Manual de Conduta

CooperJohnson

NOSSO JEITO DE SER

Realizar sonhos, promovendo desenvolvimento pessoal e profissional, além de bem-estar aos cooperados, beneficiando-os através de soluções financeiras com responsabilidade, diversidade e inclusão, buscando sempre atender com excelência, respeito e ética.

VALORES: ÉTICA, RESPEITO, COMPROMETIMENTO, RESPONSABILIDADE E SOLIDEZ.

Objetivo

O presente Código de Conduta tem por objetivo estabelecer padrões de comportamento e formas de agir, de acordo com a missão, os valores e os objetivos da Cooperjohnson em consonância com os princípios legais e éticos que devem orientar as relações internas e externas.

Alcance

Os preceitos aqui estabelecidos devem ser observados por todos colaboradores e membros da administração da Cooperjohnson em todas as relações profissionais mantidas entre si e com os associados, fornecedores, parceiros e agentes governamentais.

Definições

Siglas
BACEN: Banco Central do Brasil.

Responsabilidades

Diretoria

Pautar pelo exemplo de condutas legais, éticas e morais e decidir sobre as medidas disciplinares aplicáveis a quem não respeitar os padrões de comportamento adotados pelo Manual de Conduta. Incentivar e reforçar a cultura da integridade na Instituição. Sugerir melhorias e atualizações para o Manual de Conduta. Aprovar orçamento para treinamentos anuais. Em caso de violações, adotar medidas disciplinares, que podem ser desde uma advertência verbal até a demissão por justa causa, não excluindo, quando cabível, a adoção de medidas judiciais, por meio de processos civis e/ou criminais. Garantir a condução sigilosa e ética, preservando a identidade do manifestante e o encaminhamento das manifestações recebidas. Não admitir retaliações a quem, de boa-fé, reportar condutas inapropriadas ou preocupações que podem ferir à cultura organizacional. Decidir sobre questões de conflito de interesse.

Responsabilidades Conselho Fiscal

Pautar pelo exemplo de condutas legais, éticas e morais e fiscalizar as ações de incentivo de divulgação e treinamento do Manual de Conduta e acompanhar planos de ações para desvios e melhoria constante do Manual de Conduta.

Responsabilidades Recursos Humanos

Apresentar o Manual de Conduta aos colaboradores e obter a assinatura dos membros da administração e colaboradores no Termo de Responsabilidade e Compromisso e manter a guarda do comprovante. Realizar, por si ou por terceiros, os treinamentos anuais com guarda dos documentos e evidências de suas realizações. Receber e tratar com o devido sigilo as dúvidas, denúncias e sugestões de alteração de melhoria ao Manual de Conduta encaminhadas por membros da administração, colaboradores, associados, fornecedores e parceiros.

Responsabilidades Melhoria de Processos

Verificar aderência deste manual na prática e realizar as atualizações definidas pela administração quando necessário.

Responsabilidades Colaboradores

Ter ciência do conteúdo deste Manual de Conduta a qual é efetivada por meio da assinatura do Termo de Responsabilidade e Compromisso. Agir conforme os preceitos contidos no Manual de Conduta e exercer um bom julgamento consistente com o mesmo critério e "bom senso". Reportar violações, de forma anônima ou não, pelo canal de denúncia criado pelo departamento de Recursos Humanos, de condutas inapropriadas ou uma preocupação das quais tenha notícias ou está vivenciando.

Responsabilidades

Associados, fornecedores, parceiros e agentes governamentais:
Tomar ciência deste Manual de Conduta. Reportar violações aos padrões de comportamentos aqui definidos.

Manual de Conduta

a) O manual de conduta é um instrumento de explicitação das condutas individuais esperadas dos administradores, colaboradores e os demais indivíduos, sejam eles pessoas físicas ou jurídicas, que se relacionam com a CooperJohnson. Contribui para reduzir as ambiguidades e interpretações pessoais em torno das condutas e dos princípios que devem ser respeitados por todos.

b) A CooperJohnson está sujeita a um rigoroso controle de suas operações pelos conselheiros fiscais, auditorias internas e externas, pelo BACEN e principalmente por seus cooperados. Entretanto, o agir uns com os outros, somente pode ser auditado e controlado internamente por seus participantes.

c) O manual de conduta não é e não pretende ser exaustivo. Portanto, situações imprevistas serão resolvidas de acordo com critérios de melhores práticas de administração e governança corporativa.

d) Sendo assim, é dever de todos aqueles a quem alcança este manual de conduta informar a respeito de inconsistências em condutas e práticas definidas por este manual, com finalidade de zelar pelo cumprimento das regras aqui expostas.

