem ou seu nome atuem, desde que não seja agente público, caberá recurso ao Comitê de Ética.

Art. 16 - Das penalidades decididas pelo Comitê de Ética para os conselheiros, dirigentes e agentes públicos, caberá pedido de reconsideração ao próprio Comitê de Ética, mediante apresentação de novos fatos ou evidências, ou a interposição de recurso ao Conselho de Administração da COAPA.

CAPÍTULO V - DENÚNCIAS

Art. 17 - As denúncias sobre desvios de conduta ou indícios de ilicitudes deverão ser apresentadas, preferencialmente, por meio do Canal de Denúncias da COAPA, admitindo-se, excepcionalmente, a apresentação de denúncia diretamente ao Controller.

Art. 18 - Os desvios de conduta denunciados por meio do Canal de Denúncias da COAPA seguirão processo próprio de apuração e tratamento pelas instâncias definidas na Política de Tratamento de Denúncias, integrante do Programa de Integridade da COAPA, sendo cabíveis as mesmas penalidades previstas na Política de Consequências.

Art. 19 - Será garantida a proteção contra retaliações, bem como o anonimato, se desejado, a toda pessoa que reporte de boa-fé aos canais competentes denúncia sobre desvio de conduta ou indício de ilicitude.

CAPÍTULO VI - DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 20 - Todos os abrangidos por este Código deverão assinar termo de ciência, concordância e submissão integral e irrestrita ao Código, às Políticas de Integridade e a todo o Programa de Integridade da COAPA.

Art. 21 - Este código entra em vigor a partir da data de sua aprovação, substituindo o documento intitulado “Código Ética”, com efeito sobre as condutas praticadas em qualquer tempo, desde que a denúncia seja apresentada após a sua aprovação pelo Conselho de Administração da COAPA.

PARTE III POLÍTICAS DE INTEGRIDADE

I DEFINIÇÕES GERAIS

Agente público - Qualquer pessoa física, servidor ou não, de qualquer nível e hierarquia, que exerça, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, mandato, cargo, emprego ou função em autoridade governamental, seja por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo; qualquer pessoa física que trabalhe para empresa prestadora de serviço contratada ou conveniada para a execução de atividade típica da administração pública, bem como qualquer dirigente de partido político, seus empregados ou outras pessoas que atuem para ou em nome de um partido político ou candidato a cargo público.

Será, ainda, considerado agente público aquele que integre esta definição, seja nacional ou estrangeiro, e que exerça cargo, emprego ou função em organismos ou organizações públicas internacionais.

Assédio moral - A exposição de alguém as situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Assédio sexual - Em sentido estrito, um tipo de coerção de caráter sexual praticada geralmente por pessoa em posição hierárquica superior em relação a um subordinado, em ambiente de trabalho.

Autoridade governamental - Todo órgão, departamento ou cooperativa da administração direta ou indireta de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios, pessoa jurídica incorporada ao patrimônio público ou cooperativa para cuja criação ou custeio o erário haja concorrido ou concorra com mais de cinquenta por cento do patrimônio ou da receita anual, ou sobre a qual o Estado ou Governo pode, direta ou indiretamente, exercer uma influência dominante (por deter a maioria do capital subscrito, controlar a maioria dos votos ou por ter o direito a nomear a maioria dos membros da administração, corpo gerente ou conselho fiscal); órgãos, cooperativas estatais ou representações

diplomáticas de país estrangeiro, assim como órgãos, cooperativas e pessoas controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público de país estrangeiro, organismos ou organizações públicas internacionais.

Colaborador - Todos os empregados da COAPA alcançando também estagiários, jovens aprendizes e pessoas físicas que prestem serviço à cooperativa, decorrente de relação jurídica formal, direta ou indireta, independentemente de cargo ou função exercidos. Apesar de figurarem também como colaboradores, os conselheiros e dirigentes são tratados em separado pelas particularidades de suas posições.

Canal de Denúncias - Serviço de comunicação, próprio ou terceirizado, disponibilizado pela COAPA para as partes interessadas que desejarem registrar e denunciar atos ou fatos que aparentemente violem os princípios éticos e os padrões de conduta formalmente estabelecidos pela cooperativa, ou que caracterizem atos ilícitos como corrupção, suborno, fraude, nepotismo, assédio, lavagem de dinheiro, etc., que possui fluxos e procedimentos definidos pela governança da cooperativa.

Código de Ética – Conjunto de valores, princípios e padrões de conduta, convergentes com os princípios e valores do cooperativismo e baseados em normas legais, éticas, morais e nos bons costumes, e constitui uma declaração formal do compromisso da instituição com a integridade em sua atuação em prol do desenvolvimento das cooperativas brasileiras e da sua expectativa com relação ao comportamento de todos que com ela se relacionam

Comitê de Ética – Instância responsável por analisar as denúncias e os pareceres encaminhados pelo Comitê de Integridade sobre conselheiros, dirigentes e agentes públicos, e deliberar pelos encaminhamentos e eventuais sanções a serem aplicadas aos infratores, se comprovada a culpa ou dolo, bem como processar o recurso de reconsideração interposto em desfavor de suas decisões, quando decorrentes de medidas corretivas, conforme definido na Política de Consequências.

Comitê de Integridade - Instância transitória responsável por receber as denúncias encaminhadas pelo Controller, fazer a devida apuração dos fatos e pessoas envolvidos com a denúncia e verificar o enquadramento do possível desvio de conduta.

Conflito de interesse - Situação gerada pelo confronto entre os interesses da COAPA e interesses privados (interesses pessoais de conselheiros, dirigentes, empregados e fornecedores contratados pela cooperativa), caracterizado pela impropriedade entre os atos praticados e os objetivos ou interesses institucionais.

Contratação de terceiros - Negócio jurídico que formaliza a contratação de pessoas físicas ou jurídicas para prestação de serviços ou fornecimento de bens e produtos aa COAPA.

Conselho de Administração - Órgão máximo de direção, deliberação e normatização da COAPA.

Consequência - Medida corretiva ou disciplinar aplicada em decorrência de desvio de conduta.

Cooperado - Todos os associados da COAPA, aprovados pelo Conselho de Administração e constantes do quadro social, ainda que inativos em suas atividades.

Corrupção - O ato ou efeito de dar, prometer, oferecer, autorizar, solicitar ou receber em troca, direta ou indiretamente, para si ou para outrem, vantagem indevida (pecuniária ou não) para agente público ou a pessoa a ele equiparada que o leve a se afastar ou deixar de agir de acordo com a lei, moral e bons costumes.

Desvio de conduta - Como desvio de conduta e indícios de ilicitudes são considerados a adoção dos comportamentos vedados; a não adoção injustificada dos comportamentos esperados, quando devidos, segundo o Código de Ética e de Conduta da COAPA; a prática de qualquer ato que fira os valores e princípios da COAPA, mesmo que não previstos literalmente no referido código; e a prática de qualquer ato proibido ou fato típico penal estabelecido nas leis brasileiras.

Entretenimento - Qualquer ação com o objetivo de entreter, divertir ou distrair, como peças, shows, festivais, sessões de cinema e jogos, durante eventos oficiais promovidos ou apoiados pela cooperativa.

Fornecedor - Toda pessoa física ou jurídica, pública ou privada, nacional ou estrangeira, bem como os entes despersonalizados, que desenvolvem atividade de produção, montagem, criação, construção,

transformação, importação, exportação, distribuição ou comercialização de produtos ou prestação de serviços.

Furto - Crime que consiste na subtração de coisa alheia móvel para si ou para outrem, com fim de assenhoramento definitivo.

Hospitalidade - Refere-se a viagens, hospedagens, deslocamentos, receptivos e alimentação durante viagens para eventos oficiais oferecidos ou apoiados pela cooperativa.

Infração - Toda ação ou omissão que esteja em desacordo com os princípios e diretrizes do Programa de Integridade da COAPA ou do seu Regimento Interno.

Interação com agente público - qualquer contato com agente público, presencial ou remoto, independentemente do local e da ocasião da interação (incluindo reuniões, eventos sociais, ligações, eventos técnicos e não técnicos, congressos, almoços, jantares, etc.).

Lavagem de dinheiro - Para os fins desta Política consideram-se “lavagem de dinheiro” as definições do crime previsto no art. 1º da Lei nº 9.613/1998, com redação dada pela Lei nº 12.683/2012, bem como as infrações penais antecedentes conexas, tais como os definidos nos §§1º a 5º do caput, entre eles, a prática de ocultar a origem, a natureza, a movimentação ou propriedade de bens, direitos ou valores provenientes de crimes, de forma direta ou indireta, com o objetivo de conferir aparência de licitude aos recursos.

Medidas corretivas - Medidas aplicadas pela COAPA às pessoas abrangidas por esta Política, decorrentes de desvio em relação à lei, ao Regimento Interno, ao Código de Ética e de Conduta, ao Programa de Integridade e suas Políticas, bem como aos demais normativos internos e que, de acordo com sua natureza, possam ser justificadas em ato de boa-fé, desde que não revelem intenção de transgredir os princípios éticos da COAPA e que não exponham a cooperativa a risco de imagem.

Também podem ser enquadradas como medidas que possuem condão de corrigir uma prática por intermédio de comunicação e/ou treinamento acerca das normas aplicáveis.

Medida disciplinar - Medida aplicada pela COAPA às pessoas abrangidas por esta Política, decorrente de violação à lei, ao Regimento Interno, ao Código de Ética e de Conduta, ao Programa de Integridade e suas Políticas, bem como aos demais normativos internos, e que, pela natureza e gravidade, deva ter como consequência uma espécie de sanção.

