

Código de Ética e Guia de Conduta

FINALIDADE

Documentar o Código de Ética e o Guia de Conduta, estabelecer responsabilidades, ambiência e definir procedimentos para sua aplicação.

ÁREAS ENVOLVIDAS / RESPONSABILIDADES

Conselho de Administração

Responsável por:

Avaliar a proposta do Código e do Guia;

Aprovar as propostas e suas diretrizes;

Acompanhar sua aplicação;

Acompanhar casos omissos para resolução.

Diretoria Executiva

Responsável por:

Propor o Código de Ética e o Guia de Conduta;

Propor atualizações necessárias;

Divulgar o Código e o Guia;

Comprometer-se com a aplicação;

Monitorar a execução;

Deliberar sobre casos omissos e submeter ao Conselho de Administração.

Gerência

Responsável por:

Auxiliar a Diretoria Executiva na divulgação;

Propor melhorias e atualizações quando necessárias;

Acompanhar a aplicação das diretrizes aprovadas;

Elaborar relatórios quando solicitados;

Manter controle e arquivos dos processos.

Princípios Éticos da CREDICANA

Sumário

Exercício da Governança Corporativa;

Relação com Colaboradores;

Relações dos Colaboradores com a CREDICANA;

Relações com Parceiros de Negócio, Fornecedores, Prestadores de Serviços e Estagiários;

Relações com seus Cooperados;

Relações com o Meio Ambiente e responsabilidade frente às gerações atuais e futuras;

Relações com as Comunidades;

Relações com a Sociedade, o Governo e o Estado;

Disposições Complementares.

Este documento é o Código de Ética da CREDICANA, doravante neste documento intitulada CREDICANA.

Compromissos de CREDICANA

1. No exercício da Governança Corporativa, da CREDICANA compromete-se a:

1.1. zelar para que todos os cooperados sejam tratados de forma equitativa;

1.2. conduzir seus negócios com transparência e integridade, cultivando a credibilidade junto a seus cooperados, colaboradores, fornecedores, consumidores, poder público, parceiros de negócios, imprensa, comunidades onde atua e sociedade em geral, buscando maximizar crescimento e rentabilidade com responsabilidade socioambiental;

1.3. estimular todas as partes interessadas, internas e externas, a disseminarem os princípios éticos e os compromissos de conduta expressos neste Código de Ética;

1.4. manter uma relação com seus concorrentes fundada nos princípios da honestidade e respeito, adotando regras explícitas e declaradas sobre seus procedimentos de concorrência;

1.5. promover negociações honestas e justas, sem auferir vantagens indevidas por meio de manipulação, uso de informação privilegiada e outros artifícios dessa natureza;

1.6. registrar seus relatórios e balanços de modo correto, consistente, exato e completo, sem ambiguidade de informações e disponibilizar seus livros com inteira transparência a auditorias internas e externas e aos órgãos públicos competentes;

1.7. reportar informações relativas à atuação em sustentabilidade, segundo parâmetros reconhecidos nacional e internacionalmente, alcançando todos os públicos de interesse;

1.8. realizar uma comunicação transparente, verdadeira e correta, facilmente compreensível e acessível a todos os interessados, e uma publicidade fundada nos princípios estabelecidos neste Código de Ética;

1.9. manter canais formais para recepção, encaminhamento e processamento de opiniões, sugestões, reclamações, críticas e denúncias sobre transgressões éticas, provenientes dos diversos públicos de relacionamento da CREDICANA, respeitando as legislações;

1.10. cumprir e promover o cumprimento deste Código de Ética mediante dispositivos de gestão e monitoramento, em âmbito corporativo e local, divulgando-o permanentemente, com disposição a esclarecimento de dúvidas e acolhimento de sugestões, e submeter este Código e suas práticas a processos de avaliação periódica.

2. Na relação com seus colaboradores, a CREDICANA compromete-se a:

2.1. promover condições de trabalho que propiciem o equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar de todos os colaboradores;

2.2. garantir segurança e saúde no trabalho, disponibilizando para isso todas as condições e equipamentos necessários;

2.3. disponibilizar canais formais de escuta para acolher e processar sugestões, visando melhorias dos processos internos de gestão;

2.4. assegurar a disponibilidade e transparência das informações que afetam os seus colaboradores, preservando os direitos de privacidade no manejo de informações de saúde, funcionais e pessoais a eles pertinentes;

2.5. reconhecer o direito de livre associação e seus colaboradores, respeitar e valorizar sua participação em sindicatos e não praticar qualquer tipo de discriminação negativa com relação a seus colaboradores sindicalizados;

2.6. buscar a permanente conciliação de interesses e realização de direitos, por meio de canais institucionais de negociação, no seu relacionamento com as entidades sindicais representativas dos colaboradores;

2.7. assegurar o direito de recusa de seus colaboradores, aceitando a suspensão de suas atividades, após terem tomado as medidas corretivas e comunicado o fato imediatamente ao seu superior hierárquico, caso haja situação de risco grave e iminente à vida ou à integridade física sua e/ou de seus colegas de trabalho;

2.8. respeitar e promover a diversidade e combater todas as formas de preconceito e discriminação, por meio de política transparente de admissão, treinamento, promoção na carreira, ascensão a cargos e demissão. Nenhum colaborador ou potencial colaborador receberá tratamento discriminatório em consequência de sua raça, cor de pele, origem étnica, nacionalidade, posição social, idade, religião, gênero, orientação sexual, estética pessoal, condição física, mental ou psíquica, estado civil, opinião, convicção política, identidade de gênero ou qualquer outro fator de diferenciação individual;