Manual de Conduta

e) O Manual de Conduta deve reforçar ainda mais a cultura corporativa com comportamentos éticos condizentes com o ambiente empresarial e estimular a prática desses mesmos princípios em sua vida particular, colaborando, assim, para a construção de uma sociedade mais justa e responsável.

Ambiente de Trabalho

O compromisso da CooperJohnson é manter um ambiente de trabalho respeitoso, justo, seguro, produtivo e inclusivo a todos. As lideranças devem ser exemplos dessas práticas para suas equipes e promover o seu desenvolvimento. A instituição preza pela transparência em suas ações, comunicando ao seu público interno e externo todo e qualquer fato relevante.
Essa conduta minimiza rumores e especulações, reforça o relacionamento e a confiança.

Ambiente de Trabalho

Associados, fornecedores, parceiros e agentes governamentais fazem parte do ambiente e trabalho também e a CooperJohnson compreende que seu público externo de fornecedores e prestadores de serviços, assim como seus associados, têm autonomia para determinar suas próprias regras, desde que elas sejam compatíveis com o Manual de Conduta da CooperJohnson e cumpridas na sua integralidade.

Benefícios

A CooperJohnson mantém uma preocupação constante com a qualidade de vida, por isso oferece benefícios nas áreas de saúde, educação, cultura e lazer para seus colaboradores e associados.

Recrutamento e Seleção

A estrutura de recrutamento de candidatos, seleção e promoção interna é definida conforme a demanda da CooperJohnson, observando o perfil do candidato, as qualificações e as competências para a função. Serão sempre selecionados de acordo com os princípios de justiça e igualdade.

Imagem das Pessoas

A imagem dos colaboradores e de terceiros deve ser preservada. Qualquer utilização para fins comerciais deverá ser prévia e formalmente autorizada. As imagens autorizadas devem ser autênticas, profissionais, respeitosas e livres de preconceitos.

Inclusão, Diversidade e Discriminação

A CooperJohnson respeita a inclusão e a diversidade e promove a inclusão para que a diversidade de nossos administradores e colaboradores possa fornecer valor em um ambiente de direitos e obrigações equitativos.
A CooperJohnson não aceita discriminação e preconceito de qualquer natureza, como religião, cultura, nacionalidade, raça, idade, gênero, orientação sexual, estado civil, partido político, credo, classe social ou econômica, condição física e intelectual.
A CooperJohnson promove treinamentos e debates sobre os temas e espera que seus administradores, colaboradores, associados, prestadores de serviços e parceiros ajam de acordo com a evolução da sociedade para abrigar as minorias e não tolerar a discriminação de quem quer que seja.

Relacionamento Afetivo

A CooperJohnson não é contrária a relacionamentos afetivos nem em relação a parentesco entre os administradores e colaboradores, desde que não se verifiquem conflitos de interesse nos termos do Manual de Conduta CooperJohnson e das legislações e políticas pertinentes que vedam relacionamentos afetivos entre pessoas hierarquicamente subordinadas. Questões particulares e íntimas não devem interferir na rotina de trabalho, sejam elas demonstrações públicas de afeto ou discussões.

Exploração do Trabalho

A CooperJohnson respeita a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Não pratica o trabalho forçado e infantil e cumpre as leis aplicáveis em relação à contratação de menores de idade e não mantém relacionamento com empresas e pessoas que desrespeitam essa conduta. Temos o compromisso de respeitar a liberdade e a privacidade das pessoas assim como promover e manter um ambiente de trabalho no qual sejam condenados, proibidos e sancionados todos os tipos de assédio, violência e intimidação ou qualquer outra atividade que ameacem a dignidade e o respeito de nossos colaboradores, associados, fornecedores ou parceiros.

