

CÓDIGO DE ÉTICA

Um compromisso de todos nós

Emissão: 30/09/2024

Revisão: 15/06/2026

Versão: 03



Sumário:

Mensagem da diretoria	03
Missão, visão e valores	04
Conformidade com a legislação	05
Prevenção à corrupção	06
Relação com os clientes	07
Responsabilidade social	08
Saúde e segurança do trabalho	10
Regras de vestimenta nas dependência da empresa	12
Assédio e abuso de poder	13
Associações do setor e concorrência leal	14
Brindes e presentes	15
Doações e patrocínios	16
Relação com a cadeia de fornecimento	17
Meio ambiente e desenvolvimento sustentável	18
Proteção do patrimônio e da propriedade intelectual	19
Orgãos públicos e entidades reguladoras	20
Proteção de dados e da confidencialidade	21
Registro contábeis	22
Conflito de interesses	23
Imprensa, mercado publicitário e mídias sociais	24
Gestão das consequências	25
Canal de ética	26

1. Mensagem da diretoria

O Grupo COBAP, por este Código de Ética, reafirma os princípios e valores que têm guiado sua trajetória. Este documento estabelece os padrões que norteiam nossas relações de negócio.

Estamos cientes de que as atitudes que tomamos no dia a dia refletem nossa imagem e legado. Acreditamos que a reputação que construímos ao longo dos anos é resultado de disciplina e trabalho árduo, embasados em princípios éticos, na defesa dos nossos ideais e na sustentabilidade dos negócios.

Este Código de Ética orienta a conduta de todos os colaboradores, administradores, cooperados, representantes legais, prestadores de serviços e fornecedores relacionados ao Grupo COBAP. Ele define claramente o padrão de comportamento esperado nas relações com nossos colegas de trabalho, familiares, clientes e parceiros comerciais.

O Grupo COBAP realiza treinamentos periódicos sobre o Código de Ética para seus colaboradores. Para os recém-admitidos, este tema é abordado no treinamento de integração. A leitura deste Código de Conduta deve ser complementada pela leitura de todas as políticas e normas internas do Grupo que disciplinam rotinas e aspectos específicos da atividade da empresa.

2. Missão, visão e valores

MISSÃO:

Transformar o futuro com responsabilidade, inovação e propósito.

VISÃO:

Ser referência em soluções sustentáveis de papel e embalagens, com crescimento seguro e protagonismo humano.

VALORES:

Ponta Firme

Disciplina e execução sólida, até o fim.

Trabalhamos com disciplina, consistência e execução sólida. Para nós, firmeza significa ter clareza no propósito, cumprir com o que nos comprometemos e manter o foco no resultado, mesmo diante de desafios complexos.

Time Campeão

Juntos, comprometidos e vencedores.

Acreditamos na força da equipe. Valorizamos pessoas que vestem a camisa, têm espírito de dono e colaboram umas com as outras para vencer. Nosso time é formado por talentos que se complementam, com alto nível de engajamento, comprometimento e orgulho de fazer parte da nossa história.

Excelência Centrada no Cliente

Encantar, superar, fidelizar.

O cliente é o centro de tudo o que fazemos. Buscamos entregar qualidade superior, atendimento próximo e soluções que realmente geram valor. Nossa obsessão é encantar, superar expectativas e construir parcerias de longo prazo.

Mente Aberta

Aprender sempre, inovar sem limites.

Estamos sempre dispostos a ouvir, aprender e experimentar novas ideias. Valorizamos a inovação e a capacidade de adaptação em um setor tradicional, mantendo a curiosidade viva e a flexibilidade para evoluir com o mercado e com as necessidades dos clientes.

Transparência Máxima

Clareza e verdade em todas as relações.

Acreditamos que a confiança se constrói com verdade. Mantemos clareza e honestidade em todas as relações com clientes, fornecedores, parceiros, colaboradores e sociedade. Não escondemos problemas, buscamos soluções em conjunto.

Zelo Absoluto

Respeito, Disciplina, Vida.

Segurança é inegociável. Agir com responsabilidade, atenção e respeito em tudo o que envolve a vida. É cumprir cada norma com consciência, antecipar riscos e garantir que todos voltem para casa em segurança todos os dias. Mais do que uma obrigação, é um compromisso coletivo com a integridade, a disciplina e a preservação da vida.

3. Conformidade com a legislação

O Grupo COBAP conduz suas atividades em conformidade com a legislação aplicável, requisitos regulatórios, normas técnicas, compromissos assumidos e diretrizes internas. O atendimento a esses requisitos é fundamental para a integridade dos negócios, a confiança das partes interessadas e a eficácia dos Sistemas de Gestão da Qualidade e Ambiental.