2.9. promover a igualdade de oportunidades para todos os colaboradores, em todas as políticas, práticas e procedimentos, zelando pela continuidade de processos e atividades. Usar como critério exclusivo de ascensão profissional o mérito individual pautado pela aferição de desempenho, e garantir seu direito de conhecer e estar representado na elaboração dos critérios de avaliação e progressão funcional;

2.10. desenvolver uma cultura empresarial que valorize o intercâmbio e a disseminação de conhecimentos, promover a capacitação contínua dos seus colaboradores e evitar demissões, sempre que possível, buscando alternativas de reciclagem técnica e realocação em área que se apresente mais adequada à situação de seus colaboradores, em qualquer nível hierárquico;

2.11. prover garantias institucionais e proteger a confidencialidade de todos os envolvidos em denúncias éticas, visando preservar direitos e proteger a neutralidade das decisões;

2.12. preparar seus colaboradores para a aposentadoria, como forma de investir no prosseguimento de sua qualidade de vida, desenvolvendo atividades sistemáticas de orientação e aconselhamento, favorecendo o envolvimento de familiar na discussão dos aspectos psicológicos e de planejamento financeiro, e promovendo a disseminação interna do conhecimento produzido pelos colaboradores ao longo de sua trajetória na CREDICANA.

3. Nas relações com a CREDICANA, os seus Colaboradores comprometem-se a:

3.1. cumprir com o máximo empenho, qualidade técnica e assiduidade as obrigações de seu contrato de trabalho, aproveitar as oportunidades de capacitação permanente, avaliar sistematicamente e aprender com os erros e acertos seus ou de outrem;

3.2. agir de forma honesta, justa, digna, cortês, com disponibilidade e atenção a todas as pessoas com as quais se relacionam, internamente e externamente, respeitando quaisquer diferenças individuais;

3.3. utilizar adequadamente os canais formais mantidos pela CREDICANA para manifestar opiniões, sugestões, reclamações, críticas e denúncias, engajando-se na melhoria contínua dos processos e procedimentos da CREDICANA;

3.4. não se envolver em qualquer atividade que seja conflitante com os interesses da CREDICANA e comunicar aos superiores hierárquicos ou pelos canais formais qualquer situação que configure aparente ou potencial conflito de interesses;

3.5. respeitar o sigilo profissional, exceto quando autorizado ou exigido por lei, preservar os interesses da CREDICANA sempre que se manifestarem, em ambiente público ou privado, e zelar para que todos o façam;

3.6. guardar sigilo das informações estratégicas e das relativas a atos ou fatos relevantes ainda não divulgados ao mercado, às quais tenham tido acesso, bem como zelar para que outros também o façam, exceto quando autorizados ou exigido por lei;

3.7. assegurar o uso adequado do patrimônio material e imaterial da CREDICANA, atendendo ao seu legítimo propósito, para preservar a imagem e reputação da CREDICANA e não o utilizar para obter qualquer tipo de vantagem pessoal;

3.8. não solicitar, obter ou receber, para si ou para terceiros, nem prometer, oferecer ou dar vantagens indevidas decorrentes de função ou cargo que ocupam na CREDICANA;

3.9. não praticar nem se submeter a atos de preconceito, discriminação, ameaça, chantagem, falso testemunho, assédio moral, assédio sexual ou qualquer outro ato contrário aos princípios e

compromissos deste Código de Ética, e denunciar imediatamente os transgressores;

3.10. respeitar a propriedade intelectual e reconhecer os méritos relativos aos trabalhos desenvolvidos por colegas, independentemente de sua posição hierárquica;

3.11. zelar, no exercício do direito de greve, pela defesa da vida, pela integridade física e segurança das pessoas e instalações e pela preservação do meio ambiente;

3.12. o recebimento e oferecimento de presentes, brindes, hospitalidade e contrapartidas de patrocínio devem observar a legislação aplicável e as condições estabelecidas nas normas internas da cooperativa;

3.13. cultivar uma aparência pessoal e vestuário compatíveis com o ambiente institucional e cultural em que atuam.

4. Nas relações com Parceiros de Negócio, Fornecedores, Prestadores de Serviços e Estagiários, a CREDICANA compromete-se a:

4.1. disponibilizar para os colaboradores de empresas prestadoras de serviços e para os estagiários da CREDICANA, quando em atividade em suas instalações, as mesmas condições saudáveis e seguras no trabalho oferecidas aos seus colaboradores;

4.2. prover as informações necessárias para a realização das atividades, observando as diretrizes e restrições da CREDICANA relacionadas à gestão do conhecimento e à segurança da informação;

4.3. requerer das empresas prestadoras de serviços que seus colaboradores respeitem os princípios éticos e os compromissos de conduta definidos neste Código, enquanto perdurarem os contratos com a CREDICANA;

4.4. selecionar e contratar fornecedores e prestadores de serviços baseando-se em critérios estritamente legais e técnicos de qualidade, custo e pontualidade, e exigir um perfil ético em suas práticas de gestão e de

responsabilidade social e ambiental, recusando práticas de concorrência desleal, violação aos direitos humanos, trabalho infantil, trabalho forçado ou compulsório, e outras práticas contrárias aos princípios deste Código, inclusive na cadeia produtiva de tais fornecedores;

4.5. exigir dos estagiários que respeitem os princípios éticos e os compromissos de conduta definidos neste Código, enquanto perdurarem seus contratos com a CREDICANA.