Nepotismo - Contratação de cônjuge, companheiro(a) ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, inclusive, da autoridade máxima da cooperativa ou de membros dos Conselhos ou da Diretoria Executiva, para o exercício de cargo em comissão ou de confiança ou, ainda, de função gratificada. Parentes em linha reta, colateral e por afinidade. Os parentes em linha reta são os descendentes e os ascendentes, consanguíneos ou por afinidade. Já os parentes colaterais são irmãos, tios e sobrinhos, primos e tio-avôs.

Ouvidoria - Meio de comunicação disponibilizado pela COAPA para as partes interessadas que desejarem formalmente registrar sugestões e/ou reclamações, acerca dos produtos e serviços oferecidos pela cooperativa, caracterizando-se como um canal interno de relacionamento com a coletividade e com o público-alvo da cooperativa, tratado no seu processo normal da gestão executiva.

Pessoa politicamente exposta - Os agentes públicos que desempenham ou tenham desempenhado, nos últimos 5 (cinco) anos, no Brasil ou em países, territórios e dependências estrangeiras, cargos, empregos ou funções descritas na Resolução nº 29 do Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF), ou outra que vier a substituí-la.

Pessoa próxima - Com relação a uma pessoa, seu cônjuge ou companheiro(a), consanguíneo ou afim, em linha reta (ascendente ou descendente) ou colateral, até o terceiro grau de parentesco.

Presente - Qualquer item que tenha valor comercial com ou sem o logotipo da empresa concedente, utilizado para promover uma cooperativa, serviço ou marca a fim de estreitar relacionamento, como itens alimentícios, eletrônicos e acessórios de vestuário como gravatas, lenços e relógios. Também serão considerados presentes os entretenimentos e as hospitalidades de caráter exclusivo de turismo ou a lazer.

Programa de Integridade - O conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e aplicação efetiva do Código de Ética e de Conduta, suas políticas e diretrizes, com o objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a COAPA.

Propina - Quantia paga a um agente público, relacionada a corrupção e suborno, a fim de obter vantagens em atividades de rotina e não discricionárias, tais como a obtenção de um visto ou de uma ordem de trabalho, a instalação de serviços de telefonia ou a inicialização de serviços elétricos.

Quarentena - Nome dado ao período legal a ser observado entre a extinção do vínculo com a administração pública e a contratação de ex-agentes públicos, durante o qual a lei impõe restrições para a contratação de ex-agentes públicos. Suborno - Oferta direta ou indireta de dar ou receber qualquer coisa de valor a um agente público, com a intenção de influenciar na tomada de decisões do poder público.

Representante - Pessoa que, mediante autorização, faça a interlocução com agentes públicos em nome da COAPA.

Roubo - O furto praticado mediante violência ou grave ameaça contra alguém.

Suborno - Oferta direta ou indireta de dar ou receber qualquer coisa de valor a um agente público, com a intenção de influenciar na tomada de decisões do poder público.

Terceiro - Toda pessoa física que não seja colaborador da COAPA ou pessoa jurídica que seja contratada para auxiliar no desempenho de suas atividades, tais como parceiros, consorciadas, representantes, fornecedores, prestadores de serviços em geral, consultores, terceirizados, agentes ou intermediários que atuem em nome da COAPA.

Tráfico de influência - Aproveitar-se de posição privilegiada dentro de uma empresa ou cooperativa, ou das suas conexões com pessoas em posição de autoridade, para obter informações privilegiadas, favores ou benefícios para si ou para terceiros, geralmente em troca de favores ou pagamento.

Vantagem indevida - Quaisquer bens ou benefícios, tangíveis ou intangíveis, inclusive dinheiro e valores, oferecidos, prometidos ou entregues com o objetivo de influenciar ou recompensar qualquer ato ou decisão de um agente público ou terceiro.

1. POLÍTICA DE INTERAÇÃO COM AGENTES PÚBLICOS

1.1 OBJETIVO

A Política de Interação com Agentes Públicos (“Política”) tem por objetivo estabelecer as regras, diretrizes e métodos a serem observados no relacionamento institucional de representantes da COAPA com agentes públicos, de modo a garantir a atuação ética e transparente por intermédio da prevenção, identificação e combate a atos de corrupção, suborno e fraudes, preservando a imagem da COAPA.

1.2 ABRANGÊNCIA

A Política de Interação com Agentes Públicos se aplica a todos os conselheiros, dirigentes e empregados da COAPA, alcançando também estagiários, jovens aprendizes e pessoas físicas que prestem serviço à cooperativa, decorrente de relação jurídica formal, direta ou indireta, quando em interação com agente público.

1.3 DIRETRIZES GERAIS

A COAPA não tolera a prática de suborno, pagamento de propina ou qualquer outra forma de corrupção ou tráfico de influência, seja com relação a agentes públicos ou a terceiros. O relacionamento com agentes públicos deverá representar os interesses da COAPA, pautando-se sempre na transparência, legalidade, integridade e legitimidade.

Nas relações com agentes públicos, os representantes da COAPA deverão sempre se portar de maneira íntegra e transparente, com a cordialidade costumeira aplicável ao ambiente de negócios, mantendo conduta absolutamente aderente ao Código de Ética e de Conduta, a esta Política e a todas as demais políticas internas vigentes.

Os representantes da COAPA deverão zelar pela comunicação precisa e completa, bem como manter registradas e documentadas todas

as comunicações e tratativas realizadas em nome da COAPA com agentes públicos e autoridades governamentais.

As interações rotineiras com agentes públicos ou sobre assuntos estritamente administrativos estão dispensadas de registro. Recomenda-se que o endereçamento de assuntos de interesse da COAPA com agentes públicos seja realizado por pessoas capacitadas, treinadas e autorizadas para realizar esse tipo de relacionamento, sempre por meio de canais oficiais.

1.4 DIRETRIZES ESPECÍFICAS

1.4.1 Fiscalizações promovidas por autoridades governamentais e agentes públicos

Os representantes da COAPA devem permitir, sem qualquer intervenção indevida, que autoridades governamentais e/ou agentes públicos realizem as inspeções e/ou fiscalizações previstas em lei, sempre que requisitadas. Ao tomar conhecimento de qualquer processo de inspeção e/ou fiscalização promovido por uma autoridade governamental que recaia sobre a COAPA, o colaborador e/ou o terceiro deverá informar o fato imediatamente à Gerência Geral.

Durante as inspeções e/ou fiscalizações, deve-se ter como diretriz a disponibilização de acesso a documentos e informações solicitadas, relacionadas às competências do agente público e autoridade governamental, dentro dos limites legais, observando-se as seguintes condutas:

- a) Não praticar atos para dificultar ou fraudar atividades de inspeção e/ou fiscalização de autoridades governamentais ou agentes públicos;
- b) Não corromper fiscais, gerentes, auditores ou quaisquer outros agentes públicos para a realização de medições, inspeções e/ou fiscalizações fraudulentas;
- c) Registro das vistorias realizadas, com indicação de data, nome do agente público responsável e síntese do que foi vistoriado, e envio do referido registro à Gerência Geral.

No caso de atendimento pessoal a situações que envolvam fiscalizações e inspeções, devem atuar ao menos 2 (dois) representantes da COAPA em conjunto.

1.4.2 Reuniões presenciais com agentes públicos

Contatos presenciais com agentes públicos deverão ocorrer em ambientes profissionais, contando preferencialmente com a participação de mais de um representante da COAPA.

As reuniões com agentes públicos que tenham como objetivo firmar compromissos e tomar decisões em nome da COAPA deverão atender aos seguintes procedimentos formais:

- a) A participação de representantes da COAPA deverá ser previamente aprovada pelo gerente da área responsável que deu ensejo à realização da reunião;
- b) As reuniões deverão contar, sempre que possível, com a participação de mais de um representante da COAPA, ou com memória de reunião devidamente assinada para consulta e/ou informe ao Conselho de Administração;
- c) As reuniões deverão ocorrer em horário comercial e em ambientes profissionais, preferencialmente nas dependências da COAPA ou das Autoridades Governamentais; e

Os procedimentos acima estarão dispensados para as reuniões com agentes públicos que tratem de questões ou atos de simples rotina administrativa. A prática deve ponderar a necessidade de registro à luz dos imperativos de razoabilidade e eficiência, dispensando-se o formalismo exacerbado ou o registro de práticas corriqueiras e repetidas no relacionamento com os agentes públicos.

Os terceiros que eventualmente forem realizar o contato com agentes públicos em nome da COAPA deverão ser informados e declarar expressamente o conhecimento das diretrizes previstas no Código de Ética e de Conduta, nesta Política e nas demais políticas da COAPA.

1.4.3 Registros de audiência com agentes públicos

Após a interação com o agente público, o representante da COAPA deverá reportar, em até 5 (cinco) dias, os resultados da reunião à Diretoria,

contendo as seguintes informações mínimas: a data, o local, o meio utilizado (presencial ou remoto), a pessoa com quem interagiu, os temas abordados e encaminhamentos definidos, ressalvadas as prerrogativas profissionais da Assessoria Jurídica. A Diretoria será responsável por recepcionar e administrar as informações constantes dos registros de reuniões com agentes públicos, e os dados e as situações de registros atípicos devem ser encaminhados para o Conselho de Administração para providências cabíveis, preservando o sigilo das informações fornecidas.

1.4.4 Eventos institucionais

Os representantes da COAPA, em função de sua indissociação da atuação em prol do cooperativismo brasileiro, poderão participar de cafés da manhã, almoços e demais eventos institucionais com agentes públicos a fim de tratar de temas de interesse do cooperativismo e da COAPA, em conformidade com a legislação vigente e regulamentos do poder público, assim como com o disposto na Política de Brindes, Presentes, Entretenimentos e Hospitalidades da COAPA.