Todos que atuam em nome da organização são responsáveis por conhecer e cumprir as normas relacionadas às suas atividades, contribuindo para a prevenção de riscos legais, éticos, ambientais e operacionais.

A COBAP mantém processos para identificar, avaliar e monitorar requisitos aplicáveis às suas operações, assegurando sua integração aos processos organizacionais e promovendo a melhoria contínua de seu desempenho.

As seguintes condutas são essenciais para o fortalecimento da cultura de conformidade:

- Atuar com honestidade, responsabilidade e transparência;
- Cumprir políticas, procedimentos e controles internos;
- Registrar informações de forma correta e rastreável;
- Comunicar situações que possam representar riscos ou desvios de conformidade

São incompatíveis com este Código práticas que envolvam violação da legislação, omissão de informações relevantes, descumprimento deliberado de controles internos ou qualquer comportamento que comprometa os princípios éticos da organização.

A COBAP adota tolerância zero para atos ilícitos, fraudes, corrupção e demais condutas que possam comprometer sua reputação, sustentabilidade ou conformidade legal. O monitoramento dessas diretrizes ocorre por meio de auditorias, treinamentos, avaliações periódicas e demais mecanismos de governança e controle.



4. Prevenção à corrupção

O Grupo COBAP mantém compromisso permanente com a ética, a transparência e a integridade em todas as suas relações comerciais, institucionais e governamentais.

A organização adota tolerância zero em relação à corrupção, ao suborno, à fraude, à lavagem de dinheiro e a qualquer prática que possa resultar em vantagem indevida para pessoas ou organizações.

As diretrizes de prevenção à corrupção estão integradas aos processos organizacionais e aos sistemas de gestão, sendo aplicáveis a colaboradores, administradores, fornecedores, prestadores de serviços, representantes e demais parceiros de negócios.

Esperamos que todos:

- Conduzam suas atividades de forma íntegra e transparente;
- Registrem informações e transações de maneira correta, completa e rastreável;
- Cumpram os requisitos legais e normativos aplicáveis;
- Reportem imediatamente situações suspeitas ou potenciais violações ao Canal de Ética.

Não é permitido:

- Oferecer, prometer, autorizar, solicitar ou receber vantagem indevida;
- Efetuar pagamentos irregulares a agentes públicos ou privados;
- Utilizar terceiros para praticar atos de corrupção em benefício da organização;
- Manipular registros, documentos ou informações com o objetivo de ocultar irregularidades;
- Adotar qualquer prática que possa caracterizar fraude, suborno ou corrupção.

Os riscos relacionados à corrupção são identificados, avaliados e tratados por meio de controles internos, monitoramento, auditorias e mecanismos de governança, assegurando conformidade com a legislação aplicável e com os compromissos assumidos pela organização.

As violações a estas diretrizes serão tratadas conforme os procedimentos internos e poderão resultar na aplicação de medidas disciplinares, sanções contratuais e demais consequências previstas na legislação vigente.



5. Relação com os clientes

A organização assegura o atendimento aos requisitos dos clientes, os quais são identificados, analisados criticamente e monitorados ao longo da execução dos serviços.

Os processos relacionados a prazos, entregas, atendimento e preços são controlados por indicadores de desempenho, garantindo conformidade e eficiência.

A satisfação dos clientes é monitorada por meio de pesquisas, análise de feedback e tratamento de reclamações, sendo os resultados utilizados para a melhoria contínua do Sistema de Gestão da Qualidade.

A comunicação com os clientes é realizada de forma clara, transparente e acessível, assegurando o fornecimento de informações relevantes sobre os serviços prestados.

A organização protege as informações e dados dos clientes, garantindo confidencialidade, integridade e uso adequado.

Adicionalmente, são considerados os requisitos ambientais aplicáveis e as expectativas das partes interessadas, buscando soluções que conciliem qualidade, desempenho e responsabilidade ambiental.

6. Responsabilidade social

A) Trabalho infantil e/ou análogo ao escravo

A organização estabelece, implementar e mantém critérios formais para prevenir e mitigar a utilização de trabalho infantil, forçado ou análogo à escravidão em suas operações e cadeia de fornecimento.

Esses critérios são incorporados ao processo de qualificação, avaliação e reavaliação de fornecedores, incluindo análise de conformidade legal, cláusulas contratuais específicas e, quando aplicável, auditorias e verificações documentadas.

