MANUAL DE PROCEDIMENTOS DE COMPLIANCE

Edição Revisada em dezembro/2024 – 3ª Revisão

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO – GESTÃO 2021/2025
Ricardo Benedito Khouri – Diretor Presidente
Juliano da Silva Sandri – Diretor Vice-Presidente
Moacir Catabriga – Diretor Secretário
Marcel Petter
Felipe Nicola

CONSELHO FISCAL – GESTÃO 2024/2025
Edmar Corrêa de Oliveira
Albino Mazzola
Laércio Diana
João Luiz Mazurkiewicz
Roberto Otair Ferreira
Luciano Calegaro Nussio

EQUIPE TÉCNICA RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DO MANUAL
Allan Jardim
Edivaldo Eunes de Andrade
Eduardo Silva Barros
Fabricio de Jesus Amorim
Frederico Pires Pinto
Ilson Cardoso da Silva
Juão Oliveira Bezerra Neto
Marcivânia de Castro Ribeiro
Maria Silvana Ramos
Mariana Alves da Silva
Mayara Carilla da Silva Miranda
Nelzivan Carvalho Neves
Rafael Barros de Oliveira

Coordenação: Frederico Pires Pinto
Participações: Ricardo Bendito Khouri
Luiz Gilberto Ramos
Moacir Catabriga
Juliano da Silva Sandri

SUMÁRIO

MENSAGEM INSTITUCIONAL 04

INTRODUÇÃO..... 05
1. APRESENTAÇÃO 06
2. DADOS GERAIS DA COOPERATIVA..... 07
3. COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO..... 08
4. RISCOS DE COMPLIANCE..... 09
5. CONTROLES INTERNOS..... 11
6. GESTÃO DE TERCEIROS..... 13
7. CÓDIGO DE CONDUTA..... 15
8. RELACIONAMENTO COM OS COOPERADOS..... 16
9. CANAL DE DENÚNCIAS..... 17
10. TREINAMENTO E COMUNICAÇÃO..... 19
11. AUDITORIA E MONITORAMENTO..... 21
12. LEGISLAÇÕES, RESOLUÇÕES E NORMATIVOS..... 23

MENSAGEM DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

A questão da ética 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.

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 conivência com trabalho infantil ou escravo, por entenderem que uma cooperativa reconhecida como "ética" agrega valor à sua imagem e à sua marca, além de atender a um anseio geral da sociedade.

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).

Apesar de instituir pesadas penas às pessoas jurídicas, o decreto regulamentador previu atenuantes no caso da existência de Programa de Compliance e 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".

Diante de tal contexto de compromissos, a COAPA tem adotado posturas e ações condizentes para a condução de seus processos empresarias, melhorando o desempenho de seus negócios, bem como as medidas contínuas e eficazes aplicadas para a prevenção, detecção, resposta e correção de possíveis atos de fraude e corrupção.

A COAPA através de seus colaboradores, diretores, conselheiros e parceiros comerciais e institucionais estão comprometidos a conduzir as operações da cooperativa com honestidade, transparência, integridade, dentro dos preceitos de compliance e em conformidade com a legislação aplicável.

O "Programa de Compliance e Integridade COAPA" 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.

O objetivo dessa Política é estabelecer diretrizes e responsabilidades que devem nortear a atuação das instâncias envolvidas na condução do Programa de Compliance da COAPA, em observância à legislação aplicável, às boas práticas de mercado e às normativas internas da COAPA.

1 INTRODUÇÃO

A deliberação ética consiste em um processo decisório pautado pela identidade corporativa e pelos mecanismos que formam um sistema de integridade, sobretudo políticas de integridade e gerenciamento de riscos. Considera sempre os impactos das decisões sobre o conjunto das partes interessadas, a sociedade em geral e o meio ambiente, visando o bem comum e o crescimento sustentado dos negócios.

Fortalecer o cooperativismo é ponto de partida para aprimorar continuamente as práticas de gestão e governança no contexto da COAPA.

No intuito de envolver todos os colaboradores, cooperados e parceiros com seus valores e padrões de conduta ética, a COAPA reformulou o "Programa de Integridade" através de parceria com a OCB/TO e PUC/PR buscando um referencial técnico através de módulo específico, de um amplo curso intitulado COMPLIANCE NA COAPA, que ora se consolida, através deste programa.

O Programa foi estruturado em duas grandes etapas: Nivelamento dos Conhecimentos em Governança e Compliance e Formação e Mentoria em Compliance, distribuídas em oito módulos.

O conteúdo foi sistematizado, culminando com a elaboração deste documento, visando preservar o conhecimento adquirido, reafirmando o compromisso da cooperativa sobre o tema.

Este manual foi inspirado no modelo da OCEPAR e adaptado da forma mais adequada, considerando as práticas e cultura organizacional da COAPA, e tem por objetivo sintetizar orientações, apresentar conceitos, políticas, processos, procedimentos operacionais, padrões, documentos, sistemas eletrônicos e diretrizes sobre o Programa de Compliance da COAPA.

A equipe técnica que produziu este Manual foi composta por profissionais de todos os níveis hierárquicos, em um processo de construção efetiva e fortalecimento da cultura de compliance da cooperativa, com orientações e apoio da PUC/PR.

