



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA



PROGRAMA
INTEGRIDADE



cocal



Introdução

No Grupo Cocal a integridade é um dos nossos valores que irá orientar as nossas ações de forma coerente e positiva. Baseados nisso, desenvolvemos este Código de Ética e Conduta para direcionar todas as decisões dos nossos colaboradores, prestadores de serviços, fornecedores, clientes e acionistas.

A conformidade com a lei e os princípios éticos não são opcionais, são obrigatórios. Sendo assim, cada um tem um papel importante no sentido de assegurar que todos façam o que é certo em qualquer situação, reconheçam as situações que possam causar preocupação e, sempre que suspeitarem de qualquer irregularidade, possam denunciar por meio do Canal de Ética do Grupo Cocal.

Ao receber este material, assumimos o compromisso de atuar de forma responsável, buscando adotar uma gestão de excelência e as melhores práticas de mercado. Portanto, leia, compreenda e pratique as regras aqui estabelecidas para termos um ambiente de trabalho justo e próspero.

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

É um guia para esclarecer e apoiar o comportamento e a tomada de decisão em situações que possam ocorrer conflito de interesses e/ou dilemas éticos nas operações do Grupo Cocal.

Para complementar o Código, o Grupo Cocal conta com um conjunto de políticas e procedimentos que disciplinam diversos temas, processos e atividades das áreas operacionais, e devem ser seguidos conjuntamente com as instruções estabelecidas neste documento.

O Programa de Integridade do Grupo Cocal tem como objetivo desenvolver ações contínuas para o cumprimento da legislação vigente, normas e regulamentos estabelecidos para as atividades, e aprimorar o processo de prevenção, detecção e tratamento de não conformidades.

Contamos com um Canal de Ética confidencial, terceirizado e independente, e incentivamos o reporte de situações de não conformidades com as diretrizes contidas neste Código.



Objetivo e aplicabilidade

O Código de Ética e Conduta do Grupo Cocal é um documento para guiar a conduta de todos os colaboradores¹, filiais, controladas, fornecedores e parceiros de negócios.

É um documento que deve passar por revisões, alterações e adaptações periódicas por parte da área de *Compliance*, de forma a assegurar a evolução dos padrões éticos praticados pelo Grupo Cocal.

Os objetivos do Código são:

- Orientar a conduta esperada pelos colaboradores, fornecedores, parceiros de negócio e a tomada de decisão em situações que possam ocorrer conflito de interesses e/ou dilemas éticos;
- Assegurar que todos os colaboradores sigam os valores, normas e procedimentos do Grupo Cocal;
- Garantir que as leis e regulamentos sejam cumpridos;
- Fortalecer a cultura ética e da integridade dentro do Grupo Cocal.

¹ A palavra "colaboradores" é ampla, considerando: empregados, diretores, gestores, estagiários/trainees, temporários e terceiros vinculados ao Grupo Cocal.

NA PRÁTICA

Para que serve o Código de Ética e Conduta?

Serve para guiar as ações e decisões de todos os colaboradores, filiais, controladas, fornecedores e parceiros de negócios do Grupo Cocal. O Código fornece as diretrizes que devem ser observadas em todo e qualquer relacionamento que o Grupo Cocal venha a ter com o público interno ou externo.

Tenho uma dúvida na minha área e não encontrei uma solução de como agir no Código. Isso significa que minha dúvida não é importante?

A sua dúvida é muito importante! O Código de Ética e Conduta é um guia de ação e suas diretrizes permitem avaliar grande parte das situações do dia a dia para que a decisão mais apropriada seja tomada. No entanto, o Código não consegue descrever detalhadamente todas as situações vivenciadas por cada um dos colaboradores do Grupo Cocal. Em caso de dúvidas, procure o seu gestor imediato e esclareça a sua dúvida. Se ela permanecer, envie sua dúvida à área de *Compliance* através do e-mail – compliance@cocal.com.br.

Corro o risco de perder meu emprego ou sofrer alguma punição ao fazer uma denúncia de um relato verídico?

Não. Garantimos a não retaliação, ou seja, aqueles colaboradores que de boa-fé realizarem um relato não serão punidos, desse modo, contribuem para uma boa gestão da ética na empresa.

Índice

Introdução	3
Objetivo e aplicabilidade	5
1 Essência Cocal	7
2 Condutas gerais	8
2.1 Responsabilidades da liderança	9
2.2 Diversidade e inclusão	10
2.3 Prevenção ao assédio moral, assédio sexual e abuso de poder	10
2.4 Mídias Sociais	12
2.5 Meio ambiente, qualidade de vida, segurança e saúde	12
2.6 Regime de trabalho remoto/home office	13
3 Proteção de dados	14
3.1 Ativos e recursos	14
3.2 Informações confidenciais e propriedade intelectual	15
4 Conflito de interesses	16
4.1 Relacionamento afetivo e familiar entre os colaboradores	17
4.2 Indicação de profissionais e prestadores de serviços	18
4.3 Atividades paralelas	19
4.4 Brindes e presentes	19
4.5 Eventos, viagens e hospedagens	20
5 Registro das operações	21
6 Doações e patrocínios	21
7 Relacionamentos	22
7.1 Clientes	22
7.2 Acionistas	22
7.3 Fornecedores e parceiros de negócios	22
7.4 Concorrentes	22
7.5 Comunidade	22
7.6 Agentes públicos	23
7.7 Imprensa	24
8 Gestão da Ética	24
8.1 Comitê de Ética	24
8.2 Canais de comunicação	24
9 Descumprimento do Código	25
10 Questionamentos ao Código	26
Anexo 1 Glossário	27
Anexo 2 Termo de ciência e acordo	28
Anexo 3 Termo de esclarecimento e validação	29

1 Essência Cocal

A nossa essência possui fundamentos que traduzem ainda melhor o que somos, o que queremos e o que nos inspira. Ela é formada por cinco fundamentos: bênção, propósito, princípios, valores e aspiração, que serão a nossa base para continuarmos crescendo, nos desenvolvendo e encontrando soluções para realizarmos as nossas atividades e pautarmos as nossas condutas.

Uma Bênção

Trabalhar muito e criar trabalho para muitos.

Propósito

Deus caprichou na cana-de-açúcar.

Promover o desenvolvimento constante e sustentável da empresa, das pessoas, da comunidade e da região, por meio da busca do potencial da cana-de-açúcar.

