

# MANUAL DE CONDUTA E ÉTICA

## COOPER10



## SUMÁRIO

|                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------|----|
| 1 INTRODUÇÃO.....                                                    | 3  |
| 2 OBJETIVO .....                                                     | 3  |
| 3 ABRANGÊNCIA.....                                                   | 4  |
| 4 PRINCÍPIOS E REGRAS INEGOCIÁVEIS DA COOPER10 .....                 | 4  |
| 5 RESPONSABILIDADE SOCIAL E PARTES INTERESSADAS.....                 | 4  |
| 6 RISCOS E OPORTUNIDADES.....                                        | 5  |
| 7 CONFORMIDADE E GESTÃO DA ÉTICA EMPRESARIAL.....                    | 5  |
| 8 ATUAÇÃO DA ALTA DIREÇÃO .....                                      | 5  |
| 9 RELAÇÃO ENTRE OS COOPERADOS EM NÍVEL GERENCIAL .....               | 6  |
| 10 RELAÇÃO COM EMPREGADOS PRÓPRIOS E TERCEIRIZADOS.....              | 6  |
| 11 DIREITOS HUMANOS, DIVERSIDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO .....           | 6  |
| 12 COMPROMISSO COM AS REGRAS DA COOPER10.....                        | 7  |
| 13 CONDUTA PROFISSIONAL E PESSOAL.....                               | 7  |
| 14 TRATAMENTO DAS INFORMAÇÕES, CONFIDENCIALIDADE E INTEGRIDADE ..... | 7  |
| 15 CONFLITOS DE INTERESSES .....                                     | 7  |
| 16 PRESENTES, HOSPITALIDADES, DOAÇÕES E PATROCÍNIOS.....             | 8  |
| 17 RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E DESENVOLVIMENTO.....                      | 8  |
| 18 RELAÇÕES HIERÁRQUICAS, AUTORIDADES E RESPONSABILIDADES .....      | 9  |
| 19 PRIVACIDADE E USO DOS RECURSOS CORPORATIVOS .....                 | 9  |
| 20 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E PROMOÇÃO.....                           | 10 |
| 21 DESLIGAMENTO.....                                                 | 10 |
| 22 RELAÇÃO COM OS CLIENTES .....                                     | 10 |
| 23 RELAÇÃO COM OS FORNECEDORES E PARCEIROS DE NEGÓCIOS .....         | 10 |
| 24 RELAÇÃO COM OS CONCORRENTES.....                                  | 11 |
| 25 RELAÇÃO COM ÓRGÃOS PÚBLICOS E AGENTES PÚBLICOS.....               | 11 |
| 26 REGISTROS CONTÁBEIS E CONTROLES .....                             | 12 |
| 27 RELAÇÃO COM A COMUNIDADE .....                                    | 12 |
| 28 CUIDADOS COM SEGURANÇA, SAÚDE E MEIO AMBIENTE .....               | 12 |
| 29 PRÁTICAS PREVENTIVAS AO SUBORNO E À CORRUPÇÃO.....                | 13 |
| 30 CANAIS DE COMUNICAÇÃO E PROTEÇÃO CONTRARRETALIAÇÃO.....           | 13 |
| 31 APURAÇÃO E TRATAMENTO DOS DESVIOS.....                            | 14 |
| 32 TREINAMENTO E CONSCIENTIZAÇÃO.....                                | 14 |
| 33 DIVULGAÇÃO DO MANUAL .....                                        | 14 |
| 34 PENALIDADES DISCIPLINARES .....                                   | 14 |
| 35 MONITORAMENTO E MELHORIA .....                                    | 15 |
| 36 DISPOSIÇÕES FINAIS .....                                          | 15 |
| 37 CONCLUSÃO .....                                                   | 15 |

**HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES**

| REVISÃO | DATA       | ALTERAÇÕES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 00      | 07/03/2022 | Emissão inicial.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 01      | 04/03/2023 | Revisão da formatação.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 02      | 28/07/2026 | Revisão geral do Manual e inclusão de diretrizes básicas de responsabilidade social e antissuborno, considerando a ISO 26000:2010 e os requisitos aplicáveis da ISO 37001:2025. Adequação das disposições sobre partes interessadas, direitos humanos, conflitos de interesses, relacionamento com parceiros de negócios, presentes e hospitalidades, canal de comunicação, proteção contrarretaliação, apuração de desvios, controles e monitoramento. |
| 03      | 10/09/2026 | Adequação à Parte 12 - Ética Empresarial do SAQ SEDEX/OIT: inclusão de requisitos de conformidade legal, controle de notificações, multas e processos, responsabilidade formal, temas de ética empresarial, treinamento de funções de maior risco, evidências, cadeia de fornecimento e prevenção à lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo.                                                                                               |

**1 INTRODUÇÃO**

O Manual de Conduta e Ética da COOPER10 estabelece os princípios, compromissos e padrões de comportamento esperados nas relações mantidas pela COOPERATIVA com seus cooperados, administradores, empregados, trabalhadores terceirizados, clientes, fornecedores, agentes públicos, parceiros de negócios, comunidades e demais partes interessadas.