O Manual servirá para sistematizar o conhecimento adquirido e transformá-lo no Manual de Compliance da Cooperativa, levando em consideração os seus processos, suas práticas e sua cultura organizacional.

Nossos especiais agradecimentos a:

Ricardo Benedito Khouri - Presidente do SISTEMA OCB/SESCOOP-TO
Maria Jose de Oliveira Andrade Leão – Superintendente SISTEMA OCB/SESCOOP-TO

APRESENTAÇÃO

A COAPA COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL DO TOCANTINS, fundada em 27 de junho de 1998 e registrada no dia 14 de agosto de 1998 na Junta Comercial do Tocantins, 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.

2. DADOS GERAIS DA COOPERATIVA

RAZÃO SOCIAL DA COOPERATIVA: COAPA COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL DO TOCANTINS
NOME FANTASIA DA COOPERATIVA: COAPA
CNPJ: 02.893.830/0001-10

1.1 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E DE GOVERNANÇA

A COAPA tem uma estrutura organizacional assim composta:
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 da COAPA, composta por cooperados integrantes do Conselho de Administração.
d. Superintendência - Elo executivo entre Conselho de Administração, Diretoria e as gerências das unidades de negócio da cooperativa.
d. Gerências - Gerência Corporativa, Gerência Técnica e Gerência Comercial, têm como atribuições, gerir as unidades da cooperativa.

e. Assessorias - Assessoria Jurídica, Assessoria de Comunicações e Assessoria de Desenvolvimento Cooperativista, além de outras temporárias.

1.2 COLABORADORES

O quadro de pessoal da COAPA é composto, quase que totalmente, por colaboradores 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. Nas áreas administrativa, técnica e comercial, a grande maioria tem curso superior.

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

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.

Os processos seletivos de contratação de colaboradores seguem regulamentação própria, aprovada pelo Conselho de Administração alinhado ao manual.

1.3 OS COOPERADOS

O quadro social da COAPA é composto por produtores rurais, em sua maioria com a atividade de produção de grãos, havendo crescente número de 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 as 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”.

O Manual de Relacionamento com o Cooperado trata do relacionamento com os associados e contém as políticas de tratamento administrativo, operacional e de compliance.

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

3. COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

O comprometimento da alta administração é um dos pilares de um programa de integridade, sendo indispensável para o seu sucesso.

O primeiro passo fundamental para o desenvolvimento e implantação do programa de Compliance é o tom da liderança, “the tone at the top”, que irá contribuir para efetividade do programa no dia a dia da COAPA. A alta administração da cooperativa é responsável por estabelecer e divulgar as políticas de Compliance, bem como instituir uma área destinada à gestão do programa ou, então, alocar um profissional encarregado de realizar tais atividades, ao qual deve ser assegurada autonomia para exercer sua função.

O Compliance teve seu início no topo da cooperativa, pois a alta administração, além de apoiar o programa, também tem a incumbência de disseminar a cultura de integridade.

Para isso, influenciou com atitudes e liderança pelo exemplo, incorporando os princípios do programa e agindo com ética e idoneidade, inspirando o comprometimento dos demais colaboradores em atuar de acordo com os regimentos da cooperativa.

Algumas formas de demonstrar seu comprometimento com o programa é a participação em palestras e treinamento sobre o tema; e a inserção do Compliance em seus discursos; declarando publicamente sobre a importância do programa, bem como a necessidade de adoção de conduta ética pelos seus colaboradores; disponibilização de recursos para a implementação do programa e supervisão das principais atividades do programa.

Outra atribuição da alta administração é acompanhar o gerenciamento de riscos. É ela que aprova e avalia sua efetividade, assim como determina o apetite ao risco da cooperativa, e deverá sugerir e efetuar os ajustes necessários ao longo do tempo.

4. RISCOS DE COMPLIANCE

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.

Seguindo o modelo das três linhas, conforme proposto pelo *The Institute of Internal Auditors* (IIA), o núcleo da gestão de riscos atua na segunda linha, contribuindo para a eficácia dos mecanismos de proteção da cooperativa.

Este Manual descreve o processo de gestão de riscos de *Compliance* contemplando procedimentos como Inventário regulatório, políticas internas, normas e padrões de conduta através do Código de Conduta; Lei 5764/71 – que regulamenta o funcionamento das cooperativas, Regimento Interno de Armazéns Gerais, LGPD Lei

Geral da Proteção de Dados, Contratos de Compra e Venda de Produtos Agrícolas, CLT Consolidação das Leis do Trabalho e Estatuto Social.

4.1. Identificação de Riscos de Compliance:

A metodologia utilizada no processo de identificação dos riscos, foi elaborada por gestores e lideranças das áreas: Gerência Corporativa – Administrativo, Financeiro, Contábil e Assessorias, Gerência Comercial – Unidade Armazenadora de Grãos, Loja Agropecuária e Comercial Grãos, Gerência Técnica – Assistência Técnica e Comercial Insumos agrícolas.

Os responsáveis pela identificação dos riscos conhecem o ambiente interno e externo, e reuniram-se para discussão, reação e formatação do processo. Após as análises conjunta foram mapeados e validados os riscos mais abrangentes e detectáveis neste primeiro momento, ficando ainda de cada gestor identificar e mapear outros a serem considerados na ferramenta oferecida pelo curso.

