

Mensagem do Presidente

A Copacol - Cooperativa Agroindustrial Consolata foi fundada em 23/10/1963, idealizada pelo Padre Luís Luise, que juntamente com 32 agricultores tiveram a idéia de lançar a semente do cooperativismo no oeste do Estado do Paraná – Brasil. Atualmente a Copacol conta com mais de 4.500 colaboradores e é formada por 4.273 associados, sendo na grande maioria mini e pequenos produtos rurais. Sua principal atividade é o Complexo Avícola, que através da parceria com os associados na produção de aves, são abatidas pelo frigorífico, 300 mil aves/dia, as quais são processadas e comercializadas em diversas regiões do Brasil e no mercado internacional. A Copacol sempre prezou pelo desenvolvimento sustentável dos seus associados e da comunidade onde atua, que nada mais é do que a preservação do planeta para as gerações futuras. Desde a sua fundação, a questão social fez parte da sua atuação, assim como faz parte dos princípios cooperativistas. Reafirmando essa vocação, a Copacol aderiu ao Pacto Global, que em muito converge com seus princípios. A assinatura da carta de adesão ao Pacto Global ocorreu em ato público, perante a comunidade presente na 10ª Festa do Frango no município de Cafelândia - Estado do Paraná - Brasil, em 26 de novembro de 2004, sendo encaminhada e protocolada junto a ONU em 04 de abril de 2005.

Para que todos estivessem cientes desta adesão e dos seus objetivos a fim de atingir uma sinergia plena, a diretoria da Cooperativa se reuniu com diversos *stakeholders*, sendo colaboradores, associados, grupos femininos (esposas de associados) e grupo de jovens, (filhos de associados), para apresentar os dados econômicos da Copacol, sua evolução nos últimos anos, a perspectiva de futuro e a conceituação sobre o Pacto Global e Objetivos de Desenvolvimento do Milênio – ODM.

Através deste Pacto, a Copacol assume o compromisso de, por meio de seu trabalho, dos seus negócios e de sua ação de responsabilidade social, englobar os princípios universais promovidos pela ONU e também contribuir com os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, que no Brasil foram caracterizados em 8 Jeitos de Mudar o Mundo.

Nas reuniões com colaboradores, após a apresentação conceitual, eles puderam votar em qual jeito de mudar o mundo que eles achavam mais importante, para que pudesse direcionar as ações da Cooperativa. Alicerçados nesses objetivos e nos pilares da sustentabilidade: econômico, ambiental e social, a Cooperativa incorporou os princípios do Pacto Global e dos ODMs ao seu planejamento estratégico, com objetivo de integrar ações, convergindo para um mesmo fim, que é construir um futuro melhor para as próximas gerações. A Cooperativa desenvolve seu programa de responsabilidade social através do propósito estratégico representado pelo **Projeto DNA**

Copacol 1/40/5, que visa além de resultados econômicos, a inserção de questões sociais e de sustentabilidade ambiental no planejamento estratégico da Copacol, com metas até 2008, quando completar 45 anos de atividades. DNA Copacol 1/40/5 representa:

Desempenho → 1 bilhão de Reais em faturamento/ano

Natureza → Reflorestamento de 40 rios com matas ciliares

Aliança → Associado + colaborador + comunidade = Integração de **5.000** crianças e adolescentes em projetos sociais.

Este projeto norteia várias ações dentro da empresa, para fomentar a produção com maior desempenho, a preservação do meio ambiente e a contribuição na formação pessoal e profissional de crianças e adolescentes. É através do trabalho de todos em prol dos mesmos objetivos que a organização atinge seu planejamento, conseqüentemente contribui com as metas de desenvolvimento do milênio, buscando a constante evolução na promoção dos princípios universais de direitos humanos, direitos do trabalho, proteção ambiental e combate a corrupção.

Em nome do Conselho de Administração da Copacol, dos nossos associados e colaboradores, reafirmamos mais uma vez o compromisso de apoiar e difundir tais princípios dentro de nossa esfera de influência e, apresentamos ao público nossa Comunicação de Progresso, através de um resumo dos compromissos, sistemas, ações e resultados para cada princípio.

Agradecemos a oportunidade de participar desta rede mundial e nos colocamos à disposição para esclarecer quaisquer dúvidas que se façam necessárias.