5. Nas relações com seus Cooperados, a CREDICANA compromete-se a:

5.1. oferecer produtos e serviços de qualidade, com tecnologia avançada, num padrão de atendimento transparente, eficiente, eficaz, cortês e respeitoso, visando à plena satisfação dos seus cooperados, para a manutenção de relacionamentos duradouros;

5.2. reparar possíveis perdas ou prejuízos decorrentes de danos causados sob sua responsabilidade aos seus cooperados, com a máxima agilidade, em prazos exequíveis.

6. Nas relações com o Meio Ambiente, e como demonstração de sua responsabilidade frente às gerações atuais e futuras, a CREDICANA compromete-se a:

6.1. conduzir seus negócios e atividades com responsabilidade social e ambiental, contribuindo

para o desenvolvimento sustentável;

6.2. definir de modo claro suas diretrizes e programas de patrocínio ambiental, com dotação orçamentária e com dispositivos de gestão que assegurem transparência nas ações e recursos relacionados aos projetos patrocinados;

6.3. investir na sustentabilidade de seus projetos, produtos e serviços – maximizando seus benefícios, nas dimensões econômica, social, ambiental e minimizando seus impactos adversos;

6.4. promover o uso sustentável de água e energia; a redução do consumo; a reciclagem de materiais; a redução da geração de resíduos;

6.5. manter um sistema de gestão ambiental, para melhoria contínua dos seus processos, incluindo a cadeia produtiva, e promover ações internas e externas de conscientização ambiental;

7. Nas relações com as Comunidades, a CREDICANA compromete-se a:

7.1. manter canais permanentes de comunicação e diálogo com as comunidades onde atua, com o objetivo de prevenir, monitorar, avaliar e controlar os impactos de suas atividades;

7.2. participar da elaboração e implantação de projetos que contribuam para o desenvolvimento local, cultivando parcerias, capacitando lideranças, considerando as suas demandas e expectativas, e respeitando suas diversidades;

7.3. adotar um processo transparente de patrocínio, preferencialmente por meio de seleção pública de projetos sociais, ambientais e culturais vinculados à sua estratégia empresarial;

7.4. promover iniciativas de voluntariado de sua força de trabalho, com o objetivo de mobilizar e potencializar seus recursos e competências de forma integrada e sistêmica, em benefício das comunidades em que atua;

7.5. reparar possíveis perdas ou prejuízos decorrentes de danos causados sob sua responsabilidade às pessoas ou comunidades afetadas, com a máxima agilidade.

8. Nas relações com a Sociedade, a CREDICANA compromete-se a:

8.1. atuar de modo a contribuir para o desenvolvimento econômico, tecnológico, ambiental, social, político e cultural;

8.2. exercer influência social, em todos os meios, como parte do exercício de sua responsabilidade econômica, ambiental, social, política e cultural;

8.3. contribuir com o poder público na elaboração e execução de políticas públicas gerais e de programas e projetos específicos comprometidos com o desenvolvimento sustentável;

8.4. valorizar o envolvimento e o comprometimento dos seus colaboradores em debates e elaboração de propostas, tendo em vista a viabilização e fortalecimento de projetos de caráter social, em ações articuladas com órgãos públicos e privados, governamentais e não-governamentais;

8.5. estimular a conscientização social e o exercício da cidadania ativa por parte de todos os seus

colaboradores, por meio de seu exemplo institucional e pelo desenvolvimento de programas de educação para a cidadania;

8.6. estimular e patrocinar projetos de desenvolvimento de pesquisas e tecnologia para o desenvolvimento sustentável, interagindo ativamente com a comunidade acadêmica e científica;

8.7. recusar quaisquer práticas de corrupção e propina, mantendo procedimentos formais de controle e de consequências sobre eventuais transgressões;

8.8. recusar apoio e contribuições para partidos políticos ou campanhas políticas de candidatos a cargos eletivos;

8.9. acatar e contribuir com fiscalizações e controles do poder público.

Disposições Complementares

I. O presente Código de Ética abrange os membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, da Diretoria Executiva, os ocupantes de funções gerenciais, os colaboradores, os estagiários e os prestadores de serviços da CREDICANA, constituindo compromisso individual e coletivo de todos e de cada um deles, cumpri-lo e promover seu cumprimento, em todas as ações da cadeia produtiva da CREDICANA e nas suas relações com todas as partes interessadas.

II. Os colaboradores da CREDICANA tomarão conhecimento formal deste Código, que será amplamente divulgado.

III. O descumprimento dos princípios e compromissos expressos neste Código poderá implicar na adoção de medidas prevista na CLT, segundo as normas da CREDICANA.

IV. A CREDICANA submeterá este Código de Ética a revisões periódicas, sob responsabilidade da Diretoria Executiva da CREDICANA com transparência e participação das partes interessadas.

V. As Ouvidorias ou instâncias eventualmente responsáveis pelo processamento de denúncias de transgressões éticas preservarão o anonimato do denunciante, de modo a evitar retaliações contra o mesmo e dar-lhe-ão conhecimento das medidas adotadas.