• Processo de 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 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 terceiros
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:
Influência sobre subordinados para violar sua conduta ética;
Ações de retaliação contra possíveis denunciantes de boa-fé.

Algumas das formas de pressão externa ilegal ou antiética para influenciar colaborador são:
Lobby realizado fora dos limites legais ou de forma antiética;
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, religião 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.

4.2. Registro na Ficha de Riscos e na Matriz:
Para a ficha mencionada foi utilizado o modelo de ficha catalográfica de riscos apresentada pela PUC/PR onde foram descritos os conceito de cada campo, e gerar a matriz de riscos de acordo com os critérios estabelecidos para definição da severidade dos riscos (impacto x probabilidade), permitindo a identificação da priorização dos riscos a serem gerenciados.

4.3. Avaliação de Riscos:
O método utilizado para a avaliação de riscos, foi o de operações e atividades de relevância que podem apresentar ou gerar riscos imediatos e a longo prazo, e as diretrizes para uniformização da avaliação realizada observou o negócio da cooperativa, seu público interno e externo, parceiros e terceirizados, enquanto registrou-se as alçadas para validação e aprovação dos riscos avaliados.

4.4. Responsáveis pela Gestão dos Riscos

Os responsáveis pela gestão e atualização periódica do inventário de riscos e da matriz, bem como as linhas de reporte para o monitoramento foi definido através de consenso entre os participantes, e a forma de gestão foi discutida, e propõe-se ao Conselho de Administração a criação de Comitê de Gestão de Riscos.

O processo utilizado para a gestão dos Riscos de Integridade foi definido em Mariz de Riscos de Compliance, tendo-se 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 Coordenador 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 Ouvidor Digital.

5. CONTROLES INTERNOS

A adoção de controles está associada à decisão de redução do nível de incerteza em relação a eventos futuros de resposta a risco. Assim como a gestão de riscos, os responsáveis pelos controles internos atuam na segunda linha de defesa. Conforme essa estrutura, a cooperativa descreveu seus processos que se referem a seus controles internos, como segue abaixo.

5.1 AMBIENTE INTERNO

A administração estabeleceu em 2023 uma filosofia, e diretrizes quanto ao tratamento de riscos e um limite de apetite a risco. O ambiente interno determinou os conceitos básicos sobre a forma como os riscos e os controles serão vistos e abordados pelos empregados.

O coração de toda organização está fundamentado em seu corpo de empregados, isto é, nos atributos individuais, inclusive a integridade, os valores éticos e a competência, assim como no ambiente em que atuam. Dessa forma, a cooperativa descreveu o seu ambiente neste espaço, a partir do que foi citado.

5.2 FUNÇÕES DE CONTROLE NA COOPERATIVA

Como todas as áreas são responsáveis por ações de controle para o atingimento dos objetivos definidos pela cooperativa, tendo assessoramento das áreas de governança e controle na elaboração de diretriz para toda a cooperativa. Foram detalhados o papel e a responsabilidade de cada área e devidamente descritos.

5.3 DEFINIÇÃO DE PADRÕES

Como as atividades de controle compreendem toda a cooperativa, foram estabelecidos padrões que possam permitir medidas de comparações e consistência para acompanhamento e monitoramento.

5.4 ELABORAÇÃO E REVISÃO DE FLUXOGRAMAS

O método para coleta de informações sobre controles existentes para mitigação de riscos foi definido e detalhado, em formato de mapeamento de processos, para que exista uma metodologia para o processo. Foram observadas as políticas e procedimentos já estabelecidos e implementados para assegurar que as respostas aos riscos selecionados pela administração fossem executadas com eficácia.

Os métodos, as políticas e os procedimentos foram apresentados de forma geral, com seus principais pontos, e contém também indicações sobre onde se encontram suas especificidades.

Para os processos que não estão devidamente atualizados, foram feitos apontamentos nos Plano de Trabalho a ser implementado.

5.5 MATRIZ DE CONTROLE

A matriz de controle é uma sequência da matriz de risco, que objetiva assegurar que cada risco apontado possua seu controle identificado e avaliado, seguindo as diretrizes internas, de acordo com a parte e a complexidade de suas operações.

A matriz deve foi adaptada de acordo com a necessidade e a aplicabilidade na COAPA, tendo sido elaborada em detalhes mínimos que contém: descrição do controle, natureza

do controle, tipo de controle, operacionalização do controle, periodicidade do controle, eficácia, responsável pela execução do controle, plano de ação.

Os gestores responsáveis inseriram ainda processos que necessitam de melhoria, e prazo para implementação.

5.6 RESPOSTA A RISCO

Foram avaliadas as possíveis respostas aos riscos identificados: evitar, aceitar, reduzir de acordo com o COSO:

- Evitar Risco - sugere que nenhuma opção de resposta tenha sido identificada para reduzir o impacto e a probabilidade a um nível aceitável.
- Compartilhar ou Reduzir Risco - reduzem o risco residual a um nível compatível com as tolerâncias desejadas ao risco.
- Aceitar Risco - indica que o risco inerente já esteja dentro das tolerâncias ao risco.

