



CÓDIGO DE
CONDUTA FRIMESA

ÍNDICE

3	MENSAGEM DA DIRETORIA
4	NOSSA ESSÊNCIA
5	INTRODUÇÃO
5	QUEM SOMOS
6	NOSSA CONDUTA
7	RELACIONAMENTO COM OS COLABORADORES NO AMBIENTE DE TRABALHO
7	CONDUTA DOS COLABORADORES
8	AMBIENTE DE TRABALHO
8	DIVERSIDADE
9	Assédio Moral
9	Assédio Sexual
9	Importunação Sexual
9	Drogas e Álcool
9	ASSÉDIO
10	RESPONSABILIDADES
10	NA CONDUÇÃO DOS NEGÓCIOS
10	DOS COLABORADORES
10	DAS LIDERANÇAS
10	Segurança no Trabalho
12	RELAÇÕES COMERCIAIS
12	RELAÇÕES DOS CLIENTES
13	RELAÇÕES DOS CONSUMIDORES
13	RELAÇÃO COM OS MEIOS DE COMUNICAÇÃO E PUBLICIDADE
13	RELAÇÃO COM FORNECEDORES
14	BRINDES, PRESENTES E HOSPITALIDADES
14	RELAÇÃO COM CONCORRENTES
15	CONFLITO DE INTERESSE
17	ATIVIDADES PARALELAS
17	RELAÇÃO COM AS COOPERATIVAS FILIADAS
17	RELAÇÃO COM ÓRGÃOS PÚBLICOS E PEPS
18	CORRUPÇÃO, SUBORNO, FRAUDES E CONCORRÊNCIA JUSTA
18	INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS, CONFIDENCIAIS E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO
19	ATIVIDADES POLÍTICAS E SINDICAIS
19	UTILIZAÇÃO E PRESERVAÇÃO DOS BENS DA FRIMESA
20	PARTICIPAÇÃO E USO DAS MÍDIAS SOCIAIS
20	CONDIÇÕES DE TRABALHO E DIREITOS HUMANOS
20	SUSTENTABILIDADE
22	DÚVIDAS
22	VIOLAÇÕES
22	COMITÊ DE ÉTICA
23	DISPOSIÇÕES GERAIS
23	GLOSSÁRIO / DEFINIÇÕES

MENSAGEM DA DIRETORIA

A Frimesa Cooperativa Central apresenta aqui o seu Código de Conduta de forma explícita e clara, para que todos os seus Colaboradores e demais públicos envolvidos tenham pleno conhecimento da essência da Cooperativa, de suas normas e do comportamento exigido.

É dever de todos os colaboradores tomar conhecimento, esclarecer as dúvidas e colaborar no aperfeiçoamento das relações com os públicos envolvidos.

Solicitamos que cada Gestor atue de forma exemplar, oriente seus subordinados e faça cumprir o presente Código de Conduta.



Elias José Zydek
Diretor Presidente Executivo



NOSSA ESSÊNCIA

1. TER RELACIONAMENTO RESPEITOSO
2. CRIAR UM AMBIENTE DE TRABALHO AGRADÁVEL
3. RESPEITAR AS DIFERENÇAS INDIVIDUAIS
4. SER RESPONSÁVEL PELOS SEUS ATOS
5. PRESERVAR A CONFIDENCIALIDADE DAS INFORMAÇÕES
6. PRESERVAR O PATRIMÔNIO DA FRIMESA
7. DEFENDER OS INTERESSES DA FRIMESA
8. MANTER RELAÇÕES COMERCIAIS ÍNTEGRAS
9. RESPEITAR E CONSERVAR O MEIO AMBIENTE
10. CUMPRIR AS LEIS E RESPEITAR AS INSTITUIÇÕES

INTRODUÇÃO

■ QUEM SOMOS

A Cooperativa Central Frimesa é uma cooperativa de alimentos que nasceu com a missão de industrializar e comercializar a matéria-prima das cinco cooperativas filiadas – Copagril, Lar, Copacol, C.Vale e Primato. Esse sistema beneficia mais de mil suinocultores integrados e milhares de produtores de leite e suinocultores.

Com a premissa de agregar valor às cadeias produtivas de suíno e de leite, as estruturas industriais da Frimesa estão centradas na região Oeste do Paraná. Ao todo são seis unidades fabris, três para o processamento de suínos e três para a industrialização de alimentos derivados de lácteos. A sede da cooperativa está localizada em Medianeira (PR).

A marca Frimesa está presente em todo o território brasileiro, por meio de uma ampla rede de distribuição que envolve quase 50 mil clientes ativos. A estrutura de exportação permite à empresa atender a mercados dos cinco continentes.

O objetivo da Frimesa é inserir a marca no dia a dia das famílias, com amplo portfólio de alimentos saborosos que seguem as diretrizes em relação aos aspectos de sustentabilidade (ambiental, social e governança), inovação, qualidade e segurança com a adoção das melhores práticas, sempre pautados nos valores do cooperativismo.



**Confira o vídeo
institucional**

MISSÃO

"Prover alimentos de valor para as pessoas"

VISÃO DE FUTURO

"Desenvolver-se continuamente de forma sustentada criando valor para os públicos envolvidos"

PROPÓSITO ESTRATÉGICO

"Em 2025, atingir um faturamento de R\$ 8 bilhões, com 3% de sobra líquida"



NOSSA CONDUTA

O Código de Conduta da Frimesa descreve a essência da cooperativa. Tem por objetivo estabelecer os preceitos éticos e as normas de conduta que devem orientar as relações internas e externas das 40 mil pessoas envolvidas na cadeia produtiva, sendo colaboradores, fornecedores e parceiros da organização, todos precisam tomar decisões considerando as atitudes previstas neste código.

Nele estará detalhado o propósito, princípios e valores, traduzindo-os em regras de comportamento.

A Frimesa prioriza a transparência dessas práticas de forma interna na cooperativa, mas também para apresentar à sociedade qual é seu papel social.

Esse documento se alia à produtividade, qualidade, eficiência de produtos e resultados, mas, acima de tudo, será o norteador de valores intangíveis que advêm das pessoas que a integram, delimitando os parâmetros éticos e morais aceitos na Frimesa.