O desempenho dos fornecedores é monitorado periodicamente por meio de registros e indicadores, assegurando rastreabilidade e evidência objetiva. Situações de não conformidade são tratadas conforme procedimento de controle de não conformidades, com definição e acompanhamento de ações corretivas.

A contratação de aprendizes é realizada conforme requisitos legais aplicáveis, com controle documentado para garantir que as atividades não comprometam seu desenvolvimento.

B) Direitos humanos

O grupo COBAP estabelece e mantém diretrizes para assegurar o respeito aos direitos humanos em suas operações e nas relações com partes interessadas.

Essas diretrizes são integradas aos processos do sistema de gestão, incluindo comunicação interna e externa, treinamentos periódicos e definição de responsabilidades.

O cumprimento é monitorado por meio de indicadores, auditorias internas e canais de comunicação, garantindo registro, análise e rastreabilidade de ocorrências.

Desvios são tratados como não conformidades, com aplicação de ações corretivas e avaliação de eficácia. Os riscos relacionados a impactos sociais e ambientais são identificados, avaliados e tratados conforme metodologia de gestão de riscos.

A organização promove a melhoria contínua desses processos, assegurando conformidade com requisitos legais, normativos e compromissos assumidos.

C) Justiça, equidade, diversidade e inclusão

A organização estabelece, implementa e mantém diretrizes para assegurar práticas de justiça, equidade, diversidade e inclusão em todas as suas operações.

Essas diretrizes são integradas aos processos de gestão de pessoas, incluindo recrutamento, seleção, desenvolvimento, avaliação de desempenho e promoção, garantindo igualdade de oportunidades e critérios objetivos.

São definidos e comunicados critérios formais para prevenção de discriminação, assédio e outras condutas inadequadas, abrangendo colaboradores e partes interessadas. Tais critérios são suportados por treinamentos periódicos e canais de comunicação acessíveis.

O cumprimento é monitorado por meio de indicadores, auditorias internas e registros documentados, assegurando rastreabilidade das ações. Situações de desvio são tratadas como não conformidades, com aplicação de ações corretivas e avaliação de eficácia.

Os riscos relacionados a práticas discriminatórias e seus impactos organizacionais e sociais são identificados, avaliados e tratados conforme metodologia de gestão de riscos, promovendo a melhoria contínua do ambiente de trabalho e do desempenho organizacional.

D) Livre associação e liberdade sindical

A organização reconhece e assegura o direito de livre associação e liberdade sindical, conforme requisitos legais aplicáveis.

Esses princípios são incorporados às práticas de gestão de pessoas e às relações institucionais, garantindo que colaboradores possam se associar a entidades representativas sem qualquer forma de discriminação ou retaliação.

A organização mantém canais formais de diálogo com representantes dos trabalhadores, promovendo comunicação transparente, registro das interações e acompanhamento das demandas apresentadas.

O cumprimento dessas diretrizes é monitorado por meio de controles internos, registros e avaliações periódicas, assegurando conformidade legal e organizacional.

Eventuais desvios são tratados conforme o processo de controle de não conformidades, com definição de ações corretivas e verificação de eficácia, contribuindo para a melhoria contínua das relações de trabalho.

7. Saúde e segurança do trabalho

A) Gestão do ambiente de trabalho seguro

A organização estabelece, implementa e mantém condições de trabalho seguras e saudáveis, integradas aos seus processos operacionais e ao Sistema de Gestão.

São definidos requisitos de segurança aplicáveis às atividades, incluindo o uso obrigatório de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), conforme análise de riscos por função. O fornecimento, controle e uso adequado dos EPIs são registrados e monitorados.

Treinamentos periódicos são realizados para assegurar a conscientização e a competência dos colaboradores quanto às práticas de segurança.

B) Identificação de perigos, avaliação e controle de riscos

A organização mantém processo sistemático para identificação de perigos, avaliação e controle de riscos ocupacionais e ambientais associados às suas atividades.

Inspeções periódicas e análises preventivas são realizadas, com registros documentados, visando eliminar ou mitigar riscos. Os riscos identificados são tratados conforme metodologia definida, considerando impactos à saúde, segurança e meio ambiente.

C) Controle de substância e condutas de risco

São estabelecidos controles para prevenir situações que comprometam a segurança no ambiente de trabalho, incluindo a proibição do uso de álcool, drogas e porte de armas durante a execução das atividades.

O cumprimento dessas diretrizes é monitorado, e desvios são tratados como não conformidades, com aplicação de medidas disciplinares e ações corretivas conforme procedimentos internos.

D) Preparação e resposta a emergência

A organização estabelece, implementa e mantém planos de emergência e evacuação, considerando cenários de risco identificados.