Guia de Conduta da CREDICANA

Sumário

1. Apresentação
2. Papéis e Responsabilidades
3. Aplicação
4. Orientações de Conduta
 - 4.1. Orientações Gerais
 - 4.2. Proteção da Imagem e da Reputação
 - 4.3. Uso da Rede Corporativa e Meios Digitais
 - 4.4. Tratamento da Informação
 - 4.5. Proteção do Patrimônio
 - 4.6. Fraude e Corrupção
 - 4.7. Nepotismo
 - 4.8. Conflito de Interesses
 - 4.9. Presentes, Brindes e Hospitalidade
 - 4.10. Relacionamento com Públicos de Interesse
 - 4.11. Segurança, Meio Ambiente e Saúde
 - 4.12. Respeito à Diversidade e à Igualdade
 - 4.13. Atividades Políticas e Religiosas
 - 4.14. Violência Psicológica, Assédio Moral e Assédio Sexual
5. Canais de Comunicação e Denúncia
6. Disposições Complementares

1. Apresentação

O Guia de Conduta da CREDICANA, doravante neste documento intitulada CREDICANA, é constituído de desdobramentos práticos do Código de Ética da CREDICANA e de outros normativos. Ele abrange todas as pessoas sujeitas ao Código de Ética e apresenta as condutas a serem adotadas, orientadas pelos princípios de respeito, de honestidade e de responsabilidade, dentre outros. Estas condutas compõem as regras básicas para o agir ético. As

condutas aqui descritas deverão ser observadas como orientações de comportamento em situações da vida profissional ou em decorrência dela.

A CREDICANA, com este guia, visa à prevenção de desvios de conduta, promovendo a disseminação de orientações e atividades educativas, sem prejuízo da aplicação de medidas disciplinares cabíveis quando, porventura, tais desvios forem constatados.

O comprometimento de todos com o presente guia é fundamental para que a CREDICANA alcance suas metas e objetivos de forma ética e transparente.

2. Papéis e Responsabilidades

A CREDICANA incentiva a divulgação e a orientação das práticas de conduta estabelecidas neste guia, bem como o monitoramento e o tratamento de seus desvios.

Aos membros da Alta Administração e ocupantes de função gerencial cabe cumprir e zelar pelo cumprimento das orientações estabelecidas neste guia, difundindo a sua aplicação à equipe sob sua gestão.

A todas as pessoas sujeitas a este guia cabe observar e cumprir suas orientações e comunicar possíveis casos de descumprimento por meio dos canais adequados disponibilizados pela cooperativa.

3. Aplicação

As orientações contidas neste guia aplicam-se a CREDICANA.

4. Orientações de Conduta

4.1. Orientações Gerais

A CREDICANA requer:

4.1.1. Não praticar e não compactuar com nenhum tipo de situação, quer ocorra de forma pontual ou recorrente, que envolva a prática de violência física ou psicológica, tais como preconceito, discriminação, ameaça, chantagem, assédio moral, assédio sexual ou qualquer outro ato contrário aos princípios éticos da CREDICANA;

4.1.2. Informar qualquer risco à integridade das pessoas e do meio ambiente, ao negócio, à imagem, à reputação e ao patrimônio da empresa, ao seu superior hierárquico ou à área responsável, que deverá tomar as medidas cabíveis para a análise e tomada de decisão sobre o assunto;

4.1.3. Agir com honestidade, impessoalidade, respeito, e de maneira transparente nas suas atividades, sem obter vantagens indevidas, de forma a assegurar a construção de relações íntegras, contributivas e duradouras entre a CREDICANA e seu público de interesse;

4.1.4. Não insinuar, solicitar, exigir, aceitar, nem oferecer, prometer, dar qualquer tipo de favor, vantagem, benefício, doação, gratificação ou propina, para si ou para outra pessoa, como contrapartida de atividades suas ou de terceiros;

4.1.5. Considerar, respeitar e responder aos públicos de interesse da cooperativa, avaliando a pertinência de suas demandas;

4.1.6. Manter uma relação de respeito com os públicos interno e externo, considerando a diversidade humana e cultural;

4.1.7. Preservar a cordialidade e não cometer qualquer ato que possa ser interpretado como injúria, calúnia ou difamação;

4.1.8. Não utilizar o horário de trabalho definido em contrato para a realização de atividades particulares em detrimento das atividades exercidas na cooperativa e/ou incompatíveis com estas;

4.1.9. Cultivar vocabulário compatível com o ambiente de trabalho, sendo proibido o uso de linguagens depreciativas;

4.1.10. Cultivar vestuário compatível com o ambiente institucional, com o público externo com que mantém contato e com a cultura local da comunidade onde atua;

4.1.11. Não praticar nem compactuar com qualquer forma de trabalho infantil, forçado, escravo ou degradante;

4.1.12. Não praticar nem compactuar com qualquer forma de exploração sexual, em especial de crianças e adolescentes;

4.1.13. Respeitar a legislação vigente, políticas, normas, diretrizes e padrões da CREDICANA e o seu código de ética;

4.2. Proteção da Imagem e da Reputação

A imagem e a reputação da CREDICANA são influenciadas pelas condutas adotadas por todos que atuam em seu nome.

A CREDICANA requer:

4.2.1. Não causar danos à imagem e à reputação da CREDICANA e de sua força de trabalho por meio de ações indevidas e / ou impróprias.

4.3. Uso da Rede Corporativa e Meios Digitais

Deve-se considerar os princípios éticos, políticas e normas internas e o uso de linguagem adequada ao utilizar a rede corporativa e meios digitais no exercício das atividades profissionais ou em decorrência delas.