Atenciosamente

Valter Pitol
Diretor Presidente

| Princípios de Direitos Humanos | |
|--|--|
| 1 – Respeitar e proteger os direitos humanos | |
| 2 – Impedir violações de direitos humanos | |
| Compromissos | |
| <p>❖ A Copacol, Cooperativa Agroindustrial Consolata se compromete formalmente com os princípios dos Direitos Humanos, através da expressão dos seus valores, os quais foram definidos através de um processo participativo dos gestores, sendo apresentados a todos, para que conheçam e possam vivenciá-los no dia-a-dia. Nossos Valores: Ética, Lealdade, Honestidade, Respeito às Diferenças, Responsabilidade e Cooperação.</p> <p>❖ A Copacol está alicerçada nos Princípios Cooperativistas, sendo também um compromisso com os direitos humanos. Os princípios cooperativistas foram criados quando da fundação da primeira cooperativa no mundo, na Inglaterra em 1844, sendo reestruturados e adaptados à realidade do mundo atual, sendo:</p> <ul style="list-style-type: none">❖ 1º Princípio: Adesão Livre e Voluntária – Em regra gerais todas as pessoas têm liberdade de associar-se a uma cooperativa. Ser sócio é uma decisão individual e independe da raça, posição social, cor, política partidária e credo.❖ 2º Princípio: Gestão Democrática dos Sócios – A Cooperativa é administrada pelos sócios. São eles que definem as prioridades das atividades com base nas necessidades e objetivos estabelecidos. São os sócios que elegem diretores e conselheiros através do voto.❖ 3º Princípio: Participação Econômica dos Sócios – Os sócios integralizam o capital social da cooperativa através de quotas/partes. As sobras líquidas apuradas no exercício depois de deduzidas as taxas para os fundos, são rateadas entre os associados proporcionalmente às suas operações.❖ 4º Princípio: Autonomia e Independência - As cooperativas são empresas autônomas, controladas por seus associados, que decidem sobre suas atividades, missão, objetivos e metas.❖ 5º Princípio: Educação, Formação e Informação - Este princípio objetiva o desenvolvimento cultural e profissional do cooperado e de sua família. A constante reciclagem, a formação e o treinamento de associados, diretores, conselheiros, líderes e colaboradores são a base deste princípio.❖ 6º Princípio: Cooperação entre Cooperativas - Só assim haverá um crescimento econômico cultural e social dos associados e das sociedades cooperativas. Na era da globalização, esta integração através de parcerias, é a chave da sobrevivência.❖ 7º Princípio: Interesse pela Comunidade - As cooperativas também contribuem com | |

o desenvolvimento da comunidade, através da geração de empregos, produção, serviços e preservação do meio ambiente. Preocupam-se com as pessoas visando o seu desenvolvimento econômico, cultural e social.

❖ **Política da Qualidade Copacol:** É nosso compromisso:

- ❖ Buscar a excelência na produção de alimentos
- ❖ Atender as especificações e interesses dos clientes e associados
- ❖ Melhorar continuamente os processos
- ❖ Desenvolver a competência dos colaboradores
- ❖ Valorizar as pessoas e o meio ambiente

Sistemas

- ❖ Estatuto Social
- ❖ Normas e Regulamentos Internos
- ❖ Política de Recursos Humanos
- ❖ Núcleo de Responsabilidade Social
- ❖ Código de Ética (em andamento)
- ❖ Comitês Educativos, Grupos Femininos, Grupos de Jovens
- ❖ Programas direcionados a crianças/adolescentes
- ❖ Canais de comunicação com associados, colaboradores, comunidade e outros públicos envolvidos através do programa de rádio diário e revista mensal.
- ❖ Entre outros.

Ações

- ❖ Segundo o Estatuto Social, a Cooperativa tem por objetivo social a prestação de serviços a seus associados para promover, no interesse comum, com base na colaboração mútua a que eles se obrigam, o seu desenvolvimento socioeconômico, visando atender, reciprocamente, às necessidades da sociedade e de seus associados.
- ❖ Visando a transparência nos negócios, o Estatuto Social da Copacol, nos termos da lei, estabelece o Conselho Fiscal, composto por associados, eleitos em Assembléia Geral Ordinária, ao qual compete exercer fiscalização das operações, atividades e serviços da cooperativa, prestando contas aos demais associados.
- ❖ Instrução Administrativa interna referente a processos e recrutamento e seleção onde prevê a não discriminação quanto a raça, religião, sexo ou outras formas de discriminação, sendo divulgada para todas as áreas da Cooperativa.
- ❖ Regulamentação do procedimento relativo a atendimento a clientes e consumidores, através do serviço de atendimento ao cliente, com todos os registros efetuados via sistemas de

informação para que seja dada a devida tratativa e respostas aos mesmos.