Princípios

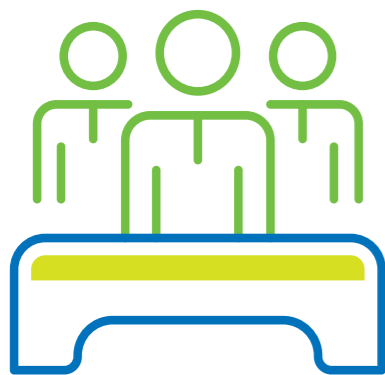
Humildade
Determinação
Máxima eficiência
Inovação
Resultado

Valores

Segurança em primeiro lugar
Integridade
Pessoas

Aspiração

Ser referência em inovação e impacto positivo, como empresa dedicada à cana-de-açúcar, controlada por família unida e harmônica.



2 Condutas gerais

As regras encontradas neste Código servem para dar respaldo a todos os colaboradores, fornecedores e parceiros de negócios para que reflitam sobre a postura esperada pelo Grupo Cocal. Sendo assim, é esperado que todos prezem pela integridade na condução das suas atividades e que ajam com respeito, honestidade, cordialidade, transparência, justiça e comprometimento em seus relacionamentos.

A atuação deve ser pautada pelas seguintes diretrizes:

- Cumprimento dos normativos internos e de toda a legislação aplicável;
- Repúdio à exploração da mão-de-obra, seja do trabalho escravo, análogo ao escravo ou infantil;
- Prévia identificação e avaliação de riscos de sua atividade, e tomada de medidas para mitigar e controlar os riscos de saúde e segurança associados às suas atividades;
- Respeito aos colegas de trabalho, parceiros e clientes;
- Cuidado com a imagem da empresa, que atua de forma honesta, justa, transparente e ética.

O Grupo Cocal é uma das mais importantes companhias do setor sucroenergético. Temos a responsabilidade de cumprir a legislação do país em que atuamos e dos países que eventualmente temos interações. A seguir estão relacionadas algumas das principais leis que seguimos, as quais não excluem outras igualmente pertinentes e que também orientam nossas ações:

- Lei dos Estados Unidos da América - US Foreign Corrupt Practices Act – FCPA;
- Lei do Reino Unido UK Bribery Act; Prevention of Bribery Ordinance – POBO;
- Leis do Brasil:
 - Lei de Anticorrupção nº 12.846/13;
 - Decreto Anticorrupção nº 11.129/2022;
 - Lei de Conflito de Interesses nº 12.813/13;
 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais nº 13.709/18 LGPD;
 - Lei de Defesa da Concorrência nº 12.529/11;
 - Lei de Improbidade Administrativa nº 8.429/1992;
 - Lei de Licitações nº 8.666/93;
 - Lei Antitruste nº 12.529/11 e Lei Antilavagem de Dinheiro nº 9.613/1998 aplicáveis às suas atividades.

Caso não tenha certeza de qual lei e/ou norma se aplica às suas atividades ou se entender que pode haver um conflito entre diferentes leis e/ou normas, consulte a área Jurídica do Grupo Cocal antes de prosseguir.



2.1 Responsabilidades da liderança

Nossos gestores devem promover um ambiente de trabalho participativo e legal, baseado na comunicação, permitindo e estimulando a liberdade de expressão e respeitando a opinião de todos.

Também devem ser imparciais em suas ações, tomando decisões baseadas em critérios técnicos e justos. Jamais devem constranger ou coagir seus subordinados, qualquer que seja a situação. Devem garantir que as políticas, padrões e procedimentos sejam acessíveis e compreendidos por todos e nunca devem ignorar ou desprezar uma preocupação levantada.

NA PRÁTICA

O que devo fazer quando meu gestor pedir algo que vai contra a legislação ou contra o Código de Ética e Conduta do Grupo Cocal?

Caso o seu gestor solicite que você atue em desacordo com as normas e valores do Grupo Cocal, você poderá apresentar a ele as orientações presentes no Código, políticas, normativos e leis ou normas do Grupo Cocal. No entanto, caso não se sinta à vontade de realizar essa abordagem ou caso ele insista no comportamento inadequado, você tem o direito de relatar a situação por meio do Canal de Ética.

Durante a execução das minhas tarefas identifiquei um erro que pode impactar no resultado do trabalho. O que devo fazer?

Ao identificar qualquer erro cometido que possa impactar no resultado do trabalho, não importa se por você ou algum outro colaborador, é necessário avisar imediatamente ao seu gestor imediato. Essa atitude é importante para que os impactos sejam minimizados e para que a causa do erro seja detectada, evitando a recorrência.





2.2 Diversidade e inclusão

Nosso ambiente de trabalho deve ser pautado pela dignidade, equidade e respeito a todos os colaboradores, fornecedores, parceiros e clientes. Manter um ambiente corporativo acolhedor, seguro, e de diálogo, onde todos possam expressar suas ideias e opiniões de forma respeitosa, é um compromisso assumido pela administração do Grupo Cocal.

Devemos promover um ambiente onde todos tenham as mesmas oportunidades de aprendizagem e de crescimento profissional, considerando suas características individuais, competências e desempenho, além de garantir um ambiente acolhedor e seguro.

Não toleramos qualquer tipo de discriminação em virtude de gênero ou orientação sexual, raça, nacionalidade, religião, origem, estado civil, condição social, deficiência, bem como qualquer outra forma de agressão, ofensa ou constrangimento à dignidade de uma pessoa.

Discriminação pode acontecer em formas de piadas, apelidos ou outras manifestações pejorativas que mencionem ao racismo, homofobia, machismo, capacitismo, preconceito de cunho religioso ou qualquer outra expressão de distinção, exclusão ou restrição. Estes casos devem ser reportados pelo Canal de Ética do Grupo Cocal.

Todos devemos assumir o compromisso de que a cultura de respeito e inclusão seja disseminada em nosso cotidiano profissional, proporcionando um ambiente de relações de trabalho saudáveis, trocas de experiências e permanente bem-estar.

NA PRÁTICA

Um colega fez uma piada inapropriada sobre a cor da minha pele. Essa conduta pode ser considerada discriminatória?

Sim. A conduta pode ser considerada discriminatória e criar um ambiente de trabalho hostil, ainda que seu colega não tenha tido a intenção de ofendê-lo. Não permitimos piadas, apelidos ou qualquer referência ofensiva em relação a raça, gênero, lugar de origem, cor, religião, deficiência, idade, estado civil ou orientação sexual. Se situações como essa persistirem, você tem o direito de relatar a situação pelo Canal de Ética.

2.3 Prevenção ao assédio moral, assédio sexual e abuso de poder

Assédio moral

Não toleramos ações que configurem assédio moral, caracterizado como uma conduta abusiva, frequente e repetitiva, com palavras, gestos, atos e comportamentos que tenham a intenção de humilhar, constranger, diminuir a capacidade, reduzir as condições de trabalho ou desqualificar pessoa ou grupo, podendo causar isolamento, atingir a dignidade, saúde física ou mental, de maneira a afetar a vida profissional e pessoal do colaborador.