Para o uso apropriado da rede e correio eletrônico corporativos e meios digitais, a CREDICANA requer:

4.3.1. Não fazer uso particular para atividades comerciais de compra e venda, oferta de serviços nem propaganda;

4.3.2. Não obter, armazenar, utilizar ou repassar material que viole leis de direitos autorais ou de propriedade intelectual, que cause danos morais ou seja ofensivo a pessoas, ou que contrarie os interesses da CREDICANA;

4.3.3. Não obter, armazenar, utilizar ou repassar material que tenha conteúdo pornográfico, de exploração sexual de crianças e adolescentes, racista, homofóbico, transfóbico, sexista, contra a liberdade religiosa ou que atentem contra a diversidade;

4.3.4. Não fazer uso de anonimato para envio de mensagens ou postagem de conteúdo;

4.3.5. Não enviar mensagens ofensivas, inclusive por meio de correio eletrônico particular ou outras mídias digitais e sociais;

4.3.6. Não obter nem propagar intencionalmente vírus e similares;

4.3.7. Não praticar tentativa de invasão, violação de sistemas ou controles de segurança, busca de vulnerabilidades, monitoração, quebra ou obtenção de senhas de sistemas ou computadores;

4.3.8. Não fornecer nem utilizar senhas de terceiros para sistemas ou computadores;

4.3.9. Não elaborar nem publicar em meios digitais conteúdos que contrariem os interesses da CREDICANA;

4.3.10. Não enviar, transmitir, distribuir, disponibilizar ou armazenar na Internet informações de correios eletrônicos internos, dados, segredos comerciais, financeiros ou tecnológicos ou quaisquer outras informações

pertencentes a CREDICANA, a não ser que expressamente autorizado pelo gestor da respectiva informação;

4.3.11. Não utilizar a rede corporativa para acessar serviços de telefonia via internet que não sejam autorizados pela cooperativa;

4.3.12. Não praticar atividades de caráter político-partidário, religioso, de ganho financeiro, “correntes” e autoajuda;

4.3.13. No uso dos equipamentos e recursos da cooperativa não deve haver expectativa de privacidade, podendo a cooperativa ter acesso ao conteúdo produzido ou transitado por eles.

4.4. Tratamento da Informação

4.4.1. Segurança da Informação

Para preservar a Segurança da Informação, a CREDICANA requer:

4.4.1.1. Não divulgar, repassar ou comentar informações privilegiadas, ou seja, estratégicas e relativas a atos ou fatos relevantes com repercussão econômica ou financeira, ainda não tornados públicos;

4.4.1.2. Respeitar o sigilo profissional, bem como guardar segredo das informações pessoais de qualquer outro integrante da CREDICANA às quais tenha acesso em razão de cargo, função e/ou atividade desenvolvida, excetuando-se as situações previstas em lei;

4.4.1.3. Cumprir as normas e diretrizes de Segurança da Informação da CREDICANA para elaboração, manuseio, reprodução, divulgação, armazenamento, transporte, transmissão e descarte de informações e documentos empresariais, obedecendo aos níveis de proteção e de classificação da informação estabelecidos em normativo interno;

4.4.1.4. Observar os protocolos de segurança relacionados com a utilização de Sistemas de Tecnologia da Informação e equipamentos, não compartilhar senhas, nem permitir o acesso não autorizado a estes sistemas;

4.4.1.5. Comunicar imediatamente ao seu superior hierárquico qualquer desaparecimento ou suspeita de perda de informação e/ou de equipamentos que contenham informações pessoais ou privilegiadas;

4.4.1.6. Não alterar nem destruir documentos originais de valor probatório, mantendo-os em arquivo pelos prazos definidos em lei.

4.4.2. Divulgação de informação

A CREDICANA busca comunicar-se de forma transparente com seu público de interesse, fornecendo informações objetivas e precisas.

A CREDICANA requer:

4.4.2.1. Não divulgar informações da CREDICANA sem autorização prévia;

4.4.2.2. Cuidar para que as informações constantes em documentos e comunicações sejam verdadeiras e exatas e compatíveis com as Diretrizes para Segurança da Informação da CREDICANA.

4.5. Proteção do Patrimônio

Integram o patrimônio da CREDICANA todos os seus bens materiais e imateriais, incluindo informações, conhecimento produzido, software, hardware, instalações, materiais, ativos financeiros, direitos de propriedade imaterial e créditos.

A CREDICANA requer:

4.5.1. Não os utilizar para fins particulares ou outros que não se relacionem diretamente às atividades e aos negócios da CREDICANA;

4.5.2. Preservá-los contra perdas, danos e abuso, evitando sempre uso inadequado ou desperdício.

4.6. Fraude e Corrupção

Fraude, para fins de aplicação deste guia, é qualquer ação ou omissão intencional, com o objetivo de lesar ou ludibriar outra pessoa, capaz de resultar em perda para a vítima e/ou vantagem indevida, patrimonial ou não, para o autor ou terceiros.

Caracteriza-se também pela declaração falsa ou omissão de circunstâncias materiais com o intuito de levar ou induzir terceiros a erro.

Corrupção, para fins de aplicação deste guia, é qualquer ação, direta ou indireta, consistente em autorização, oferecimento, promessa, solicitação, aceitação, entrega ou recebimento de vantagem indevida, de natureza econômica ou não, envolvendo pessoas físicas ou jurídicas, agentes públicos ou não, com o objetivo de que se pratique ou deixe de praticar determinado ato.

A CREDICANA repudia toda e qualquer forma de fraude e corrupção em todos os níveis hierárquicos, nos setores público e privado.

A CREDICANA requer:

4.6.1. Rejeitar e denunciar situações de fraude e corrupção, sob qualquer forma, direta ou indireta, ativa ou passiva, que envolva ou não valores monetários;

4.6.2. Não insinuar, solicitar, aceitar ou receber suborno, propina ou qualquer vantagem indevida;

4.6.3. Não insinuar, prometer, oferecer ou pagar suborno, propina ou qualquer vantagem indevida, inclusive pagamentos para obter ou agilizar o processamento de documentação governamental, obtenção de licenças, liberação de mercadoria, entre outros; tanto diretamente como através de intermediários.