É compromisso de todos os envolvidos seguir as normas de forma ética e moral, seguindo os valores praticados na Frimesa, com o objetivo de fortalecer a imagem perante o mercado e o fomento do desenvolvimento sustentável dos negócios. Esse documento é referência para todas as nossas atitudes para que possamos evoluir em harmonia.



RELACIONAMENTO COM OS COLABORADORES NO AMBIENTE DE TRABALHO

A diversidade e inclusão nos ambientes de trabalho contribuem para a valorização e o respeito à religião, raça, cor, origem étnica, condição econômica, formação, escolaridade, aparência, doença, nacionalidade, origem social, idade, gênero, estado civil, orientação sexual, crença, filosofia de vida, ideologia política, linguagem, limitação física e/ou mental, bem como para a inovação e a criatividade com o aproveitamento do potencial advindo dos aspectos positivos das diferenças entre as pessoas.

Os critérios para admissão seguirão o atendimento dos requisitos básicos de cada cargo, conforme previsto na descrição de cargo.

Todos na Frimesa devem ter igualdade nas oportunidades de crescimento. Assim, os créditos para promoção seguirão o atendimento dos requisitos definidos nas descrições de cargos, a atribuição de desafios e responsabilidades, a busca pelo desenvolvimento e capacitação e avaliação de desempenho. Para as oportu-

nidades devem prevalecer os requisitos necessários e o mérito das pessoas, expresso nos resultados do seu trabalho, nas suas qualificações pessoais, profissionais e no seu potencial.

Para evitar a impressão de favoritismo ou favorecimento, não serão contratados candidatos que tenham parentesco com colaboradores da mesma seção para as áreas administrativas, comercial e de apoio.

Para as áreas operacionais não será permitida a contratação de candidatos com relação de subordinação a membros da família imediatos.

Visando evitar situações de potencial conflito de interesses na tomada de decisões, contratações ou promoções de colaboradores com parentesco até terceiro grau, com poder decisório em atividades de relação direta, serão analisadas pelo Comitê de Ética. Este Código se estende para contratação de terceiros.

Com relação às férias, estas devem ser gozadas de acordo com a programação realizada.

CONDUTA DOS COLABORADORES

A Frimesa espera de seus colaboradores:

a) No exercício de suas funções agir de forma honesta e digna, em conformidade com as leis e padrões éticos da sociedade, bem como relacionar-se com os demais de maneira justa e cortês, com atenção às pessoas, colegas de trabalho ou público externo, respeitando todas as diferenças individuais;

b) Seguir as normas estabelecidas de Boas Práticas de Fabricação, segurança alimentar e zelar pelos bens patrimoniais da cooperativa;

c) Utilizar de forma correta os canais de comunicação da cooperativa para manifestar opiniões, sugestões,

reclamações ou denúncias, preocupando-se com o resultado de sua ação e comprometendo-se com a solução do problema;

d) Não utilizar apelidos que possam ofender, constranger ou denegrir a imagem, a reputação ou a moral dos colegas de trabalho;

e) Em hipótese alguma, apoderar-se de objetos alheios, bem como de produtos e bens da Frimesa;

f) Tratar com sigilo e confidencialidade todos os assuntos da Frimesa, sem exceção, respeitando leis, normas e políticas;

g) Utilizar vestuário adequado, se abstendo do uso de roupas extravagantes, bem como de abraços, beijos e demonstrações públicas de afeto nas dependências da cooperativa;

h) Assumir os erros próprios, não repassando-os ao superior, subordinado ou pares, respondendo pelas consequências de seus atos, bem como não utilizar ideias ou projetos de terceiros sem conferir os respectivos créditos aos autores;

i) Não acobertar acidentes no trabalho ou problemas relativos à saúde ou segurança;

j) O registro do ponto deve ser feito exclusivamente pelo próprio colaborador, sob pena de medidas disciplinares, incluindo a rescisão por justa causa se outros o fizerem;

k) Não realizar a comercialização e a permuta de mercadorias ou serviços de interesse particular nas dependências da Frimesa.

AMBIENTE DE TRABALHO

■ DIVERSIDADE

A Frimesa não tolera qualquer forma de preconceito, o relacionamento entre colaboradores deve ser pautado pela cordialidade, disciplina, confiança e respeito, independentemente de qualquer posição hierárquica, cargo ou atividade que desempenham.

Todos os colaboradores devem ser tratados de forma justa e igual, respeitando a diversidade e ter assegurada a não discriminação. Não será admitido o uso da posição hierárquica para solicitar favores ou serviços pessoais aos liderados. Tampouco é admissível o abuso



de poder ou de autoridade de um líder para coagir seus liderados à prática de ações conflitantes, com as leis e regulamentos vigentes.

Os líderes devem garantir aos seus liderados um ambiente de trabalho livre de discriminação e preconceito, evitando assim, constrangimentos de qualquer natureza. A igualdade no tratamento entre os colaboradores é fundamental para que estes se sintam donos do seu destino e contribuam com a Frimesa na construção de uma sociedade mais justa e próspera.

ASSÉDIO

A Frimesa não tolera qualquer forma de assédio ou importunação.

O assédio abrange diversos comportamentos de natureza ofensiva. Condutas inadequadas que resultam em um ambiente intimidador, desrespeitoso, hostil, humilhante e/ou ofensivo.

Seja ele feito verbalmente ou fisicamente, se caracteriza por expor o colaborador a situações constrangedoras no ambiente de trabalho. Este tipo de conduta resulta em danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde da vítima em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

Assédio Moral

Caracteriza-se por condutas abusivas de natureza psicológica, cometidas por uma ou mais pessoas contra um colaborador. Acontece geralmente de forma repetitiva e prolongada, de maneira a coagir, humilhar, desrespeitar, depreciar ou constranger a vítima, desestabilizando-o emocional e profissionalmente durante a jornada de trabalho.

Assédio Sexual

Acontece quando o assediador se utiliza de sua posição hierárquica privilegiada para coagir ou ofertar benefícios a um indivíduo, visando obter vantagem ou favor sexual. De forma geral, define-se como qualquer comportamento sexual indesejado.

Independentemente das situações de trabalho ou onde quer que elas ocorram, os colaboradores da Frimesa, além de cumprir com as exigências legais de cada local, devem respeitar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente, que se referem ao respeito pela dignidade; valor de cada pessoa; direito à vida e à liberdade; direito à intimidade e à privacidade; à liberdade de opinião e de expressão; à livre associação; ao direito ao trabalho e à educação.