Frequentemente está relacionado a estruturas hierárquicas de trabalho – quando praticado por pessoa em posição superior hierárquica – mas pode ser praticado por pessoa em posição hierárquica inferior, contra seu superior ou entre pessoas de mesmo nível hierárquico.

Assédio sexual

O relacionamento com colegas de trabalho e terceiros deve ser respeitoso, independentemente da relação hierárquica, por isso não toleramos ações que configurem assédio sexual. Ou seja, a busca de vantagem ou favorecimento sexual utilizando-se da hierarquia, dissimulação, fragilização, ausência de reciprocidade e com impedimento de defesa da pessoa assediada.

O assédio sexual pode ocorrer entre pessoas de diferentes identificações de gênero, orientações sexuais, raças, classes ou entre gerações. Para que seja identificada a prática do assédio sexual, não há necessidade de contato físico entre os envolvidos.

Embora haja situações em que não configure legalmente assédio sexual, a conduta inadequada pode caracterizar desrespeito grave, constrangimento ilegal e, até mesmo, crime de estupro.

Abuso de poder

É uso do poder por aquele que usufrui de seus direitos de forma ilimitada, em prejuízo dos demais. O abuso de poder pode ocorrer nas relações internas do Grupo Cocal e nas relações externas com fornecedores, parceiros, entre outros.

Não toleramos abusos ou assédios, seja moral ou sexual, e nem discriminação ou preconceito, seja de etnia, cor, religião, condição física, classe social, orientação sexual, gênero, estado de saúde ou referente a qualquer outra característica individual. Qualquer situação ou suspeita que viole o nosso Código deverá ser reportada pelo Canal de Ética.

NA PRÁTICA

Durante uma confraternização, percebi que um colega de trabalho fez diversas observações com conotação sexual a uma outra colega. Como estávamos em uma confraternização fora do local de trabalho, considere que isso fosse algo pessoal e não disse nada. Fiz o correto?

Não. Não toleramos o comportamento inapropriado de um colaborador do Grupo Cocal e, por isso, devemos passar a mensagem de que esse tipo de conduta é inaceitável. Todos devemos nos comportar em uma confraternização ou fora do ambiente de trabalho da mesma maneira que faríamos dentro escritório.

O que devo fazer se perceber que um colega está sendo moralmente assediado(a)?

Procure esclarecer melhor a situação para não cometer equívocos. Uma vez certificada sua percepção, você tem o direito de relatar a situação pelo Canal de Ética.



2.4 Mídias Sociais

Devemos usar mídias sociais de forma responsável, evitando abordagens desrespeitosas, discriminatórias, ofensivas, ou que possam prejudicar a imagem dos nossos colaboradores e/ou clientes. Por isso, não podemos emitir juízo de valor ou fazer declarações em nome do Grupo Cocal, seus clientes, parceiros e concorrentes.

A postura nas redes sociais e publicação de mídias deve sempre observar as normas do Grupo Cocal.

NA PRÁTICA

Posso postar fotografia do meu ambiente de trabalho em rede social?

Sim, desde que evite abordagens desrespeitosas, discriminatórias, ofensivas ou que possam prejudicar a imagem dos nossos colaboradores, parceiros, fornecedores e/ou clientes. É obrigação do público interno e de seus representantes legais salvaguardar as informações de uso interno e confidencial do Grupo Cocal.

2.5 Meio ambiente, qualidade de vida, segurança e saúde

Temos o compromisso de zelar pelo meio ambiente, qualidade de vida, segurança e saúde dos nossos colaboradores. Analisamos os impactos das nossas atividades e projetos nas comunidades, com preservação de recursos e utilização das melhores práticas e tecnologias de manipulação de solo, visando a conservação e respeito ao meio ambiente.

Agimos em conformidade com as legislações ambiental e trabalhista, valorizando atitudes responsáveis,

fornecendo um local de trabalho seguro e saudável aos colaboradores.

Nossos colaboradores devem seguir as seguintes diretrizes:

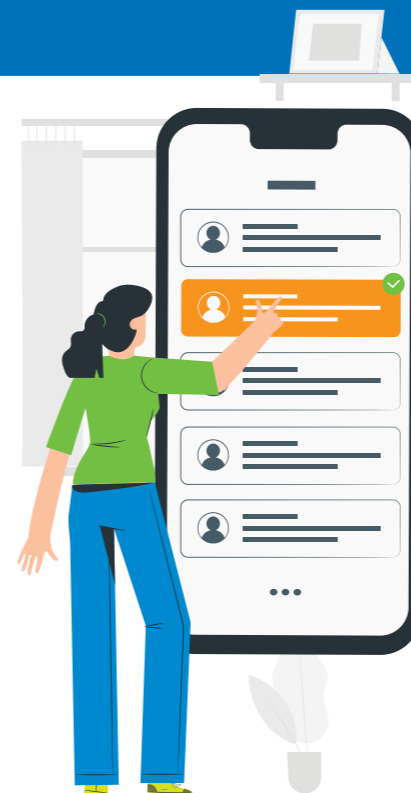
- Identificar, avaliar e tomar medidas, quando lhe for cabível, para minimizar os impactos ambientais associados às suas atividades, em respeito à legislação;
- Compartilhar os aprendizados de boas práticas, elaborando procedimentos e buscando treinamento dos envolvidos nas atividades;
- Identificar e relatar oportunidades para reduzir os impactos ambientais;
- Comprometer nossos fornecedores, parceiros, clientes e outros terceiros a envolver-se em práticas responsáveis para minimizar seus impactos ambientais;
- Cumprir os requisitos para coleta, utilização, guarda, reutilização, reciclagem e descarte correto de materiais;
- Cumprir com os regulamentos e procedimentos de segurança e medicina do trabalho;
- Utilizar sempre os respectivos EPI's (equipamentos de proteção individual) fornecidos para o desempenho das suas atividades;
- Garantir e preservar a limpeza, organização e segurança em todas as nossas instalações e no desenvolvimento de suas atividades;
- Paralisar imediatamente suas atividades em condições inseguras.

Para garantir a segurança e a saúde de todos os nossos colaboradores, não é permitido o consumo, durante o horário de trabalho, ou trabalhar sob a influência de drogas ilícitas, substâncias entorpecentes ou bebidas alcoólicas.

NA PRÁTICA

Observei atividades do Grupo Cocal que podem comprometer o meio ambiente ou colocar em risco a segurança da comunidade. O que devo fazer?

Todo risco deve ser informado imediatamente ao gestor e a área de SSMAS (Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Social) da empresa. Caso a situação de risco persista ou você tenha ciência de qualquer violação da lei ou das políticas e dos procedimentos da empresa, você tem o direito de relatar no Canal de Ética.