É importante observar que aceitar o risco é uma forma de responder ao risco, ou seja, se eu "não fizer nada" em relação ao risco, eu ainda assim estou respondendo a ele, desde que esse "não fazer nada" seja consciente. Isso pode vir a ocorrer quando o custo de implementação de uma medida qualquer para responder a determinado risco fique muito alto, maior até do que os benefícios que a resposta traria para a instituição.

A matriz será compartilhada para que a Diretoria Executiva e Conselho de Administração apreciem e discutam para validação e selecionem o conjunto de ações destinadas a alinhar os riscos às respectivas tolerâncias e ao apetite a risco.

5.7 INFORMAÇÕES E COMUNICAÇÕES

Para identificar, avaliar e responder ao risco, a COAPA utilizou de informações de todos os níveis hierárquicos, através de reuniões de discussão e posterior priorização dos riscos identificados.

A forma e o prazo em que as informações relevantes foram identificadas, colhidas e comunicadas, abrangeu informações e sistemas de comunicação, permitindo que as pessoas da Cooperativa coletassem e trocassem informações necessárias para conduzir, gerenciar e controlar suas operações.

É importante que toda a informação relevante, relacionada aos objetivos – riscos - controles, capturadas, sejam comunicadas por toda a cooperativa, o que permitirá que as pessoas cumpram com suas atribuições.

A COAPA também elaborará mecanismos para coletar informações do ambiente externo que possam afetá-la, e transmitir externamente aquelas que sejam relevantes às partes interessadas.

6. GESTÃO DE TERCEIROS

Com relação a Gestão de Terceiros, foi realizada a análise das principais atividades realizadas com terceiros, identificada a gestão e monitoramento da conduta, a atuação

e contratos com terceiros, observada a categorização e avaliação dos riscos relativos às categorias de fornecedores e prestadores de serviços diversos na cooperativa. Foram analisados os procedimentos fundamentais de atuação, conduta e controle nas políticas associadas aos seguintes temas:

6.1 DUE DILLIGENCE

Foram elencados os procedimentos gerais para todos os terceiros, e formalizados procedimentos específicos para terceiros em categorias de risco diferenciadas, periodicidade e formas de aplicação.

6.2 HOMOLOGAÇÃO E SELEÇÃO DE TERCEIROS

Foram criados procedimentos padrão para garantir transparência nos processos de compras e na seleção de fornecedores e prestadores de serviços, procedimentos para evitar fraudes ou aquisições fraudulentas e para evitar práticas de corrupção ativa ou passiva em processos de compras.

6.3 GESTÃO DE CONTRATOS

Os procedimentos para garantir lisura em contratos e para promover controle de riscos no gerenciamento dos contratos com terceiros, foram analisados e oferecidas sugestões de melhorias.

6.4 PAGAMENTOS

Constatou-se nos sistemas que há procedimentos que garantem monitoramento e controle de pagamentos e rastreamento de fraudes ou pagamentos em condições de risco.

6.5 CORTESIAS, DOAÇÕES, PATROCÍNIOS E HOSPITALIDADES

A COAPA possui critérios que visam direcionar setorialmente determinar a forma, valores e distribuição e recebimento de cortesias, doações, patrocínios e hospitalidades, de acordo com os parâmetros de imparcialidade e de ética.

6.6 COMPARTILHAMENTO DE RECURSOS COM TERCEIROS

A COAPA possui Política de Privacidade, com procedimentos que visam garantir segurança no compartilhamento de dados, informações, marcas e ativos com terceiros.

6.7 CONDUTA DE TERCEIROS

O Programa de Integridade da COAPA prevê a criação de procedimentos para orientar, capacitar e estimular condutas de terceiros, que sejam concernentes aos padrões normativos, de integridade e de expectativas de desempenho definidos pela cooperativa e seus reguladores.

6.8 RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

Estão sendo formalizados procedimentos e condutas da cooperativa nas relações com o governo e outros agentes externos que são monitorados informalmente na atuação para garantir transparência, integridade e ética.

7. CÓDIGO DE CONDUTA

A COAPA possuía o Código de Ética, que após revisão, passou a ser Código de Conduta e tem como objetivo normatizar os comportamentos éticos aderentes aos valores cooperativistas.
A adequação do documento à realidade da cooperativa, seguiu os seguintes passos:

7.1 PROCESSO DE REVISÃO

Foram definidos a periodicidade de revisão, a área responsável, as hierarquias de validação e o fluxo do processo.

7.2 DEFINIÇÃO DOS VALORES DE ÉTICA E INTEGRIDADE

O principal elemento que contribuiu para essas definições foram a especificidade da organização como cooperativa, o negócio que ela opera, o histórico de seu quadro social, a cultura em que está inserida, no quadro funcional, comunidade e parceiros.
Para orientar a definição de padrões de conduta que reflitam seus valores, a COAPA definiu como princípios éticos fundamentais:

- 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;
- Consideração do bem comum como fim, notadamente para a coletividade atendida pela cooperativa;
- 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;
- 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;
- Intolerância à prática de corrupção ou qualquer tipo de ato ilícito;
- 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 Conduta;
- Obtenção e tratamento de dados pessoais com responsabilidade, ética e de acordo com as leis de privacidade aplicáveis;
- Garantia da transparência pela divulgação de informações para a sociedade, de forma completa e objetiva, e não somente aquelas exigidas por lei ou regulamento;
- 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;
- 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 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 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 Conduta, e nas demais Políticas de Integridade, quais sejam:

3.4.1 Política de Direitos Humanos
3.4.2 Política de Meio Ambiente e Sustentabilidade
3.4.3 Política de Sigilo e Confidencialidade
3.4.4 Política de Tratamento de Conflito de Interesses
3.4.5 Política de Patrocínios e Doações
3.4.6 Política de Brindes, Presentes, Entretenimentos e Hospitalidades
3.4.7 Política de Internet, Redes Sociais e Marca
3.4.5 Política de Cuidados com o patrimônio da COAPA
3.4.8. Política de Conduta em período eleitoral
3.4.9 Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Crimes Conexos
3.4.10 Política de Relacionamento com a Rede COPA
3.4.11 Política de Tratamento Comunicação e Tratamento de Desvios de Conduta

7.3 COMUNICAÇÃO COM AS PARTES INTERESSADAS

A divulgação às partes interessadas será sempre realizada aos cooperados e colaboradores, utilizando reuniões de prestação de contas, assembleia geral e DDS semanal, reuniões e integrações.

Para a comunidade, terceiros e parceiros será divulgado no site da COAPA **www.coapa.com.br**, nas contratações e fechamento de negócios e ainda em palestras na rede educacional do município.

Deverão sempre ser apresentados os temas constantes do Programa de Compliance e Integridade COAPA.

8. RELACIONAMENTO COM OS COOPERADOS

A governança de uma cooperativa possui aspectos que envolvem situações distintas, conforme sua própria natureza institucional. Uma particularidade da cooperativa é o conflito de interesses entre os agentes que a compõe pois, na condição de cooperado, ele pode exercer diferentes atribuições e responsabilidades, como as de associado, fornecedor, cliente e gestor, por exemplo.

Deste modo, a cooperativa utiliza no relacionamento com os cooperados, o Estatuto Social e o Manual de Relacionamento do Cooperado, e como todas as áreas da cooperativa possuem contato direto com o cooperado são orientadas a cumprir os procedimentos.

8.1 PRINCÍPIOS DO COOPERATIVISMO

Muito mais do que estarem simplesmente descritos nos documentos oficiais da cooperativa, eles devem estar verdadeiramente internalizados nas ações diárias dos cooperados.

8.2 PARTES RELACIONADAS

As principais partes relacionadas à cooperativa são:
Assistência Técnica: Onde os técnicos recebem e orientam os cooperados no seu dia-a-dia, em suas propriedades ou nos balcões de trabalho;
ADC: Recebe o produtor que deseja se cooperar e recebe informações sobre a cooperativa, e é acompanhado em sua área social, ou núcleos;
Comercial: Atende os cooperados para negociarem seus produtos (grãos);
Armazém: Trata com recebimento e expedição dos produtos, atendendo empregados dos mesmos, para informações e orientações;
Operacional: Os cooperados são recebidos com sua produção, e recebem informações de seus produtos beneficiados;
Financeiro: Trata dos negócios financeiros entre os cooperados e a cooperativa;
Todos os setores, de alguma forma mantém relacionamento com os cooperados, possuindo metodologias padronizadas de atendimento, forma de informação e orientação nos processos.

8.3 NORMAS DE CONDUTA DOS COOPERADOS

Todos os procedimento adotados para orientar, capacitar e estimular condutas de cooperados concernentes aos padrões normativos, de integridade e de expectativas de desempenho definidos pela cooperativa e seus reguladores encontram-se no Manual de Relacionamento com o Cooperado.

8.4 CONFLITO DE INTERESSES

É fundamental que existam ferramentas e procedimentos norteando como serão resolvidos esses impasses. Assim, além do Estatuto Social, foi elaborado o Manual de Relacionamento do Cooperado que objetiva mostrar com clareza as diferentes atribuições e responsabilidades dos cooperados, bem como os riscos que envolvem as relações em que eles estão dispostos.

8.5 PREVISÃO DE SANÇÕES E SEUS RITOS

O Estatuto Social é o orientador para casos de descumprimento das normas por partes dos cooperados.

9. CANAL DE DENÚNCIAS

O Canal de Denúncias da cooperativa é terceirizado, onde o Comitê de Ética define o tratamento das denúncias, para ser encaminhado ao Conselho de Administração. A COAPA utiliza o Ouvidor Digital como centralizador de denúncias.

9.1 MODUS OPERANDI

A forma de funcionamento, do canal de denúncias escolhida pela cooperativa é o modelo híbrido (coleta externa e tratamento interno), onde a empresa terceirizada coletada denúncia e o protocolo de tratamento interno do fato denunciado; e existe manual próprio para orientar o uso do canal, direcionado a cooperados, clientes, terceiros e colaboradores.

9.2 COMITÊ

O comitê de Ética centraliza e apura as denúncias e possui regimento próprio, com informações relevantes de sua formação, os critérios de escolha dos membros, o tempo de mandato de cada membro, os poderes conferidos a eles, e compartilhamento de sua jornada com outras atividades.

Para regulamentar as ações do Comitê de Ética, foi elaborado o Regimento Interno do comitê, que regerá a atuação do mesmo.

9.3 FLUXOS E PROTOCOLO DE INVESTIGAÇÃO

O Regimento prevê o fluxo regular do processamento da denúncia e dos fluxos alternativos, criados para situações especiais (denúncias que envolvam membros do comitê, por exemplo), protocolo de investigação, bem como a investigação defensiva.