São realizados treinamentos e simulações periódicas, com registro dos resultados e avaliação da eficácia das ações, visando a melhoria contínua da capacidade de resposta a emergências.

E) Promoção da saúde e bem-estar

A organização promove programas de saúde e bem-estar, incluindo ações preventivas, acompanhamento médico ocupacional e suporte psicossocial.

A participação e os resultados dessas iniciativas são monitorados por meio de indicadores, contribuindo para a melhoria das condições de trabalho e do desempenho organizacional.

F) Monitoramento, conformidade e melhoria contínua

O desempenho em saúde e segurança é monitorado por meio de indicadores, auditorias internas e registros documentados, assegurando rastreabilidade e conformidade com requisitos legais e normativos.

Incidentes, desvios e condições inseguras são registrados e tratados como não conformidades, com análise de causa, implementação de ações corretivas e verificação de eficácia.

A organização promove a conscientização de colaboradores e partes interessadas, incentivando a comunicação de riscos e a adoção de comportamento seguro, fortalecendo a cultura de prevenção e a melhoria contínua do sistema de gestão.



8. Regras de vestimenta nas dependência da empresa

A COBAP estabelece, implementa e mantém diretrizes formais de vestimenta aplicáveis aos colaboradores e terceiros, com o objetivo de assegurar a segurança, a adequação às atividades desempenhadas e a preservação da imagem institucional.

Essas diretrizes são comunicadas, disponibilizadas e integradas aos processos de gestão de pessoas e segurança do trabalho.

A vestimenta deve estar adequada aos riscos das atividades exercidas, conforme análise de perigos e avaliação de riscos, incluindo o uso obrigatório de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) quando aplicável.

É vedado o uso de vestimentas, acessórios ou quaisquer elementos que possam comprometer a segurança, a execução das atividades, a imagem institucional ou a convivência harmoniosa no ambiente de trabalho. Incluem-se nessa restrição, entre outros, camisas de times de futebol, vestidos curtos ou de alça, bem como itens que promovam discriminação, desrespeito, divulgação ou incentivo a posicionamentos político-partidários, ideológicos ou religiosos, ou que estejam em desacordo com os padrões de conduta e profissionalismo adotados pela organização.

A organização promove a conscientização dos colaboradores quanto à importância da vestimenta EPI's adequada para a segurança, o desempenho das atividades e a imagem institucional.

As diretrizes são periodicamente avaliadas e atualizadas, considerando mudanças nos processos, requisitos legais e identificação de riscos, assegurando a melhoria contínua.

9.Assédios e abusos de poder

A COBAP estabelece, implementa e mantém diretrizes para prevenção e combate a práticas de assédio moral, sexual, abuso de poder ou quaisquer condutas que envolvam desrespeito, intimidação, humilhação ou ameaça no ambiente de trabalho e nas relações com partes interessadas.

Essas diretrizes são integradas aos processos de gestão de pessoas e comunicadas a todos os colaboradores e terceiros.

Disponibilizamos canais formais e acessíveis para o reporte de situações de assédio ou condutas inadequadas, incluindo canal de denúncia e comunicação à liderança ou área responsável.

Todas as ocorrências são registradas, tratadas com confidencialidade e analisadas conforme procedimentos estabelecidos, assegurando rastreabilidade e proteção às partes envolvidas.

Os riscos relacionados a assédio e abuso de poder são identificados, avaliados e tratados no âmbito do sistema de gestão, considerando impactos organizacionais, sociais e, quando aplicável, ambientais.

A organização assegura conformidade com requisitos legais e normativos aplicáveis, incluindo a adoção de medidas preventivas. Promovemos treinamentos e ações de conscientização periódicas para reforçar o respeito, a ética e a cultura organizacional.

CANAL DE ÉTICA

O Canal de Ética é um meio seguro e confidencial para relatar violações ao Código de Ética, políticas internas ou à legislação. Seu objetivo é assegurar o tratamento sigiloso e responsável de eventuais irregularidades.

Consultas, suspeitas, sugestões e casos omissos devem ser direcionadas para nosso canal oficial de comunicação.



1-Denúncia, sugestão ou dúvida Via site, anônimo ou identificável



2-Recebimento do registro escritório especializado analisa tratativas



3-Comitê de ética grupo formado por profissionais da alta gestão com suporte jurídico



4-Usuário anônimo As tratativas são respondidas por meio de protocolo, via telefone e/ou e-mail



ACESSE O CANAL
DE ÉTICA

Disponível em:

<https://www.cobap.com.br/canal-de-etica/>

NOSSOS RELACIONAMENTOS COM TERCEIROS

10.Associações do setor e concorrência leal

A COBAP estabelece, implementa e mantém diretrizes para assegurar práticas de concorrência leal e conformidade com a legislação aplicável, proibindo qualquer forma de acordo ou conduta que restrinja a livre concorrência. Essas diretrizes são integradas aos processos organizacionais e aplicáveis a colaboradores, terceiros e representantes da organização.