Importunação Sexual

Caracteriza-se por qualquer prática de cunho sexual realizada sem o consentimento da vítima para satisfazer o próprio prazer ou de terceiros, não há necessidade de haver compensação ou violência para que o crime seja considerado.

O assédio, em todas as suas formas, viola o respeito e a confiança entre os colaboradores. Todas as denúncias referentes a estes tipos de comportamento serão prontamente investigadas e, se necessário, serão aplicadas medidas disciplinares e/ou corretivas apropriadas, podendo ocasionar na demissão do indivíduo que violou este Código.

Para que a resolução dos casos ocorra da melhor maneira possível durante as investigações, espera-se que os colaboradores envolvidos cooperem de forma íntegra e sem medo de retaliações.

A Frimesa proíbe retaliações, qualquer tipo de ação que desencoraje o indivíduo a denunciar ou cooperar com uma investigação, estará sujeita a medidas disciplinares.

Drogas e Álcool

Tornar a Frimesa um ótimo lugar para se trabalhar significa torná-la também um local seguro para trabalhar. O uso de drogas e abuso no uso do álcool limita nossa habilidade cognitiva e, consequentemente, reduz a capacidade de fazer o nosso trabalho com segurança.

e qualidade, o que coloca cada um de nós em risco. Por esta razão, é proibido o uso de bebidas alcoólicas e drogas no ambiente de trabalho, bem como a entrada nas instalações da Frimesa de pessoas em estado de embriaguez ou sob influência de substâncias que causem interferência em seu comportamento e que possam afetar a segurança e as atividades de outras pessoas. Nunca devemos criar um ambiente de trabalho inseguro ou cometer qualquer ato agressivo, mesmo se com o intuito de brincadeira, isso é estritamente proibido na Frimesa.

Segurança no Trabalho

Na Frimesa, a saúde e a segurança são asseguradas como um valor respeitado que deve ser seguido e praticado por todos. Cada colaborador é responsável, em sua unidade de trabalho, pela proteção da coletividade, meio ambiente e por seguir as normas estabelecidas. Os Colaboradores da Frimesa devem conhecer e cumprir a política e requisitos relacionados à segurança no trabalho, à sua própria saúde e às demais pessoas envolvidas diretamente nas suas atividades.

RESPONSABILIDADES

NA CONDUÇÃO DOS NEGÓCIOS

Os negócios da Frimesa devem ser conduzidos com transparência, respeitando as leis, os direitos humanos, o meio ambiente, os princípios e normas da cooperativa.

Pessoas atuando em nome da Frimesa são responsáveis pela adoção das providências cabíveis, caso tenham conhecimento de irregularidades praticadas por terceiros que possam comprometer o nome e os interesses da cooperativa.

Toda e qualquer operação que envolva a Frimesa

deve estar amparada pelos documentos apropriados, revestidos de todas as formalidades legais.

A Frimesa investigará, pronta e rigorosamente, todos os fatos que envolvam suspeita de fraude, furto, roubo, registros contábeis incorretos, apropriação indébita ou qualquer outro crime, contravenção penal ou ato ilícito, bem como atos que se desviem dos procedimentos corporativos estabelecidos pela cooperativa.

DOS COLABORADORES

É obrigação de todo o Colaborador conhecer e praticar as disposições deste Código de Conduta.

Aos Colaboradores também caberá, dentro das suas atribuições, preservar o nome e a imagem da Frimesa. Os

Colaboradores devem pautar sua relação com clientes e fornecedores pelos princípios da honestidade e transparência, garantindo o alinhamento com o Código de Conduta, Normas e Requisitos Contratuais.

DAS LIDERANÇAS

Além das responsabilidades como colaborador, a Frimesa espera ainda que todas as lideranças tenham pleno conhecimento das diretrizes deste Código e sejam referência para suas equipes, agindo de forma íntegra,

sempre priorizando os interesses da cooperativa, inspirando os demais colaboradores a se sentirem como parte da Frimesa, a fim de transmitir e garantir que os princípios éticos aqui mencionados sejam praticados.

Ações de responsabilidade das Lideranças:

- 1.** Divulgar aos seus liderados o conteúdo deste Código de Conduta, conscientizando-os sobre a necessidade de sua observância, evitando assim que qualquer integrante, prestador de serviço ou colaborador, cometa uma violação por falta de informação;
- 2.** Identificar integrantes que tenham violado este Código de Conduta e aplicar as devidas medidas disciplinares, conforme normas e políticas da Frimesa;
- 3.** Desenvolver uma cultura que promova o cumprimento deste Código de Conduta, incentivando os colaboradores a sanar dúvidas e preocupações, com relação à sua aplicação;
- 4.** Liderar pelo exemplo, demonstrando através de palavras e ações que agir de forma correta e íntegra é prioridade;
- 5.** De forma alguma retaliar colaboradores que estão denunciando ou colaborando na investigação de possível violação deste Código;
- 6.** Conhecer e agir conforme todos os documentos normativos da Frimesa;
- 7.** Orientar e fiscalizar seus colaboradores, garantindo que pratiquem as disposições de todos os documentos normativos da Frimesa.





RELAÇÕES COMERCIAIS

Os colaboradores da Frimesa devem conduzir as relações comerciais em observância às leis, práticas mercadológicas, normas nacionais e internacionais relativas à ordem econômica e defesa da concorrência.

É expressamente vedado a todos os colaboradores da Frimesa efetuar quaisquer pagamentos impróprios,

duvidosos ou ilegais, ou favorecer, pela concessão de benefícios indevidos ou fora das práticas usuais do comércio, clientes e fornecedores, em detrimento dos demais. Em caso de dúvidas consulte as normas e políticas da Frimesa.

RELAÇÕES COM CLIENTES

A Frimesa, no papel de fornecedor, se responsabiliza por servir ao Cliente antecipando suas demandas e atendendo as suas expectativas, com ênfase na qualidade de produtos e serviços, com inovação e responsabilidade socioambiental. O pleno respeito às leis e regulamentos de cada produto na região em que atua é papel básico em nosso sucesso como cooperativa.

Todos os colaboradores devem sempre se dirigir aos clientes de forma cordial e respeitosa, buscando compreender de maneira eficaz as necessidades dos

clientes, desenvolvendo soluções que criem valor para ambos e reforcem relações de longo prazo.