2.6 Regime de trabalho remoto/home office

Nossos colaboradores devem ter a mesma postura ética e responsável independentemente do local em que estiverem exercendo suas atividades, garantindo o cumprimento das seguintes diretrizes:

- Respeitar a rotina diária de trabalho;

- Cuidar da saúde física e mental;
- Manter contato saudável e respeitoso com seus colegas de trabalho;
- Seguir outras diretrizes do trabalho remoto estabelecidas pelo Grupo Cocal.

NA PRÁTICA

Estou trabalhando em home office e gosto de beber vinho em casa. Posso tomar o vinho durante meu horário do almoço?

Trabalhar sob efeito de bebidas alcoólicas não é permitido do Grupo Cocal, pois pode trazer risco ao profissional. Sendo assim, não permitimos o consumo, durante o horário de trabalho, ou trabalhar sob a influência de drogas ilícitas, substâncias entorpecentes ou bebidas alcoólicas.

Estou em trabalho remoto/home office. Posso escolher o meu horário de trabalho?

Nossos colaboradores devem ter a mesma postura profissional durante as atividades remotas e no home office. O horário de trabalho deverá ser alinhado com o gestor responsável.

Estamos comemorando aniversário de um colega de trabalho no horário do almoço. Posso consumir bebida alcoólica?

Não é permitido realizar as atividades profissionais sob efeito de bebida alcoólica. Sendo assim, o colaborador só poderá ingerir bebida alcoólica após o expediente de trabalho, desde que não comprometa a imagem do colaborador e do Grupo Cocal.



3 Proteção de dados

Todos os colaboradores, fornecedores e parceiros de negócios devem seguir a LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/18) e as políticas do Grupo Cocal sobre proteção de dados.

Sendo assim, devemos nos atentar às seguintes diretrizes:

- Não divulgar informações em canais não oficiais, e-mails, arquivos em qualquer formato, que possuam dados pessoais de colaboradores, fornecedores, parceiros e/ou clientes;
- Não manter arquivos com dados pessoais desorganizados ou não protegidos;
- Informar a gerência responsável e área de *Compliance* caso tenha conhecimento ou suspeita de vazamento de informações confidenciais e/ou dados pessoais.



NA PRÁTICA

Trabalho na área de RH e um colega que trabalha em um banco me pediu um contato de uma colaboradora do Grupo Cocal. Posso informar?

Não. Você não pode passar informações de nossos colaboradores. Esses são dados pessoais que pertencem a cada colaborador, não cabendo a você passá-los a terceiros, salvo quando houver o consentimento formal do mesmo.

3.1 Ativos e recursos

Devemos zelar e usar com responsabilidade e segurança todos os ativos e recursos disponibilizados aos colaboradores para exercícios de suas funções, como veículo, computador, impressora, telefone, internet, softwares, sistemas, entre outros.

O Grupo Cocal reserva o direito de monitorar e investigar o uso correto de seus sistemas de informação utilizados pelos colaboradores e de acessar comunicações eletrônicas ou informações armazenadas em seus sistemas, dispositivos ou equipamentos, seja para manutenção, necessidades da instituição ou para atender a um requisito legal ou de algum normativo.

É expressamente proibido utilizar os recursos do Grupo Cocal para acessar conteúdo impróprio, tais como sites de teor ilegal, pornográfico e/ou obsceno.

NA PRÁTICA

Quando estou na Cocal, utilizo a internet para acessar conteúdos não relacionados à minha atividade profissional. Que cuidados devo tomar ao usar a internet da empresa para fins particulares?

A utilização da internet do Grupo Cocal para fins particulares deve ser moderada e não pode, em hipótese alguma, interferir nos compromissos de trabalho e cronograma das atividades na empresa. Certifique-se que você não acessa conteúdos impróprios ou sites proibidos de acordo com as diretrizes da área de Tecnologia da Informação. Nunca se esqueça de que o Grupo Cocal pode monitorar o acesso à internet de todos os dispositivos disponibilizados aos colaboradores.

3.2 Informações confidenciais e propriedade intelectual

Os colaboradores que tiverem acesso às informações confidenciais devem guardar sigilo sobre elas, conforme determina o contrato de trabalho.

Qualquer divulgação de informações consideradas confidenciais deverá ser previamente aprovada pela Diretoria.

As informações somente podem ser utilizadas para o desempenho das funções dos colaboradores dentro da empresa e que tenham necessidade das informações para o trabalho.

Não é permitido compartilhamento de usuários e senhas

de acessos a sistemas da empresa.

Todos os materiais produzidos pelos colaboradores no desempenho de sua função do Grupo Cocal, como teses, petições, contratos, pareceres, notas técnicas e outros, constituem propriedade intelectual, que também deve ter o sigilo resguardado, por representarem ativo estratégico da empresa.

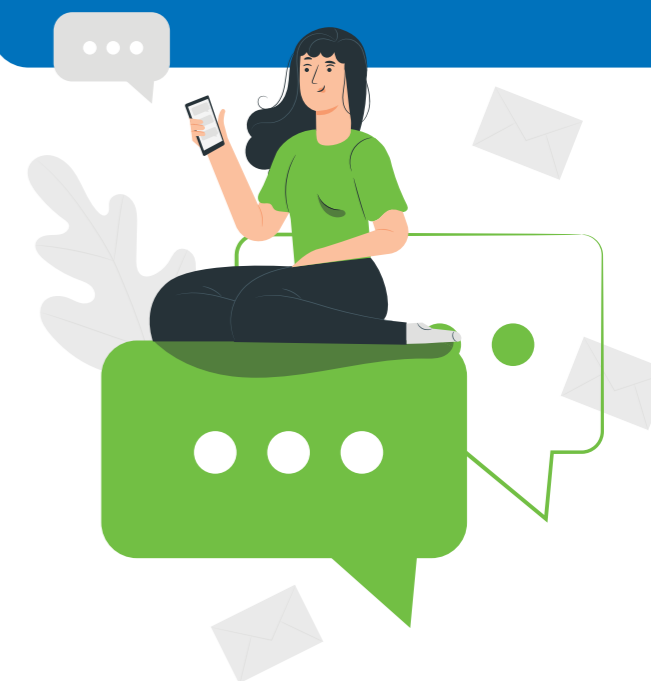
Essas regras prevalecem mesmo após o término do vínculo do colaborador ou do prestador de serviços com o Grupo Cocal.

NA PRÁTICA

Posso ceder meu usuário e senhas de acesso a sistemas, rede ou caixa de e-mail à um colega de trabalho caso ele precise de alguma informação que eu tenha?