1.4.5 Condutas no período eleitoral

Conforme prevê a legislação eleitoral brasileira, não é permitido que as pessoas a quem esta Política se aplica, atuem em nome da COAPA para:

- a) Realizar doações para financiamento de campanhas eleitorais (candidatos, partidos e coligações) em dinheiro ou estimáveis em dinheiro (publicidade, prestação de serviços, empréstimos de imóveis e veículos, dentre outros);
- b) Realizar reuniões com agentes públicos que configurem propaganda eleitoral antecipada, caracterizada pela presença de elementos que possam desequilibrar as eleições, assim como: alusões ao pleito eleitoral; pedidos explícitos de votos; citação à continuidade do mandato de determinada autoridade política; menções ao partido, coligação ou número de candidato; exaltação das realizações pessoais ou da pessoa do pré-candidato, subentendendo a ideia de que o destinatário é o mais apto para o desempenho da função pública eletiva;

- c) Patrocinar ou por outra forma contribuir para a realização de comícios, reuniões e shows que tenham por objetivo entreter o público; confeccionar, receber ou distribuir qualquer material de campanha; e veicular propaganda eleitoral de qualquer natureza na internet ou em bens de uso comum, que são aqueles a que a população em geral tem acesso.

Aos colaboradores é tolerada a manifestação política espontânea em relação às eleições, desde que não haja qualquer tipo de menção direta ou indireta a COAPA.

2. POLÍTICA DE TRATAMENTO DE CONFLITO DE INTERESSES

2.1 OBJETIVO

A Política de Tratamento de Conflitos de Interesse (“Política”) tem por objetivo estabelecer princípios e diretrizes no intuito de resguardar a COAPA de situações relacionadas a potenciais conflitos de interesses que possam envolver seus conselheiros, dirigentes, cooperados, colaboradores, terceiros e agentes intermediários, comprometendo imprópria ou negativamente os objetivos da cooperativa.

2.2 ABRANGÊNCIA

A Política de Tratamento de Conflito de Interesses se aplica a todos os conselheiros, dirigentes e empregados da Unidade Nacional da COAPA, alcançando também estagiários, jovens aprendizes e pessoas físicas ou jurídicas que prestem serviço à cooperativa, decorrente de relação jurídica formal, de forma direta ou indireta.

2.3 DIRETRIZES GERAIS

A COAPA repudia e não tolera qualquer forma de conflito de interesses que comprometa, negativa e impropriamente, os objetivos da cooperativa em relação a interesses, projetos, objetivos ou negociações pessoais firmadas por seus conselheiros, dirigentes, empregados, estagiários, jovens aprendizes, representantes e terceiros.

Os conflitos de interesse serão sempre que possível preventivamente identificados e tratados, no âmbito dos regulamentos

internos ou ainda quando, pela natureza do ato a ser praticado, o conflito puder ser claramente presumido.

Todos os atos praticados e decisões tomadas pelos conselheiros, dirigentes e empregados da COAPA devem ser respaldados no melhor interesse da cooperativa.

Os conselheiros, dirigentes e empregados não podem se deixar levar por fatores externos que impliquem direta ou indiretamente em benefício pessoal ou de pessoa com a qual possuam vínculo negocial, afetivo ou familiar.

2.4 DIRETRIZES ESPECÍFICAS

No âmbito das atividades da COAPA, são vedadas práticas de atos que possam configurar conflito de interesses ou em que este possa ser presumido, não sendo toleradas, entre outras, as seguintes situações/conduitas:

- a) Realizar qualquer ato em nome da COAPA e que possa beneficiar pessoalmente qualquer das pessoas abrangidas por esta Política, bem como seus parentes, em linha reta ou colateral, até terceiro grau, nos termos da lei civil;
- b) Contratar direta ou indiretamente pessoas físicas abrangidas por esta Política, bem como empresas, sociedades ou cooperativas das quais constem como sócios ou administradores;
- c) Praticar ato ou divulgar informações confidenciais em benefício de qualquer pessoa física ou jurídica que mantenha, direta ou indiretamente, relacionamento comercial ou institucional com a COAPA em detrimento ou em prejuízo dos interesses da cooperativa; d) Dar ou receber bens, serviços, vantagens ou facilidades em desacordo com o Código de Ética e de Conduta e/ou com as Políticas de Integridade, com o intuito de benefício pessoal em detrimento ou em prejuízo dos interesses da COAPA;
- e) Exercer funções no mesmo setor no qual atue gestor ou dirigente com o qual mantenha vínculo afetivo ou familiar até o terceiro grau;

- f) Exercer atividade que implique a prestação de serviços ou a manutenção de relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em negócios ou em decisão do dirigente ou de colegiado da COAPA;
- g) Usar da posição que ocupa na empresa para apropriar-se impropriamente de oportunidades, comissões, abatimentos, empréstimos, descontos, favores, gratificações ou vantagens em benefício pessoal, ou para membros de sua família ou de terceiros;
- h) Obter ou oferecer vantagem financeira pessoal, direta ou indireta, de e para fornecedores, prestadores de serviços ou instituições que mantenham ou queiram manter relações com a COAPA.

As contratações de ex-agentes públicos deverão observar o cumprimento de “quarentena”, na forma da legislação em vigor. A situação que puder colocar em risco as diretrizes gerais ou específicas desta Política deve ser interrompida e imediatamente reportada ao superior imediato, para que atue preventivamente para afastar o conflito de interesses.

O mesmo procedimento deve ser adotado caso haja dúvida acerca do potencial conflito de interesses ou de sua presunção prevista em regulamento interno próprio.

É tolerado que os conselheiros, dirigentes e empregados exerçam outras atividades remuneradas, desde que fora do ambiente e do horário de trabalho, e desde que não sejam concorrentes com os negócios ou interesses da COAPA.

O membro do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal da COAPA que, por qualquer motivo, tiver interesse particular ou conflitante com o da cooperativa em determinada deliberação deverá comunicar imediatamente o fato e terá direito de abster-se, inclusive fisicamente, de participar das discussões e deliberações, requerendo que a abstenção seja registrada em ata.

Análises adicionais, em casos concretos, devem ser submetidas ao Comitê de Integridade ou ao Comitê de Ética, conforme a posição das pessoas envolvidas na estrutura organizacional e de governança.

3. POLÍTICA DE CONTRATAÇÃO DE TERCEIROS

3.1 OBJETIVO

A presente Política de Contratação de Terceiros (“Política”) tem por objetivo estabelecer as condutas éticas esperadas no âmbito da contratação de prestação de serviços e na aquisição de bens e produtos, no âmbito das transferências de recursos envolvendo a COAPA.

3.2 ABRANGÊNCIA

A presente Política se aplica a todos os conselheiros, dirigentes e empregados da COAPA, alcançando também estagiários, jovens aprendizes e pessoas físicas ou jurídicas que prestem serviço à cooperativa, decorrente de relação jurídica formal, de forma direta ou indireta.

3.3 DIRETRIZES GERAIS

A COAPA repudia e não tolera qualquer forma de corrupção ativa ou passiva, suborno, oferecimento ou recebimento de propinas ou vantagens. No âmbito da COAPA, todas as compras de bens e produtos, bem como a contratação de prestação de serviços, devem respeitar expressamente as normas estabelecidas pelo Conselho de Administração.

As contratações de terceiros devem ser precedidas, em regra, por orçamento/ cotação, respeitados os princípios aplicáveis, tais como o da isonomia, impessoalidade, publicidade, julgamento objetivo, moralidade, legalidade, proibidade e vinculação ao instrumento convocatório. Só serão realizadas transferências de recursos da COAPA às pessoas físicas ou jurídicas devidamente identificadas no âmbito das disposições contratuais estabelecidas entre as partes, e mediante ateste expresso, do fiscal e do gestor do contrato, da efetiva prestação de serviços ou entrega/fornecimento dos bens e produtos, bem como mediante apresentação de nota fiscal ou equivalente, emitida nos termos da lei e dos regulamentos aplicáveis.

A COAPA incluirá cláusulas em seus contratos com fornecedores que estipulem a observância ao seu Programa de Integridade, bem como à presente Política, advertindo da possibilidade de rescisão do pacto, sem prejuízo da aplicação de multas e demais sanções previamente estabelecidas. A execução e a fiscalização dos contratos serão realizadas conforme normativo interno vigente.

3.4 DIRETRIZES ESPECÍFICAS

No âmbito das contratações de terceiros, os empregados incumbidos das respectivas atribuições são obrigados a guardar estrita observância ao Regulamento de Licitações e Contratos da COAPA, sendo vedada a contratação de, entre outros:

- a) Bens e serviços em desconformidade com os padrões mínimos de qualidade exigidos;
- b) Bens e serviços em preços acima do praticado no mercado, ou com ausência de justificativa expressa nos autos do processo administrativo específico;
- c) Empresas e prestadores de serviços que não comprovarem a regularidade jurídica, a qualificação técnica e a regularidade fiscal e tributária exigíveis ao tempo da contratação, de acordo com o previsto no RLC;
- d) Terceiros que possuam inscrição positiva no Cadastro de Empresas Inidôneas e Suspensas (CEIS), ou outro que vier a substituí-lo, bem como em qualquer das certidões de regularidade fiscal e tributária especificadas no RLC;
- e) Dirigentes ou empregados da Unidade Nacional da COAPA, de forma direta ou por intermédio de pessoas jurídicas nas quais figurem como conselheiros, sócios ou administradores;
- f) Empresas e prestadores de serviços que tenham dirigentes, gerentes ou sócios com vínculo de parentesco, em relação a dirigentes e empregados da COAPA, e este parentesco será considerado, para esses fins, da seguinte forma: em linha reta e colateral (também denominado transversal), até o 3º grau; por afinidade, nos termos do art. 1595, § 1º do Código Civil brasileiro, limita-se aos ascendentes, descendentes e aos irmãos do cônjuge ou companheiro(a).