Despesas com clientes relativas a refeições, transportes ou estada devem ser justificadas por motivo de trabalho e realizadas dentro do estabelecido, em normas internas e políticas.

Quaisquer atitudes ou ações que possam impactar na garantia de satisfação do cliente devem ser comunicados à Liderança ou ao Canal de Denúncias.

■ RELAÇÕES COM CONSUMIDORES

O posicionamento da marca Frimesa preza por oferecer alimentos com qualidade, confiabilidade e preço justo para os mais diferentes perfis de família, em todos os momentos do dia. A empresa não mede esforços para

atender todos os direitos do consumidor, previstos em lei, buscando superar as expectativas de quem entra em contato com a marca por qualquer uma das vias disponíveis.

■ RELAÇÃO COM OS MEIOS DE COMUNICAÇÃO E PUBLICIDADE

Por intermédio dos diversos veículos de comunicação, a imprensa é parte atuante na repercussão das nossas mensagens para os mais diversos segmentos da sociedade. Buscamos manter sempre um diálogo aberto, com base na credibilidade e no respeito mútuo.

Dispomos de canais específicos para o atendimento às demandas dos jornalistas, fornecendo todas as informações necessárias ao esclarecimento e divulgação de nossas ações.

Dispomos de área de comunicação com a imprensa

que estabelece normas e procedimentos adequados, incluindo a escolha dos porta-vozes da empresa, temas a serem abordados, além de uma linguagem uniforme para eventuais campanhas, aprovados pela Alta Direção.

Todo o trabalho de comunicação mercadológica é executado com responsabilidade, livre de preconceito e discriminação, com especial atenção a temas como publicidade infantil, declarações sobre aspectos nutricionais e de saudabilidade, além de informações precisas nas embalagens dos produtos.

■ RELAÇÃO COM FORNECEDORES

As relações com fornecedores e prestadores de serviços devem ser baseadas na disciplina, respeito e confiança, atendendo às leis, requisitos contratuais, normas nacionais e internacionais vigentes, bem como, aos melhores interesses de ambas as partes.

Sob nenhuma circunstância, os parceiros de negócios devem usar ou beneficiar-se de trabalho infantil, trabalho escravo ou análogo ao escravo. Qualquer conduta indevida de nossos parceiros pode refletir negativamente em nossa imagem e reputação, além de nos expor potencialmente à responsabilidade civil ou criminal e demais penalidades.

Todos os contratos precisam ser negociados imparcialmente, sem engano ou imprecisão, de acordo com as normas internas.

Os colaboradores não devem contratar fornecedores que sejam de sua própria propriedade ou que haja relação afetiva. Caso seja necessário contratar um parceiro que apresente uma das situações acima previstas, o assunto deverá ser discutido com o seu Líder e obter autorização prévia por escrito do Diretor Presidente Executivo.

É proibido aceitar comissões, benefícios, vantagem ou qualquer privilégio de fornecedores quando da realização de compras.

RELAÇÃO COM CONCORRENTES

A livre concorrência estimula a criatividade. A melhoria contínua promove a produtividade e viabiliza o livre desenvolvimento de mercados. As leis de defesa da concorrência visam proteger e promover a concorrência livre e aberta. É de vital importância que os colaboradores da Frimesa as sigam, bem como terceiros que, legítima e diretamente, representem a Frimesa.

A competitividade dos produtos fabricados e ou comercializados pela Frimesa deve ser exercida com base na concorrência livre e leal.

É proibido o compartilhamento de informações estratégicas e confidenciais, dentre outras que possam vir a prejudicar os negócios da Frimesa, a quaisquer terceiros, incluindo, mas não se limitando, aos concorrentes. Exceto, se autorizado pela Alta Direção.

A Frimesa deve tomar suas próprias decisões comerciais, baseada nos princípios de lealdade e na relação justa de mercado. É essencial que a cooperativa e os colaboradores cumpram todas as regras e atuem em conformidade com as leis.

BRINDES, PRESENTES E HOSPITALIDADES

A Frimesa preza pela ética, transparência e profissionalismo em suas relações. Baseando-se nisso, espera-se que todo o colaborador, atuando em nome da cooperativa, entenda que a reputação de longo prazo é muito mais valiosa do que eventuais vantagens de curto prazo, oferecidas ou recebidas com o objetivo de obter benefícios pessoais, em forma de brindes, presentes, convites ou entretenimento.

É proibido o recebimento de valores monetários por parte dos colaboradores da Frimesa oferecidos por qualquer Parceiro de Negócio.

Eventos com despesas custeadas por clientes, forne-

cedores e outras partes relacionadas, somente podem ser aceitos quando atenderem aos legítimos propósitos de negócios da Frimesa ou oportunidade de desenvolvimento de contato comercial, quando este tenha sido estendido também a profissionais de outras empresas, mediante autorização formal da Alta Direção. Convites que incluam pagamento de despesas para acompanhante não devem ser aceitos.

A Frimesa não poderá ofertar ou receber Brindes, Presentes e Hospitalidades a Parceiro de Negócio que esteja participando de um processo de cotação, contratação ou renovação contratual.



A Frimesa proíbe o oferecimento de Brindes, Presentes e Hospitalidades a agentes públicos como forma de evitar qualquer espécie ou aparência de violação à lei anticorrupção.

A Frimesa não vê razão para que seus colaboradores ou pessoas que atuem em seu nome recebam cortesias oferecidas por agentes públicos. Por isso, é proibido o recebimento de Brindes, Presentes e Hospitalidades.

Entretanto, caso haja alguma ocasião de evento ou campanha promovida por instituição pública, é permitido o recebimento de brindes, desde que se refram ao evento ou campanha e não se caracterizem como contraprestação por alguma atividade. Ex.: caneta, bloco de anotações.

É vedado, nas relações com Parceiros de Negócios, o recebimento de presentes, doações para confraternização, vantagem pessoal ou qualquer outro tipo de privilégio que possa causar conflito de interesses, comprometendo o colaborador e a imagem da Frimesa. Quaisquer presentes, convites ou hospitalidades recebidas indevidamente deverão ser devolvidos ao remetente de imediato. Presentes recebidos a título de homenagem à Frimesa devem ser encaminhados para a área de Marketing.