Não. O uso de qualquer senha de acesso é pessoal e intransferível. Para demais esclarecimentos consulte a área de Tecnologia da Informação.

Caso seja necessário compartilhar alguma informação, utilize as pastas de rede compartilhadas do Grupo Cocal. Se a informação for confidencial, peça orientação da área de Tecnologia da Informação.





4 Conflito de interesses

O conflito de interesses ocorre sempre que o interesse pessoal do colaborador interfere, de alguma forma, nos interesses do Grupo Cocal.

Para evitar ou minimizar tais situações, é nossa obrigação lidar com transparência, imparcialidade e reportar a área de *Compliance* qualquer situação que possa configurar ou sugerir conflito de interesses.

Todos os colaboradores devem preencher o Termo de Esclarecimento e Validação, disponibilizado no anexo 3 deste Código, considerando parte integrante do prontuário do colaborador.

NA PRÁTICA

Minha esposa trabalha em empresa concorrente do Grupo Cocal. Posso conseguir informações confidenciais dessa empresa para obtermos vantagem sobre nossos concorrentes?

Não. O relacionamento do Grupo Cocal com seus concorrentes baseia-se em respeito e cordialidade. Deste modo, não é permitido que colaboradores utilizem meios desleais para conseguirem informações sobre a concorrência e as utilizem para obtenção de vantagem. É importante lembrar que os colaboradores não devem divulgar nenhum tipo de informação confidencial ou interna para os concorrentes.

Participo de uma associação em que há presença de concorrentes. Como agir caso o assunto em pauta refira-se a preços praticados por cada empresa?

Não é permitida a divulgação de nenhum tipo de informação confidencial ou interna para concorrentes, mesmo que estejam em associações, grupos de pesquisa e outros relacionados. Neste caso deve-se informar que não concorda em discutir a informação sobre preço, solicitar o registro em ata da discordância e retirar-se do local.

4.1 Relacionamento afetivo e familiar entre os colaboradores

Para evitar situações de conflito de interesses, as seguintes diretrizes devem ser observadas:

- Não é permitida a relação de liderança/subordinação, direta ou indireta, ou em nível de direção e gestão, entre colaboradores com envolvimento afetivo ou familiar². Os casos pré-existentes são analisados e os colaboradores nesta condição podem vir a ser realocados;
- Os relacionamentos afetivos e familiares entre os colaboradores devem ser relatados ao gerente responsável e às áreas de *Compliance* e de Recursos Humanos, os quais comunicarão a Diretoria casos que configurarem conflito de interesses;
- Os colaboradores devem manter uma conduta de respeito com os colegas de trabalho, evitando situações constrangedoras e demonstrações excessivas de afeto ou proximidade dentro das instalações da empresa e/ou dos clientes.

As situações de potencial conflito de interesses e relacionamento afetivo ou familiar devem ser informadas no Termo de Esclarecimento e Validação (anexo 3) e encaminhadas para a área de *Compliance*, conforme procedimento interno.

² Relação familiar de até segundo grau, consanguíneos ou por afinidade: 1º grau (pai, mãe, filhos, sogro, sogra, genro, nora); e 2º grau (irmãos, avós, netos, padasto, madrastra, enteados, cunhados).

NA PRÁTICA

Iniciei um relacionamento amoroso com um(a) colaborador(a) do mesmo setor em que trabalho. Como devemos proceder?

O relacionamento amoroso entre colaboradores é permitido desde que não haja subordinação direta ou indireta entre eles. Estes relacionamentos deverão ser relatados ao gerente responsável que, por sua vez, deverá comunicar as áreas de *Compliance* e de Recursos Humanos.

Os colaboradores devem manter uma conduta de respeito aos demais colegas de trabalho evitando situações constrangedoras e de proximidade dentro das instalações da organização.

Meu cunhado é funcionário público e atua na área de fiscalização de empresas? Há conflito de interesses nesse caso?

No caso de a atuação não estar relacionada às atividades do Grupo Cocal, não há necessidade de controle pela área de *Compliance*. No entanto, é importante o preenchimento do “Termo de Esclarecimento e Validação” voltado para os colaboradores que se encontrem em alguma situação que possa sugerir conflito de interesses com os negócios do Grupo Cocal, envolvendo agentes públicos ou não, como também situações que necessitem de validação da área de *Compliance* e dos diretores, de acordo com as regras dispostas neste Código.

4.2 Indicação de profissionais e prestadores de serviços

Profissionais e/ou prestadores de serviços indicados por colaboradores do Grupo Cocal seguirão todos os critérios de avaliação usuais aplicados a todos os candidatos, sem exceção e favorecimento. Além disso, o colaborador que tiver indicado algum profissional não poderá tomar a decisão isoladamente quanto à sua contratação.

NA PRÁTICA

Meu tio está desempregado. Posso indicá-lo para trabalhar na Cocal?

Sim, é permitido indicar familiares ou amigos, mas a contratação somente ocorrerá se o candidato possuir as habilidades necessárias para o desempenho da função. Independentemente do nível hierárquico do colaborador que fez a indicação, o candidato deverá passar por todo o processo seletivo, sem qualquer tipo de favorecimento.

Minha esposa possui uma gráfica. Posso indicar a empresa dela para prestar serviços para o Grupo Cocal?

Sim, é permitido indicar empresas, mas a contratação seguirá de acordo com os procedimentos e normas do Grupo Cocal, sem exceção e favorecimento.

Lembrando que não é permitido que o profissional tome a decisão quanto à sua contratação ou realize a gestão do contrato.

4.3 Atividades paralelas

São atividades remuneradas ou não, desempenhadas pelo colaborador além de suas atividades dentro do Grupo Cocal.

As atividades podem ser feitas desde que não interfiram nas atividades desempenhadas, na imagem do Grupo Cocal, ou seja, concorrente dos negócios da mesma.

NA PRÁTICA

Sou professor nas horas vagas e participo frequentemente de congressos e seminários, posso utilizar informações, dados e imagens do Grupo Cocal?

Não é permitida a utilização de informações internas e confidenciais do Grupo Cocal, porém casos de exceção devem ser autorizados pela diretoria responsável. Caso haja dúvidas procure o seu gerente.

Sou colaborador do Grupo Cocal e tenho participação societária em empresa que tem relação comercial com a empresa (cliente, fornecedor, parceiro, prestadora de serviços). O que devo fazer?

É preciso que a situação seja reportada para área de *Compliance* e ao diretor da área para análise. Todos os colaboradores devem informar relações de potencial conflito de interesses no Termo de Esclarecimento e Validação presente ao final do Código de Ética e Conduta.

Sou um candidato político da minha cidade. Posso realizar campanha dentro da empresa?