4. POLÍTICA DE PATROCÍNIOS E DOAÇÕES

A Política de Patrocínios e Doações tem por objetivo estabelecer as diretrizes para a concessão e o recebimento de patrocínios e doações no

âmbito de atuação institucional da COAPA e das relações pessoais de seus conselheiros, dirigentes, empregados e equiparados com terceiros.

4.1 OBJETIVO

O objetivo da Política de Patrocínios e Doações (“Política”) é estabelecer critérios e diretrizes que devem ser observados para aprovação, definição, orçamentação e priorização de tipologia, assuntos, comunidades, pessoas, órgãos e entidades, alinhados aos objetivos e princípios cooperativistas e ODS, evitando conflitos e interesses reais, potenciais ou percebidos e situações que possam caracterizar suborno ou corrupção, a fim de preservar a integridade e a imagem da COAPA e de seus colaboradores.

4.2 ABRANGÊNCIA

A Política de Patrocínio e Doações se aplica a todos os conselheiros, dirigentes e empregados da COAPA, alcançando também estagiários, jovens aprendizes e pessoas físicas ou jurídicas que prestem serviço à entidade, decorrente de relação jurídica formal, de forma direta ou indireta.

4.3 DIRETRIZES GERAIS

A COAPA repudia e não tolera o oferecimento ou recebimento de patrocínios ou doações como forma de obtenção ou concessão de vantagem indevida, benefício ou em prejuízo dos seus interesses. É vedada a concessão de patrocínios e doações com recursos da COAPA, sem aprovação do Conselho de Administração, com prévio registro em Planejamento Orçamentário.

Patrocínios e Doações somente poderão ser concedidos, ofertados, prometidos e/ou recebidos caso sejam preenchidos os seguintes requisitos gerais:

- a) Estejam em conformidade com todas as leis, regulamentos e políticas da COAPA ou a ele aplicáveis;
- b) Sejam concedidos, ofertados, prometidos e/ou recebidos para auxiliar na promoção da marca, demonstração ou explicação de produtos e serviços; em ocasiões protocolares, como encontros

- com a alta direção de grandes parceiros, clientes ou fornecedores; para cumprir uma tradição comprovada e relevante para a COAPA; para comemorar datas especiais comprovadamente relevantes para a COAPA; e em cerimônias ou eventos corporativos oficiais;
- c) Sejam concedidos, ofertados, prometidos e/ou recebidos de forma transparente e não secreta, de modo a evitar qualquer constrangimento para a COAPA e/ou seus colaboradores em caso de exposição pública;
 - d) Sejam concedidos, ofertados, prometidos e/ou recebidos sem qualquer expectativa de reciprocidade, obrigação, ou favor em troca. A aceitação de brindes, presentes, entretenimentos e hospitalidades, mesmo que realizada com a observância do Código de Ética e de Conduta e desta Política, não pode gerar ao terceiro nenhuma percepção negativa de facilitação em qualquer decisão, ou que venha a afetar negativamente a imagem da COAPA.

Os patrocínios e doações não podem ser oferecidos a pessoas que tenham vínculo familiar ou afetivo com pessoas que possam diretamente influenciar em decisão que envolva interesse da COAPA.

Os colaboradores da COAPA não podem aceitar ou oferecer patrocínios ou doações de fornecedores, ex-fornecedores e fornecedores em potencial. Caso isso ocorra, os patrocínios ou doações devem ser devolvidos, com exceção apenas para empresas que lhe forneçam produtos e serviços, e desde que devidamente condizentes com os termos do Programa de Integridade da COAPA e demais políticas que o integram.

É de responsabilidade dos gerentes e colaboradores em contato com fornecedores, ex-fornecedores e fornecedores em potencial avisá-los previamente desta política.

A COAPA obedece ao princípio da reciprocidade e não fará qualquer tipo de oferecimento de patrocínios e doações em condições que destoem do que é proibido para seus colaboradores.

A concessão, oferta, promessa ou recebimento de patrocínio e doações não deve ocorrer de forma habitual para o mesmo colaborador ou indivíduo.

É considerada habitual a ocorrência desses eventos por mais de 2 (duas) vezes em um período de 12 (doze) meses. Os patrocínios e doações recebidos em desconformidade com o Código de Ética e de Conduta e com esta Política devem ser devolvidos.

A dúvida acerca da interpretação de qualquer disposição desta Política deve ser formalizada ao Controller ou ao Comitê de Ética antes do recebimento do objeto, facilidade ou vantagem. Todas as despesas incorridas relacionadas a patrocínio e doações devem ser lançados de forma suficientemente detalhada e completa nos registros contábeis da COAPA, de forma a garantir a integridade e a transparência.

A Diretoria Executiva poderá, a qualquer momento, editar normativos próprios, com normas e procedimentos específicos acerca do objeto desta Política, respeitadas as diretrizes gerais e específicas, bem como aquelas aprovadas pelo Conselho de Administração da COAPA.

4.4 DIRETRIZES ESPECÍFICAS

O recebimento e o fornecimento de patrocínios e doações observarão, além das Diretrizes Gerais desta Política, os seguintes procedimentos:

- a) Os patrocínios recebidos ou oferecidos terão seus valores definidos anualmente pelo Conselho de Administração e constantes em orçamento;
- b) Não serão recebidos ou oferecidos quando pendente decisão que envolver interesses diretos ou indiretos das partes relacionadas, ou quando puder caracterizar benefício ou vantagem por uma decisão tomada em benefício destas;
- c) No caso de patrocínios ou doações dados à COAPA, inclusive por comitativas estrangeiras, os mesmos devem ser direcionados à Diretoria para protocolo e posterior exposição em local apropriado. A Assessoria de Desenvolvimento Cooperativista é a responsável por mapear e definir as estratégias para a entrega de patrocínios e doações de acordo com o perfil de cada público e seu nível de relacionamento com a COAPA e toda solicitação deve ser a ela direcionada.

A concessão de patrocínios e doações para servidores e agentes públicos nacionais e internacionais deve estar de acordo com os limites estabelecidos pela instituição à qual o servidor e/ou agente público está vinculado e com as regras do Código de Ética e de Conduta às quais o agente público esteja sujeito.

5. POLÍTICA DE BRINDES, PRESENTES, ENTRETENIMENTOS E HOSPITALIDADES

5.1 OBJETIVO

O objetivo da Política de Brindes, Presentes, Entretenimentos e Hospitalidades (“Política”) é estabelecer critérios e diretrizes que devem ser observados para oferta e aceitação de brindes, presentes, entretenimentos e hospitalidades, no intuito de evitar conflitos de interesses reais, potenciais ou percebidos e situações que possam caracterizar suborno ou corrupção, a fim de preservar a integridade e a imagem da COAPA e de seus colaboradores.

5.2 ABRANGÊNCIA

A Política de Brindes, Presentes e Hospitalidades se aplica a todos os conselheiros, dirigentes e empregados da COAPA, alcançando também estagiários, jovens aprendizes e pessoas físicas ou jurídicas que prestem serviço à cooperativa, decorrente de relação jurídica formal, de forma direta ou indireta.

5.3 DIRETRIZES GERAIS

A COAPA repudia e não tolera o oferecimento ou recebimento de brindes, presentes, entretenimentos e hospitalidades como forma de obtenção ou concessão de vantagem indevida, benefício ou em prejuízo dos seus interesses.

É vedada a concessão de presentes e entretenimentos com recursos da COAPA.

Brindes e hospitalidades somente poderão ser concedidos, ofertados, prometidos e/ou recebidos caso sejam preenchidos os seguintes requisitos gerais:

- a) Estejam em conformidade com todas as leis, regulamentos e políticas da COAPA ou a ele aplicáveis;
- b) Sejam concedidos, ofertados, prometidos e/ou recebidos para auxiliar na promoção da marca, demonstração ou explicação de produtos e serviços; em ocasiões protocolares, como encontros com a alta direção de grandes parceiros, clientes ou fornecedores; para cumprir uma tradição comprovada e relevante para a COAPA; para comemorar datas especiais comprovadamente relevantes para a COAPA; e em cerimônias ou eventos corporativos oficiais;
- c) Sejam concedidos, ofertados, prometidos e/ou recebidos de forma transparente e não secreta, de modo a evitar qualquer constrangimento para a COAPA e/ou seus colaboradores em caso de exposição pública;
- d) Sejam concedidos, ofertados, prometidos e/ou recebidos sem qualquer expectativa de reciprocidade, obrigação, ou favor em troca. A aceitação de brindes, presentes, entretenimentos e hospitalidades, mesmo que realizada com a observância do Código de Ética e de Conduta e desta Política, não pode gerar ao terceiro nenhuma percepção negativa de facilitação em qualquer decisão, ou que venha a afetar negativamente a imagem da COAPA.

Não são considerados brindes, para efeitos desta Política, materiais de cunho didático oferecidos por empresas contratadas durante a realização de eventos de capacitação, tais como mochilas, cadernos, livros, blocos de anotações, lápis, canetas e outros.

O oferecimento e o recebimento de brindes e hospitalidades devem ter relação direta com a atividade finalística da COAPA no âmbito de suas relações institucionais, não podendo ter relação ou gerar expectativa de que se vinculam à decisão de uma negociação em andamento.

Os brindes e hospitalidades não podem ser oferecidos a pessoas que tenham vínculo familiar ou afetivo com pessoas que possam diretamente influenciar em decisão que envolva interesse da COAPA.