Este Manual demonstra o compromisso da Alta Direção com a ética, a integridade, a responsabilidade social, o respeito aos direitos humanos, a proteção do meio ambiente, as práticas leais de operação e a prevenção de fraude, suborno, corrupção, pagamentos de facilitação, evasão fiscal, práticas anticoncorrenciais, extorsão, lavagem de dinheiro, financiamento do terrorismo e outras condutas ilícitas.

Suas diretrizes consideram os princípios e temas centrais da ISO 26000:2010 e os requisitos aplicáveis da ISO 37001:2025, observadas as características, o porte, o contexto e os riscos relacionados às atividades da COOPER10.

A aplicação deste Manual deve ser orientada pela prestação de contas, transparência, comportamento ético, respeito aos interesses das partes interessadas, cumprimento da legislação, respeito às normas internacionais de comportamento e respeito aos direitos humanos.

O conhecimento, o comprometimento e o exemplo da Alta Direção são fundamentais para que os princípios estabelecidos neste Manual sejam compreendidos e cumpridos por todas as pessoas que atuam em nome da COOPER10.

**2 OBJETIVO**

Este Manual tem por objetivo orientar a conduta profissional e pessoal das pessoas que atuam em nome da COOPER10, especialmente diante de situações que envolvam decisões éticas, conflitos de interesses, relacionamento com partes interessadas, responsabilidade social e riscos de suborno ou corrupção.

O Manual também busca:

- a) estabelecer padrões mínimos de comportamento ético;
- b) reduzir riscos de interpretações subjetivas sobre condutas aceitáveis;
- c) prevenir violações legais, éticas, sociais e ambientais;
- d) promover relações íntegras, transparentes e duradouras;
- e) orientar a identificação e a comunicação de irregularidades;

- f) proteger as pessoas que realizem comunicações de boa-fé; e
- g) fortalecer a cultura de integridade e responsabilidade social da COOPER10.

### **3 ABRANGÊNCIA**

Este Manual aplica-se aos cooperados, membros da Alta Direção, administradores, empregados, trabalhadores temporários, estagiários, aprendizes, trabalhadores terceirizados e demais pessoas que atuem em nome ou em benefício da COOPER10.

As diretrizes pertinentes também devem ser comunicadas aos fornecedores, prestadores de serviços, representantes, intermediários, parceiros de negócios e demais partes relacionadas, de acordo com a natureza e os riscos de cada relacionamento.

### **4 PRINCÍPIOS E REGRAS INEGOCIÁVEIS DA COOPER10**

A COOPER10 adota os seguintes princípios e compromissos:

- a) acreditamos que o conhecimento e o comprometimento das pessoas transformam o negócio;
- b) primamos pela honestidade, compromisso, respeito, integridade e transparência;
- c) agimos com respeito ao meio ambiente e à sociedade;
- d) buscamos e aplicamos inovações que contribuam para a melhoria dos nossos processos e serviços;
- e) temos o compromisso de encontrar soluções para os problemas dos nossos clientes;
- f) não toleramos a falta de segurança no trabalho e priorizamos a integridade física e a saúde das pessoas;
- g) acreditamos na simplicidade, no diálogo e na cooperação;
- h) valorizamos a troca de ideias, o otimismo e a proatividade;
- i) protegemos as informações estratégicas da COOPERATIVA, dos nossos clientes e das demais partes interessadas;
- j) respeitamos os direitos humanos e repudiamos qualquer prática que possa causar ou contribuir para sua violação;
- k) atuamos com integridade, transparência e prestação de contas perante nossas partes interessadas;
- l) não toleramos suborno, corrupção, fraude, pagamentos de facilitação, evasão fiscal, práticas anticoncorrenciais, extorsão, lavagem de dinheiro, financiamento do terrorismo ou qualquer forma de obtenção de vantagem indevida;
- m) avaliamos os impactos sociais, ambientais, econômicos e éticos decorrentes de nossas decisões e atividades;
- n) incentivamos a comunicação de boa-fé sobre desvios de conduta; e
- o) não admitimos qualquer forma de ameaça, discriminação ou retaliação contra pessoas que comuniquem preocupações ou irregularidades de boa-fé.

### **5 RESPONSABILIDADE SOCIAL E PARTES INTERESSADAS**

A COOPER10 busca identificar as partes interessadas que possam afetar ou ser afetadas por suas decisões e atividades, considerando suas necessidades, expectativas legítimas e os possíveis impactos decorrentes de sua atuação.

As decisões da COOPERATIVA devem considerar, de maneira proporcional à sua relevância, os seguintes temas:

- a) governança organizacional;
- b) direitos humanos;
- c) práticas de trabalho;
- d) meio ambiente;
- e) práticas leais de operação;
- f) questões relativas aos clientes e consumidores; e

g) envolvimento e desenvolvimento da comunidade.

A COOPER10 deve buscar prevenir, mitigar e, quando aplicável, reparar os impactos negativos decorrentes de suas atividades ou daqueles com os quais mantenha relacionamento comercial, dentro de sua capacidade de controle ou influência.

Os compromissos de responsabilidade social devem ser considerados nos processos de tomada de decisão, contratação, aquisição, prestação de serviços, avaliação de fornecedores e relacionamento com as partes interessadas.

### 6 RISCOS E OPORTUNIDADES

A adoção deste Manual constitui uma oportunidade para aumentar a integração, a conscientização e o comprometimento das pessoas com os princípios éticos da COOPER10.