Não é permitido realizar campanha política dentro das dependências do Grupo Cocal ou a serviço da empresa, sendo que também não é permitido utilizar o nome da empresa ou o cargo nela ocupado para apoiar qualquer candidato ou partido político.

4.4 Brindes e presentes

Brindes são itens sem valor comercial, geralmente oferecidos para promover uma marca, podendo se dar na forma de materiais para uso corporativo, contendo a logomarca da empresa (objetos institucionais). Presentes são itens para uso pessoal e com valor de mercado, oferecidos como forma de agradecimento ou favorecimento, tais como bebidas alcoólicas, cestas com produtos ou mesmo convites de entretenimento.

É proibido o oferecimento ou recebimento de brindes, presentes, hospitalidades, e outras vantagens ou benefícios, de qualquer pessoa física ou jurídica, pública ou privada, com a finalidade de obtenção de benefícios e vantagens pessoais, tanto para a empresa quanto para seus clientes, que tenha o objetivo de obter, influenciar ou recompensar alguma vantagem, decisão, parecer ou contratação, futura ou pretérita, favorável ao Grupo Cocal e seus colaboradores.

Não é permitido o recebimento ou oferta de brindes a agentes públicos, seus familiares ou assessores, em nome do Grupo Cocal, com o intuito de obter benefício para si ou para a empresa.



NA PRÁTICA

Recebi um vinho de presente de um fornecedor. Como devo proceder?

Permitimos o recebimento de brindes e presentes desde que não tenha o objetivo de obter, influenciar ou recompensar alguma vantagem, decisão, parecer ou contratação, futura ou pretérita, favorável ao Grupo Cocal e seus colaboradores.

Um cliente me deu um kit com bloco de anotação, caneta e outros materiais de escritório. Posso aceitar?

É permitido aceitar brindes para uso corporativo, desde que haja a logomarca da empresa e/ou evento ofertante.

4.5 Eventos, viagens e hospedagens

Os colaboradores podem participar de eventos, como palestras, viagens, congressos, confraternizações, treinamentos e workshops, patrocinados por parceiro ou clientes, desde que o evento seja diretamente relacionado aos negócios do Grupo Cocal e que os respectivos diretores autorizem formalmente.

Não é permitido aceitar ou oferecer patrocínios e convites de eventos para agentes públicos ou instituições públicas.

O pagamento de viagem e de hospedagem, para execução dos negócios, para clientes e parceiros pode ocorrer desde que:

- Esteja em conformidade com as leis e normas vigentes;
- Seja realizado em situações estritamente relacionadas

às atividades do Grupo Cocal;

- Esteja expressamente previsto em contrato ou autorizado pelo respectivo diretor;
- As viagens devem ocorrer, somente, para promover negócios.

NA PRÁTICA

Um cliente está patrocinando um grande evento esportivo e deseja convidar a mim e minha equipe. O que devo fazer?

Permitimos que nossos colaboradores participem de eventos patrocinados por parceiro ou clientes, desde que o evento seja diretamente relacionado aos negócios da empresa e que os diretores autorizem formalmente. Não é permitido aceitar ou oferecer patrocínios e convites de eventos para agentes públicos ou instituições públicas.

Recebi um convite de um fornecedor para fecharmos contrato durante um almoço de negócio. Eu posso aceitar o convite?

É permitido, desde que não gere favorecimento ou eventual retribuição. Para evitar conflitos e garantir a transparência do relacionamento, cada empresa deve pagar a sua parte.



5 Registro das operações

Os registros financeiros e contábeis do Grupo Cocal são pautados pela transparência, ética e integridade. Todas as operações realizadas são registradas de maneira precisa e justa, devidamente documentadas no rigor da lei e em obediência às normas contábeis em vigor.



6 Doações e patrocínios

Doações e patrocínios realizados pelo Grupo Cocal devem ser feitos em benefício de organizações legítimas, livre de troca de favores ou benefícios pessoais indevidos.

Todas as doações e patrocínios devem ser aprovados formalmente pelos diretores. As instituições envolvidas

deverão ser avaliadas de acordo com sua reputação, ao projeto em si e se está dentro dos limites legais.

Não é permitido fazer doações a campanhas eleitorais e nem a partidos políticos em nome do Grupo Cocal.

NA PRÁTICA

Conheço uma instituição para fazer doações. Posso indicar para o Grupo Cocal?

Incentivamos doações e patrocínios para fortalecer nossa relação com a comunidade e fazer a diferença na nossa sociedade. Sendo assim, são permitidas doações e patrocínios desde que sejam realizados em benefício de organizações legítimas, livre de troca de favores ou benefícios pessoais indevidos.

Posso fazer contribuições políticas pessoais?

Sim. Contribuições políticas pessoais são possíveis, sendo escolha particular. Não é permitido fazer doações políticas em nome do Grupo Cocal.





7 Relacionamentos

7.1 Clientes

Nosso relacionamento com os clientes deve ser pautado em respeito, cortesia, igualdade de tratamento, eficiência e transparência. Além disso, a satisfação do cliente deve ser buscada sempre respeitando a legislação aplicável e os contratos vigentes.

Não é permitido o oferecimento ou o recebimento de qualquer tipo de pagamento, gratificação, ou comissão de clientes fora o estritamente estabelecido no contrato firmado com o Grupo Cocal.

7.2 Acionistas

Conduzimos nossos negócios visando assegurar os interesses dos nossos acionistas, que são informados, imediatamente, pelos canais apropriados sobre as principais ações ou decisões.

Trabalhamos para preservar os interesses e resguardar os direitos dos acionistas, sempre alinhados com as melhores práticas de governança corporativa.

7.3 Fornecedores e parceiros de negócios

Nosso relacionamento com fornecedores e os parceiros de negócios são guiados pela ética, transparência, imparcialidade e livres de favorecimento.

Todos os parceiros devem ser tratados com igualdade de condições em todas as etapas do processo de contratação. Sua escolha deve ser baseada, unicamente, em critérios técnicos, profissionais, financeiros e éticos.

7.4 Concorrentes

Respeitamos a livre concorrência e a legislação vigente. Nossos colaboradores não podem emitir, publicamente, qualquer juízo de valor sobre concorrentes do Grupo Cocal ou, de alguma forma, prejudicar a imagem deles perante o mercado.

Nossas interações devem ocorrer, preferencialmente, em encontros profissionais em organizações ou associações de classe, nos quais a postura deve se manter profissional, sendo redobrado o cuidado com o sigilo das informações em posse do Grupo Cocal.

7.5 Comunidade

Nosso relacionamento com a comunidade é baseado na transparência, respeito mútuo e cumprimento da legislação vigente.