Saúde e Segurança no Trabalho

A CooperJohnson promove constantemente ações para minimizar e eliminar possíveis riscos referentes a saúde e segurança no trabalho. Desenvolve capacitações para que todos entendam e cumpram as políticas e procedimentos adotados. Emergências devem ser conduzidas de maneira responsável e relatadas imediatamente aos gestores. Nenhum comportamento que coloque em risco a saúde e a segurança das pessoas será permitido. Em circunstâncias de risco grave e iminente (prestes a acontecer) à vida das pessoas ou à integridade física, é assegurado a todos o direito de recusa, suspendendo as atividades até serem tomadas as medidas corretivas. A adoção do comportamento seguro e o cumprimento das normas e procedimentos de segurança são um dever de todos.

Conflito de Interesses

Aqueles que têm ou pretendem ter relações comerciais, de negócios ou de investimento em empresas ou outros negócios que tenham ou procurem ter relações comerciais ou de negócios com a Cooperjohnson, só poderão ter tais relações comerciais, de negócios ou investimentos, desde que tenham sido analisadas e aprovadas pela administração. É dever dos administradores e colaboradores reportar à administração:

Ter participação individual ou familiar (parentes de primeiro grau: pais, irmãos, cônjuges e filhos) nos negócios de qualquer fornecedor ou cliente da Companhia, a não ser que uma exceção seja autorizada depois de uma divulgação completa por escrito dos fatos aos administradores da Cooperjohnson

Ter participação substancial, individual ou familiar, em uma organização que faça negócios ou deseje fazer negócios com a Cooperjohnson, exceto com relação a ações de companhias abertas, que podem ser detidas pelos administradores e colaboradores para fins de investimento pessoal. Os administradores ou colaboradores não podem procurar se beneficiar de informações confidenciais ou de oportunidades comerciais que lhes estejam disponíveis em virtude de seus cargos na Cooperjohnson. Também não devem usar essas informações de modo a prejudicar a Cooperjohnson.

Conflito de Interesses

Caso você receba informações sobre a existência de negócios entre o Cooperjohnson com um de seus familiares ou pessoas com as quais seus familiares tenham estrito relacionamento pessoal, ou mesmo com empresas em que tais pessoas sejam sócias, possuam participação relevante ou exerçam algum cargo de administração. O negócio só poderá prosseguir com prévia autorização da Diretoria. Entendem-se por familiares cônjuge, pais, irmãos, filhos, sobrinhos e primos até o segundo grau, inclusive os do cônjuge.

Aceitar trabalho externo que seja inconsistente com os interesses da Cooperjohnson: por exemplo, trabalhar para um concorrente ou começar a sua própria linha de negócio que concorra com a Cooperjohnson.

Descobrir uma oportunidade de negócio potencial para a Cooperjohnson durante seu trabalho e usá-la em seu próprio benefício.

Uniformização ou Vestimenta

A Cooperjohnson não adota uma uniformização corporativa única e será de responsabilidade dos administradores e colaboradores o cuidado com o vestir de acordo com suas atividades e agendas.

A recomendação é usar roupas adequadas ao ambiente corporativo e evitar exageros que se sobreponham ao profissionalismo. Bom senso, sempre.

Drogas lícitas e ilícitas, Porte de Armas e Violência

É proibido permanecer no ambiente de trabalho ou em qualquer outra atividade relacionada à Cooperjohnson em estado de embriaguez ou sob efeito de qualquer tipo de droga ilícita. O consumo de bebida alcoólica fica restrito a eventos sociais, desde que seja de forma moderada e não influencie qualquer comportamento que venha a ferir as diretrizes do Manual de Conduta.

Drogas lícitas e ilícitas, Porte de Armas e Violência

É proibido fumar nas dependências da Cooperjohnson. É expressamente proibido o porte ou a guarda de armas nas dependências da Cooperjohnson ou em atividades relacionadas a ela. A CooperJohnson não tolera manifestações de violência, seja ela física, verbal ou de qualquer outra forma, sendo proibido praticar, não se submeter e não compactuar com nenhum tipo de violência, preconceito, abuso, discriminação, ameaça, chantagem, retaliação, violência psicológica, assédio moral ou sexual ou qualquer outro ato contrário aos princípios éticos tanto nos ambientes de trabalho quanto nos espaços de atividades relacionadas à CooperJohnson.

Propriedades da Cooperjohnson

Proteção do patrimônio e dos Recursos Físicos

A Cooperjohnson zela pela qualidade e manutenção permanente de seu patrimônio. Instalações, equipamentos, máquinas, móveis, valores, dentre outros bens, destinam-se exclusivamente ao uso operacional da instituição e não poderão ser usados para benefício próprio ou de outras pessoas e/ou organizações. É de responsabilidade de todos os envolvidos com a instituição zelar pelo bom uso e conservação do patrimônio, como também pela eficiência e pelo não desperdício dos materiais.