A COOPERATIVA deve identificar e avaliar os riscos relacionados à ética empresarial, aos direitos humanos, às relações de trabalho, ao meio ambiente, à responsabilidade social, aos conflitos de interesses, à governança corporativa, à fraude, ao suborno, aos pagamentos de facilitação, ao transbordo irregular, à evasão fiscal, às práticas anticoncorrenciais, à extorsão, à lavagem de dinheiro, ao financiamento do terrorismo e a outras condutas ilícitas.

A natureza, a extensão e a frequência das avaliações devem ser proporcionais ao contexto, às atividades, aos locais de atuação, às partes interessadas e aos parceiros de negócios envolvidos.

As avaliações devem ser revistas periodicamente e sempre que ocorrerem mudanças significativas nas atividades, na estrutura, na legislação, nos relacionamentos comerciais ou nos riscos da COOPER10.

### 7 CONFORMIDADE E GESTÃO DA ÉTICA EMPRESARIAL

A COOPER10 deve identificar, acessar e cumprir as leis, os regulamentos, as autorizações, as licenças e os demais requisitos locais, nacionais e internacionais aplicáveis à ética empresarial, ao suborno, à corrupção e aos demais temas de integridade relacionados às suas atividades.

A responsabilidade pela conformidade e pela gestão da ética empresarial é atribuída ao Presidente da COOPER10, Sr. André Lipert, que possui autoridade para acompanhar o atendimento aos requisitos legais e regulamentares, orientar as áreas envolvidas, comunicar mudanças relevantes, avaliar riscos e assegurar a manutenção das políticas, dos controles e das evidências necessárias.

As notificações oficiais, multas, autuações, processos ou outras ocorrências relacionadas à ética empresarial devem ser imediatamente comunicadas à pessoa responsável, registradas, avaliadas e tratadas. Quando houver descumprimento, a COOPER10 deve identificar as causas, adotar correções e ações corretivas e verificar sua eficácia para evitar a repetição.

Os registros dessas ocorrências e das providências adotadas devem ser mantidos de forma rastreável pelo prazo legal ou contratual aplicável e permitir a comprovação do histórico dos últimos três anos solicitado nas avaliações da Sedex.

As políticas, responsabilidades, avaliações de riscos, comunicações confidenciais, denúncias, apurações, treinamentos e ações adotadas devem ser documentadas e estar disponíveis como evidência do sistema de gestão da ética empresarial.

### 8 ATUAÇÃO DA ALTA DIREÇÃO

A aplicação concreta deste Manual começa pela Alta Direção, que deve demonstrar liderança, comprometimento e exemplo pessoal no cumprimento das suas disposições.

Cabe à Alta Direção da COOPER10:

a) cumprir, apoiar, divulgar e assegurar a aplicação deste Manual;

- b) promover uma cultura de ética, responsabilidade social, integridade e prevenção ao suborno;
- c) disponibilizar os recursos necessários, de maneira proporcional aos riscos e às atividades da COOPERATIVA;
- d) assegurar que as denúncias e preocupações sejam tratadas com confidencialidade, imparcialidade e sem retaliação;
- e) manter formalmente designado o Presidente da COOPER10, Sr. André Lipert, como responsável pela conformidade e pela gestão da ética empresarial, incluindo o acompanhamento das práticas de integridade e antissuborno;
- f) assegurar que a pessoa designada possa exercer suas responsabilidades com independência e sem interferências indevidas;
- g) avaliar periodicamente a aplicação e a eficácia deste Manual; e
- h) assegurar a adoção de correções e ações corretivas diante de desvios comprovados.

### 9 RELAÇÃO ENTRE OS COOPERADOS EM NÍVEL GERENCIAL

O respeito entre os cooperados é fundamental para que a governança da COOPER10 busque equilíbrio, transparência, responsabilidade e tratamento justo entre seus integrantes.

São esperadas ações honestas, impessoais, respeitosas e transparentes, sem obtenção de vantagens indevidas, de forma a construir relações íntegras e duradouras.

Os interesses particulares dos cooperados ou administradores não podem prevalecer sobre os interesses legítimos da COOPER10 ou comprometer a imparcialidade das decisões.

### 10 RELAÇÃO COM EMPREGADOS PRÓPRIOS E TERCEIRIZADOS

A COOPER10 espera cordialidade, confiança, respeito, dignidade e honestidade nas relações entre seus cooperados, empregados e trabalhadores terceirizados, independentemente de posição hierárquica, cargo, função ou regime de trabalho.

A COOPER10 não permite trabalho forçado, obrigatório, degradante ou infantil em suas atividades ou nas atividades de seus prestadores de serviços.

A COOPERATIVA respeita a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva, conforme a legislação aplicável.

Todos os líderes devem assegurar um ambiente de trabalho livre de ameaças, constrangimentos, discriminação, violência, assédio moral ou sexual e outras condutas abusivas.

Não se admite o uso de posição hierárquica para solicitar favores, serviços pessoais ou vantagens aos liderados.

Não se admite intrusão indevida na vida privada das pessoas, dentro ou fora do ambiente de trabalho.

Espera-se de todos o respeito à confidencialidade, a preservação da imagem da COOPER10 e o comportamento compatível com os princípios deste Manual.

Visando ao bem-estar, à segurança e à produtividade, não é permitido o porte de armas no ambiente de trabalho, salvo por profissionais legalmente habilitados e expressamente autorizados para atividades de segurança.