9.4 POLÍTICA DE SIGILO E NÃO RETALIAÇÃO

O Comitê de Ética tem no escopo o compromisso de sigilo em relação aos dados trocados durante a coleta e tratamento da denúncia, em especial, a garantia de “anonimato” do denunciante e a política de não retaliação.

10. TREINAMENTO E COMUNICAÇÃO

O programa de treinamento e comunicação foi realizado com o objetivo de institucionalizar a cultura de compliance, por meio da conscientização, sensibilização e ressignificação constante dos pilares relacionados à imagem e reputação da cooperativa.

Foram apresentados elementos constituintes do programa, notadamente referente aos participantes, canais institucionais de comunicação e acompanhamento para medir a eficácia dos treinamentos, por meio dos seguintes temas:

10.1 TREINAMENTO DE SOCIALIZAÇÃO E INSTITUCIONALIZAÇÃO

O Programa de Socialização inclui abordagem com foco em novos colaboradores e cooperados, realizado na integração, com o objetivo de apresentar as políticas relacionadas a Código de Ética, Canal de Denúncias, riscos de conformidade e corrupção.

O objetivo é sustentar e ressignificar as normas de compliance estabelecidas pela cooperativa. Nesse aspecto, é importante não somente ter conhecimento dos pilares relacionados ao compliance mas, especialmente, provocar reflexxão sobre as experiências vivenciadas pela cooperativa e suas implicações para a integridade dos colaboradores e cooperados.

10.2 TREINAMENTO PARA GESTORES

Está previsto treinamento semestral, com o objetivo de compartilhar experiências vivenciadas pelos gestores relacionadas aos elementos constituintes de compliance, bem como apresentar boas práticas que possam ser incluídas e institucionalizadas, do específico (área) para o genérico (toda a cooperativa).

Além disso, o treinamento inclui temas relacionados ao desenvolvimento de habilidades interpessoais (soft skills), gestão de conflitos, alinhamento de expectativas individuais e organizacionais e assédio moral. Para isso indica o acesso ao www.capacitacoop.coop.br

10.3 TREINAMENTO PARA COOPERADOS

Foi programado treinamento anual, com o objetivo de confirmar o compromisso da cooperativa de agregar valor e reconhecer a fidelidade do cooperado, sem perder o foco nos princípios cooperativistas e nas diretrizes norteadoras, com base nos pilares de compliance, e ainda evidenciar o investimento da cooperativa para manter a cultura da integridade e o papel decisivo do cooperado nesse contexto.

10.4 MENSURAÇÃO DA EFICÁCIA DE TREINAMENTO

Para mensuração a COAPA registrará o número de horas de treinamento e o valor investido em compliance, bem como acompanhar a amplitude e o percentual dos participantes por nível hierárquico.

O objetivo é que 100% dos colaboradores e membros da alta direção participem de treinamentos sobre o tema anualmente.

10.5 COMUNICAÇÃO

A comunicação do Programa de Compliance será processual e integrada, ou seja, os colaboradores, cooperados e demais partes interessadas terão acesso permanente e atualizado sobre informações relacionadas ao Compliance.

Nesse sentido, a seleção dos temas, a redação do conteúdo e a identificação dos canais de comunicação serão realizadas em parceria com a assessoria de comunicação interna

e externa da cooperativa, para garantir a eficácia da mensagem pelo interlocutor, sem dar margens para ruídos de comunicação. Dependendo do conteúdo da mensagem, a comunicação poderá ser estendida aos parceiros externos.

Assim, foram previamente elencados temas como: Código de Conduta, Canal de Denúncias, riscos de conformidade e corrupção, pesquisa de clima organizacional, indicadores de eficácia de treinamento, devolutiva de ações de compliance, notícias sobre mudanças, eventos, resultados e reputação institucional da cooperativa.