Propriedades da Cooperjohnson

Propriedade Intelectual

A Propriedade Intelectual inclui uma variedade de bens: marcas, desenhos, nomes de domínio, direitos autorais, inovações, invenções, processos, produtos, projetos, protótipos, ideias, informações financeiras, comerciais, de mercado ou qualquer outra atividade de cunho não material desenvolvida na Cooperjohnson ou contratada por ela. Todos os direitos patrimoniais referentes aos bens da propriedade intelectual que venham a ser criados, direta ou indiretamente, pelos administradores, colaboradores, temporários, estagiários e aprendizes da Cooperjohnson, mesmo que suas funções não guardem relação com o desenvolvimento de pesquisas ou invenções, são, de forma gratuita, de propriedade exclusiva da Cooperjohnson, que poderá utilizá-los no todo ou em parte, com ou sem modificações, podendo demandar perante os órgãos oficiais competentes os seus registros tanto no Brasil quanto no exterior.

Meios de Comunicação e Internet

a) O acesso aos telefones fixo e móvel, à internet, bem como o uso de e-mails, software, hardware, equipamentos e outros bens da Cooperjohnson, deve ser restrito à atividade profissional, observadas as orientações estabelecidas em Políticas e Procedimentos correspondentes. Todos os dados produzidos e mantidos nos equipamentos e sistemas de informação são de propriedade exclusiva da Cooperjohnson. Administradores, colaboradores, temporários, estagiários e aprendizes devem estar cientes de que a instituição tem acesso aos registros de internet, e-mail e informações armazenadas nos computadores e ao uso dos recursos de telefonia móvel e fixa.

b) A Cooperjohnson tem a expectativa de que administradores, colaboradores, temporários, estagiários e aprendizes tenham uma postura adequada – bem como uso ético, seguro e legal – com as redes sociais, tecnologias de comunicação e interação existentes. A publicação e divulgação de imagens, comentários, informações privilegiadas e restritas relacionadas à Cooperjohnson não são permitidas.

Quem utilizar indevidamente esses recursos violará seu contrato de trabalho e este Manual de Conduta.

c) A Cooperjohnson não divulga e possui mecanismos seguros de evitar vazamento de informações privilegiadas e confidenciais a pessoas não autorizadas, em conformidade com as leis aplicáveis no país sobre confidencialidade e tratamento de dados.

d) A prática de tentativa de invasão, violação de sistemas ou controles de segurança, busca de vulnerabilidades, monitoração não autorizada, quebra ou obtenção de senhas de sistemas ou computadores serão severamente punidas pela Administração da Cooperjohnson.

e) Não elaborar nem publicar em meios digitais conteúdos que contrariem os interesses da CooperJohnson. As publicações em meios digitais devem ser feitas por pessoas autorizadas com conteúdo revisados e aprovados.

f) 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 à CooperJohnson.

g) Proibido a cópia, venda, distribuição de informações de software e outras formas de propriedade intelectual.

h) 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.

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

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

l) A instalação de recursos de mídia e a utilização de dispositivos próprios e ou não autorizados para o transporte ou transmissão de informações relativas ao trabalho não são permitidas.

Proteção da Imagem e da Reputação

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

b) É vedado, sob qualquer circunstância, conceder declaração ou fazer declaração pública em nome da Cooperjohnson, sem a devida autorização da Administração, e se ocorrer sem autorização prévia, a declaração jamais deverá conter conteúdo discriminatório de qualquer espécie, assim como utilização de expressões de baixo calão.

c) É vedado, sob qualquer circunstância, conceder declaração que possa possuir orientação político-partidária.

d) O relacionamento com a imprensa acontece por meio do Marketing Corporativo, que define as estratégias, ações e iniciativas, podendo ser veiculadas em TV, jornais, revistas, sites, blogs, rádios, entre outros meios. Esse relacionamento é franco e isento de interesses que não sejam a divulgação e o atendimento de demandas jornalísticas, institucionais, propagandas, campanhas de produtos e inovações, serviços, práticas ou processos da organização.