### 11 DIREITOS HUMANOS, DIVERSIDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

A COOPER10 respeita os direitos humanos reconhecidos pela legislação e pelas normas internacionais de comportamento aplicáveis.

A COOPERATIVA repudia qualquer forma de discriminação, exploração, abuso, violência, trabalho degradante ou violação da dignidade humana.

Nenhuma pessoa poderá ser prejudicada ou favorecida em razão de raça, cor, origem, nacionalidade, sexo, identidade de gênero, orientação sexual, idade, condição familiar, deficiência, condição de saúde, religião, opinião política, condição social, participação sindical ou qualquer outra característica protegida pela legislação.

Quando forem identificados riscos ou impactos negativos relacionados aos direitos humanos, a COOPER10 deve avaliar a situação e adotar medidas proporcionais para prevenir, interromper, mitigar ou reparar os impactos dentro de sua responsabilidade e capacidade de influência.

### 12 COMPROMISSO COM AS REGRAS DA COOPER10

Todas as pessoas abrangidas por este Manual devem conhecer e cumprir suas disposições.

Os empregados, cooperados e demais pessoas definidas pela COOPER10 devem assinar o RQ-MCE.01 – Termo de Recebimento e Compromisso do Código de Conduta e Ética, formalizando o conhecimento e o compromisso com seu cumprimento.

A assinatura do Termo não elimina a responsabilidade da COOPER10 de divulgar, esclarecer e manter o Manual acessível.

### 13 CONDUTA PROFISSIONAL E PESSOAL

Espera-se das pessoas que atuam em nome da COOPER10:

- a) não praticar, não se submeter e não compactuar com violência, preconceito, abuso, discriminação, ameaça, chantagem, falso testemunho, retaliação, assédio moral ou sexual ou qualquer ato contrário aos princípios deste Manual;
- b) agir com honestidade, impessoalidade, respeito, integridade e transparência;
- c) não obter vantagens indevidas para si ou para terceiros;
- d) não oferecer, prometer, autorizar, solicitar, aceitar ou receber suborno, propina ou qualquer vantagem indevida;
- e) preservar a cordialidade e não praticar atos que possam caracterizar injúria, calúnia, difamação ou ofensa;
- f) utilizar vocabulário compatível com o ambiente profissional, sem expressões depreciativas ou discriminatórias;
- g) respeitar a legislação, as políticas, os procedimentos e os padrões da COOPER10;
- h) proteger os ativos e as informações da COOPERATIVA;
- i) comunicar irregularidades ou situações que possam violar este Manual; e
- j) cooperar com avaliações, auditorias e apurações realizadas pela COOPER10.

### 14 TRATAMENTO DAS INFORMAÇÕES, CONFIDENCIALIDADE E INTEGRIDADE

Para preservar a segurança e a integridade das informações, todos devem:

- a) não divulgar, repassar ou comentar informações estratégicas, privilegiadas ou confidenciais que ainda não tenham sido oficialmente divulgadas;
- b) respeitar o sigilo profissional e proteger informações pessoais ou empresariais acessadas em razão do cargo, função ou atividade;
- c) assegurar que documentos, registros e comunicações sejam verdadeiros, completos, exatos e compatíveis com as normas internas;
- d) não alterar, destruir, ocultar ou produzir documentos com a finalidade de enganar, dificultar uma verificação ou obter vantagem indevida;
- e) respeitar a legislação aplicável à privacidade e à proteção de dados pessoais; e
- f) comunicar imediatamente perdas, acessos indevidos, vazamentos ou uso irregular de informações.

### 15 CONFLITOS DE INTERESSES

Na condução de suas responsabilidades profissionais, todas as pessoas devem evitar situações em que seus interesses particulares possam interferir ou aparentar interferir nas decisões da COOPER10.

Podem caracterizar conflito de interesse, entre outras situações:

- a) possuir interesse pessoal capaz de afetar a avaliação de um negócio da COOPER10;
- b) utilizar informações confidenciais para obter vantagem pessoal ou favorecer terceiros;
- c) exercer atividade externa que comprometa o desempenho, a imparcialidade ou os interesses da COOPERATIVA;
- d) aceitar presentes, entretenimentos, viagens ou benefícios que possam influenciar uma decisão;
- e) utilizar recursos ou ativos da COOPER10 para interesses particulares sem autorização;
- f) manter relações comerciais privadas com clientes, fornecedores ou parceiros e obter privilégios em razão da função exercida;
- g) participar da seleção, contratação ou avaliação de pessoa com a qual mantenha relação familiar ou pessoal relevante; e
- h) possuir vínculo não declarado com agente público, fornecedor, cliente ou concorrente relacionado a uma decisão da COOPER10.

Os conflitos de interesses reais, potenciais ou aparentes devem ser imediatamente declarados ao líder ou à pessoa responsável pela integridade.

A pessoa envolvida não deve participar da análise, negociação, aprovação ou decisão relacionada ao conflito até que a situação seja avaliada e formalmente tratada.

A omissão deliberada de conflito de interesse poderá ser considerada descumprimento deste Manual.

### 16 PRESENTES, HOSPITALIDADES, DOAÇÕES E PATROCÍNIOS

É proibido oferecer, prometer, solicitar ou aceitar presentes, hospitalidades, viagens, refeições, entretenimentos, doações, patrocínios ou outros benefícios que tenham a finalidade ou possam aparentar a intenção de influenciar indevidamente uma decisão ou obter vantagem imprópria.