4.6.4. Não persuadir outros a atuar de maneira imprópria ou ilegal em nome da empresa.

4.6.5. Não financiar, custear, patrocinar ou, de qualquer modo, subvencionar a prática de atos ilícitos;

4.7. Nepotismo

Nepotismo é o favorecimento dos vínculos de parentesco nas relações de trabalho ou emprego.

As práticas de nepotismo privilegiam os laços de parentesco em detrimento da avaliação de mérito, configurando-se quando a nomeação, designação ou contratação ocorre por influência dos ocupantes de função de confiança ligados por laços familiares (em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade até o terceiro grau) aos nomeados, designados ou contratados.

A CREDICANA requer dos ocupantes de função de confiança:

4.7.1. Sem a apreciação e a aprovação da Diretoria Executiva e anuência do Conselho de Administração não nomear, designar ou contratar cônjuge, companheiro (a) ou parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau, ou pessoa jurídica cujo administrador ou sócio com poder de direção seja familiar de:

- empregado da cooperativa que exerça função de confiança na unidade;
- organizacional responsável pela demanda ou pela contratação;
- superior hierárquico imediato ao colaborador da cooperativa que exerça função;

- de confiança na unidade organizacional responsável pela demanda ou pela contratação; e
- ocupante de função de confiança responsável pela autorização da contratação e pela assinatura do contrato.

4.7.2. Sem a apreciação e a aprovação da Diretoria Executiva e anuência do Conselho de Administração não realizar nomeações ou designações recíprocas entre as unidades organizacionais da empresa ou entre as sociedades da CREDICANA, caracterizando nepotismo cruzado.

4.8. Conflito de Interesses

Considera-se conflito de interesses qualquer situação gerada pelo confronto entre os interesses da CREDICANA e os interesses particulares dos colaboradores da cooperativa e daqueles abrangidos por este guia que possa vir a comprometer os interesses da CREDICANA ou influenciar de maneira imprópria o desempenho das atividades dos colaboradores da empresa.

A CREDICANA requer:

4.8.1. Não se envolver direta ou indiretamente em qualquer atividade que seja conflitante com os interesses da CREDICANA;

4.8.2. Não divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiros,

obtida em razão das atividades exercidas;

4.8.3. Não exercer atividade que implique a prestação de serviços ou a manutenção de relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão do agente, do colegiado do qual ele participe ou da gerência à qual pertença;

4.8.4. Não desempenhar, direta ou indiretamente, atividade que, em razão da sua natureza, seja incompatível com as atribuições do cargo ou da função, considerando-se como tal, inclusive, atividade desenvolvida em áreas ou matérias correlatas;

4.8.5. Não atuar, ainda que informalmente, como procurador, consultor, assessor ou intermediário de interesses privados na CREDICANA ou nos órgãos ou entidades da Administração Pública direta ou indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

4.8.6. Não praticar ato em benefício de interesse de pessoa jurídica da qual participe o empregado da CREDICANA, seu cônjuge, companheiro ou parentes, consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, e que possa ser por ele beneficiada ou influir em seus atos de gestão (ver Tabela de Referência para Nepotismo no item 4.8);

4.8.7. Não receber presente de quem tenha interesse em decisão do empregado, de colegiado, da área ou gerência da qual este participe, fora dos limites estabelecidos em regulamento;

4.9. Presentes, Brindes e Hospitalidade

Diante de uma oportunidade de receber ou de oferecer presentes, brindes ou hospitalidade, deve-se observar as restrições da legislação e dos normativos internos.

A CREDICANA requer:

4.9.1. Não aceitar, oferecer ou dar presentes, de qualquer espécie e em qualquer situação, de ou para pessoa física ou jurídica, exceto em razão de laços de parentesco ou amizade e desde que o seu custo seja arcado pelo próprio ofertante, ou quando ofertados por autoridades, nos casos protocolares;

4.9.2. Não aceitar, oferecer ou dar brindes ou hospitalidade em troca de qualquer favorecimento ao ofertante, a si, à CREDICANA ou a terceiros (pessoa física ou jurídica);

4.9.3. Obter previamente aprovação formal de seu gerente executivo ou gerente geral de unidade operacional sempre que for oferecer hospitalidade a terceiros que mantenham alguma relação comercial ou institucional com a CREDICANA;

4.9.4. Obter autorização prévia do gerente imediato para o recebimento de qualquer hospitalidade de terceiros que mantenham alguma relação comercial ou institucional com a CREDICANA;

4.10. Relacionamento com Públicos de Interesse

A CREDICANA considera que o relacionamento com seu público de interesse deve ser baseado em respeito, diálogo, transparência e ser conduzido de forma a permitir a realização eficiente de seu Plano de Negócios e Gestão.

A CREDICANA requer:

- Atuar de maneira honesta e justa, sem oferecer, dar, obter, pleitear nem aceitar vantagens indevidas, por meio de manipulação, uso de informações, privilegiadas ou não, e outros artifícios desta natureza;
- Manter a isonomia no processo de relacionamento, independentemente do tipo de ação;
- Comunicar às diversas áreas da empresa que possam ter interesse nos relacionamentos com estes públicos;
- Comunicar ao superior hierárquico condutas ou comportamentos inadequados por parte dos seu público de interesse.

4.10.1. Relacionamento com a Imprensa

A imprensa é constituída por profissionais e organizações que desenvolvem conteúdos jornalísticos por meio de diferentes veículos como, por exemplo, jornais, TV, rádio e internet. Ela influencia fortemente a percepção dos públicos de interesse bem como da opinião pública em geral.