CRONOGRAMA PROGRAMA COMPLIANCE COAPA 2023 / 2025

O QUE (Qual Ação)	POR QUE (Justificativa)	QUEM (Responsável)	QUANDO	COMO (Etapas, Ferramentas, etc)
Comprometimento e apoio	Obter o apoio da Alta Administração	Conselho de Administração	jun a ago/23	Ata circunstanciada 435 de 07/06/2023 - Contrato OCB/PUC
Governança/ Compliance	Legitimar o programa	Conselho de Aministração	jun a ago/23	Atender à obrigatoriedade estatutária
Análise de Perfil e riscos	Identificar a área de atuação e principais parceiros	Grupo de Compliance	ago/23	Analisando nível de interação dos envolvidos conf. Lei 12.846/2013
Controles Internos	Atualizar Manuais e Políticas	Grupo de Compliance	out/23	Revendo e adequando processos aos setores
Gestão de Terceiros	Inserir os terceiros nas políticas de compliance	Grupo de Compliance	jan/24	Elaborando Manuais e Procedimentos
Revisão do Código de Conduta	Adequação ao Programa de Compliance	Grupo de Compliance	mar/23	Estudando diretrizes e referenciais do sistema cooperativista, estatuto social da Coapa e atualizando o Código existente.
Relacionamento com Cooperados	Incorporar a cultura de compliance nos cooperados	Grupo de Compliance	mai/23	Analisando as intervenções onde o cooperado se situa na cooperativa
Canal de Denúncias	Formalizar processo imparcial para tratamento das questões	Grupo de Compliance	jun/24	Definir as instâncias de recepção, apuração e deliberação sobre questões éticas e de integridade
Plano de Treinamento e Comunicação	Definição da estratégia de comunicação	Grupo de Compliance	ago/24	Buscar alcance total aos publicos alvo
Monitoramento e Auditoria	Garantir que seja parte da rotina e seja	Grupo de Compliance	set/24	Integração intersetorial
Encerramento do Curso	Reunião para entrega de Manual de Boas Práticas	Grupo de Compliance / Cons.	jan/25	Finalização da capacitação
Implantação efetiva	Elaboração do Manual de Boas Práticas de Compliar	Conselho e Administração	jan/25	Oficializar como Política
Monitoramento e Revisões da Política de Compliance	Revisão dos riscos de compliance	Comitê de Compliance	abr/25	Atualizar os riscos mapeados
	Treinamento em Compliance	Comitê de Compliance	mai/25	Conselheiros Admin/ Fiscal
	Treinamento em Compliance	Comitê de Compliance	fev/25	Colaboradores safristas
	Auditoria Interna	A definir	jul/25	Todos (Coop/Colab./Terceiros/Parceiros
	Indicadores	Comitê de Compliance	ago/25	Apresentar em AGE
	Avaliação do Programa	A definir	out/25	Verificar eficácia e impactos da política
A SER ELABORADO SEM A MENTORIA DA PUC				
Elaboração das políticas políticas de Consequência	Contemplar o negócio COAPA	Gestores e Conselho de Administração	out/24	Analisando a estrutura organizacional da COAPA e o Planejamento Estratégico
REFORMULAÇÃO DO REGIMENTO INTERNO	Inserir todos os novos manuais, políticas e Procedimentos gerados pelo programa de compliance.	Grupo de Compliance	nov/24	Analisando a estrutura organizacional da COAPA, o Planejamento Estratégico Estatuto Social e o amterial elaborado no programa de compliance.

11. MONITORAMENTO E AUDITORIA

O Programa de Compliance e Integridade será continuamente monitorado para que seja avaliada a sua efetividade e, se necessário, sejam promovidas melhorias nos seguintes pontos:

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 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 Compliance e 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 Compliance e 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 Compliance e 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.

11.1 O monitoramento deverá ser realizado por um Comitê de Compliance, e deverá fornecer uma avaliação objetiva e independente, projetada para agregar valor e aprimorar as atividades da cooperativa.

O Comitê atuará ainda como terceira linha de defesa, visando ajudar a cooperativa a atingir seus objetivos, trazendo uma abordagem sistemática e disciplinada para avaliar e melhorar a eficácia do processo de gerenciamento de riscos, controles e governança. Deverá apresentar os procedimentos fundamentais de monitoramento da cooperativa em relação a temas destacados como prioridade pelos gestores.

11.1. CRIAÇÃO DO AMBIENTE

O Comitê de Compliance indicará os procedimentos necessários de forma a proporcionar gestão eficiente, bem como estrutura independente e apropriada, com valores éticos e integridade, com acesso irrestrito à alta administração. Descreverá a forma como a cooperativa estabelece a ligação entre o Comitê de Compliance e o Conselho de Administração/Assembleia Geral.

11.1.2 DEFINIÇÃO DOS OBJETIVOS

O Conselho de Administração da COAPA estipulará gradativamente as metas e indicadores que possam promover o estímulo ao controle dos resultados da Política de Compliance e Integridade.

11.1. 3 GESTÃO DE RISCOS

Para que os riscos sejam realmente tratados, o comitê deverá ter uma postura proativa, ou seja, acompanhar periodicamente seus processos de avaliação, priorização e respostas. Além disso, necessitará agir de maneira a detectar possíveis irregularidades que contribuam para a ocorrência dos riscos identificados.

11.1.4 CONTROLES INTERNOS

A integridade do processo de gerenciamento de riscos corporativos é monitorada e as modificações necessárias são realizadas. Assim, a organização poderá reagir ativamente e mudar segundo as circunstâncias.

O monitoramento é realizado por meio de atividades gerenciais contínuas, avaliações independentes ou uma combinação desses dois procedimentos.

11.1.5 ATUALIZAÇÃO E MONITORAMENTO DO CANAL 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 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.

O fluxo de denúncias é tratado no Código de Conduta COAPA e definido e operacionalizado pelo Comitê de Ética.

O processo de tratamento de denúncias é detalhado na Política de Tratamento de Denúncias, sendo composto pelas seguintes etapas:

1. Recepção e registro da denúncia;
2. Avaliação da admissibilidade;
3. Apuração da denúncia;
4. Deliberação sobre a denúncia;
5. Resolução da denúncia.

Para que se proceda o tratamento foi instituído o Mapa de Investigação de Denúncias, que contempla desde os canais de denúncias, documentos que propiciam seu funcionamento e ferramentas de monitoramento, a fim de que mantenha sua funcionalidade ao longo dos anos.

11.1.6 INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

Foram elaborados procedimentos para uma comunicação na qual as informações devam ter a qualidade desejada, sejam claras e precisas, além de ocorrer de forma tempestiva.