Somente poderão ser aceitos ou oferecidos itens de valor modesto, lícitos, ocasionais, transparentes e compatíveis com práticas legítimas de relacionamento institucional, desde que não envolvam expectativa de favorecimento.

É proibido:

- a) oferecer ou receber dinheiro ou equivalente;
- b) oferecer benefícios durante processos de contratação, negociação, fiscalização ou tomada de decisão;
- c) utilizar doações ou patrocínios para ocultar pagamentos indevidos;
- d) fracionar despesas para evitar aprovações;
- e) oferecer presentes, viagens ou outros benefícios a agentes públicos com a finalidade de influenciar uma decisão; e
- f) realizar contribuições político-partidárias em nome ou com recursos da COOPER10 sem autorização legal e institucional.

Situações que possam gerar dúvida devem ser previamente submetidas à avaliação da pessoa responsável pela integridade.

### 17 RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E DESENVOLVIMENTO

A seleção de candidatos deve considerar critérios objetivos relacionados às competências, qualificações, experiências, comportamento e requisitos da função.

A COOPER10 respeita a diversidade humana e cultural e repudia qualquer forma de preconceito ou discriminação nos processos de recrutamento, seleção, contratação, remuneração, treinamento, avaliação, promoção ou desligamento.

As indicações e recomendações não substituem as etapas e os critérios formais do processo de recrutamento e seleção.

**Contratação de parentes ou cônjuges**

É permitida a contratação de parentes ou cônjuges, desde que a relação seja declarada e não resulte em subordinação direta ou indireta, favorecimento, interferência na avaliação ou conflito de interesse não tratado. A pessoa relacionada não deve participar diretamente da seleção, contratação, definição salarial, avaliação, promoção ou desligamento do familiar.

**Contratação de ex-empregados**

A readmissão deve observar os critérios estabelecidos pela área de Recursos Humanos, a legislação aplicável, o histórico profissional e os motivos do desligamento.

Não poderá ser readmitida pessoa desligada por falta grave, fraude, suborno, corrupção ou outra violação grave comprovada, salvo decisão fundamentada e autorizada pela Alta Direção, observada a legislação aplicável.

**Candidatos indicados**

As indicações são permitidas, mas não podem assegurar privilégios, eliminar etapas obrigatórias ou comprometer a imparcialidade do processo.

Todos os candidatos devem ser avaliados de acordo com os requisitos da função e com critérios previamente definidos.

**18 RELAÇÕES HIERÁRQUICAS, AUTORIDADES E RESPONSABILIDADES**

As autoridades e responsabilidades devem ser claramente definidas e comunicadas.

A posição de liderança não confere direito à arbitrariedade, ao favorecimento ou à utilização das pessoas e dos recursos da COOPER10 para interesses particulares.

Os líderes devem:

- a) tratar seus liderados com respeito e imparcialidade;
- b) comunicar claramente as responsabilidades e expectativas;
- c) incentivar o diálogo;
- d) prevenir comportamentos abusivos;
- e) receber e encaminhar preocupações ou denúncias; e
- f) demonstrar comportamento compatível com este Manual.

Não se admite o uso da posição de liderança para solicitar favores, serviços pessoais ou vantagens aos liderados.

**19 PRIVACIDADE E USO DOS RECURSOS CORPORATIVOS**

A COOPER10 respeita a privacidade e protege os dados pessoais de seus cooperados, empregados e demais partes interessadas.

O tratamento de dados pessoais e o monitoramento dos recursos corporativos, quando necessários, devem possuir finalidade legítima, observar a legislação aplicável e ser previamente comunicados aos usuários.

Todos devem proteger os ativos da COOPER10, incluindo instalações, máquinas, equipamentos, móveis, veículos, valores, sistemas, documentos e informações.

O acesso à internet, telefone, e-mail, sistemas, softwares, equipamentos e demais recursos corporativos deve ser destinado às atividades profissionais, admitido eventual uso pessoal moderado quando autorizado e desde que não prejudique o trabalho, a segurança ou a imagem da COOPER10.

Os dados produzidos ou mantidos nos equipamentos e sistemas corporativos poderão ser acessados pela COOPER10 nos limites permitidos pela legislação, para finalidades legítimas de segurança, continuidade, auditoria, investigação ou atendimento de obrigações legais.

É proibido utilizar os recursos corporativos para práticas ilícitas, ofensivas, discriminatórias, fraudulentas ou incompatíveis com este Manual.

### 20 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E PROMOÇÃO

As avaliações de desempenho e promoções devem se basear em critérios objetivos, transparentes, mensuráveis e previamente comunicados.

As competências, os resultados, o comportamento profissional e o cumprimento deste Manual podem ser considerados nos processos de avaliação e desenvolvimento.

São proibidos favorecimentos pessoais, discriminação, retaliação, manipulação de resultados ou utilização de critérios não relacionados à função e ao desempenho.

### 21 DESLIGAMENTO

Os desligamentos devem observar critérios objetivos, legais, impessoais e não discriminatórios, preservando a dignidade, a confidencialidade e o respeito ao trabalhador.

A pessoa desligada deve receber as informações necessárias sobre o encerramento do vínculo, observados os procedimentos da COOPER10 e a legislação aplicável.