A organização estabelece controles para proteção de informações confidenciais, incluindo processos, tecnologias, dados comerciais e operacionais, assegurando confidencialidade, integridade e uso adequado.

Os riscos relacionados a práticas anticoncorrenciais são identificados, avaliados e tratados no âmbito do sistema de gestão, considerando impactos legais, reputacionais e operacionais.

A organização assegura conformidade com requisitos legais e normativos aplicáveis, incluindo a adoção de medidas preventivas e controles internos.

O cumprimento dessas diretrizes é monitorado por meio de auditorias internas, controles e registros documentados.

Situações de desvio são tratadas como não conformidades, com análise de causa, implementação de ações corretivas e verificação de eficácia.

O grupo promove treinamentos e ações de conscientização periódicas, reforçando práticas de concorrência leal e melhoria contínua do sistema de gestão.

RELAÇÃO COM FORNECEDORES

11. Brindes e presentes

Estabelecemos, implantamos e mantemos diretrizes para concessão e recebimento de brindes, presentes, hospitalidades e entretenimentos, assegurando transparência, integridade e conformidade com requisitos legais e normativos. Essas diretrizes são aplicáveis a colaboradores, fornecedores e demais partes interessadas, sendo integradas aos processos de gestão de fornecedores e governança corporativa.

A concessão ou recebimento de brindes é permitida apenas quando:

- Possuir caráter institucional e valor não significativo;
- Não influenciar decisões comerciais ou técnicas;
- Estiver em conformidade com as políticas internas e legislação aplicável.

São considerados aceitáveis brindes promocionais sem valor comercial relevante, vinculados à divulgação institucional.

É vedada a concessão, oferta, promessa ou recebimento de qualquer benefício que:

- Caracterize vantagem indevida;
- Influencie ou possa influenciar decisões de negócio;
- Gere conflito de interesses ou comprometa a imparcialidade;
- Esteja associado a processos de contratação, negociação ou avaliação de desempenho de fornecedores.

Desvios em relação a estas diretrizes são tratados como não conformidades, com análise de causa, implementação de ações corretivas e verificação de eficácia.

RELAÇÃO COM FORNECEDORES

12. Doações e patrocínios

A organização estabelece, implementa e mantém critérios formais para a realização de doações e patrocínios, assegurando alinhamento com seus valores, objetivos estratégicos e requisitos legais e normativos.

As doações e patrocínios devem contribuir para o desenvolvimento social, econômico e, quando aplicável, ambiental das comunidades relacionadas às suas operações.

Todas as solicitações de doações e patrocínios são avaliadas com base em critérios definidos, incluindo:

- alinhamento institucional e reputacional;
- conformidade legal;
- inexistência de conflito de interesses;
- avaliação de riscos associados.

É vedada a realização de doações ou patrocínios que:

- caracterizem vantagem indevida ou possam influenciar decisões de negócio;
- estejam associados a práticas ilícitas ou não conformes;
- envolvam partidos políticos, campanhas eleitorais ou candidatos a cargos públicos, salvo quando permitido e regulamentado por legislação específica.

A organização assegura a conformidade com requisitos legais aplicáveis e políticas internas, incluindo análise prévia de integridade das partes envolvidas.

Os processos são periodicamente avaliados e aprimorados, visando a melhoria contínua e o fortalecimento da governança e responsabilidade socioambiental.

RELAÇÃO COM FORNECEDORES

13. Da relação com a cadeia de fornecimento

A organização estabelece, implementa e mantém diretrizes para gestão da cadeia de fornecimento, assegurando que fornecedores atuem em conformidade com requisitos legais, éticos, sociais e ambientais. Os fornecedores devem respeitar os direitos humanos, com atenção especial a grupos em situação de vulnerabilidade, incluindo mulheres, trabalhadores terceirizados, temporários e migrantes, prevenindo práticas abusivas ou irregulares.

A seleção e manutenção de fornecedores são baseadas em critérios objetivos, incluindo desempenho, integridade, conformidade legal e aderência às políticas internas. A organização prioriza parcerias com fornecedores comprometidos com práticas responsáveis e sustentáveis.