A CREDICANA requer:

- 4.10.1.1.** Não falar em nome da empresa sem a autorização expressa e formal de superiores hierárquicos;
- 4.10.1.2.** Encaminhar para os responsáveis de Comunicação quaisquer demandas da imprensa que venha a receber.

4.10.2. Relacionamento com Poder Público

No relacionamento com o Poder Público, órgãos reguladores e autoridades constituídas dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, a CREDICANA requer:

- 4.10.2.1.** Buscar orientação do superior hierárquico antes de responder a qualquer pedido de informação do Poder Público.
- 4.10.2.2.** Informar ao Poder Público ou aos órgãos reguladores o caráter reservado das informações prestadas, quando necessário.
- 4.10.2.3.** Não induzir ao erro nem obstruir ações do Poder Público.
- 4.10.2.4.** Não ocultar, alterar ou destruir documentos, informações ou registros da empresa que estejam sob investigação oficial.

4.10.2.5. A interação com agentes políticos (quais sejam, Presidente, Ministros de Estado e equivalentes, inclusive em nível estadual e municipal, Governadores, Prefeitos e respectivos vices, Senadores, Deputados federais e estaduais e Vereadores; e os respectivos chefes de gabinete) deve ser realizada na presença de, no mínimo, 2 (dois) representantes da empresa, salvo autorização prévia e fundamentada de superior hierárquico, que deverá ser no mínimo o respectivo Gerente Executivo ou equivalente.

4.10.2.6. A utilização de meios formais e documentados para manifestação do posicionamento da empresa referente aos temas discutidos junto aos agentes políticos, preservando-se sempre as informações que possam comprometer a sua competitividade.

4.10.2.7. A adoção de mecanismos que permitam a rastreabilidade das interações com os agentes políticos, visando garantir a transparência delas.

4.10.2.8. Não praticar ato, que sabidamente, possa colocar os agentes públicos de outros órgãos e instituições públicas em situação de conflito de interesses.

4.10.3. Relacionamento com Comunidades

No relacionamento com as comunidades que possam influenciar ou ser influenciadas pela cooperativa por habitarem ou frequentarem localidades onde está presente, a CREDICANA requer:

4.10.3.1. Respeitar todos os grupos e indivíduos e seus valores e patrimônios culturais materiais e imateriais envolvidos direta ou indiretamente com as unidades e os empreendimentos a CREDICANA.

4.10.4. Relacionamento com Cooperados e Fornecedores

No relacionamento com os grupos de pessoas jurídicas que adquirem ou podem adquirir bens e serviços com finalidade de distribuição ou utilização própria, denominados cooperados, e com os grupos formados por pessoas físicas ou jurídicas que fornecem bens e serviços, denominados fornecedores, a CREDICANA:

4.10.4.1. Colaborar com as condições adequadas para que fornecedores desempenhem suas atividades de forma apropriada;

4.10.4.2. Ao visitar qualquer unidade de cooperado ou fornecedores por motivos de ordem técnica ou comercial, fazê-lo com a devida autorização do

superior hierárquico, acompanhado de pelo menos mais um colaborador da empresa;

4.10.4.3. Não prestar qualquer tipo de assessoramento ou auxílio profissional a cooperados e fornecedores, exceto quando previstos em contrato;

4.10.4.4. Conduzir as reuniões do processo de contratação ou negociação, formalmente, sempre na presença de, no mínimo, mais de um colaborador da empresa. As contratações diretas enquadradas em hipótese de dispensa de licitação por valor podem ser conduzidas por colaborador formalmente designado, observadas as normas internas da empresa;

4.10.4.5. Comunicar ao superior hierárquico condutas ou comportamentos inadequados por parte de clientes e fornecedores;

4.10.4.6. Observar os procedimentos corporativos para tratamento de pleitos comerciais de cooperados e fornecedores;

4.10.4.7. Observar estritamente as condições contratuais;

4.10.4.8. Orientar cooperados e fornecedores em relação ao Código de Ética da CREDICANA, a este guia e demais normativos internos.

4.11. Segurança, Meio Ambiente e Saúde

As características das operações da CREDICANA exigem prontidão e atenção especial em relação às condições dos ambientes em que são desenvolvidas.

A CREDICANA requer:

4.11.1. Zelar pela defesa da vida, pela integridade física e segurança própria, das pessoas com quem se relacionam e das instalações que mantêm ou utilizam e pela preservação do meio ambiente;

4.11.2. Não consumir, distribuir, comprar nem vender drogas ilícitas nas dependências da CREDICANA ou estar sob o efeito destas substâncias durante a jornada de trabalho;

4.11.3. Não consumir, distribuir, comprar nem vender bebidas alcoólicas nas dependências da CREDICANA ou estar sob o efeito de álcool durante a jornada de trabalho;

4.11.4. Não fumar no local de trabalho;

4.11.5. Usar uniformes e equipamentos de proteção individual, conforme estabelecido pelas normas de segurança da CREDICANA.

4.12. Respeito à Diversidade e à Igualdade

Considera-se diversidade, nos ambientes e relações de trabalho, as características sociais e culturais de um conjunto de trabalhadores, reconhecendo as diferenças entre os indivíduos e tratando-os com igualdade e equidade.

Considera-se preconceito tratar os indivíduos ou grupos de indivíduos segundo ideias preconcebidas que lhes atribuem qualidades negativas.

Considera-se discriminação situações e circunstâncias que configurem distinções entre indivíduos, comprometendo a igualdade de tratamento, favorecendo a exclusão e degradando a dignidade e os direitos do indivíduo.