Quando pertinente, devem ser adotadas providências para devolução de ativos, bloqueio de acessos e preservação das informações confidenciais.

### 22 RELAÇÃO COM OS CLIENTES

A COOPER10 deve manter relacionamento honesto, transparente, respeitoso e profissional com seus clientes.

Os produtos e serviços devem atender aos requisitos acordados, às especificações técnicas e à legislação aplicável.

A COOPER10 não admite:

- a) publicidade enganosa ou abusiva;
- b) omissão deliberada de informações relevantes;
- c) práticas comerciais coercitivas ou desleais;
- d) discriminação de clientes;
- e) uso indevido de dados pessoais;
- f) combinação ilícita de preços ou condições comerciais; e
- g) oferecimento de vantagens indevidas para obtenção ou manutenção de negócios.

As reclamações e manifestações dos clientes devem ser recebidas, avaliadas e tratadas com imparcialidade, transparência e respeito.

### 23 RELAÇÃO COM OS FORNECEDORES E PARCEIROS DE NEGÓCIOS

A seleção e a contratação de fornecedores, prestadores de serviços e parceiros devem ser baseadas no melhor interesse da COOPER10 e em critérios técnicos, comerciais, legais, ambientais, sociais e de integridade.

A COOPER10 não deve manter relacionamento com fornecedores ou parceiros que, de forma comprovada, pratiquem violações graves à legislação, aos direitos humanos, à segurança do trabalho, ao meio ambiente ou aos princípios de integridade estabelecidos neste Manual.

As pessoas envolvidas nas contratações devem declarar relações familiares, pessoais, comerciais ou societárias que possam representar conflito de interesse.

**Avaliação de integridade dos parceiros de negócios**

A COOPER10 poderá realizar avaliação prévia e periódica de integridade de fornecedores, prestadores, representantes, intermediários, parceiros e demais partes relacionadas, de maneira proporcional ao risco da contratação ou do relacionamento.

A avaliação poderá considerar:

- a) identificação e qualificação do parceiro;
- b) reputação e histórico de integridade;
- c) vínculos relevantes com agentes públicos;
- d) conflitos de interesses;
- e) capacidade técnica e regularidade legal;
- f) compromisso com os direitos humanos, condições dignas de trabalho e proteção ambiental;
- g) concordância com as diretrizes deste Manual; e
- h) riscos de suborno, corrupção, fraude ou outras condutas ilícitas.

Quando forem identificados riscos relevantes, a COOPER10 poderá estabelecer controles adicionais, solicitar esclarecimentos, incluir cláusulas contratuais, acompanhar o relacionamento, suspender a contratação ou encerrar a relação comercial.

A avaliação e o acompanhamento dos parceiros de negócios devem considerar também os riscos de ética empresarial na cadeia de fornecimento e a necessidade de comunicar as diretrizes aplicáveis, obter compromissos de integridade e manter evidências proporcionais ao risco.

**24 RELAÇÃO COM OS CONCORRENTES**

A concorrência leal deve ser observada em todas as operações da COOPER10.

Não devem ser realizados comentários falsos, ofensivos ou capazes de prejudicar indevidamente a imagem dos concorrentes.

É proibido:

- a) fornecer informações confidenciais da COOPER10 aos concorrentes;
- b) obter informações de concorrentes por meios ilícitos;
- c) combinar preços, dividir clientes ou mercados;
- d) fraudar ou frustrar o caráter competitivo de concorrências públicas ou privadas; e
- e) praticar atos que violem a legislação de defesa da concorrência.

**25 RELAÇÃO COM ÓRGÃOS PÚBLICOS E AGENTES PÚBLICOS**

O relacionamento com órgãos públicos e agentes públicos deve ser baseado no respeito, na legalidade, na transparência, na impessoalidade e na integridade.

É vedado a todas as pessoas que atuam em nome da COOPER10:

- a) financiar, custear, patrocinar ou facilitar atos ilícitos, inclusive atividades relacionadas à lavagem de dinheiro ou ao financiamento do terrorismo;
- b) utilizar terceiros para ocultar a identidade de interessados ou a finalidade de pagamentos;
- c) oferecer, prometer, conceder, autorizar, solicitar, aceitar ou receber vantagem indevida;
- d) realizar pagamentos de facilitação;
- e) oferecer benefícios com a finalidade de influenciar decisões;
- f) fraudar licitações, fiscalizações, autorizações, licenças ou contratos; e
- g) dificultar atividades de investigação ou fiscalização.

Considera-se agente público qualquer pessoa que, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, exerça cargo, emprego, mandato ou função pública, inclusive em empresas controladas pelo poder público, organizações prestadoras de serviços públicos, partidos políticos ou organismos internacionais públicos.

É igualmente proibido oferecer vantagens a familiares ou pessoas relacionadas a agentes públicos quando exista a intenção de influenciar decisões.

Havendo dúvida sobre a legitimidade de qualquer ato, a pessoa deve buscar orientação antes de prosseguir.

Ignorar uma situação suspeita ou alegar desconhecimento deliberado não constitui conduta aceitável.

### 26 REGISTROS CONTÁBEIS E CONTROLES

A legislação, as normas e os princípios contábeis aplicáveis devem ser observados de forma a assegurar registros e relatórios completos, exatos e consistentes.

