

**co
pplasa.**
seu par em seguros e benefícios

**política de ética
e *compliance***

sumário

Mensagem da Diretoria	3
Capítulo I: Definições	4
Capítulo II: Valores Éticos e Compromisso	4
Conduta Esperada.....	5
Condutas Que Não Serão Toleradas	6
Capítulo III: Informações Privilegiadas	7
Capítulo IV: Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)	8
Capítulo V: Combate À Corrupção	9
Prevenção Ao Conflito De Interesses - Cortesias E Contribuições	9
Capítulo VI: Prevenção À Lavagem De Dinheiro E A Fraudes.....	11
Dilemas Éticos	11
Capítulo VII: Direitos Fundamentais De Crianças E Adolescentes.....	12
Capítulo VIII: Utilização De Recursos.....	12
Capítulo IX: Gestão de Ética	13
Capítulo X: Canal Oficial Para Orientações, Dúvidas e Denúncias	13

mensagem da diretoria

Com o objetivo de proporcionar diretrizes claras e objetivas em relação à educação, respeito, ética e transparência, apresentamos nosso Código de Ética.

Este documento possui tanto um caráter educativo quanto disciplinar. Ele reforça a importância da ética em todas as nossas ações e nos guia sobre como praticá-la através de comportamentos que estejam alinhados com os nossos valores.

Devemos sempre lembrar que o nosso Código de Ética é um recurso de consulta contínua para todos os membros da Copplasa, independentemente da área de atuação ou do nível hierárquico.

O compromisso de cada um de nós com os valores que promovemos é essencial para construirmos uma empresa ética, sólida, ágil e descomplicada, que será motivo de orgulho para todos nós!

capítulo i: definições

Art. 1º Este código se aplica a todas as pessoas, físicas ou jurídicas, de direito público ou privado, que, por força de lei, contrato ou qualquer ato jurídico, prestem serviços à Copplasa, independentemente da natureza permanente, temporária, excepcional ou eventual desses serviços.

Art. 2º Para todos os efeitos deste código, são denominados colaboradores os integrantes dos quadros de pessoal permanente ou temporário, os estagiários, os diretores, sócios, administradores, prestadores de serviços contratados, consultores, parceiros e membros que atuem nos negócios da empresa.

Art. 3º Permanecem na condição de colaboradores aqueles que estejam em gozo de licença ou em outro afastamento equivalente, com ou sem remuneração direta, bem como os empregados que se encontrem cedidos ou requisitados, inclusive os na condição de menor aprendiz, se houver.

Art. 4º Os dispositivos expressos neste código são de caráter obrigatório para os colaboradores e por qualquer pessoa física ou jurídica de direito público ou privado em suas relações com a Copplasa.

Art. 5º Constitui compromisso individual e coletivo o atendimento ao disposto neste código, cabendo aos colaboradores promover o seu cumprimento e orientar, os profissionais das empresas prestadoras de serviço e as demais pessoas, físicas ou jurídicas, de direito público ou privado, para sua observância e respeito, nas relações estabelecidas com a Copplasa.

capítulo ii: valores éticos e compromisso

Art. 6º Os colaboradores se comprometem a orientar seu comportamento e desempenho de acordo com os seguintes princípios e valores:

- I. Ética, como valor fundamental que deve orientar e respeitar o desenvolvimento integral do ser humano;
- II. Valorização e respeito à vida e à dignidade de todos os seres humanos, considerando todas as diferenças, incluindo gênero e orientação sexual, raça e etnia, condição física, classe social, procedência geográfica, estado civil, idade, religião, cultura e convicção política, garantida a equidade de direitos e oportunidades;
- III. Respeito, honestidade, liberdade, justiça, cooperação e cortesia, que devem presidir todas as relações, internas e externas, promovendo a construção de ambiente ético e a solução de divergências e conflitos;

- IV. Justiça social, com o fim de assegurar a todos existências dignas;
- V. Desenvolvimento sustentável, proporcionando condições de vida ambientalmente saudáveis e socialmente inclusivas às atuais e futuras gerações;
- VI. Transparência, manifestada pelo acesso à informação de forma clara e em linguagem de fácil compreensão, sempre com respeito às normas de sigilo aplicáveis;
- VII. Legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, conforme estabelecido na Constituição da República Federativa do Brasil.