A CREDICANA requer:

4.12.1. Respeitar a diversidade humana e cultural nos ambientes e relações de trabalho;

4.12.2. Repudiar toda e qualquer forma de preconceito e discriminação, comunicando os

eventuais casos vivenciados ou testemunhados.

4.13. Atividades Políticas e Religiosas

A CREDICANA reconhece o direito constitucional, expresso também no Código de Ética, à liberdade política e religiosa. Respeitando e resguardando os direitos de todos, à CREDICANA requer:

4.13.1. Não promover ou participar de atividades político-partidárias durante o horário de trabalho ou fazer uso dos recursos da CREDICANA com esta finalidade, ou mesmo a associação de suas marcas;

4.13.2. Não promover ou participar de atividades religiosas durante o horário de trabalho ou fazer uso dos recursos da CREDICANA com esta finalidade, ou mesmo a associação de suas marcas, a não ser nos casos autorizados pela empresa;

4.13.3. Não realizar qualquer tipo de propaganda político-partidária ou religiosa nas dependências da CREDICANA;

4.14. Violência Psicológica, Assédio Moral e Assédio Sexual

A violência psicológica se caracteriza por gestos, palavras, atitudes ou ações ofensivas, explícitos ou sutis, desqualificadores, discriminadores, humilhantes e constrangedores, decorrentes das relações de trabalho, que

atentem contra a dignidade da pessoa e sejam potencialmente capazes de comprometer a carreira profissional, causar dano à sua integridade física e psíquica, podendo ocasionar deterioração do ambiente de trabalho.

O assédio moral caracteriza-se pela ocorrência repetida e duradoura no tempo da violência psicológica no trabalho, podendo comprometer a carreira profissional, causar dano à sua integridade física e psíquica e ocasionar deterioração do ambiente de trabalho, adoecimento e até a morte.

O assédio sexual caracteriza-se pela conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando consumo moderado de bebidas alcoólicas é permitido em ocasiões oficiais de festividades e comemorações da cooperativa;

A CREDICANA requer:

4.14.1. Não praticar, nem compactuar com ações que envolvam a prática de atos repetidos de violência psicológica, como assédio moral e assédio sexual, nem de atos pontuais de natureza ofensiva, humilhante, impertinente ou hostil praticados individualmente ou em grupo, independente de relações hierárquicas entre as partes.

4.15. Gestão de Pessoas sem Interferência de Agentes Externos

A gestão de pessoas da CREDICANA busca atender às necessidades do negócio e valorizar os colaboradores, por meio de processos que proporcionem o seu desenvolvimento e o bom clima organizacional, tendo o mérito como base do reconhecimento. Para tanto, a CREDICANA requer:

4.15.1. Atuar de acordo com os princípios da política interna de recursos humanos, em busca de gestão de pessoas sem interferência de agentes externos.

5. Canais de Comunicação e Denúncia

Ao se vivenciar, testemunhar ou tomar conhecimento de conduta que configure descumprimento às orientações deste guia, deve-se comunicar ou denunciar aos canais formais da CREDICANA estabelecidos para esse fim, com absoluta garantia de confidencialidade.

A CREDICANA acolhe a comunicação ou denúncia de desvio de conduta ou de indícios de desvio de conduta feita de boa-fé, e não admite retaliações

ou punições contra quaisquer pessoas que apresentem essa comunicação ou denúncia.

Denúncia de boa-fé é o relato honesto e responsável, realizado por meio dos canais adequados, ainda que após a apuração o fato comunicado não seja considerado um desvio.

A CREDICANA assume o compromisso de proteger o denunciante de boa-fé, tratando eventuais casos de retaliação através de ações integradas de gestão de recursos humanos e integridade.

Acesso ao Canal de Denúncia da CREDICANA:

0800 – 400 – 9066

6. Disposições Complementares

I. Os processos para seleção de colaboradores da CREDICANA devem fazer expressa referência a este guia para prévio conhecimento dos candidatos.

II. Conforme a necessidade / avaliação a Diretoria Executiva promoverá ampla divulgação deste guia e treinamentos periódicos para colaboradores e para os administradores da cooperativa.

III. O guia abrange membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, da Diretoria

Executiva, ocupantes de funções gerenciais, colaboradores e estagiários.

IV. A CREDICANA deve fazer expressa referência a este guia quando das contratações das empresas prestadoras de serviços, devendo requerer destas o cumprimento pelos seus colaboradores.

V. Conforme a necessidade / avaliação, este guia será revisto e atualizado, sob responsabilidade da Diretoria Executiva da CREDICANA.

VI. A aplicação dos princípios e orientações deste guia é de responsabilidade dos administradores, do corpo gerencial e da Diretoria Executiva.

VII. O descumprimento das orientações previstas neste guia estará sujeito às medidas e sanções administrativas pertinentes, conforme estipulado nas normas disciplinares da CREDICANA bem como a eventual responsabilização prevista em lei.

VIII. O eventual descumprimento das orientações deste guia por colaboradores de empresa prestadora de serviços deverá ser informado ao seu empregador.

IX. Toda informação referente a possíveis infrações éticas ou atividades ilegais será recebida e tratada confidencialmente.

X. Ao se confrontar com eventuais situações não contempladas neste guia, deve-se buscar no Código de Ética da CREDICANA, nas normas internas, junto aos superiores hierárquicos ou por meio de Ouvidoria Geral, a orientação sobre a conduta adequada à situação.

XI. Cabe a Diretoria Executiva dirimir dúvidas a respeito da interpretação deste guia e deliberar sobre os casos omissos.

Este Código de Ética e Guia de Conduta foi aprovado na reunião do Conselho de Administração realizada no dia 22/08/2023.