A COOPER10 deve manter controles financeiros e não financeiros proporcionais aos seus riscos, incluindo, quando aplicável:

- a) definição de alçadas de aprovação;
- b) segregação entre solicitação, aprovação, pagamento e conferência;
- c) comprovação documental das despesas;
- d) registros contábeis completos e exatos;
- e) controle de pagamentos em espécie;
- f) verificação de fornecedores e dados bancários;
- g) aprovação de presentes, hospitalidades, doações e patrocínios;
- h) critérios objetivos para contratações; e
- i) verificação da efetiva entrega dos produtos ou serviços contratados.

É proibido criar registros falsos, incompletos ou enganosos, manter recursos não contabilizados, utilizar documentos fictícios ou efetuar pagamentos sem justificativa legítima.

### 27 RELAÇÃO COM A COMUNIDADE

A COOPER10 deve manter relacionamento respeitoso e transparente com as comunidades onde atua, buscando identificar e minimizar os impactos decorrentes de suas atividades.

Sempre que aplicável, a COOPERATIVA poderá apoiar ações relacionadas ao desenvolvimento social, à educação, à segurança, à proteção ambiental, à geração de trabalho e renda e à melhoria da qualidade de vida.

As ações sociais, doações e patrocínios devem possuir finalidade legítima, aprovação adequada e registros suficientes, não podendo ser utilizados para obtenção de vantagem indevida.

### 28 CUIDADOS COM SEGURANÇA, SAÚDE E MEIO AMBIENTE

Todos devem conhecer e cumprir os requisitos relacionados à proteção ambiental, à segurança do trabalho, à saúde e ao bem-estar das pessoas envolvidas nas atividades da COOPER10.

A atuação deve observar a legislação aplicável, os compromissos da COOPERATIVA e a Política do Sistema Integrado de Gestão.

Devem ser prevenidos e comunicados:

- a) riscos de acidentes e doenças relacionados ao trabalho;
- b) condições inseguras;
- c) desperdícios de recursos naturais;
- d) contaminações e impactos ambientais;
- e) descumprimentos legais; e
- f) situações que possam afetar empregados, terceiros, clientes ou comunidades.

Nenhuma atividade deve ser realizada quando houver risco grave e não controlado à vida, à saúde, à segurança ou ao meio ambiente.

### **29 PRÁTICAS PREVENTIVAS AO SUBORNO E À CORRUPÇÃO**

A COOPER10 adota postura de tolerância zero ao suborno e à corrupção, independentemente do valor, da forma de pagamento, da localização ou das pessoas envolvidas.

Suborno compreende oferecer, prometer, conceder, solicitar, autorizar, aceitar ou receber, direta ou indiretamente, vantagem indevida, financeira ou não financeira, com a finalidade de influenciar uma decisão ou obter benefício impróprio.

A proibição aplica-se às relações com agentes públicos, clientes, fornecedores, cooperados, empregados, representantes, intermediários e parceiros de negócios.

Todos devem:

- a) rejeitar e comunicar situações de suborno, corrupção e fraude;
- b) não realizar pagamentos de facilitação;
- c) não utilizar terceiros para realizar condutas proibidas à COOPER10;
- d) manter registros verdadeiros, completos e rastreáveis;
- e) respeitar as alçadas de aprovação e a segregação de responsabilidades;
- f) cooperar com avaliações e apurações internas; e
- g) comunicar conflitos de interesses ou situações que possam comprometer a imparcialidade.

Nenhuma pessoa será prejudicada por recusar-se a oferecer ou aceitar suborno, mesmo que essa recusa resulte na perda de negócio, contrato ou vantagem para a COOPER10.

As violações comprovadas estarão sujeitas às medidas disciplinares, contratuais e legais aplicáveis.

Quando a COOPER10 possuir sistema de gestão antissuborno certificado, o certificado vigente deve ser controlado e disponibilizado como evidência, contendo a identificação da organização compatível com os dados utilizados na plataforma Sedex. A ausência de certificação não deve ser apresentada como não aplicável ou como certificação em andamento sem evidência objetiva.

### **30 CANAIS DE COMUNICAÇÃO E PROTEÇÃO CONTRARRETALIAÇÃO**

Qualquer pessoa que vivencie, testemunhe ou tome conhecimento de violação deste Manual, suspeita de suborno, fraude, corrupção, conflito de interesse ou outra irregularidade deve comunicar o fato ao seu líder, à Ouvidoria ou ao canal definido pela COOPER10.

As comunicações podem ser realizadas de boa-fé e, quando permitido pelo canal disponibilizado, de forma anônima.

A COOPER10 deve:

- a) preservar a confidencialidade das informações e das pessoas envolvidas;
- b) proteger o comunicante de boa-fé contrarretaliações;
- c) impedir que pessoa envolvida na denúncia conduza ou interfira em sua apuração;
- d) avaliar as comunicações com imparcialidade e em prazo adequado;
- e) manter os registros necessários; e
- f) informar, quando possível, o encerramento do tratamento ao comunicante.

É proibida qualquer retaliação contra quem comunique uma preocupação, recuse-se a participar de ato irregular ou colabore com uma apuração.

A comunicação deliberadamente falsa ou realizada de má-fé também constitui violação deste Manual.