Brindes serão permitidos para os colaboradores e administradores da cooperativa, se evidenciarem cará-

ter imparcial, não interferindo nas relações e tomadas de decisão da cooperativa com Parceiros de Negócio.

Definições

1. Brindes: Itens institucionais que exibam o nome e ou logotipo da empresa com o propósito de divulgar a marca e o nome, distribuído a título de cortesia. Os brindes restringem-se a materiais promocionais que apresentem a marca e ou logotipo.

2. Presentes: Itens que possuem valor comercial e que não constam a logomarca das empresas.

Em caso de dúvidas quanto ao tipo de brinde ou convite que possa ser recebido ou oferecido no âmbito das relações empresariais, o colaborador deve consultar a Assessoria de Governança, Riscos e Integridade.

DOAÇÕES E PATROCÍNIOS

Este Código se alia à Norma de Doações e Patrocínios para orientar todos os projetos, doações e patrocínios realizados pela Frimesa.

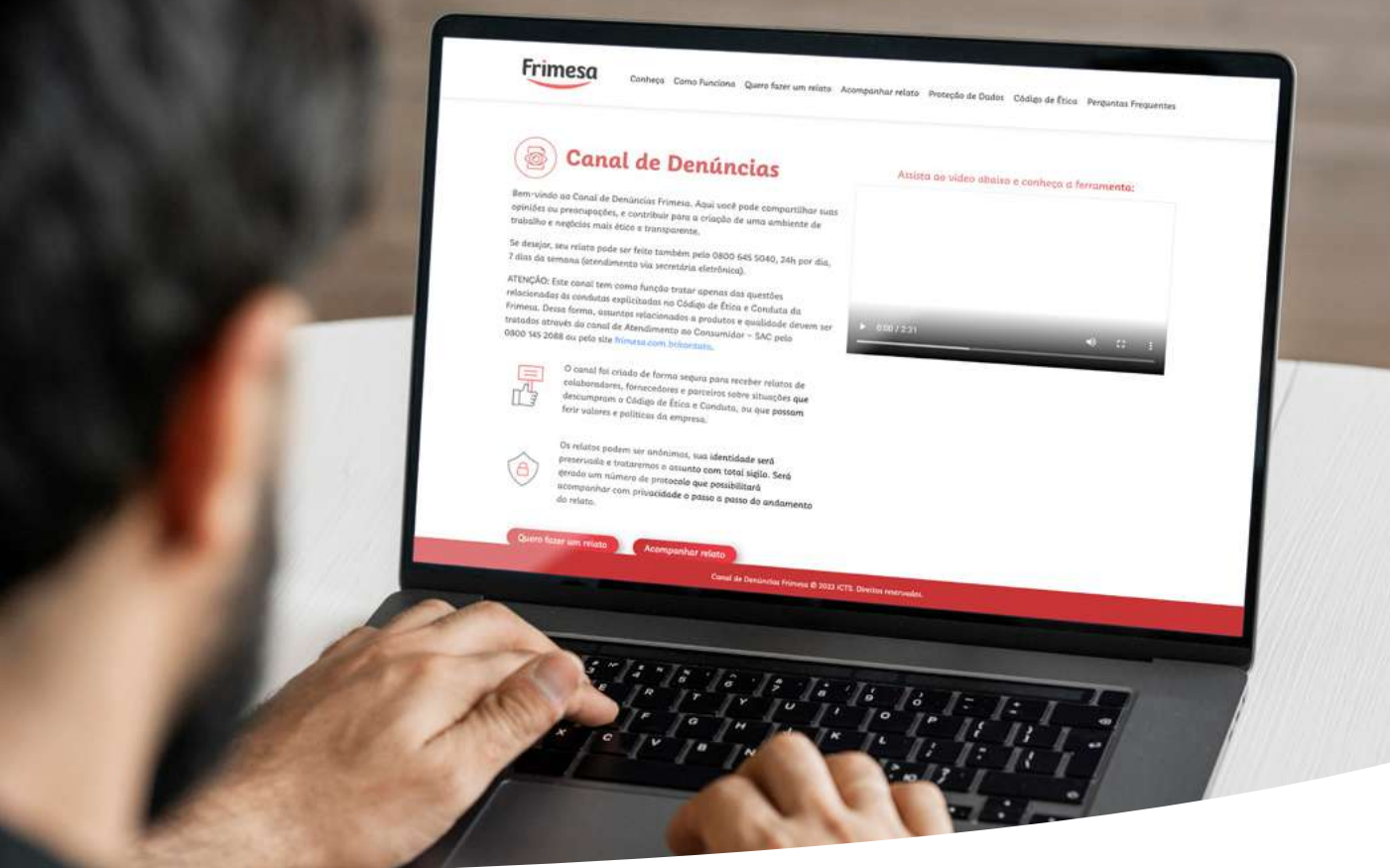
CONFLITO DE INTERESSE

O conflito de interesse ocorre nas situações em que um colaborador influencia ou é influenciado a tomar uma decisão baseada apenas em vantagens pessoais ou de terceiros, deixando de lado os princípios e interesses da Frimesa.

Nossos colaboradores devem se atentar para que suas ações não conflitem com os interesses da Frimesa e nem causem dano à sua imagem e reputação.

Alguns exemplos de situações que se caracterizam como conflito de interesse:

- 1.** Dispor de informações confidenciais que, se utilizadas para tomar decisões, possam trazer vantagens pessoais;
- 2.** Aceitar benefícios diretos ou indiretos que possam ser interpretados como retribuição;
- 3.** Utilizar recursos, produtos, equipamentos e materiais da Frimesa para fins particulares;
- 4.** Receber algum tipo de remuneração de um cliente, fornecedor ou parceiro da Cooperativa que possa afetar a relação de negócios da Frimesa com ele;



5. Aceitar um cargo, tarefa, responsabilidade ou receber algum tipo de remuneração de um concorrente da Frimesa;

6. Contratar familiares ou solicitar que outro colaborador o faça, fora dos princípios estabelecidos de competência e potencial;

7. Realizar negócios com fornecedores que se utilizam de trabalho infantil, mão de obra em condições degradantes ou análogas à escravidão;

8. Manter negócio em que a parte relacionada não atenda às legislações, às normas internas e os princípios de responsabilidade social;

9. Assumir compromissos sem a devida formalização documental que comprove a negociação.

Não serão permitidos processos de compra e contratação onde o fornecedor tenha parentesco de até segundo grau com os colaboradores da Frimesa, responsáveis por conduzir a negociação.