Art. 7º Com base nos valores éticos apresentados, os colaboradores comprometem-se a:

- I. Zelar permanentemente pela imagem, reputação e integridade da Copplasa;
- II. Agir com integridade, dignidade e ética nas esferas pessoal e profissional;
- III. Não praticar ou compactuar com qualquer ato discriminatório, devendo evitar comportamento que possa criar atmosfera de hostilidade ou intimidação;
- IV. Repudiar a prática de assédio moral ou sexual, de intimidação sistemática (bullying) ou de qualquer outro tipo de violência no ambiente de trabalho;
- V. Pautar seu comportamento pela imparcialidade no julgamento e pelo comedimento de suas manifestações;
- VI. Adotar padrões de conduta compatíveis com a responsabilidade pública da Copplasa;
- VII. Não ser conivente com trabalho forçado ou compulsório e situações que envolvam coerção, castigos sob qualquer pretexto, medidas disciplinares degradantes e punição pelo exercício de qualquer direito fundamental;
- VIII. Cumprir diretrizes e normas, internas e externas, especialmente sobre combate à corrupção e prevenção à lavagem de dinheiro e combate ao financiamento ao terrorismo; e Lei Geral de Proteção de Dados;
- IX. Não praticar ou compactuar com quaisquer atos de fraude e corrupção, inclusive aqueles que possam influenciar a ação de terceiros para obtenção de vantagens impróprias;
- X. Comunicar ao canal de Ética da Copplasa a ocorrência de fatos que possam caracterizar infrações ao disposto neste código ou que possam comprometer a imagem, o ambiente ético e a reputação da Copplasa.

conduta esperada

Art. 8º Os colaboradores, além dos compromissos assumidos no artigo anterior, visando à construção de um ambiente ético, obrigam-se a:

- I. Atuar com cortesia, honestidade, respeito mútuo, cooperação e lealdade, sem praticar qualquer tipo de abuso, constrangimento, intimidação, humilhação ou discriminação;
- II. Não praticar ou compactuar com assédio moral ou sexual, intimidação sistemática (bullying), qualquer outro tipo de violência, inclusive verbal e psicológica, tampouco expor quaisquer pessoas a situações humilhantes, vexatórias ou constrangedoras;
- III. Expressar cortesia, não ser ríspido ou desrespeitoso, ser sincero, não omitir ou enganar;
- IV. Não utilizar o cargo ou função para intimidação, obtenção de benefícios ou vantagens indevidos, pessoais ou profissionais, para si ou para terceiros;
- V. Não permitir que preferências ou interesses pessoais interfiram no relacionamento profissional;

- VI. Valorizar a diversidade em nossos relacionamentos, promovendo o direito à diferença e contribuindo para um ambiente no qual as pessoas possam agir em conformidade com seus valores individuais, sem prejuízo aos valores institucionais;
- VII. Compartilhar conhecimento e informações não confidenciais, de forma a contribuir com as atividades, melhorias ou decisões do todo;
- VIII. Não prejudicar a reputação da empresa, dos participantes e demais colaboradores da Copplasa;
- IX. Guardar sigilo sobre informações ainda não tornadas públicas, seja da empresa ou de terceiros;
- X. Prevenir e não praticar atos de fraude e de corrupção, devendo denunciá-los caso deles tenha ciência;
- XI. Cumprir normas, políticas e procedimentos corporativos obrigatórios que se aplicam à sua rotina de trabalho;
- XII. Usar de forma responsável os benefícios recebidos, como planos de saúde, odontológico, refeição, transporte, estacionamento, entre outros;
- XIII. Realizar o consumo consciente, não desperdiçando recursos, tais como água, energia, papel, objetos descartáveis, materiais de escritório e outros;
- XIV. Contribuir com informações necessárias para a análise de situações que possam caracterizar atos de corrupção ou quaisquer irregularidades;
- XV. Proceder de acordo com a legislação vigente em suas contribuições voluntárias e sem associar o nome da Copplasa, especialmente no tocante a atividades político-partidárias, sindicais e religiosas.

condutas que não serão toleradas

Art. 9º Justificar erros alegando desconhecimento desta política não será considerado válido. Todos os colaboradores são responsáveis por conhecer e seguir as políticas da empresa e se comprometem a não:

- I. Induzir outros membros da empresa ao erro e causar-lhes prejuízo, ainda que isso venha beneficiar a si próprio ou a empresa;
- II. Apresentar ideias, opiniões e preferências pessoais como se fossem da empresa;
- III. Usar o nome da empresa ou o próprio cargo para obter benefícios indevidos ou vantagens de qualquer tipo para si ou terceiros, assumindo o risco de manchar a própria reputação profissional e a da empresa;
- IV. Discriminar ou ser conivente com a prática de discriminação, com quem quer que seja, por seu gênero, cultura, raça, cor, condição social, religião, idade, estado civil, orientação sexual, convicções políticas ou filosóficas, características físicas permanentes ou temporárias, deficiência, transtorno global do desenvolvimento ou por qualquer outro motivo;
- V. Praticar bullying ou tratamento por apelidos ou alcunhas difamatórias, causando constrangimento e resultando em prejuízo das relações no ambiente de trabalho;
- VI. Praticar ou tolerar assédio moral, seja com colaboradores, clientes, fornecedores, prestadores de serviço e/ou qualquer outro;
- VII. Punir, retaliar ou pôr em descrédito qualquer colaborador que reportar em boa-fé denúncia de ocorrência de assédio, discriminação, abuso de poder ou qualquer infração ao presente Código de Ética e demais políticas corporativas a ele associadas;

- VIII. Reproduzir boatos e comentários mal-intencionados contra colegas, clientes, ou qualquer outro, gerando desconfortos, embaraços e até retaliações contra si e contra a empresa;
- IX. Utilizar redes sociais ou qualquer outro meio de comunicação para transmitir informações confidenciais, imagens ou informações relacionadas ao trabalho, que possam comprometer a segurança, a reputação e a imagem da empresa e/ou de seus administradores, colaboradores e/ou clientes;
- X. Usar álcool ou drogas ilícitas em período laboral, pondo em risco a imagem da empresa e comprometendo o ambiente de trabalho;
- XI. Deixar de seguir as regras, normas e políticas internas estabelecidas.

capítulo iii: informações privilegiadas

Art. 10º Os colaboradores devem se abster de fazer uso de informações privilegiadas e/ou sigilosas que tenham sido obtidas em razão do exercício de sua atividade profissional ou que sejam conhecidas de forma acidental, em virtude de comentários casuais ou por negligência ou indiscrição das pessoas obrigadas a guardar sigilo, não devendo divulgar, prestar conselho, assessoria ou recomendação a qualquer pessoa ou empresa com base em tais informações.

Art. 11 A utilização e a divulgação de informações sigilosas e/ou privilegiadas devem estar restritas às necessidades da função, sendo vedada a sua utilização para proveito próprio ou de terceiros.

Art. 12 São consideradas informações privilegiadas aquelas que, não divulgadas ao público, possam influenciar decisões de pessoas, cotações, a imagem da empresa e/ou o valor de mercado, ou representar vantagem para o tomador de decisão.

Art. 13 O dever de confidencialidade sobre informações privilegiadas estende-se por tempo indeterminado, mesmo após o término do vínculo entre colaborador e a Copplasa. Considera-se informação privilegiada e sigilosa toda e qualquer informação que a Copplasa obtenha de terceiros, que não seja de amplo conhecimento público, incluindo, mas não se limitando a:

- I. Dados Financeiros: Informações sobre desempenho financeiro, previsões, receitas, despesas, lucros e perdas.
- II. Dados Operacionais: Informações sobre processos internos, sistemas, redes, metodologias, estratégias de negócios, planos de expansão, melhorias de processos etc.
- III. Dados de Clientes e Fornecedores: Informações sobre contratos, negociações, condições comerciais, preferências e histórico de compras etc.
- IV. Propriedade Intelectual: Informações sobre patentes, marcas, direitos autorais, segredos comerciais, inovações, pesquisas e desenvolvimentos.
- V. Dados de Funcionários: Informações pessoais e profissionais dos empregados, como salários, avaliações de desempenho, históricos de carreira etc.

- VI. Dados Pessoais: Informações que permitam identificar uma pessoa, como nome, CPF, endereço, e-mail, dados bancários, e outras informações protegidas pela LGPD.
- VII. Dados Sensíveis: Informações pessoais que revelem origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, conforme definido pela LGPD.

capítulo iv: lei geral de proteção de dados (lgpd)

Art. 14 A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) regulamenta o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, realizado por pessoa natural ou jurídica. O objetivo da LGPD é proteger os direitos fundamentais de liberdade, privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

Art. 15 Definição de Tratamento de Dados: A LGPD entende como tratamento de dados toda operação realizada com dados pessoais, incluindo, mas não se limitando a:

- I. Coleta, Produção, Recepção, Classificação, Utilização, Acesso, Reprodução, Transmissão, Distribuição, Processamento, Arquivamento, Armazenamento, Eliminação, Avaliação ou controle da informação, Modificação, Comunicação, Transferência, Difusão, Extração.