e) Ao falar de negócios e práticas de sucesso deve-se sempre usar a neutralidade e discrição. O uso de equipamentos eletrônicos, quando necessário, deve ser feito com muita atenção, para prevenir furtos e exposição de informações estratégicas da Cooperjohnson.

f) Será permitido oferecer e distribuir brindes e materiais promocionais ao público em geral e aos colaboradores com o objetivo de atualização educacional, como livros, revistas, artigos e publicidade, observadas os objetivos sociais da CooperJohnson e suas campanhas de captação de associados. Os brindes devem possuir valor meramente simbólico. Os sorteios de brindes nas campanhas de fidelização, captação ou manutenção de associados devem ser gratuitos e devem ser aprovados pela Diretoria além de observar às legislações aplicáveis.

Fraude, Corrupção e Lavagem de dinheiro

a) Registrar de maneira íntegra, correta e oportuna as informações contábeis e financeiras de acordo com os regulamentos contábeis vigentes, conforme estabelecido pelas leis aplicáveis e regulamentos em matéria de valores, garantindo a veracidade dos indicadores sob a nossa responsabilidade.

b) A Cooperjohnson conduz suas práticas comerciais de acordo com as leis, de maneira honesta e ética, com tolerância zero a suborno, rejeitando e combatendo qualquer ato de corrupção. É proibido oferecer ou aceitar subornos ou presentes inapropriados.

c) A Cooperjohnson desenvolve processos, mecanismos de monitoramento e treinamentos, para o cumprimento das leis aplicáveis na prevenção da lavagem de dinheiro, que contribuem para gerar segurança e confiança nas atividades desenvolvidas pela instituição.

d) Não conceda ou aceite presentes ou entretenimento quando isso puder dar a impressão de que a Cooperjohnson está concedendo privilégios ou espera receber qualquer favor em retorno. Não conceda ou receba presentes ou entretenimento extravagantes. O valor dos presentes e do entretenimento deve ser razoável e modesto.

e) Evite presentes ou entretenimento que coincida com decisões de compra, venda ou comercialização, já que isso pode parecer uma tentativa inapropriada de influenciar nas decisões.

Concorrência e relações com entes públicos

a) As leis da concorrência, conhecidas como antitruste, ajudam a incentivar e preservar a concorrência leal e honesta no mercado. A condução dos negócios em conformidade com essas leis contribuiu para o crescimento e a prosperidade da Cooperjohnson ao longo dos anos. Embora essas leis sejam, elas geralmente proíbem os concorrentes de trabalharem juntos para limitar a concorrência. Elas também proíbem tentativas inadequadas de monopolizar mercados ou controlar preços.

b) Uma forma de preservar uma concorrência leal e honesta envolve a coleta e o uso adequados de inteligência concorrencial. A coleta de dados de negócios e informações competitivas é uma prática de negócios apropriada, mas ela deve ser feita de forma legal e ética.

Jamais será aceita a participação em fraudes, deturpação, invasão ou quaisquer outros métodos ilegais ou desonestos para obtenção de inteligência concorrencial.

c) Na interação com o governo, compreenda as leis e normas para lidar com agentes públicos. Essas leis e normas variam de um lugar para o outro e geralmente são mais rígidas que as leis aplicáveis à contraparte. Mesmo ofertas simples, como a compra de lanche para um agente público, podem ser inaceitáveis ou contra a lei, em algumas situações.

d) A seleção de fornecedores e parceiros deve ser criteriosa, com a melhor relação custo/ benefício, e deve estar de acordo com as políticas e procedimentos da CooperJohnson. Toda e qualquer negociação deve ocorrer por meio de diálogo sustentado na confiança e transparência.

Comunidade

Participação Política em Entidades

A opção partidária é individual, e a Cooperjohnson reconhece que todo cidadão tem o direito de se candidatar a cargos políticos, desde que o faça no âmbito pessoal. A instituição se dá ao direito de manter um posicionamento neutro e incentiva a mesma imparcialidade entre os administradores e colaboradores no ambiente de trabalho. Isso significa que as horas de trabalho, assim como os recursos da Cooperjohnson, o nome, a marca ou qualquer outro bem de propriedade da Cooperjohnson, não devem ser usados para tal finalidade.