Critérios e práticas aplicáveis

- As decisões de compra são realizadas com base em critérios definidos, transparentes e documentados, assegurando imparcialidade e rastreabilidade.
- Os fornecedores são avaliados e monitorados periodicamente quanto ao desempenho, conformidade e riscos associados.
- São adotados mecanismos de controle para identificar, prevenir e tratar desvios ou não conformidades na cadeia de fornecimento.
- A organização promove práticas de compras sustentáveis, considerando impactos sociais, ambientais e econômicos ao longo do ciclo de vida dos produtos e serviços.

Situações de não conformidade são tratadas com ações corretivas e acompanhamento da eficácia, visando a melhoria contínua dos processos e o fortalecimento das relações com fornecedores.

14. Meio ambiente e desenvolvimento sustentável

A organização estabelece, implementa e mantém diretrizes para gestão ambiental e desenvolvimento sustentável, considerando a abordagem de ciclo de vida de seus produtos e serviços, desde a origem da matéria-prima até a entrega ao cliente final.

A rastreabilidade da cadeia produtiva é assegurada por meio de controles e critérios definidos, priorizando fornecedores que adotem práticas responsáveis, incluindo certificações reconhecidas e manejo sustentável dos recursos naturais.

A organização promove a melhoria contínua do desempenho ambiental, prevenindo a poluição, reduzindo impactos negativos e potencializando impactos positivos, em conformidade com requisitos legais e demais requisitos aplicáveis.

Diretrizes e práticas ambientais

- Atender e monitorar continuamente os requisitos legais e outros requisitos ambientais aplicáveis;
- Identificar, avaliar e controlar aspectos e impactos ambientais associados às atividades, produtos e serviços;
- Prevenir a poluição, incluindo controle de emissões, efluentes e resíduos;
- Promover o uso eficiente de recursos naturais, com ênfase na redução do consumo de água, energia e matérias-primas;
- Incentivar a reutilização, reciclagem e destinação adequada de resíduos, considerando a hierarquia de gestão de resíduos;
- Adotar critérios de compras sustentáveis, considerando desempenho ambiental na seleção de fornecedores;
- Controlar substâncias perigosas e reduzir riscos ambientais na cadeia de fornecimento;
- Monitorar impactos sobre a biodiversidade, quando aplicável;

A comunicação com partes interessadas é realizada de forma transparente, considerando requisitos legais, expectativas relevantes e desempenho ambiental.

A organização promove a melhoria contínua do Sistema de Gestão Ambiental, integrando práticas sustentáveis aos processos de negócio e à cadeia de fornecimento, visando o equilíbrio entre desempenho ambiental, econômico e social.

15. Proteção do patrimônio e da propriedade intelectual

Estabelecemos, implantamos e mantemos diretrizes para proteção, uso adequado e preservação de seus ativos físicos e informações, assegurando sua integridade, confidencialidade e disponibilidade.

Todos os colaboradores e terceiros são responsáveis pela correta utilização e salvaguarda dos ativos da organização, sendo vedado o uso indevido, a apropriação ou a utilização para fins pessoais ou de terceiros sem autorização formal.

Os ativos incluem bens tangíveis (instalações, equipamentos, veículos e materiais) e intangíveis (informações, dados, sistemas, marcas, know-how e propriedade intelectual).

As informações geradas ou utilizadas pela organização são classificadas, controladas e protegidas conforme sua criticidade, incluindo dados estratégicos, técnicos, comerciais e operacionais.

O acesso, uso, armazenamento e compartilhamento de informações seguem critérios definidos, com níveis de autorização estabelecidos e registros documentados, garantindo rastreabilidade e conformidade com requisitos legais e internos.

- A utilização de sistemas, softwares, equipamentos e plataformas tecnológicas deve seguir diretrizes internas de segurança da informação e cibersegurança.
- É proibida a instalação ou uso de ferramentas não autorizadas, bem como qualquer prática que comprometa a integridade dos sistemas, dos dados ou da infraestrutura tecnológica.

Essas diretrizes se aplicam igualmente a terceiros que utilizem recursos tecnológicos ou acessem informações da organização.

Os riscos relacionados à perda, vazamento ou uso indevido de ativos e informações são identificados, avaliados e tratados conforme metodologia de gestão de riscos.

Medidas disciplinares podem ser aplicadas conforme a gravidade da ocorrência e as diretrizes internas.

16. Órgãos públicos e entidades reguladoras

A organização estabelece, implementa e mantém diretrizes para o relacionamento com órgãos públicos e entidades reguladoras, assegurando conformidade com requisitos legais, princípios éticos e normas anticorrupção aplicáveis.