Os colaboradores da COAPA não podem aceitar ou oferecer brindes, presentes, entretenimentos e/ou hospitalidades de fornecedores,

ex-fornecedores e fornecedores em potencial. Caso isso ocorra, os brindes, presentes, entretenimentos e/ou hospitalidades devem ser devolvidos, com exceção apenas para empresas que lhe forneçam produtos e serviços, e desde que devidamente condizentes com os termos do Programa de Integridade da COAPA e demais políticas que o integram.

É de responsabilidade dos gerentes e colaboradores em contato com fornecedores, ex-fornecedores e fornecedores em potencial avisá-los previamente desta política.

A COAPA obedece ao princípio da reciprocidade e não fará qualquer tipo de oferecimento de brindes e hospitalidades em condições que destoem do que é proibido para seus colaboradores.

A concessão, oferta, promessa ou recebimento de brindes, presentes, entretenimentos e/ou hospitalidades não deve ocorrer de forma habitual para o mesmo colaborador ou indivíduo.

É considerada habitual a ocorrência desses eventos por mais de 2 (duas) vezes em um período de 12 (doze) meses, e os brindes, presentes, entretenimentos e/ou hospitalidades recebidos em desconformidade com o Código de Ética e de Conduta e com esta Política devem ser devolvidos.

A dúvida acerca da interpretação de qualquer disposição desta Política deve ser formalizada ao Controller e ao Comitê de Integridade antes do recebimento do objeto, facilidade ou vantagem. Todas as despesas incorridas relacionadas a brindes e hospitalidades devem ser lançadas de forma suficientemente detalhada e completa nos registros contábeis da COAPA, de forma a garantir a integridade e a transparência.

A Diretoria Executiva poderá, a qualquer momento, editar normativos próprios, com normas e procedimentos específicos acerca do objeto desta Política, respeitadas as diretrizes gerais e específicas, bem como aquelas aprovadas pelo Conselho de Administração da COAPA.

5.4 DIRETRIZES ESPECÍFICAS

5.4.1 Brindes e Presentes

O recebimento e o fornecimento de brindes observarão, além das Diretrizes Gerais desta Política, os seguintes procedimentos:

- a) Os brindes e presentes recebidos ou oferecidos terão seu valor unitário máximo definido e aprovado pelo Conselho de Administração e constará de rubrica específica no Orçamento anual.
- b) Não serão recebidos ou oferecidos quando pendente decisão que envolver interesses diretos ou indiretos das partes relacionadas, ou quando puder caracterizar benefício ou vantagem por uma decisão tomada em benefício destas;
- c) No caso de presentes dados à COAPA, inclusive por comitivas estrangeiras, os mesmos devem ser direcionados à Diretoria para protocolo e posterior exposição em local apropriado. A Assessoria de Desenvolvimento Cooperativista é a responsável por mapear e definir as estratégias para a entrega de brindes de acordo com o perfil de cada público e seu nível de relacionamento com a COAPA e toda solicitação deve ser a ela direcionada.

A concessão de brindes para servidores e agentes públicos nacionais e internacionais deve estar de acordo com os limites estabelecidos pela instituição à qual o servidor e/ou agente público está vinculado e com as regras do Código de Ética e de Conduta às quais o agente público esteja sujeito.

Em caso de eventos promovidos e/ou apoiados pela COAPA e que tenham como objetivo divulgar as ações da instituição e promover o cooperativismo, são permitidas a realização de sorteios e a entrega de brindes de acordo com o público-alvo e respeitando o descrito nesta Política.

5.4.2 Entretenimentos e Hospitalidades

O recebimento e oferecimento de itens de hospitalidade observarão, além das Diretrizes Gerais, as seguintes determinações:

- a) Os itens de entretenimento recebidos terão seu valor aprovado em reunião do Conselho de Administração, por ocasião da ocorrência
- b) O pagamento de hospedagem, passagens aéreas, rodoviárias e marítimas, bem como a concessão de diárias, reembolso de

- despesas com traslado, alimentação e deslocamentos somente serão realizados em observância aos normativos internos próprios, especialmente com relação aos limites de valores estabelecidos pelo Conselho de Administração;
- c) O pagamento de itens de hospitalidade a agentes públicos, ainda que conselheiros da cooperativa, só pode ser realizado mediante manifestação prévia favorável do Comitê de Integridade;
 - d) É terminantemente proibido o recebimento ou oferecimento de viagens e itens de hospitalidade com características de lazer e em benefício de caráter pessoal. Da mesma forma definida para os brindes e presentes, a concessão de entretenimentos e hospitalidades para servidores e agentes públicos nacionais e internacionais deve estar de acordo com os limites estabelecidos pela instituição à qual o servidor e/ou agente público está vinculado e com as regras do Código de Ética e de Conduta às quais o agente público esteja sujeito.

6. POLÍTICA DE PREVENÇÃO À LAVAGEM DE DINHEIRO E CRIMES CONEXOS

6.1 OBJETIVO

A Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Crimes Conexos (“Política”) tem por objetivo estabelecer diretrizes que previnam e mitiguem o risco de lavagem de dinheiro e crimes conexos no âmbito das transferências de recursos e atividades envolvendo a COAPA.

6.2 ABRANGÊNCIA

A presente Política se aplica a todos os conselheiros, dirigentes e empregados da COAPA, alcançando também estagiários, jovens aprendizes e pessoas físicas ou jurídicas que prestem serviço à cooperativa, decorrente de relação jurídica formal, de forma direta ou indireta.

6.3 DIRETRIZES GERAIS

A COAPA repudia e não tolera qualquer forma de corrupção, financiamento ao terrorismo, bem como a prática de crimes de lavagem de dinheiro e outros conexos. Só serão realizadas transferências de recursos da COAPA às pessoas físicas ou jurídicas devidamente identificadas

no âmbito das disposições contratuais estabelecidas entre as partes, e mediante atesto expresso, do fiscal e do gestor do contrato, da efetiva prestação de serviços ou entrega/fornecimento dos bens e produtos, bem como mediante apresentação de nota fiscal ou equivalente, emitida nos termos da lei e dos regulamentos aplicáveis.

6.4 DIRETRIZES ESPECÍFICAS

A prevenção ao crime de lavagem de dinheiro e aos crimes conexos, bem como ao financiamento ao terrorismo e a outras práticas ilícitas, que geralmente envolvem a transferência irregular de recursos, deverá ser realizada em todas as contratações e transferências obrigatórias ou voluntárias de recursos no âmbito da COAPA.

Sem prejuízo das demais disposições legais aplicáveis, é vedado transferir recursos da COAPA:

- a) A qualquer pessoa física ou jurídica que não mantenha vínculo jurídico contratual vigente com a cooperativa;
- b) Em espécie ou em cheques ao portador, salvo situações excepcionais, devidamente justificadas e registradas;
- c) Em transferência à conta bancária de titularidade diferente do prestador de serviços constantes do contrato e da nota fiscal que o justifica, sem autorização prévia do titular;
- d) Em pagamento a qualquer bem ou serviço flagrantemente a valor acima do mercado, sem a devida confirmação com o ordenador de despesa;
- e) Como antecipação de pagamento de qualquer produto ou serviço, salvo situações excepcionais, devidamente justificadas e registradas;
- f) Sem que haja o fidedigno registro contábil e documental nos livros contábeis da cooperativa. A fim de prevenir os crimes de lavagem de dinheiro e conexos, deverão ser observadas as seguintes práticas:
 - I. Contabilização de todas as transferências de recursos a terceiros discriminadamente nos registros contábeis, de

- forma a vincular o pagamento à ação aprovado previamente pela Diretoria Executiva;
- II. Comunicação às autoridades competentes de quaisquer operações ou propostas de operações que, na forma da legislação vigente, caracterizam indício de lavagem de dinheiro;
 - III. Execução de procedimento de coleta e registro de informações sobre fornecedores e parceiros de maneira a permitir a identificação dos riscos, no que tange à ocorrência da prática dos crimes relativos à lavagem de dinheiro;
 - IV. Adoção de critérios para a contratação de empregados e dirigentes, que incluam a verificação de conduta, bem como outros elementos, cujo foco está na prevenção à lavagem de dinheiro, ao financiamento a terrorismo e à corrupção;
 - V. Treinar e orientar seus empregados e dirigentes na prevenção à lavagem de dinheiro, ao financiamento a terrorismo e à corrupção;
 - VI. Adoção de procedimentos sistematizados na relação jurídica com pessoas consideradas politicamente expostas, conforme Política de Interação com Agentes Públicos;
 - VII. Salvo exceções devidamente justificadas, amparadas na prática do negócio e na impossibilidade fática, todos os pagamentos devidos por força de contratos ou instrumentos jurídicos equivalentes serão realizados por intermédio de crédito em conta corrente de banco sediado no Brasil;
 - VIII. Divulgar esta Política a todos os conselheiros, dirigentes, empregados e demais colaboradores, clientes, fornecedores e parceiros da COAPA.

7. POLÍTICA DE TRATAMENTO DE DENÚNCIAS

7.1 OBJETIVO

A Política de Tratamento de Denúncias (“Política”) tem o objetivo de estabelecer as diretrizes para todos os públicos da COAPA sobre o processo de apresentação e tratamento de denúncias de desvios

de conduta e indícios de ilicitudes que envolvam seus conselheiros, dirigentes, empregados, prestadores de serviços e demais pessoas que com a cooperativa se relacionem ou em seu nome atuem, bem como definir as responsabilidades das instâncias envolvidas com o tratamento das denúncias.