Comunidade

Responsabilidade com a Comunidade

O compromisso da Cooperjohnson com a sociedade vai muito além da geração de emprego e renda. A instituição preza pelo desenvolvimento social e cultural das comunidades onde atua, está sempre atenta aos impactos eventualmente produzidos por suas operações e investe no desenvolvimento e na melhoria da qualidade de vida dos cidadãos. De forma permanente, a Cooperjohnson promove ações em escolas, creches, entidades beneficentes e centros de formação profissional, além de prestar apoio financeiro a projetos sociais. Também realiza eventos e parcerias com entidades privadas e públicas para a disseminação do cooperativismo e ações de cunho beneficente fortalecendo a educação e a saúde de seus associados e das associações da comunidade onde atua, expressando a preocupação com o bem-estar das pessoas. É por acreditar no potencial transformador e multiplicador que a Cooperjohnson incentiva seus administradores e colaboradores a se engajarem em atividades voluntárias de responsabilidade social e de ajuda ao próximo.

Comunidade

Responsabilidade Ambiental

A responsabilidade ambiental é um dos princípios que marcam a evolução da Cooperjohnson. Com o programa de Gestão Ambiental, cada passo ajuda a consolidar uma cultura positiva que se multiplica entre associados, administradores, colaboradores, prestadores de serviços e parceiros, além da comunidade. A instituição possui um compromisso ambiental, tendo políticas e práticas com o propósito de preservar o meio ambiente com práticas legais e sustentáveis em seus negócios e ações sociais.

Comunidade

Doações e Contribuições

A CooperJohnson não faz doações e contribuições políticas de nenhuma forma e não permite a cessão gratuita ou remunerada da sede a qualquer entidade político-partidária.

Comunidade

Patrocínio e Organização de Eventos

Os eventos realizados pela CooperJohnson não poderão ter vínculo político, partidário, ideológico ou religioso e somente poderá patrocinar eventos de outras entidades desde que vinculadas aos objetivos educacionais e culturais da instituição e desde que não tenham fins lucrativos.

Comunidade

Reporte de condutas inapropriadas e preocupações

a) As manifestações de não conformidade aos princípios e valores desta instituição. Sempre que forem identificados casos de descumprimento das orientações descritas neste Manual, eles devem ser reportados ao Departamento de Recursos Humanos pelo formulário criado como um canal de denúncia anônimo e confidencial que pode ser acessado pelo link a seguir, para que recebam tratamento adequado. As orientações aplicadas aos desvios de conduta podem ser educativas, corretivas, de advertência e até desligamento, conforme a gravidade da situação.

bit.ly/canaldedenunciacoop

b) A deliberação sobre os casos é de responsabilidade da Diretoria, que garante a condução sigilosa e ética, preservando a identidade do manifestante e o encaminhamento das manifestações recebidas e garantindo a não retaliação.

c) As denúncias recebidas serão numeradas automaticamente pelo link de recebimento para manter a rastreabilidade e serão auditadas a cada seis meses por um comitê formado por no mínimo um Diretor, Recursos Humanos, um Líder do departamento e o Superintendente, desde que não estejam envolvidos com a denúncia. Todos citados anteriormente serão convocados a participar do processo de revisão dado ao tratamento às denúncias, podendo inclusive, dependendo da quantidade de denúncias recebidas, ser implementado um canal de denúncias terceirizado para compor a estrutura.

d) Cada um de nós é responsável por apoiar os princípios da CooperJohnson.

e) Publicamos o Manual de Conduta para reafirmar nosso compromisso com a preservação dessa responsabilidade e fornecer orientação a todas as pessoas envolvidas.

f) À medida que avançarmos, nossa conduta ajudará a garantir que os Valores CooperJohnson continuem a se refletir em cada atividade.

Referências

Internas:
Estatuto Social e Políticas e Procedimentos

Externas
Declaração dos Direitos Humanos, Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho, Código Civil e Tributário, Código Ambiental e Normas e procedimentos publicados pelo Banco Central do Brasil aplicadas às atividades da CooperJohnson

Termo de Compromisso Colaborador

Disponível na rede interna da CooperJohnson:
L:\Melhoria de Processos\P.M.P.D\MANUAIS

Em caso de dúvidas ou mais informações sobre este manual de conduta, contate a área de Recursos Humanos da CooperJohnson: rh@cooperjohnson.com.br

Manual de Conduta criado pela CooperJohnson, é proibido a utilização e compartilhamento com terceiros sem autorização prévia da instituição.

CooperJohnson