Nos comprometemos em analisar os riscos e os impactos ambientais e sociais dos projetos e das atividades, visando garantir a segurança e a saúde das comunidades.

Valorizamos e priorizamos ações voltadas para o desenvolvimento social e cultural da comunidade por meio de projetos sociais, respeitando os direitos e valores humanos e observando os princípios de justiça social.

7.6 Agentes públicos

Nossos relacionamentos com agentes públicos são sempre baseados na legalidade, na transparência e na ética, de forma a assegurar a construção de relações de confiança mútua e estritamente nos limites da lei.

A Lei Anticorrupção nº 12.846/13 prevê a responsabilização administrativa e civil de empresas pela prática de atos contrários à administração pública, nacional ou estrangeira.

Sendo assim, é proibido:

- Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, seus familiares ou assessores;
- Ofertar, pagar, aceitar e receber benefícios na forma de brindes, presentes, patrocínios de eventos ou refeições destinadas a/ou por agentes públicos, seus familiares ou assessores, conforme estipulado nos itens anteriores deste Código;
- Financiar, custear, patrocinar, compactuar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos na Lei Anticorrupção nº 12.846/13;
- Utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados.

O Grupo Cocal compromete-se a:

- Cumprir rigorosamente as leis nacionais e internacionais aplicáveis ao negócio;
- Atender as obrigações regulatórias;
- Garantir o atendimento tempestivo às solicitações provenientes do setor público, assegurando qualidade, regularidade e transparência das informações prestadas;

• Analisar, apurar e tratar relatos realizados sobre atos de corrupção e outros crimes previstos na Lei Anticorrupção nº 12.846/13 ou outras leis aplicáveis quanto ao relacionamento com o setor público.

O relacionamento profissional dos colaboradores com agentes públicos deve ser realizado de forma transparente, de modo a resguardar o Grupo Cocal.

Caso um dos nossos colaboradores suspeite de ter presenciado algum ato ilegal envolvendo a interação com funcionários ou órgãos públicos, é seu dever reportar a diretoria responsável e/ou a área de *Compliance* pelo Canal de Ética.

NA PRÁTICA

Uma de nossas unidades está tentando obter um alvará da municipalidade local. O gerente da unidade sugeriu a oferta de um vale-presente de R\$ 150,00 para uma autoridade responsável pela expedição do alvará. Isso é aceitável?

Não. É proibido o oferecimento de qualquer tipo de oferta com a intenção de influenciar uma autoridade pública. Caso tenha conhecimento ou suspeita de situações similares, relate a situação no Canal de Ética.

Ouvi boatos que um dos nossos parceiros comerciais está fazendo pagamentos indevidos a funcionários públicos em nome do Grupo Cocal. O que devo fazer?

Acione imediatamente a área de *Compliance* ou reporte a situação no Canal de Ética, uma vez que o Grupo Cocal responde por atos praticados por quaisquer parceiros em seu nome ou seu benefício.

7.7 Imprensa

Caso algum colaborador seja procurado pela imprensa ou demais formas de mídia a falar em nome do Grupo Cocal, deverá direcionar a demanda para a área de Comunicação, que, por sua vez, dará o devido direcionamento.

NA PRÁTICA

Recentemente saiu uma notícia sobre uma empresa concorrente do Grupo Cocal no qual falava sobre acidentes de trabalho. Uma emissora de televisão me procurou pedindo para falar do assunto e falar sobre como funciona as normas de segurança nas nossas operações. Posso participar dessa reportagem e falar como funciona as nossas operações?

Não é permitido falar em nome do Grupo Cocal ou fale sobre as nossas atividades sem autorização da diretoria responsável. Caso seja procurado pela imprensa, direcione a demanda para a área de Comunicação.



8 Gestão da Ética

8.1 Comitê de Ética

O Grupo Cocal conta com um Comitê de Ética que tem como objetivo a promoção, interpretação, revisão e supervisão do Código de Ética e Conduta.

8.2 Canais de comunicação

O Grupo Cocal possui um canal independente, operado por empresa terceirizada, para receber e registrar relatos relacionados ao descumprimento do Código de Ética e Conduta, normas internas ou legislação vigente por parte dos nossos colaboradores, terceiros contratados ou subcontratados, clientes, comunidade e parceiros.

Todos os colaboradores, fornecedores, parceiros e/ou clientes devem comunicar qualquer conduta que viole ou que possa infringir qualquer lei, normas, regulamentos, este Código ou normativos internos pelo Canal de Ética, disponível no site do Grupo Cocal:

www.canaldeetica.com.br/cocal

No caso de dúvidas, críticas ou sugestões envolvendo este Código, o colaborador deve acionar a área de *Compliance*, através do e-mail:

compliance@cocal.com.br

O Grupo Cocal compromete-se a averiguar e tratar todo e qualquer tipo de denúncia, reclamação, sugestão ou dúvida, podendo acionar os colaboradores a qualquer momento, para suportar e prestar esclarecimentos às apurações.

O Grupo Cocal garante expressamente o sigilo, no limite da lei, quanto à identidade das pessoas que utilizarem os meios de comunicação aqui descritos, e não admite, sob nenhuma hipótese, qualquer forma de represália ou retaliação a quem os utilizar de boa-fé.

NA PRÁTICA

Que tipos de relatos podem ser realizados no Canal de Ética?

Podem ser realizados quaisquer relatos de violações ao Código de Ética e Conduta, normas do Grupo Cocal e/ou legislação vigente, tais como:

- Assédio moral ou sexual;
- Conflito de interesses;
- Fraude ou desvio de bens e/ou produtos;
- Conduta que viole as regras de saúde, segurança e meio ambiente;
- Conduta que viole a legislação vigente;
- Entre outras.

Ouvi um colega de trabalho informar que não irá reportar um incidente, pois tem receio de que isso impacte o cronograma das atividades da área. Devo reportar essa situação?

Você deve informar o ocorrido imediatamente ao gestor imediato ou a área de SSMAS (Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Social). Temos a responsabilidade de agir sempre que soubermos de uma ameaça ou qualquer situação que coloque em risco nossos colaboradores.

Todos os nossos colaboradores deverão paralisar imediatamente suas atividades em condições inseguras.



9

Descumprimento do Código

O desrespeito a este Código, a alguma política do Grupo Cocal ou a alguma lei, sujeita os colaboradores às ações disciplinares cabíveis, conforme determina a legislação trabalhista. Podendo acarretar na aplicação de advertência verbal ou escrita, suspensão ou demissão por justa causa, sem prejuízo de ação indenizatória.

O colaborador que, uma vez ciente, compactuar ou se omitir diante de irregularidades e violações às normas, também poderá ser punido.