É proibida a concessão, oferta ou promessa de qualquer vantagem indevida a agentes públicos ou privados, incluindo pagamentos, presentes, benefícios ou hospitalidades, com o objetivo de influenciar decisões ou obter favorecimento.

O relacionamento com órgãos públicos e entidades reguladoras é realizado exclusivamente por colaboradores formalmente autorizados, conforme definição de responsabilidades e níveis de autoridade.

Os riscos relacionados à interação com agentes públicos e entidades reguladoras são identificados, avaliados e tratados no âmbito do sistema de gestão, considerando impactos legais, reputacionais, operacionais e, quando aplicável, ambientais.

Medidas preventivas são adotadas para mitigar riscos de não conformidade e assegurar a integridade das operações.

As interações relevantes podem ser registradas conforme critérios definidos, garantindo transparência e governança.

A organização promove treinamentos e ações de conscientização periódicas, fortalecendo a cultura de ética, conformidade e melhoria contínua do sistema de gestão.

17. Da proteção de dados e da confidencialidade

Garantimos a proteção de dados pessoais e a confidencialidade das informações, assegurando sua integridade, disponibilidade e uso adequado ao longo de todo o ciclo de vida da informação.

Essas diretrizes aplicam-se a colaboradores, terceiros e demais partes interessadas, inclusive após o término da relação contratual ou vínculo profissional.

O acesso a sistemas, dados e informações é controlado por meio de credenciais individuais e níveis de autorização definidos, garantindo que apenas pessoas autorizadas tenham acesso às informações conforme sua necessidade de uso.

São adotados controles para prevenir o uso indevido, alteração, divulgação não autorizada ou perda de informações, incluindo proteção contra softwares maliciosos e outras ameaças cibernéticas.

Os direitos dos titulares são respeitados, e os dados pessoais são tratados com base em princípios como finalidade, necessidade, segurança e confidencialidade.

As informações são classificadas conforme seu nível de criticidade e sensibilidade, com definição de critérios para armazenamento, retenção e descarte.

O compartilhamento de informações ocorre apenas mediante autorização e conforme diretrizes internas, assegurando rastreabilidade e proteção contra vazamentos.

A organização monitora continuamente os controles de segurança da informação, identificando, avaliando e tratando riscos relacionados à proteção de dados.

A captação, uso e divulgação de imagens, vídeos ou informações institucionais nas dependências da organização seguem critérios formais de autorização, visando proteger a confidencialidade e a propriedade intelectual.

A organização promove treinamentos e ações de conscientização sobre proteção de dados e segurança da informação, assegurando que colaboradores e terceiros compreendam suas responsabilidades.

18. Registro contábeis

Todos os colaboradores envolvidos na geração, registro ou análise de informações financeiras são responsáveis por assegurar que os dados sejam completos, corretos, atualizados e em conformidade com os requisitos legais, normativos e políticas internas aplicáveis.

Todas as transações devem ser registradas de forma tempestiva, transparente e documentada, assegurando consistência e conformidade com as normas contábeis vigentes.

A organização mantém controles para garantir a integridade das informações, incluindo revisão, aprovação e armazenamento adequado dos registros, assegurando sua disponibilidade e rastreabilidade.

Alterações em processos, sistemas ou operações que possam impactar os registros contábeis devem ser previamente avaliadas quanto aos seus efeitos financeiros e de conformidade.

Essas mudanças devem ser comunicadas às áreas responsáveis, incluindo a Controladoria, com registros documentados das análises realizadas e das decisões tomadas.

A organização monitora a qualidade dos registros contábeis por meio de controles internos, auditorias e análises periódicas, assegurando aderência às normas aplicáveis e às diretrizes internas.

A Controladoria é responsável por coordenar a avaliação da conformidade, identificar riscos e apoiar a implementação de controles adequados.

Os riscos relacionados à integridade das informações financeiras são identificados, avaliados e tratados conforme metodologia de gestão de riscos.

A organização promove a comunicação eficaz entre as áreas envolvidas, assegurando o reporte tempestivo de informações relevantes e a prevenção de inconsistências.

Os processos relacionados aos registros contábeis são periodicamente avaliados e aprimorados, visando a melhoria contínua, a transparência e a confiabilidade das informações financeiras.

19. Conflito de interesses

A COBAP possui diretrizes para identificação, declaração, avaliação e tratamento de situações de conflito de interesses, assegurando a integridade, a imparcialidade e a transparência nas decisões e processos.

Considera-se conflito de interesses qualquer situação em que interesses pessoais, familiares ou de terceiros possam influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial das atividades profissionais.

Os colaboradores devem identificar e declarar formalmente qualquer situação real, potencial ou percebida de conflito de interesses, utilizando os canais definidos pela organização.