As ações de comunicação e treinamento são fundamentais para o sucesso da implantação do Programa de Compliance e 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 Compliance e 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.

Em todos os contratos será inserida cláusula exigindo o cumprimento dos padrões de ética e de conduta estabelecidos pela COAPA, sujeitando penalidades no caso de descumprimento.

Para os colaboradores da COAPA, serão realizados treinamentos sobre o Programa de Compliance e Integridade, sob a responsabilidade do Coordenador, em parceria com a Assessoria de Desenvolvimento Cooperativista, e o cronograma de treinamentos será encaminhado 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 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 serão 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 Coordenador estabelecerá, juntamente com a Assessoria de Desenvolvimento Cooperativista e Assessoria de Comunicação, o cronograma anual de ações de comunicação e treinamento sobre o Programa de Compliance e Integridade, abrangendo os públicos internos.

Com relação aos fornecedores e prestadores de serviços, o Coordenador 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 a responsabilidade do Coordenador o desenvolvimento das ações juntos aos fornecedores de bens e serviços.

O Programa de Compliance e 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.

11.2 AUDITORIA INTERNA

A auditoria interna deverá ser aprovada pelo Conselho de Administração, e será órgão de atuação independente, sendo sua linha de reporte o próprio Conselho de Administração, ou Comitê de Auditoria quando for o caso.

A auditoria de compliance será feita, inclusive, por meio de checagem de indicadores denominados "Indicadores de Integridade".

6.1 Indicadores de Integridade

Para análise da efetividade do Programa de Compliance e 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 Compliance e 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 Coordenador 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.

12. DIRETRIZES INTERNAS

As diretrizes organizacionais são o conjunto de normas e orientações que norteiam as ações da COAPA. As principais diretrizes que se relacionam com o Programa de Compliance da COAPA são:

• Estatuto Social

• Código de Conduta da COAPA;
• Regimento Interno;
• Política Anticorrupção;
• Política de Relacionamento com Fornecedores;
• Política de Gestão Estratégica de Riscos e Controles Internos;
• Política de Responsabilidade Socioambiental;
• Política de Patrocínios, Doações, Convênios e Termos de Cooperação;
Política de Segurança e Saúde do Trabalho
Comitê de Compliance
Regimento Interno do Comitê de Ética
Mapeamento de riscos de Compliance
Mapeamento de Riscos com Terceiros
Procedimentos de Compras
Política de Integridade e Consequências
Manual de Treinamento e Comunicação
Plano de Comunicação e Treinamento
Estatuto de Auditoria Interna
Política de gestão de Terceiros
• Normativa do Processo de Gestão de Riscos de Integridade;
• Normativa de Brindes, Presentes e Hospitalidades;
• Manual do Fornecedor;
• Manual de Relacionamento com os Cooperados;
• Manual do Colaborador;

13. LEGISLAÇÕES, RESOLUÇÕES E NORMATIVOS

O Sistema OCB/TO elaborou quadro com as principais legislações, resoluções e normativos referentes aos mecanismos de conformidade e integridade, bem como ao cooperativismo.

MECANISMOS DE INTEGRIDADE E COMPLIANCE

Nº	RESUMO	LINK
Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)	Na década de 1970, foi criada a Lei Anticorrupção dos Estados Unidos, para punir de forma rígida as organizações envolvidas em crimes de corrupção.	https://www.justice.gov/criminal-fraud/foreign-corrupt-practices-act
Lei nº 9.613/1998	Dispõe sobre os crimes de "lavagem" ou ocultação de bens, direitos e valores; a prevenção da utilização do sistema financeiro para os ilícitos previstos nesta Lei; cria o Conselho de Controle de Atividades Financeiras - COAF, e dá outras providências.	http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9613.htm
Lei nº 12.529/2011	Estrutura o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência; dispõe sobre a prevenção e repressão às infrações contra a ordem econômica; altera a Lei nº 8.137, de 27 de dezembro de 1990, o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 - Código de Processo Penal, e a Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985; revoga dispositivos da Lei nº 8.884, de 11 de junho de 1994, e a Lei nº 9.781, de 19 de janeiro de 1999; e dá outras providências	http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12529.htm#:~:text=1%C2%BA%20Esta%20Lei%20estrutura%20o,consumidores%20e%20repress%C3%A3o%20ao%20abuso

Nº	RESUMO	LINK
Lei nº 12.683/2012	Altera a Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998, para tornar mais eficiente a persecução penal dos crimes de lavagem de dinheiro.	http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12683.htm#art2
Lei Anticorrupção nº 12.846/2013	Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências.	http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm
Decreto nº 8.420/2015 da Lei Anticorrupção	Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências.	http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm
Lei Geral de Proteção de Dados Pessoas nº 13.709/2018	Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).	http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm

COOPERATIVISMO

Nº	RESUMO	LINK
Lei do Cooperativismo nº 5.764/1971	Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências.	http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5764.htm

Este Manual de Procedimento de Compliance foi aprovado pelo Conselho de Administração em reunião de 05 de dezembro de 2024.

Somos uma empresa
comprometida com a
Cultura Ética
Selo Ouvidor Digital

2025
Ano Internacional
das Cooperativas
Cooperativas constroem
um mundo melhor

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