Art. 16 Princípios do Tratamento de Dados: Toda atividade de tratamento de dados pessoais deve observar os seguintes princípios: Boa fé, Finalidade, Adequação, Necessidade, Livre acesso, Transparência, Segurança.

Art. 17 Sanções por Descumprimento: Em caso de descumprimento das exigências previstas na LGPD, a empresa poderá sofrer sanções administrativas aplicadas pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), tais como: Advertências, Multas simples, Multas diárias, Publicização da infração, Bloqueio da base de dados.

Art. 18 Compromisso assumido com os colaboradores: Seguir rigorosamente todas as diretrizes estabelecidas pela LGPD, garantindo a proteção dos dados pessoais de todos os colaboradores, clientes e parceiros. Esse compromisso inclui, mas não se limita a:

- I. Não passar informações sem antes confirmar a identificação do titular do dado;
- II. Não armazenar dados pessoais fora dos padrões mapeados e estipulados nos processos da empresa;
- III. Salvar todo e qualquer documento de trabalho na nuvem corporativa (Sharepoint/OneDrive);
- IV. Não transferir dados pessoais relativos ao trabalho para dispositivos de armazenamento externo, como pen drive e HD externo ou para nuvens pessoais, como Google Drive ou Dropbox;

- V. Nos compartilhamentos internos, utilizar a nuvem do SharePoint por meio de links de planilhas e documentos que contenham dados pessoais;
- VI. Nos compartilhamentos externos, adicionar senha em planilhas e documentos que contenham dados pessoais, independente do canal de envio (e-mail e/ou qualquer outro canal);
- VII. Manter documentos físicos que contenham dados pessoais dentro de gavetas e nunca sobre as mesas;
- VIII. Não reutilizar papéis com dados/informações de pessoas como rascunhos;
- IX. Não compartilhar os dados de acesso ao computador e aos sistemas sendo a senha de cada colaboradores individual, exclusiva e intransferível;
- X. Sempre bloquear os computadores quando se afastar da estação de trabalho para evitar o acesso indevido de terceiros;
- XI. Ao enviar e-mails, sempre confirmar se o destinatário está correto e o conteúdo será direcionado à pessoa autorizada;
- XII. Não clicar em links promocionais ou desconhecidos, nem em pop-ups de ofertas ou alertas suspeitos;
- XIII. Não remover o PIN de proteção e nunca vincular a sua conta pessoal no celular corporativo;
- XIV. Sempre bloquear da tela ao deixar o celular sobre a mesa ou em períodos de inatividade.

capítulo v: combate à corrupção

Art. 19 A Lei de Combate à Corrupção (Lei nº 12.846/2013) estabelece que as pessoas jurídicas têm responsabilidade objetiva, independentemente de culpa ou negligência, quando envolvidas em qualquer forma de corrupção. Corrupção é o abuso de poder para obter vantagem para si ou para outrem.

Art. 20 Comprometemo-nos a não prometer, oferecer ou conceder, direta ou indiretamente, qualquer vantagem indevida com o objetivo de influenciar atos ou decisões, garantindo assim uma vantagem ilícita ou direcionando negócios para si ou para terceiros. Tampouco praticaremos qualquer ato que viole a Lei Anticorrupção nº 12.846. Na Copplasa assumimos o compromisso:

- I. Jamais oferecer ou entregar, direta ou indiretamente, qualquer privilégio indevido, como pagamento, vantagens, presente ou cortesia com a intenção de influenciar a imparcialidade dos negócios, em qualquer ato ou decisão, a fim de obter benefício impróprio para a pessoa ou empresa;
- II. Sob hipótese alguma, realizar ou estar envolvido em atividades ou condutas ilegais, como contrabando, suborno, lavagem de dinheiro, financiamento ao terrorismo ou qualquer outro.

Prevenção Ao Conflito De Interesses - Cortesias E Contribuições

Art. 21 O conflito de interesses pode comprometer a isenção das nossas ações e colocar em risco a nossa reputação. Determinadas formas de relacionamentos externos ou práticas comerciais podem ser rotuladas como meios de aliciamento ou como formas de influenciar tomadores de decisão.

Art. 22 Presentes, ofertas de gratificações, prêmios, descontos em transações de caráter pessoal, viagens de lazer, ingressos para eventos esportivos, shows, espetáculos culturais e favores de qualquer espécie.