No caso de parceiros que venham a descumprir este Código, normativos do Grupo Cocal ou lei aplicável, podem ser tomadas ações, tais como penalidades contratuais e até mesmo encerramento do contrato de prestação de serviços, sem prejuízo de ação indenizatória.



10 Questionamentos ao Código

Os questionamentos abaixo foram preparados para ajudá-lo a decidir qual conduta deverá ser adotada em uma decisão ou situação difícil durante suas atividades.

Sempre se questione:

- Meu comportamento é consistente com os valores e padrões éticos e profissionais do Grupo Cocal?
- Minha decisão reflete a melhor coisa a fazer dentro das normas e procedimentos que devem ser observados?
- Minha decisão está sendo motivada observando todas as informações necessárias e checadas?
- Minhas ações estão de acordo com as políticas, normas e

regulamentos do Grupo Cocal e com a legislação vigente?

- Estaria tranquilo ao explicar minha decisão se esta fosse tornada pública?
- Minhas ações estão de acordo com as políticas, normas e regulamentos do Grupo Cocal e com a legislação vigente?
- Estaria tranquilo ao explicar minha decisão se esta fosse tornada pública?

Se a resposta a alguma dessas perguntas for 'não' ou se você não estiver seguro, você precisa obter ajuda. Isso inclui situações em que:

- Caso não tenha certeza a respeito da interpretação das políticas, normas ou legislação aplicável – muitos deles podem ser complexos;
- Diferenças de opinião fazem com que o curso da ação a ser tomado não seja claro;
- Ações, omissões ou decisões que causem desconforto ou insegurança.

Devemos estar atentos e relatar violações ou suspeitas de violação das normas do Grupo Cocal ou da legislação vigente. Isso inclui situações em que o colaborador conheça ou suspeite que outros colaboradores participam – ou estão prestes a participar – de atividades ilegais ou antiéticas.

A área de *Compliance* do Grupo Cocal se compromete a prestar o suporte e apoio necessário para todos os interessados no cumprimento e efetividade deste Código.

Anexo 1 Glossário

Este glossário tem como objetivo esclarecer termos utilizados no Código de Ética e Conduta do Grupo Cocal.

Grupo Cocal: para efeito deste Código de Ética e Conduta, o termo Grupo Cocal abrange as seguintes empresas: Cocal Agroindústria; Cocal Energia; Cocal Termoelétrica; Cocal Biotec – Levedura e; Cocal CO2.

Colaboradores: para efeito deste Código de Ética e Conduta, a palavra colaboradores inclui empregados, diretores, gestores, estagiários/trainees, temporários e terceiros vinculados ao Grupo Cocal.

Conflito de interesses: situação em que o interesse pessoal pode interferir nos interesses da empresa.

Diversidade: diferenças e semelhanças visíveis e invisíveis que caracterizam as pessoas, por exemplo, escolhas, comportamentos e estilos de vida.

Ética: é o conjunto de valores morais, princípios e atitudes que norteiam a conduta humana na sociedade, tendo como ideal o bem comum.

Favorecimento: ato de obter ou oferecer vantagens ou benefícios indevidos, decorrentes de apadrinhamento, proteção, amizade, parentesco ou outras formas de interesse ilegítimo.

Fornecedores/prestadores de serviços: pessoas físicas e jurídicas contratadas para fornecimento de bens e serviços de qualquer natureza.

Gestores: aqueles que exercem função de confiança de gestão – diretores, gerentes e supervisores.

Informações confidenciais: são informações internas do Grupo Cocal, conhecidas por um grupo específico e que podem ser divulgadas para algumas pessoas ou grupos de dentro da empresa. Sua divulgação ao público externo pode causar danos financeiros ou mesmo à imagem da companhia, além de gerar vantagens aos concorrentes e perda de clientes.

Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018): lei que dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

Propriedade intelectual: qualquer trabalho desenvolvido para o Grupo Cocal – inclusive os de natureza intelectual, como melhorias técnicas, processos internos, fórmulas – são de propriedade intelectual da empresa, cabendo exclusivamente a ela o respectivo direito de uso e patenteamento.

Trabalho escravo (ou análogo a escravo): todo tipo de trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob qualquer forma de ameaça, para o qual a mesma não tenha se oferecido espontaneamente ou que, durante o mesmo, se caracterize como privação da liberdade.

Trabalho infantil: toda forma de trabalho exercido por menores de dezesseis anos.

Trabalho remoto/home office: atividade profissional exercida à distância, fora do espaço físico do Grupo Cocal.



Anexo 2

Termo de ciência e acordo

Declaro que recebi, li e compreendi o Código de Ética e Conduta do Grupo Cocal, e estou ciente das diretrizes estabelecidas e sua relevância para mim e para a empresa.

Comprometo-me a cumprir integralmente o Código e sei que, em caso de descumprimento, estarei sujeito às medidas rescisórias ou administrativas punitivas previstas no contrato de trabalho e na legislação vigente, respectivamente.

Data: ____/____/____

Assinatura:

Nome Completo:

RG.:

Anexo 3

Termo de esclarecimento e validação

Este termo é voltado para os colaboradores que se encontrem em alguma situação que possa sugerir conflito de interesses com os negócios do Grupo Cocal, envolvendo agentes públicos ou não, como também situações que necessitem de validação da área de *Compliance* e dos diretores, de acordo com as regras dispostas neste Código.

1. Indique as empresas terceiras (fornecedoras e prestadoras de serviços) ou parceiras do Grupo Cocal da(s) qual(is) você seja sócio, administrador, executivo, negociador, representante comercial ou que ocupe posição com poder de decisão:

Empresa/departamento	Vínculo com o Grupo Cocal	Cargo

2. Indique se você ou pessoas com as quais possui estreito relacionamento que sejam sócias, administradoras, executivas, negociadoras, representantes comerciais ou que ocupem posições com poder de decisão em empresa terceira, parceira, ou concorrente do Grupo Cocal:

Nome completo	Nível de relacionamento	Empresa/Departamento

3. Indique agentes públicos, de empresas de economia mista ou órgãos públicos, com os quais possui estreito relacionamento ou que ocupem posições com poder de decisão e que mantenham relacionamento com as atividades comerciais do Grupo Cocal:

Nome completo	Nível de relacionamento	Órgão público/cargo

4. Situação(ões) que necessita(m) de validação:

Descrição da situação

Declaro que as informações por mim prestadas neste documento são verdadeiras, não havendo a omissão de nenhuma informação que possa influenciar em decisões do Grupo Cocal relacionadas ao presente termo.

Data: ____/____/____

Assinatura: _____

Nome Completo: _____

RG: _____

CÓDIGO
**DE ÉTICA
E CONDUTA**



Versão 2023