O colaborador, quando se encontrar com qualquer situação de conflito de interesse, deve comunicar o ocorrido prontamente à sua Liderança, que poderá lhe orientar ou resolver a questão. Não obtendo retorno de sua Liderança, você deve relatar o ocorrido no Canal de Denúncias Frimesa.



**Acesse nosso
canal de
denúncias**

ATIVIDADES PARALELAS

A Frimesa considera como atividade paralela qualquer atividade profissional desempenhada pelo colaborador, além daquela realizada na Cooperativa.

Os Colaboradores da Frimesa não devem:

1. Exercer atividades profissionais em empresas concorrentes do segmento, mesmo sendo fora da jornada de trabalho da Frimesa. Potencial situação de conflito de interesses;

2. Adotar comportamentos ou atribuições que possam, de alguma forma, comprometer a integridade, confidencialidade e a segurança da Frimesa;

3. Utilizar das instalações e de equipamentos da Frimesa para realização de trabalhos ou de prestação de serviços a terceiros, ou atuar em outros segmentos cujas atribuições possam, de alguma forma, comprometer a integridade, confidencialidade e a segurança da Frimesa.

RELAÇÃO COM AS COOPERATIVAS FILIADAS

O relacionamento com as Cooperativas Filiadas baseia-se na comunicação precisa e oportuna de informações que lhes permitam acompanhar as atividades e o desempenho da Frimesa, bem como, na busca por resultados que tragam impactos positivos no valor de

mercado da Cooperativa.

O trato dispensado às Cooperativas Filiadas independe da quantidade de cotas de que sejam titulares. A todos será proporcionado fluxo de informações com igualdade de tratamento.

RELAÇÃO COM ÓRGÃOS PÚBLICOS E PEPS

Condutas referentes a interações com o poder público ou pessoas expostas politicamente (PEPs) são orientadas através das Políticas Internas. São ações alinhadas à estratégia e à manutenção de uma cultura sustentável de integridade.

Pessoas agindo em nome da Frimesa devem cumprir as diretrizes previstas nas leis antissuborno e anticorrupção, nas Políticas Internas e nos demais documentos normativos da Frimesa.

CORRUPÇÃO, SUBORNO, FRAUDES E CONCORRÊNCIA JUSTA

Quando o assunto se refere ao combate à corrupção e ao suborno, a Frimesa possui tolerância zero, não permitindo este tipo de conduta por parte de seus colaboradores, terceiros e/ou qualquer outra parte que possua relacionamento com a cooperativa, seja no setor público ou setor privado. A Frimesa observa e cumpre rigorosamente a legislação em vigor aplicável contra práticas ilícitas, antissuborno e anticorrupção.

Pessoas agindo em nome da Frimesa devem obedecer às diretrizes previstas nas leis antissuborno e anticorrupção, nas Políticas Internas e nos demais documentos normativos da Frimesa. Quando da realização de negócios internacionais deverão ser observadas as legislações e convenções internacionais anticorrupção e antissuborno.

INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS, CONFIDENCIAIS E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

Todo colaborador deve preservar e garantir a confidencialidade das informações da Frimesa. Colaboradores que, durante o exercício de suas funções, tiverem acesso a informações confidenciais, dados pessoais (sensíveis ou não) ou de terceiros, fica-lhe vedado por lei, divulgar as mesmas. Não é permitido compartilhar estas informações com os que não possuem necessidade empresarial autorizada de conhecê-las. Em caso de dúvidas, procure orientações com sua Liderança, normas e políticas internas ou a Assessoria de Governança Riscos e Integridade da cooperativa.

Durante a execução de nossas atividades temos acesso a diversos ativos da cooperativa. É de nossa responsabilidade proteger informações e ativos da Frimesa, como equipamentos, veículos, computadores e instalações, contra roubo, danos, desperdício ou uso incorreto. O uso pessoal ocasional de ativos da cooperativa como telefones, computadores e fotocopiadoras pode ser permitido, desde que autorizado pelo superior imediato. Este uso precisa estar dentro da lei e não pode vir a interferir o trabalho cotidiano.

Senhas e códigos de acessos aos sistemas internos

são individuais e intransferíveis. A Frimesa não permite o seu compartilhamento e considera seu proprietário integralmente responsável por seu uso.

Tratando-se de dados pessoais, a Frimesa espera que seus colaboradores ajam em conformidade e respeitando a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), não fazendo o compartilhamento indevido de dados pessoais.

A Frimesa espera que o colaborador observe as disposições legais a respeito deste item, bem como toda e qualquer norma, instrução ou orientação da cooperativa nesse sentido. A violação dessa regra é punível criminal e civilmente, pela legislação brasileira.

Os colaboradores que necessitam realizar trabalhos acadêmicos e estágio podem se utilizar das informações disponíveis em arquivos públicos, disponíveis no website da Frimesa. Para informações das quais não se encontram nos ambientes citados neste item, é necessária avaliação e autorização documentada pela Alta Direção, que analisará se a divulgação segue os critérios de confidencialidade e propriedade intelectual da Frimesa. Vale lembrar que, ao transcrever as informações da cooperativa, os dados não sejam alterados.

ATIVIDADES POLÍTICAS E SINDICAIS

A Frimesa não fará restrições às atividades político-partidárias de seus colaboradores. A Cooperativa entende que todo cidadão possui o direito de se candidatar a cargos políticos, no entanto, os mesmos deverão agir sempre em caráter pessoal e de forma a não interferir em suas responsabilidades profissionais. O Colaborador que participar de atividade política deverá fazê-lo como cidadão e não como representante da Frimesa.

É terminantemente proibido o exercício de atividades político-partidárias no ambiente de trabalho e que envolvam, sob qualquer forma, recursos da Frimesa. Os Colaboradores não deverão utilizar uniformes ou qualquer vestimenta (bonés/ brindes) com logo da

cooperativa quando no exercício de atividades políticas e sindicais.

O colaborador que deseje se candidatar para cargos municipais, estaduais ou nacionais deve informar a Área de Governança, Riscos e Integridade.

É proibida a veiculação de qualquer forma de propaganda política nas instalações, veículos, publicações ou qualquer outra propriedade da cooperativa.