7.2 ABRANGÊNCIA

A Política de Tratamento de Denúncias se aplica a todos os conselheiros, dirigentes e empregados da COAPA, alcançando também estagiários, jovens aprendizes e pessoas físicas ou jurídicas que prestem serviço ou representem a cooperativa, decorrente de relação jurídica formal, de forma direta ou indireta.

7.3 DIRETRIZES GERAIS

Não será permitido qualquer ato de retaliação contra aquele que, de boa-fé, denunciar ou prestar qualquer informação relacionada a indícios de ilicitudes e/ou desvios de conduta. Casos comprovados de denúncia de má-fé ou falsa denúncia serão avaliados e, quando possível, serão aplicadas sanções conforme Política de Consequências, sem prejuízo das medidas judiciais cabíveis.

Casos omissos nesta Política, referentes ao processo de tratamento de denúncias, deverão ser levados ao Comitê de Integridade para decisão ou encaminhamento ao Comitê de Ética.

O detalhamento dos processos e procedimentos, bem como das competências do Controller, do Comitê de Integridade e do Comitê de Ética será estabelecido em Regimentos Internos próprios.

Os regimentos internos deverão prever a forma de processamento dos casos que envolverem conflito de interesses, em especial provocados por denúncias envolvendo membros do Comitê de Integridade, do Comitê de Ética ou do Controller

7.4 DIRETRIZES ESPECÍFICAS

7.4.1 Recepção e registro de denúncias

A recepção das denúncias, bem como seu devido registro, será realizada por intermédio do Canal de Denúncias, caracterizado por um serviço próprio ou terceirizado.

Nos casos de terceirização, a contratação ocorrerá junto à empresa especializada, por meio de contrato de prestação de serviços a ser gerido e fiscalizado pela Controller, área organizacional responsável pela gestão do Programa de Integridade da COAPA.

As manifestações realizadas por intermédio do sítio eletrônico da COAPA, classificadas como “Reclamações” ou outras espécies, mas que apresentem teor típico de denúncia de desvio de conduta e/ou indício de ilicitude, deverão ser encaminhadas pela área responsável pela gestão da ouvidoria para avaliação da Controller e, mediante o atesto deste, reclassificadas como “Denúncias” e encaminhadas ao Canal de Denúncias para o devido registro e processo de tratamento.

O Canal de Denúncias, que será sempre gratuito para o denunciante, funcionará com três portas de entrada, quais sejam:

- I. Atendimento telefônico do tipo “0800”, no idioma Português-BR, disponível por no mínimo 8 (oito) horas por dia, de segunda-feira a sexta-feira, em horário compreendido entre 7h e 21h, com garantia de ao menos 2 (duas) horas fora do horário comercial, entendido este como o período compreendido entre 8h e 18h, sempre considerado o horário de Brasília-DF;
- II. Plataforma digital/site/portal, com funcionamento em tempo integral (7 dias por semana, 24h por dia), disponibilizado na internet, por meio do qual o denunciante receberá instruções claras e precisas, e preencherá formulário próprio para registro da denúncia, integralmente no idioma Português BR podendo, se desejado, fazer o upload de documentos que ajudem a evidenciar os fatos relatados;
- III. E-mail específico para o recebimento de denúncias e/ou documentos referentes a denúncias. Em qualquer das portas do Canal de Denúncias, o anonimato do denunciante poderá ser garantido, se assim for a sua vontade, devendo ser esclarecido, neste caso, que não será possível o envio de retorno sobre o tratamento da denúncia.

O protocolo de atendimento deve incluir o esclarecimento ao denunciante de que o prazo de tratamento da denúncia é variável de acordo com a gravidade e/ou complexidade dos fatos denunciados, e da necessidade de investigação destes.

As denúncias recebidas por quaisquer das portas de entrada serão gerenciadas de forma integrada, a fim de permitir a geração de relatórios gerenciais consolidados. Os atendimentos realizados pelo “0800” e por plataforma/site/portal devem gerar números de protocolo, individualizados e sequenciados, a serem informados aos respectivos denunciantes para acompanhamento do tratamento das respectivas denúncias, bem como usados nos controles e relatórios gerenciais.

As denúncias recebidas por e-mail deverão ser registradas na mesma plataforma para controle consolidado das denúncias. Nos atendimentos realizados pelo “0800”, se os denunciantes mencionarem a existência de documentos capazes de evidenciar os fatos denunciados, devem ser orientados a enviá-los pelo e-mail do Canal de Denúncias, informando o protocolo da denúncia, ou registrar a denúncia pela plataforma digital/site/portal do Canal de Denúncias da COAPA, fazendo naquele portal o upload dos documentos.

Nos dias e horários em que não houver atendimento pelo “0800”, deverá ser disponibilizada aos usuários uma gravação automática informando os dias da semana e os horários de atendimento, bem como a existência das opções de plataforma digital/site/portal e do e-mail.

O registro das denúncias deverá seguir a seguinte classificação:

- I. Quanto aos tipos de desvios de conduta: corrupção, fraude, roubo/furto, assédio, discriminação, nepotismo, outro;
- II. Quanto às categorias de denunciados: conselheiros, dirigentes, colaboradores, terceiros.

A data e o horário de recebimento e registro das denúncias serão utilizados como início da contagem do tempo para efeito de apuração do tempo total de tratamento das denúncias.

As denúncias deverão ser registradas em relatórios próprios, individualizados, disponibilizados por meio digital ao Controller, contendo

todas as informações necessárias à análise de admissibilidade e apuração da denúncia.

7.4.2 Avaliação de admissibilidade de denúncias

A avaliação de admissibilidade consiste na verificação da denúncia recebida e registrada pelo Canal de Denúncias, com o objetivo de atestar que os fatos relatados se enquadram na definição de potencial desvio de conduta e/ou indício de ilicitude – escopo do Programa de Integridade – e que as informações mínimas necessárias à instrução do processo de tratamento da denúncia foram apresentadas.

Quando recebidas denúncias fora do âmbito do Canal de Denúncias, o receptor informará ao denunciante, quando possível, a necessidade de utilizar o referido canal como condição para o processamento do feito.

Não serão consideradas admissíveis denúncias recebidas por outras vias que não o Canal de Denúncias oficial da COAPA. Para efeito de avaliação da admissibilidade da denúncia, serão considerados como “desvios de conduta”:

- a) a adoção dos comportamentos vedados, ou a não adoção dos comportamentos esperados quando devidos, conforme Código de Ética e de Conduta da COAPA;
- b) a prática de qualquer ato que fira os valores e princípios da COAPA, mesmo que não previsto literalmente no referido Código;
- c) e a prática de qualquer ato proibido pelas leis brasileiras.

Para ser considerada admissível, a denúncia deverá apresentar os seguintes elementos mínimos:

- I. Referir-se a desvio de conduta e/ou indício de ilicitude cometido por conselheiro, dirigente, empregado, colaborador não empregado, prestador de serviços ou qualquer pessoa atuando em nome da COAPA ou que possa ser associada a qualquer uma de suas unidades em âmbito nacional;
- II. Relato sucinto dos fatos que configuram o desvio de conduta e/ou indício de ilicitude;

- III. Indicação inequívoca da(s) pessoa(s) acusada(s) ou suspeita(s) de ser responsável(eis) pelo suposto desvio de conduta e/ou indício de ilicitude, ou, ao menos, de informações que viabilizem a investigação para identificar os responsáveis.

Não serão considerados admissíveis ao processo de tratamento de denúncias:

- I. O relato de fatos que não digam respeito a supostos desvios de conduta ou indícios de ilicitude;
- II. Os pedidos de informação de qualquer tipo;
- III. As denúncias apresentadas contra pessoas não relacionadas a COAPA;
- IV. As denúncias apresentadas sem os elementos que viabilizem o processo de tratamento.

Os casos considerados omissos ou sobre os quais pairarem dúvidas sobre a admissibilidade deverão ser encaminhados para decisão do Comitê de Integridade. A decisão sobre a admissibilidade da denúncia ficará a cargo da Controller da COAPA.

Os casos considerados não admissíveis deverão ser levados ao conhecimento do Comitê de Integridade, com as devidas justificativas, por meio de relatório próprio. O Comitê de Integridade poderá decidir por rever a decisão tomada pela Controller.

7.4.3 Apuração de denúncias

A apuração de denúncias é de responsabilidade do Comitê de Integridade e consiste na análise dos fatos relatados pelo denunciante e investigação destes em busca de evidências da veracidade e procedência da denúncia, a fim de nortear sua deliberação nos casos dos empregados ou de instruir parecer para subsidiar a deliberação sobre as consequências pelo Comitê de Ética da COAPA, nos casos que lhe serão cabíveis.

Considerando a gravidade e a complexidade dos fatos denunciados, bem como a necessidade de recursos sofisticados para investigação, que extrapolem o poder de ação dos membros do Comitê de Integridade, poderá ser contratada empresa especializada para a prestação de tal serviço.

A apuração deverá ser conduzida de forma a preservar a segurança e sigilo dos dados/informações, a identidade cooperativa e a dignidade das pessoas envolvidas, e a não causar dano moral por imputação de culpa indevida de desvio de conduta.

Nos termos da Política de Consequências, a apuração de denúncias garantirá a ampla defesa e o contraditório, bem como o sigilo e a confidencialidade dos nomes dos envolvidos na apuração.