**31 APURAÇÃO E TRATAMENTO DOS DESVIOS**

As suspeitas ou evidências de descumprimento deste Manual devem ser avaliadas por pessoa competente, imparcial e sem conflito de interesse.

A apuração deve respeitar a confidencialidade, a legislação, os direitos das pessoas envolvidas e a preservação das informações e evidências pertinentes.

Quando o desvio for confirmado, a COOPER10 deve, conforme aplicável:

- a) interromper a prática irregular;
- b) avaliar suas causas e consequências;
- c) aplicar medidas disciplinares ou contratuais;
- d) corrigir controles insuficientes;
- e) avaliar a necessidade de comunicação às autoridades;
- f) acompanhar a eficácia das ações implementadas; e
- g) adotar medidas para prevenir a repetição da ocorrência.

**32 TREINAMENTO E CONSCIENTIZAÇÃO**

Todos os cooperados, administradores, empregados e trabalhadores abrangidos por este Manual devem receber orientação sobre suas responsabilidades éticas, sociais e antissuborno.

O conteúdo e a periodicidade dos treinamentos devem considerar as funções exercidas e os riscos aos quais as pessoas estejam expostas, com atenção especial às atividades de maior risco, incluindo gestão, finanças, compras, contratações, comercial e logística.

Os treinamentos devem abordar, conforme aplicável:

- a) responsabilidade social e direitos humanos;
- b) conflitos de interesses;
- c) relacionamento com agentes públicos;
- d) presentes, hospitalidades, doações e patrocínios;
- e) prevenção de fraude, suborno, corrupção, pagamentos de facilitação, evasão fiscal, práticas anticoncorrenciais, extorsão, lavagem de dinheiro, financiamento do terrorismo e outras condutas ilícitas;
- f) comunicação de irregularidades;
- g) proteção contrarretaliação; e
- h) consequências do descumprimento deste Manual.

A realização dos treinamentos e das ações de conscientização deve ser registrada.

**33 DIVULGAÇÃO DO MANUAL**

A COOPER10 deve divulgar este Manual durante a integração dos novos empregados e disponibilizá-lo aos cooperados, empregados e demais pessoas abrangidas.

O Manual também poderá ser divulgado no site institucional, nos meios internos de comunicação e aos parceiros de negócios relevantes.

As versões obsoletas devem ser controladas, e as alterações relevantes devem ser comunicadas às pessoas abrangidas.

**34 PENALIDADES DISCIPLINARES**

O descumprimento deste Manual estará sujeito a medidas disciplinares proporcionais à natureza e à gravidade da ocorrência, respeitada a legislação aplicável.

As medidas poderão incluir orientação, advertência, suspensão, desligamento, encerramento de contrato, reparação de danos e comunicação às autoridades competentes.

As medidas disciplinares devem ser aplicadas de maneira imparcial, coerente e sem privilégios decorrentes do cargo ou posição hierárquica.

A aplicação de medida disciplinar não impede a adoção de outras providências legais ou contratuais.

### 35 MONITORAMENTO E MELHORIA

A COOPER10 deve avaliar periodicamente a aplicação deste Manual e manter evidências suficientes da gestão da ética empresarial, considerando, quando aplicável:

- a) comunicações, dúvidas e denúncias recebidas;
- b) resultados das apurações;
- c) conflitos de interesses declarados;
- d) avaliações de fornecedores e parceiros;
- e) resultados de auditorias e verificações;
- f) treinamentos realizados;
- g) medidas disciplinares aplicadas;
- h) mudanças legais e organizacionais; e
- i) necessidades e expectativas relevantes das partes interessadas.
- j) notificações oficiais, multas, autuações e processos relacionados à ética empresarial;
- k) atendimento aos requisitos legais e regulamentares aplicáveis; e
- l) controles e evidências relacionados aos riscos de ética empresarial na cadeia de fornecimento.

Os resultados devem ser comunicados à Alta Direção para avaliação da necessidade de correções, atualização dos controles e melhoria contínua das práticas de responsabilidade social, ética, integridade e prevenção ao suborno.

### 36 DISPOSIÇÕES FINAIS

Este Manual não substitui a legislação, os contratos, as políticas e os procedimentos internos aplicáveis.

Nenhuma disposição deste Manual poderá ser utilizada para justificar o descumprimento de obrigação legal.

As dúvidas relacionadas à interpretação ou aplicação deste Manual devem ser encaminhadas ao líder imediato, à área responsável ou à pessoa designada para acompanhar as práticas de ética, integridade e antissuborno.

Este Manual deve ser periodicamente analisado e atualizado sempre que houver mudanças relevantes nas atividades, nos riscos, na legislação ou nas necessidades das partes interessadas.

### 37 CONCLUSÃO

A COOPER10 reafirma, por meio deste Manual, seu compromisso com a ética, a integridade, a responsabilidade social, os direitos humanos, a proteção do meio ambiente, as práticas leais de operação e a prevenção de fraude, suborno, corrupção, lavagem de dinheiro, financiamento do terrorismo e outras condutas ilícitas.

O cumprimento destas diretrizes é responsabilidade de todas as pessoas que atuam em nome ou em benefício da COOPER10 e constitui elemento essencial para a manutenção da confiança de cooperados, empregados, clientes, fornecedores, órgãos públicos, comunidades e demais partes interessadas.

*André Lipert*

Nova Santa Rita, 10 de setembro de 2026.