A Frimesa é uma instituição cooperativa e respeita o direito individual dos colaboradores e parceiros quanto ao seu envolvimento político e sindical. Desta forma, a Frimesa reconhece a liberdade de associações sindicais.

UTILIZAÇÃO E PRESERVAÇÃO DOS BENS DA FRIMESA

Os colaboradores da Frimesa devem atuar para agregar valor ao patrimônio a eles confiados e utilizá-los para as atividades relacionadas aos interesses da cooperativa.

Cabe a todos os colaboradores cuidar e zelar pela conservação dos ativos tangíveis e intangíveis da Frimesa que compreendem dados, informações, instalações, máquinas, equipamentos, móveis, uniformes, EPI's, veículos e valores, entre outros, bem como fazer uso dos recursos naturais, energia elétrica, água, papel, etc, de forma racional. Os recursos de tecnologia da informação, como o acesso à internet, telefone, celulares, bem como o uso de e-mails, software, hardware, equipamentos e outros

bens da cooperativa devem ser restritos à necessidade da atividade profissional do colaborador, observadas as demais disposições estabelecidas em políticas, regulamentos, normas ou orientações da cooperativa.

Todos os dados produzidos e mantidos nos sistemas de informação da Frimesa são de sua propriedade exclusiva. O Colaborador deve estar ciente de que a Frimesa tem acesso aos registros de acesso à internet, e-mail e ao uso dos recursos de telefonia móvel e fixa. O colaborador não deve ter expectativa de privacidade no que se refere a esses assuntos.



PARTICIPAÇÃO E USO DAS MÍDIAS SOCIAIS

Espera-se que o colaborador, ao expressar uma opinião pessoal em redes sociais, a faça com consciência e responsabilidade, levando em consideração que esse ambiente é público e que o conteúdo de sua mensagem pode prejudicar a imagem e reputação da Frimesa, ainda que o autor não se apresente como representante ou porta-voz da Cooperativa.

Todo conteúdo empresarial referente à Frimesa deve ser publicado apenas pela área do Marketing que levará em consideração os valores e diretrizes apresentados neste Código de Conduta.

Postagens pessoais fazendo menções à Frimesa se

restringem a informações previamente divulgadas em perfis públicos da Cooperativa, evitando assim a divulgação de dados confidenciais ou sigilosos.

Cabe ainda, ao colaborador, ao utilizar a internet e interagir em mídias sociais em qualquer ocasião, diferenciar claramente entre a comunicação pessoal e comunicação empresarial autorizada.

Apenas colaboradores autorizados podem falar em nome da Frimesa e fazer comentários sobre ela à imprensa ou a grupos externos. Temos a responsabilidade de nos comunicar de forma honesta e transparente com nossos públicos.

CONDIÇÕES DE TRABALHO E DIREITOS HUMANOS

O trabalho é uma atividade digna. Pelo trabalho são valorizadas as potencialidades do ser humano, como o espírito de servir, a capacidade, o desejo de evoluir e a vontade de superar resultados.

A Frimesa não tolera qualquer tipo de trabalho forçado ou em condições análogas à escravidão, trabalho

infantil, exploração sexual e tráfico de seres humanos nos processos relacionados com as atividades da cooperativa, nem nas atividades de agentes ou parceiros de negócio na sua cadeia de valor. Qualquer situação incompatível com respeito à vida e integridade dos trabalhadores são proibidas pela Frimesa.

SUSTENTABILIDADE

A Frimesa é uma cooperativa e traz em sua essência a prática da responsabilidade social, com o respeito às pessoas, à comunidade e ao meio ambiente, apoiada nos pilares de sustentabilidade econômica, social e ambiental, visando sempre melhor qualidade de vida e felicidade dos públicos envolvidos.

A Frimesa possui práticas ambientais sustentáveis e tem participação ativa na preservação dos ecossistemas onde estão localizadas suas unidades industriais, seja mediante o cuidado na fabricação, no manuseio e transporte dos seus produtos, seja por meio da preservação de reservas florestais, prevenção ao desperdício

de recursos naturais e promoção de campanhas de preservação e mudança de hábitos para conscientizar as comunidades locais.

Todo colaborador deve contribuir para a conservação e a melhoria do meio ambiente e de seus ecossistemas, utilizando de forma responsável os recursos naturais, a exemplo de água, papel e energia, familiarizar-se com todas as políticas e procedimentos adotados pela Frimesa relacionadas ao meio ambiente e promover mudança de hábitos para eliminar o desperdício de alimentos, EPI's, recursos naturais e outros.

A Frimesa se envolve na comunidade onde está inserida e promove o desenvolvimento local e da cidadania corporativa, por meio do voluntariado. Além da geração de emprego, renda, tributos e encargos sociais, mantém diversas parcerias sociais como apoio

a eventos culturais, projetos de educação e destinação de recursos para entidades beneficentes. Presta atendimento aos colaboradores com campanhas de incentivo, tratamentos alternativos e ressocializações.

Os colaboradores devem cumprir com sua responsabilidade social através do trabalho realizado com produtividade, com a prestação de bons serviços e comprometimento na elaboração de produtos de qualidade, atendendo à legislação, evitando desperdícios, respeitando o meio ambiente, os valores culturais, as diferenças e os direitos humanos.

A participação voluntária dos colaboradores em ações sociais e de clubes de serviços devem ser valorizadas e, nestas ações, o colaborador que deseja utilizar tempo e recurso da Frimesa deverá ter a aprovação prévia de sua Liderança e/ou Diretor Presidente Executivo.



DÚVIDAS

As diretrizes deste Código permitem avaliar grande parte das situações e minimizar a subjetividade das interpretações pessoais sobre princípios morais e éticos, mas não detalham, necessariamente, todas as situações que podem surgir no dia a dia de cada colaborador. Assim,

em caso de dúvidas na aplicação das diretrizes deste Código, o colaborador poderá consultar sua Liderança direta. Não obtendo um retorno, o mesmo deve relatar a dúvida através do Canal de Denúncias Frimesa.

VIOLAÇÕES

A Frimesa espera que todos os colaboradores cumpram as diretrizes definidas neste Código de Conduta, independentemente das circunstâncias. O colaborador que vier a violar uma conduta, prática ou política da Frimesa, ou que permitir que um liderado o faça, estará sujeito a medidas disciplinares, podendo ocasionar em demissão.