O processo de apuração das denúncias, mesmo nos casos em que couber a deliberação pelo próprio Comitê de Integridade, deverá resultar em “Parecer do Comitê de Integridade”, individualizado por denúncia, contendo:

- I. O relato do processo seguido pelo referido órgão para a investigação dos fatos denunciados;
- II. Os respectivos achados e as evidências levantadas;
- III. A conclusão dos membros sobre os indícios de culpa ou dolo do(s) denunciado(s), com as devidas justificativas;
- IV. O registro do número de votos a favor e votos contra a conclusão colegiada;
- V. A referência a qual dispositivo legal ou normativo, interno ou externo, fora desrespeitado com a conduta denunciada;
- VI. A recomendação da penalidade a ser aplicada, segundo a Política de Consequências da COAPA;
- VII. A identificação e assinatura dos membros participantes da respectiva apuração;
- VIII. A data de início e a data de fim do processo de apuração da respectiva denúncia.

O Parecer do Comitê de Integridade deverá ser entregue por membro do Comitê pessoalmente, independentemente do entendimento do Comitê sobre a procedência ou não da denúncia, em envelope lacrado, individualizado por denúncia, acompanhado de cópia de toda a documentação instruída no processo desde o registro da denúncia, identificado por código de controle, ao coordenador do Comitê de Ética da

COAPA, no início da primeira reunião do referido órgão, após a conclusão da apuração da denúncia, respeitado o procedimento previsto no Regimento Interno do Comitê de Integridade.

O Comitê de Integridade deverá manter controle dos processos por ele apurados e encaminhados ao Comitê de Ética, de forma a garantir a devida conclusão, em tempo razoável, do processo de tratamento das denúncias.

7.4.4 Deliberação sobre denúncias

A deliberação sobre denúncia contra empregados, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços e demais pessoas que com a COAPA se relacionem ou em seu nome atuem, cabe ao Comitê de Integridade e consiste, após a análise do processo encaminhado pela Controller, na decisão sobre a procedência ou não da denúncia, e a espécie de medida corretiva ou disciplinar aplicável, considerando a gravidade da conduta.

A deliberação sobre denúncia contra conselheiros, dirigentes e agentes públicos, cabe ao Comitê de Ética da COAPA e consiste, após a análise do Parecer do Comitê de Integridade, na decisão sobre a procedência ou não da denúncia, e a espécie de medida corretiva ou disciplinar aplicável, considerando a gravidade da conduta.

Para efeito de avaliação da gravidade poderão ser utilizados os seguintes atributos:

- I. Se a conduta/ato é ilegal;
- II. Se houve possível dano moral, emocional ou material causado a outra(s) pessoa(s);
- III. Se a conduta envolveu agentes públicos;
- IV. Se causou ou pode vir a causar dano material ou de imagem para a COAPA;
- V. Se o infrator ocupa cargo de confiança na COAPA;
- VI. Se a conduta foi reportada e julgada pela primeira vez ou se é caso reincidente. Consideradas pertinentes as denúncias, as decisões sobre as medidas a serem aplicadas deverão ser tomadas em estrita observância da Política de Consequências

da COAPA, não cabendo a aplicação de sanção não prevista no referido normativo.

A deliberação do Comitê de Ética deverá ser registrada em relatório próprio intitulado “Parecer do Comitê de Ética”, individualizado por denúncia, detalhando:

- I. As argumentações relevantes, sem necessidade de identificação pessoal dos membros;
- II. A decisão colegiada sobre a procedência da denúncia;
- III. A decisão colegiada sobre a medida a ser aplicada;
- IV. O número de votos a favor e o número de votos contra a decisão colegiada;
- V. Outras recomendações de encaminhamentos;
- VI. A indicação da instância executiva pertinente para a implementação da medida;
- VII. A identificação e assinatura dos membros participantes da deliberação;
- VIII. A data da deliberação.

O Parecer do Comitê de Ética deverá ser encaminhado à instância pertinente, para a implementação da decisão tomada, seja aplicação de penalidade, seja pelo encaminhamento dos autos à autoridade policial, seja arquivamento da denúncia por improcedência, em envelope lacrado, usando recurso de protocolo que garanta o sigilo e a confidencialidade do conteúdo.

A instância pertinente para a implementação da decisão do Comitê de Ética deverá encaminhar documento escrito à Controller para dar-lhe ciência da solução da denúncia e providências cabíveis para a sua resolução, nos termos desta Política.

O Comitê de Ética deverá manter estrutura própria para arquivamento dos processos de tratamento de denúncias, encaminhados pelo Comitê de Integridade e acrescidos das cópias de suas deliberações.

Para a viabilização da estrutura de arquivamento, o Comitê de Ética poderá valer-se da estrutura da Assessoria de Desenvolvimento Cooperativista da COAPA.

7.4.5 Recursos

Das decisões do Comitê de Integridade ou do Comitê de Ética, caberá recurso conforme Política de Consequências.

7.4.6 Resolução das denúncias

A resolução das denúncias consiste na aplicação de medida corretiva ou disciplinar ao infrator, quando cabível, no eventual retorno ao denunciante sobre a solução da denúncia, no encerramento do protocolo de abertura da denúncia e no arquivamento de todo o processo, de forma a permitir futura auditoria.

7.4.7 Conflitos de interesses no tratamento de denúncias

Em todo o processo de tratamento de denúncias de desvios de conduta deverá ser afastado o conflito de interesses das pessoas envolvidas:

- a) Se a denúncia for contra o Controller ou Gerência Geral, a mesma deverá ser direcionada diretamente ao Comitê de Integridade,
- b) Se a denúncia envolver membro do Comitê de Integridade, a mesma deverá ser encaminhada diretamente ao Comitê de Ética;
- c) Se a denúncia envolver membro do Comitê de Ética, a mesma deverá ser encaminhada diretamente ao Conselho de Administração.
- d) Se a denúncia envolver membros do Conselho Administração ou Fiscal, a denúncia deverá ser encaminhada ao presidente do Conselho de Administração, que convocará reunião extraordinária, da qual não fará parte o denunciado;
- e) Se a denúncia envolver o presidente do Conselho de Administração, a denúncia deverá ser encaminhada aos demais membros do Conselho, que deverão, por maioria, convocar reunião extraordinária, da qual não fará parte o presidente. Nos casos

em que a denúncia envolver, concomitantemente, colaborador e dirigente e/ou conselheiro, o caso deverá ser tratado pela instância de apuração aplicável ao dirigente e/ou conselheiro.

8. POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS

8.1 OBJETIVO

A Política de Consequências (“Política”) tem por objetivo estabelecer requisitos gerais para a tomada de decisão envolvendo medidas disciplinares ou corretivas, após a apuração dos fatos, conforme disposições contidas no Programa de Integridade, no Código de Ética e de Conduta da COAPA e demais Políticas de Integridade.

8.2 ABRANGÊNCIA

A Política de Consequências se aplica a todos os conselheiros, dirigentes e empregados da COAPA, alcançando também estagiários, jovens aprendizes e pessoas físicas ou jurídicas que prestem serviço à cooperativa, decorrente de relação jurídica formal, de forma direta ou indireta.

8.3 DIRETRIZES GERAIS

A COAPA não tolera qualquer violação à lei, ao Regimento Interno, ao Programa de Integridade e suas Políticas, bem como ao Código de Ética e de Conduta e aos demais normativos internos.

Verificado qualquer desvio ou violação, poderão ser aplicadas medidas corretivas ou disciplinares, como consequência do ato, de acordo com a sua gravidade e exposição da imagem da COAPA.

Toda decisão que determinar a aplicação de medidas corretivas ou disciplinares deve ser resultante do julgamento de um ou mais atos considerados como de desvio ou de violação à lei, ao Regimento Interno, ao Código de Ética e de Conduta, ao Programa de Integridade ou suas Políticas.

Toda apuração de atos ou fatos, que terá por objetivo determinar e comprovar a efetiva ocorrência e a autoria, respeitará os princípios da ampla defesa, do contraditório, da presunção da inocência e do sigilo.

Considerando a espécie, natureza e gravidade do ato ou fato, e tendo por comprovada sua autoria, medidas em caráter sumário poderão ser adotadas, em especial quando envolver hipóteses de demissão por justa causa previstas na legislação trabalhista.

A Política de Tratamento de Denúncias disporá sobre os procedimentos a serem adotados para a aplicação das penalidades previstas nesta Política.

As disposições desta Política serão ainda interpretadas em conjunto com as leis em vigor, o Regimento Interno da COAPA, o Programa de Integridade, o Código de Ética e de Conduta e as demais Políticas integrantes do Programa.

A COAPA poderá realizar a rescisão do contrato com terceiros por motivos que firam o Programa de Integridade, o Código de Ética e de Conduta e as Políticas de Integridade.

8.4 DIRETRIZES ESPECÍFICAS

8.4.1 Princípios e Garantias

O processo de tomada de decisão pela aplicação ou não de penalidade deve respeitar princípios e garantias norteados na ética e na integridade, e com amparo nos normativos internos, nas demais políticas e na lei.

Neste aspecto, a Política de Consequências garantirá a observância aos seguintes princípios:

8.4.2 Celeridade para aplicação da sanção

A aplicação da medida ou o julgamento pela sua não aplicação deve ocorrer de forma mais célere possível, de maneira que, por um lado, não constitua perdão tácito do desvio cometido pelo decurso de tempo e, por outro, não provoque um sentimento de angústia por parte do investigado. Poderá ser adotado procedimento sumário na ocorrência de qualquer das hipóteses previstas na legislação que amparem a sanção mediante a dispensa por justa causa (CLT, art. 482). Nestes casos, a decisão deve ser sempre amparada na comprovação inequívoca da autoria e da ocorrência

do fato. Para subsidiar a decisão poderá ser requerido apoio da Assessoria Jurídica.

8.4.3 Proporcionalidade e razoabilidade

A aplicação de determinada penalidade deve ser pautada na observância da proporcionalidade e da razoabilidade da medida, em contraponto ao ato cometido, de forma a buscar evitar um excesso punitivo, ou até mesmo uma sanção mais branda do que a consequência do ato exige.