Situações que envolvam relações pessoais, financeiras ou comerciais com impacto nas atividades profissionais devem ser comunicadas de forma tempestiva e registradas para análise.

Diante disso, não serão permitidos:

1. É vedado o estabelecimento ou a manutenção de relacionamentos amorosos entre colaboradores que possuam relação de subordinação direta ou que atuem na mesma área ou unidade de negócio, em razão do risco de comprometer a imparcialidade, a isonomia e o ambiente profissional.

1.1. Independentemente da existência ou não de subordinação direta, todos os colaboradores envolvidos em relacionamentos amorosos no ambiente de trabalho devem comunicar formalmente o fato ao setor de Gente e Gestão, que avaliará a necessidade de adoção de medidas administrativas para prevenir potenciais conflitos de interesse.

1.2. A omissão na comunicação do relacionamento poderá ensejar medidas disciplinares, inclusive rescisão contratual, a depender da gravidade e das consequências para a organização.

1.3. O Grupo COBAP valoriza a transparência e a boa-fé dos colaboradores, cabendo ao Gente e Gestão adotar providências que preservem a integridade do ambiente de trabalho e a neutralidade nas decisões organizacionais. Alguns exemplos de comportamentos não aceitáveis que podem levar à rescisão do contrato de trabalho ou de prestação de serviços:

A. Usar o prestígio do cargo e/ou informações privilegiadas do Grupo COBAP em benefício próprio ou de outros;

B. Atuar no processo de contratação com fornecedor ou cliente em que o proprietário seja algum familiar ou pessoa com relação conjugal ou afetiva.

C. Utilizar recursos da empresa, como veículos, materiais, ou até mesmo tempo de trabalho, para atividades pessoais ou de negócios próprios.

20. Imprensa, mercado publicitário e mídias sociais

Referente a comunicação institucional com a imprensa, mercado publicitário e mídias sociais, assegurando alinhamento estratégico, integridade das informações e preservação da imagem institucional.

O contato com a imprensa deve ser realizado exclusivamente por colaboradores designados pela COBAP, para manter a relação de confiança com os meios de comunicação e preservar a imagem desejada pela empresa junto à opinião pública. Nenhum colaborador não autorizado deve entrar em contato com a imprensa ou falar em nome da COBAP.

Se um colaborador for abordado por um representante da imprensa solicitando informações sobre a COBAP, deve procurar o Comitê de Governança, que avaliará a abordagem e alinhará as mensagens a serem compartilhadas. Esta orientação deve ser seguida mesmo por aqueles designados para o contato com a imprensa.

Esperamos que os colaboradores respeitem os valores e diretrizes deste Código de Ética nas redes sociais. É proibida a divulgação de qualquer conteúdo (imagens, vídeos, dados e informações da Companhia) de propriedade da COBAP que ainda não seja público, bem como informações confidenciais ou dados técnicos e financeiros sobre clientes ou negócios.

Repudiamos infrações de direitos autorais e a guarda ou compartilhamento de conteúdo de pirataria, pornografia, pedofilia, discriminação, preconceito ou qualquer outro ilícito. Em eventuais ocorrências, sempre colaboraremos com as autoridades e aplicaremos as medidas disciplinares correspondentes, quando necessário.

21. Gestão das consequências

Todas as ocorrências de descumprimento são registradas e tratadas por meio de processo estruturado de apuração, garantindo confidencialidade, imparcialidade e rastreabilidade.

As investigações são conduzidas por áreas responsáveis designadas, com análise de evidências e documentação dos resultados.

As não conformidades são avaliadas conforme sua gravidade, impacto e recorrência, sendo aplicadas medidas proporcionais, que podem incluir:

- Orientação ou advertência verbal;
- Advertência formal por escrito;
- Suspensão;
- Desligamento por justa causa;
- Aplicação de penalidades contratuais ou rescisão contratual, no caso de terceiros.

As decisões são registradas e fundamentadas, assegurando transparência e consistência.

Quando aplicável, os envolvidos poderão ser responsabilizados civil, administrativa ou penalmente pelos atos praticados. Situações que configurem ilícitos poderão ser comunicadas aos órgãos competentes, conforme requisitos legais e regulatórios.

A organização assegura a proteção contra retaliação a qualquer pessoa que reporte, de boa-fé, suspeitas ou violações, garantindo confidencialidade e tratamento adequado das informações.

A empresa implementa ações corretivas e preventivas, avaliando sua eficácia, com o objetivo de fortalecer os controles internos e prevenir recorrências.



@COBAPOFICIAL



Grupo Cobap