O Colaborador que tiver conhecimento de violação a qualquer item deste Código, por parte de qualquer pessoa, deverá levar tal fato ao conhecimento da Liderança de sua área ou relatar uma denúncia através do Canal de Denúncias Frimesa, a qual pode ser feita de forma anônima, preservando assim sua identidade.

A Frimesa não tolera qualquer tipo de retaliação contra um colaborador que, de boa-fé, relate uma preo-

cupação sobre conduta indevida ou não, conforme com as diretrizes estabelecidas neste Código de Conduta.

O Canal de Denúncias foi criado de forma segura para receber relatos de colaboradores, fornecedores e parceiros sobre situações que descumpram o Código de Conduta, ou que possam ferir valores e políticas da cooperativa. Os relatos podem ser anônimos, sua identidade será preservada e trataremos o assunto com total sigilo. Todas as informações serão verificadas durante o processo de averiguação e as ações decorrentes serão tomadas a critério exclusivo da Frimesa. A não observância desses princípios pode se caracterizar como uma violação deste Código.

Não conhecer as regras não é uma defesa, sempre que necessário, busque orientação.

COMITÊ DE ÉTICA

A Frimesa possui um Comitê de Ética com competência consultiva deliberativa de caráter permanente, não remunerado, cujos objetivos são garantir o cumprimento dos Fundamentos Corporativos e demais Normas da Frimesa, bem como julgar os casos de violação de maior gravidade e auxiliar na aplicação dos Valores da

Frimesa, comprometendo-se a conduzir nossos negócios com elevados padrões éticos e em conformidade com todas as leis, regras, regulamentos e políticas aplicáveis à cooperativa.

Maiores informações referentes ao Comitê podem ser verificadas em Norma Interna.

DISPOSIÇÕES GERAIS

É responsabilidade de todo colaborador conhecer e seguir as diretrizes deste Código, não sendo tolerado o seu desconhecimento. Sugestões e ideias que possibilitem mudanças coerentes neste documento serão avaliadas.

Agradecemos aos envolvidos neste trabalho.

- Código de Conduta aprovado pelo Diretor Presidente Executivo.
- Documento em vigor a partir de 19 de junho de 2023.
- A Frimesa Cooperativa Central poderá, a qualquer momento, alterar e revisar qualquer norma ou política

aqui citadas, sem a necessidade de realizar alterações no presente documento.

- As normas, políticas e demais documentos citados aqui podem ser encontrados no sistema gestor de documentos SoftExpert.
- Esta versão do Código de Conduta anula qualquer outra publicada anteriormente.
- O presente documento está disponível no SoftExpert, Portal do Colaborador e no site da Frimesa.

GLOSSÁRIO / DEFINIÇÕES

AGENTE PÚBLICO: Quem exerce função pública, de forma temporária ou permanente, com ou sem remuneração, por aprovação em concurso público, eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função pública.

ALTA DIREÇÃO: Composta pelo Diretor Presidente Executivo.

BRINDES: Itens institucionais que exibam o nome e ou logotipo da empresa com o propósito de divulgar a marca e o nome, distribuído a título de cortesia. Os brindes restringem-se a materiais promocionais que apresentem a marca e ou logotipo.

CANAL DE DENÚNCIAS: Espaço criado para relatos de colaboradores, fornecedores e parceiros sobre situações que descumpram ou que possam ferir valores e políticas da empresa. Com acesso online e também por telefone

(0800 645 5040) o Canal de Denúncias fica disponível 24 horas por dia, preparado para receber manifestações dos seus colaboradores e terceiros.

COLABORADORES: Toda pessoa física que possua vínculo empregatício com a Frimesa, incluindo estagiários e jovens aprendizes.

CONDUTA: É uma manifestação do modo como um indivíduo ou grupo se comporta perante a sociedade, tendo como base as crenças, culturas, valores morais e éticos que seguem. Normalmente esta manifestação está relacionada com a maneira que alguém se comporta, podendo esta ser uma manifestação boa (conduta positiva) ou má (conduta negativa).

CORRUPÇÃO: É o efeito ou ato de corromper alguém ou algo, com a finalidade de obter vantagens em relação aos outros por meios considerados ilegais ou ilícitos. A corrupção envolve agentes públicos.

DADOS PESSOAIS: Conforme art. 5º, II. Da Lei Geral de Proteção de Dados, define-se como informação relacionada à pessoa natural identificada ou identificável.

DADOS PESSOAIS SENSÍVEIS: Conforme art. 5º, II. Da Lei Geral de Proteção de Dados, dado pessoal sensível diz respeito à origem racial ou étnica, convicção religiosa, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural.

FAMILIARES: Entende-se por familiares o cônjuge, companheiro, pais, irmãos, filhos, tios, sobrinhos e primos, inclusive os do cônjuge e/ou companheiro.

LÍDERES: Considera-se cargos de Encarregado ou acima.

FRAUDE: Ato intencional de omissão ou manipulação de transações, adulteração de documentos, registros e demonstrações contábeis, bem como, da apropriação indevida de ativos que causem distorções contábeis e/ou financeiras. De modo geral, uma pessoa que comete ações fraudulentas tem a intenção de obter vantagens de forma injusta sobre as outras, que pode ser nacional ou transnacional.

PEPs: Pessoa Exposta Politicamente;
Portal da Transparência - Pessoas Politicamente Expostas; Resolução Conselho de Controle de Atividades Financeiras (Coaf) nº 40, de 22 de novembro de 2021; Circular BACEN nº 3.978/2020.

PRESENTES: Itens que possuem valor comercial e que não constam a logomarca das empresas.

RETALIAÇÃO: Perseguição e/ou penalização realizada contra uma pessoa com o objetivo de punir, intimidar, ameaçar ou discriminar em razão de um ato ou fato narrado por outro colaborador.

SEÇÃO: Subdivisão dentro de uma determinada área/setor (Divisão - Área/Setor - Seção).

SUBORNO / PROPINA: É um ato ilícito que consiste na ação de induzir alguém a praticar determinado ato em troca de dinheiro, promessa, doação, aceitação ou solicitação de uma vantagem indevida de qualquer valor (que pode ser financeiro ou não), direta ou indiretamente, em violação às leis aplicáveis, como um incentivo ou recompensa para uma pessoa que está agindo ou deixando de agir em relação ao desempenho das suas obrigações.