Para apuração das medidas aplicáveis, devem ser consideradas as agravantes e atenuantes do fato, das consequências do ato para a cooperativa ou para a coletividade, do nível hierárquico e do grau de fidúcia confiada pela instituição, bem como do grau de instrução pessoal, e das eventuais limitações da pessoa.

8.4.4 Ampla defesa e contraditório

No processo normal de apuração dos fatos, serão garantidos os princípios da ampla defesa e do contraditório, com a possibilidade de o investigado se manifestar em defesa, e requerer o que entender de direito no que tange à produção de provas a seu favor, desde que observados a forma e o prazo impostos pela instância competente para apurar os fatos.

Para a observância dos princípios da ampla defesa e do contraditório, poderá a instância decisória determinar que o investigado se manifeste sempre por escrito ou por outro meio em que seja possível a materialização.

8.4.5 Presunção de inocência

Será observado o princípio da presunção de inocência, determinando-se que ninguém será considerado culpado até decisão final do processo disciplinar.

8.4.6 Sigilo e confidencialidade

Os responsáveis pela apuração dos fatos, pela tomada de ações e pela determinação das penalidades jamais expõem os investigados a

qualquer tipo de julgamento público, ou de exposição em caráter vexatório, mesmo após a aplicação de qualquer tipo de penalidade.

Serão garantidos o sigilo e a confidencialidade das informações e dos supostos autores dos fatos, durante e após todo o processo de investigação, de maneira que as informações somente transitem entre aquelas pessoas que delas necessitarem para o cumprimento de seu dever de ofício.

8.4.7 Consequências

Medidas corretivas ou disciplinares podem ser aplicadas às pessoas que violarem ou agirem de forma contrária aos preceitos contidos na lei, no Código de Ética e de Conduta, no Programa de Integridade e suas Políticas.

Não haverá a aplicação de mais de uma medida disciplinar para o mesmo ato e ao mesmo sujeito. Nos casos de reincidência poderá ser aplicada pena mais gravosa do que a que seria aplicável para a falta nos casos de primeira ocorrência. Sempre que possível, a comunicação das medidas a colaboradores deve ser realizada pelo gestor responsável e pelo Gerente de RH, de forma respeitosa e em local adequado, sem exposição pública ou de caráter vexatório de qualquer tipo, devendo ficar substancialmente claro o motivo pelo qual está sendo aplicada a medida.

De forma geral, as medidas aplicáveis são:

8.4.8 Advertência

Constitui-se em advertência verbal ou escrita, aplicada pelo superior hierárquico direto, com o objetivo de instruir e/ou corrigir a ação ou prática.

8.4.9 Suspensão

Constitui-se em medida disciplinar mais grave que a advertência, que afasta do cargo ou função o empregado ou equivalente, sem remuneração, pelo período máximo de 30 (trinta) dias corridos.

8.4.10 Demissão

a) Demissão por justa causa

Poderá ser aplicada a demissão por justa causa quando verificada a existência de elementos suficientes que demonstrem a ocorrência do fato e sua autoria, e desde que se esteja diante de uma das hipóteses elencadas no art. 482 da CLT. Nos casos das hipóteses flagrantes do art.

482 da CLT, a demissão por justa causa será sumária, sem necessidade de abertura de processo, resguardando o poder diretivo da cooperativa sobre seus empregados.

b) Demissão sem justa causa

A demissão sem justa causa pode ser aplicada quando, apesar de cometida falta de natureza grave, ela não se enquadrar nas hipóteses da legislação que autorizam a dispensa por justa causa, e desde que a continuidade da relação de emprego ponha em risco o cumprimento integral do Programa de Integridade.

c) Destituição (aplicável apenas a conselheiros)

A destituição é uma das hipóteses de perda do mandato de conselheiro da COAPA, quando apurada falta de natureza grave, em qualquer das hipóteses previstas no Regimento Interno da cooperativa e do Estatuto Social.

d) Eliminação (aplicável apenas a cooperados)

A eliminação é uma das hipóteses de perda dos direitos do cooperado da COAPA, quando apurada falta de qualquer das hipóteses previstas no seu Estatuto Social.

8.4.11 Instâncias decisórias

As instâncias envolvidas com a decisão sobre sanções são o Comitê de Integridade e o Comitê de Ética, conforme processo estabelecido na Política de Tratamento de Denúncias, segundo a qual:

- a) Decisão sobre sanções a empregados, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços e demais pessoas que com a COAPA se relacionem ou em seu nome atuem, cabe ao Comitê de Integridade, salvo nos casos em que a denúncia envolver, conjuntamente, conselheiros e dirigentes, quando a decisão caberá ao Comitê de Ética;
- b) Decisão sobre sanções a conselheiros, dirigentes e agentes públicos cabe ao Comitê de Ética.

8.4.12 Recursos

Das penalidades decididas pelo Comitê de Integridade para os empregados, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços e demais pessoas que com a COAPA se relacionem ou seu nome atuem, desde que não sejam agentes públicos, caberá recurso ao Comitê de Ética.

Das penalidades decididas pelo Comitê de Ética para os cooperados, conselheiros, dirigentes, caberá pedido de reconsideração ao próprio Comitê de Ética, mediante apresentação de novos fatos ou evidência, ou a interposição de recurso à Assembleia Geral da COAPA.

Os recursos deverão ser interpostos no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, contados da comunicação da decisão ao denunciado, mediante manifestação formal, por escrito, em documento específico protocolado na secretaria da governança.

A interposição de recurso, no prazo e na forma especificados nos parágrafos anteriores, tem efeito suspensivo, ou seja, os efeitos da decisão do Comitê de Integridade ou do Comitê de Ética ficam suspensos até a conclusão do julgamento do recurso. O recurso será analisado na primeira reunião ordinária do órgão competente realizada após o protocolo do recurso ou em reunião extraordinária, convocada ou não para o fim específico.

A decisão final do órgão responsável pelo julgamento do recurso será comunicada à instância executiva pertinente para o cumprimento ou revisão da sanção, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis.

8.5 DENÚNCIA

No âmbito de suas atribuições, todos os conselheiros, dirigentes, empregados da COAPA e terceiros que com ele tenham vínculo jurídico têm o compromisso de comunicar imediatamente toda e qualquer violação ou suspeita de violação à presente Política, ao Programa de Integridade, ao Código de Ética e de Conduta e às leis em vigor.

A comunicação de qualquer fato discriminado anteriormente poderá ser realizada gratuitamente, de maneira identificada ou anônima, diretamente ao Canal de Denúncias da COAPA. Todas as denúncias serão

devidamente tratadas de acordo com os termos da Política de Tratamento de Denúncias da COAPA.

8.6 VIOLAÇÃO DA POLÍTICA

O descumprimento desta Política ou do Código de Ética e de Conduta sujeitará o responsável às sanções disciplinares, de acordo com a Política de Consequências, sem prejuízo da responsabilização administrativa, civil ou penal cabível.

Também estarão sujeitas às sanções da Política de Consequências as pessoas que utilizarem o Canal de Denúncias de forma indevida ou de má-fé como, por exemplo, ao reportarem fatos sabidamente falsos.

8.7 COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO

A COAPA manterá um plano de comunicação e treinamento periódico e constante para seus conselheiros, dirigentes, empregados e terceiros, no âmbito de suas atribuições, com o intuito de divulgar e disseminar as regras e práticas previstas na Lei Anticorrupção, no Programa de Integridade, no Código de Ética e de Conduta e nesta Política.

Para garantir que todos tenham conhecimento do Programa, do Código e das Políticas, a COAPA implementará, periodicamente, um plano de comunicação para disseminação das melhores práticas, das regras e das condutas esperadas e vedadas no âmbito da cooperativa.

Os treinamentos, que serão sempre previamente comunicados, deverão contar com a presença de todos os envolvidos, podendo ser disponibilizados pela cooperativa, a seu critério, treinamentos específicos a conselheiros, dirigentes e empregados expostos a riscos de integridade diferentes, de acordo com o âmbito de suas atribuições.

8.8 VIGÊNCIA E ALTERAÇÕES

Esta Política entrará em vigor na data especificada pelo Conselho de Administração da COAPA em resolução que aprovar seu texto. Qualquer alteração nos termos desta Política será tempestivamente comunicada, após aprovação deste mesmo Conselho.

ANEXO I

DECLARAÇÃO DE CIÊNCIA DO CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

Declaro, para todos os fins de direito, estar ciente, ter recebido cópia e ter compreendido as disposições contidas no Código de Ética e de Conduta da COAPA, que integra o Programa de Integridade da cooperativa e suas políticas, e que observarei as disposições do referido Código no exercício das minhas atribuições. Dessa forma, de acordo com o presente documento e sem prejuízo das demais responsabilidades legais e normativos aplicáveis, comprometo-me a:

- I. Zelar e cumprir os princípios éticos, regras de conduta e demais diretrizes fixadas no Código de Ética e de Conduta da COAPA;
- II. Comunicar imediatamente qualquer violação ao Código de Ética e de Conduta e ao Programa de Integridade de que venha a tomar conhecimento, independentemente de qualquer juízo individual de valor, por intermédio dos canais apropriados.

NOME:

CARGO/FUNÇÃO:

ÁREA:

DATA:/...../.....



Av. Mestre Bento nº 2.380 - Setor Zacarias Campelo
CEP: 77.710-000 – Pedro Afonso – TO
Fone/Fax: (63) 3466.2003 – e-mail: coapa@coapa.com.br
CNPJ : 02.893.830/0001-10 – IE: 29.060.775-2