Art. 23 Essas vantagens, realizadas com a justificativa de criar afinidades entre as partes ou de estreitar relações funcionais, podem ser facilmente confundidas com artifícios que visam burlar regras ou interpretadas como meios ilícitos de facilitar negócios.

Art. 24 Os colaboradores comprometem-se a não se envolver em situações que possam suscitar conflitos, reais ou potenciais, entre os interesses públicos e privados. Diante dessa delicada questão deverão:

- I. Proibir o recebimento e a oferta de cortesias e gratificações que, direta ou indiretamente, possam induzir a vínculos ou compromissos prejudiciais à transparência dos negócios. Brindes só poderão ser aceitos desde que sejam de pequeno valor, tais como agendas, canetas, calendários, cadernos.

Art. 25 O colaborador que tenha dúvidas quanto à situação concreta, individualizada, que lhe diga respeito e que possa configurar conflito de interesses, deverá consultar a gestão de Compliance ou Jurídica da Copplasa.

Art. 25 O colaborador que tenha conhecimento de situação ou circunstância de conflito de interesses deverá comunicá-la de imediato pelo canal de e-mail: etica@copplasa.com.br

Art. 26 Os colaboradores comprometem-se a não exigir, insinuar, ofertar ou receber, direta ou indiretamente, ainda que para terceiros, em razão de suas atividades na Copplasa, comissão, presente, hospitalidade ou vantagem, inclusive refeições, transportes, viagens, hospedagens, serviços, diversões, compensações e quaisquer favores de caráter pessoal, salvo em casos excepcionais previstos abaixo.

Art. 27 Não se consideram presentes para os efeitos deste código os brindes que, por sua natureza:

- I. sejam desprovidos de valor comercial; ou
- II. sejam distribuídos a título de propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos especiais não exclusivas e de valor total ou inferior ao fixado no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais), devendo ser considerado, para este cálculo, a soma dos valores unitários de todos os itens recebidos de uma mesma entidade, no período de 12 (doze) meses.

Art. 28 Os presentes e/ou brindes que não se enquadram na definição desse documento devem ser recusados seguido da informados que a política de compliance da empresa não permite o recebimento por questões de segurança, garantia da imparcialidade e transparência dos nossos negócios. Nos casos em que, por qualquer motivo, não possam ser recusados ou devolvidos, deverão ser comprovadamente informados ao canal de e-mail: etica@copplasa.com.br

Art. 29 O colaborador poderá receber premiação de sorteios promocionais, oferecidos por entidades externas, desde que:

- I. exista igualdade de condições entre todos os concorrentes que disputem o prêmio, e;
- II. exista regras claras e preexistentes definidas com transparência.

capítulo vi: prevenção à lavagem de dinheiro e a fraudes

Art. 30 Entende-se por lavagem de dinheiro práticas econômico-financeiras que têm por finalidade dissimular a origem ilícita de determinados ativos de forma a que tais ativos aparentem ter origem lícita (Lei nº 9.613).

Art. 31 Em virtude da licitude do nosso segmento e do compromisso com a transparência em nossos negócios, aderimos aos padrões estabelecidos pela SUSEP na Circular Nº 612. Nosso objetivo é alinhar continuamente os processos internos às melhores práticas e normas vigentes. Em relação à nossa integridade e transparência, informamos a Copplasa:

- I. Não possui histórico de condenação devido à violação de leis/regulamentações antissuborno ou anticorrupção;
- II. Não possui histórico de rescisão contratual/relacionamento motivado por suspeita de envolvimento com corrupção, fraude ou suborno;
- III. Não foi indicada ou recomendada por pessoa/agente ligado ao governo;
- IV. Não realizou, nos últimos 20 (vinte) anos, doações para órgãos governamentais, partidos políticos ou pessoas ligadas ao governo;
- V. Não depende de relacionamento político para atender e/ou promover os interesses da empresa.

dilemas éticos

Art. 32 Quando tiver dúvidas sobre como proceder a respeito de um assunto do Código de Ética, procure responder às questões abaixo. Se você responder “sim” para as questões em verde e “não” para as questões em roxo, você está no caminho certo:

- ☑ Estou tomando esta decisão com base nas diretrizes do Código de Ética?
- ☑ Já li os conteúdos do Código de Ética antes de tomar esta decisão?
- ☑ Eu conseguiria justificar publicamente minha decisão sem me envergonhar?
- ☑ Ao consultar meu gestor sobre o assunto, estou revelando todos os aspectos e fatores relacionados ao tema?
- ☑ Estou tomando esta decisão de forma limpa e íntegra?
- ⊗ Estou tomando esta decisão sem conhecer as diretrizes ou, mesmo ciente, estou agindo contra o que é correto?
- ⊗ A decisão a ser tomada visa unicamente aos meus próprios interesses e/ou de terceiros relacionados a mim?
- ⊗ Se eu tomar esta decisão, terei algum constrangimento em comunicar ao meu chefe, colegas de trabalho, família e amigos?
- ⊗ Se eu não tomar esta decisão, talvez me omitindo, poderia prejudicar a empresa, um colaborador, ou proteger alguém que cometeu um desvio de conduta ou ato ilícito?

capítulo vii: direitos fundamentais de crianças e adolescentes

Art. 33 Erradicamos qualquer forma de negligência, discriminação, crueldade, violência, exploração de crianças e adolescentes nas atividades da empresa e na utilização dos seus produtos e serviços.

Art. 34 Repudiamos o trabalho infantil e não compactuamos com quaisquer situações que potencialmente envolvam o trabalho irregular de menores de 17 anos, exceto quando na condição de menor aprendiz devidamente regulamentado pelas leis vigentes.

capítulo viii: utilização de recursos

Art. 35 Os colaboradores devem certificar-se de que os recursos humanos, materiais, técnicos e financeiros colocados à sua disposição pela Copplasa sejam utilizados de forma adequada, cuidadosa, razoável, econômica e sustentável, evitando e combatendo toda forma de abuso e desperdício.

Art. 34 Dos pagamentos, licitações e contratações: O colaborador não poderá atuar em negociação da qual possam resultar vantagens ou benefícios, para si ou para outrem, que caracterizem conflito de interesses, real ou potencial, para os envolvidos de qualquer uma das partes.

- I. A seleção e contratação de fornecedores, prestadores de serviços, deverá ser realizada com imparcialidade, transparência e preservação da qualidade e viabilidade econômica dos serviços prestados e dos produtos fornecidos, observados os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência dos atos administrativos, conforme legislação aplicável.

- II. Cabe aos gestores dos contratos administrativos solicitar às empresas contratadas, que orientem seus profissionais a respeitarem as diretrizes deste Código de Ética.

capítulo ix: gestão de ética

Art. 35 Os procedimentos que orientam a gestão da ética são definidos neste documento e dentre as atribuições de Ética destacam-se:

- I. exercer sua função educativa, cabendo-lhe ações de disseminação sobre as normas de ética e disciplina.
- II. atuar como instância consultiva dos colaboradores bem como de qualquer cidadão, em questões atinentes a este código;
- III. dirimir dúvidas a respeito da interpretação das normas que versem sobre questões éticas e deliberar sobre casos omissos;
- IV. orientar e aconselhar sobre a conduta ética entre os colaboradores;
- V. apurar, mediante denúncia, conduta em desacordo com as normas éticas pertinentes, aplicando as consequentes medidas preventivas e punitivas, quando cabível;

capítulo x: canal oficial para orientações, dúvidas e denúncias

Dúvidas sobre:

Código de Ética;
Conflito de interesse;
Regras de conformidades;
Desvio de comportamento conduta;
Descumprimento legal ou regulamentar.
Entre em contato pelo e-mail: etica@copplasa.com.br

Dúvidas sobre LGPD:

Em caso de dúvidas, contrate o seu gestor.

Se necessário, conte com o apoio da equipe de Conformidade LGPD.

Entre em contato pelo e-mail: encarregado.lgpd@copplasa.com.br

capítulo xi: disposições finais

Art. 36 Todos os colaboradores receberão um exemplar deste Código de Ética, que também será divulgado pelos meios de comunicação Da Copplasa e será assinado de forma digital.

Art. 37 O Código de Ética será disponibilizado internamente permitindo o acesso a todos os colaboradores.

Art. 38 O Código de Ética será periodicamente revisto com o propósito de mantê-lo atualizado.

Art. 39 O descumprimento das diretrizes deste Código de Ética, poderá ensejar aplicação de medidas disciplinares ou legais.

Art. 40 Os dirigentes, colaboradores, prestadores de serviço, terceiros, temporários e contratados que atuem sob as diretrizes da empresa não devem ser omissos frente às infrações a este Código.

Art. 41 Não é permitida perseguição de qualquer natureza àqueles que de boa-fé estejam fazendo uso de seus devidos direitos e tenham apresentado manifestações de inconformidade referente à violação da lei ou do Código de Ética.