- ❖ Procedimento de pesquisa de satisfação de clientes e pesquisa-ação de clima organizacional para colaboradores, as quais são realizadas periodicamente, com análise dos resultados e definição de planos de ações de melhorias.
- ❖ Procedimento específico de recall, que descreve as ações a serem tomadas bem como os responsáveis para retirada do produto do mercado quando a detecção de produto não – conforme, que coloque em risco a saúde do consumidor ou a imagem da Copacol.
- ❖ Em 2005 foi criado o Núcleo de Responsabilidade Social da Cooperativa, composto pela Diretoria Executiva, Gerentes de Divisões de Negócios e Representantes do Departamento de Recursos Humanos, com objetivo de analisar e aprovar processos de gestão de responsabilidade social.
- ❖ O Código de Ética da cooperativa está em fase de elaboração pelo Núcleo de Responsabilidade Social, para posterior lançamento e divulgação junto aos *stakeholders*.
- ❖ Comitês Educativos (associados), Grupos Femininos (esposas de associados) e Grupos de Jovens (filhos de associados) – são desenvolvidas diversas ações junto a estes grupos, visando tornar um canal de comunicação entre a cooperativa e os associados, como também, a promoção de treinamentos e capacitação para desenvolvimento pessoal, profissional e inclusive para geração de renda.
- ❖ Dentre as políticas de recursos humanos, destacam-se:
 - Programa de Valorização da Qualidade de Vida, contemplando a Ginástica Laboral realizada diariamente; ações para gestantes, denominado Projeto Bebê à Vista; acompanhamento/orientação a dependentes químicos através do Projeto Renascer; Projeto Viver Bem que tem como objetivo orientação e conscientização sobre atitudes e importância na qualidade de vida; Projeto Conviver que desenvolve o acompanhamento junto a colaboradores afastados; Programa de Integração Social que visa a integração do novo colaborador junto à Cooperativa; Projeto Orçamento Familiar; Auxílio Creche, Grupo de Música, campanhas de prevenção de doenças e de vacinação;
 - Projeto SuperAção: Contração de pessoas com deficiência, treinamento, orientação para chefias e colegas de trabalho.
 - Sesmt – Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho
 - Cipa – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, presente em toda a cooperativa.
 - Restaurante Industrial – com subsídio de 66% da refeição dos colaboradores – Custo para o colaborador por refeição: R\$ 0,90.
 - Participação nos Lucros e Resultados
 - Bolsa de Estudos para associados e colaboradores que cursam graduação e pós-graduação.

- Treinamentos e capacitação para os colaboradores e associados.
 - Processo de Gestão Flexibilizada - Kaizen – eventos com grupos de colaboradores onde eles são incentivados a colaborar com sugestão e estudos visando melhoria nos processos ou na gestão da cooperativa.
 - Espaço Cultural Padre Luis Luíse – local para consultas a internet, biblioteca e acervo histórico, como forma de promover a educação e a identidade da cooperativa e das pessoas que fazem ou fizeram parte desta história.
 - Acordo de compensação de horas
 - AERCOL – Associação Esportiva e Recreativa dos Colaboradores da Copacol
 - Entre outras
- ❖ Dentre os programas direcionados para crianças/adolescentes, destacamos: Projeto Cooperjovem, desenvolvido em parceria com escolas, com objetivo de despertar nos estudantes uma consciência sobre cooperação e apresentar o cooperativismo como forma de organização sócio-econômica; Projeto Escola no Campo como objetivo de através das crianças, conscientizar os adultos sobre o manuseio correto de agrotóxicos, bem como a importância de preservar o meio ambiente; Parceria no desenvolvimento do PROERD – Programa Educacional de Resistência às Drogas e a Violência desenvolvido pela Polícia Militar; Prêmio Natureza Copacol – com objetivo de premiar os melhores projetos ambientais desenvolvidos pelas escolas/alunos e Jovem Aprendiz Cooperativo com objetivo de oportunizar a formação técnica profissional do jovem, (teórica e prática), visando a inclusão do mesmo no mercado de trabalho.

Resultados

- ❖ A pesquisa com clientes, realizada em 2006, apresentou o índice médio de 91% de satisfação para com a Copacol e seus produtos.
- ❖ A primeira pesquisa-ação de clima organizacional realizada com colaboradores foi em 2005, apresentando uma média geral de 72% de satisfação. Baseado nos resultados das dimensões pesquisas, foi elaborado um plano de ação visando melhoria nos índices.
- ❖ O procedimento para recall foi oficialmente editado em 2002, sendo testado e comprovado anualmente para assegurar sua eficácia, sendo que até o momento não houve necessidade de retirada de produto do mercado.
- ❖ Através do Núcleo de Responsabilidade Social são realizadas reuniões bimestrais, ou quando necessário, para avaliar o processo de gestão social da Cooperativa, aprovação de projetos, definição do código de ética, avaliação junto aos Indicadores Ethos de Responsabilidade Social, entre outros.

- ❖ Fornecimento de 737 Bolsas de Estudos em 2005, para associados e colaboradores, totalizando investimento de R\$ 431.000,00.
- ❖ R\$ 1.800.000,00 distribuídos aos colaboradores como participação nos resultados de 2005, representando aproximadamente 85% do salário individual.
- ❖ 300 gestantes já participaram do Projeto Bebê à Vista.
- ❖ 157 colaboradores integrantes das 16 CIPAs, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.
- ❖ Na AERCOL (associação dos colaboradores), são promovidas diversas atividades esportivas, recreativas e culturais no salão de festas, nas quadras de tênis e vôlei, academia de ginástica, campos de futebol entre outras estruturas, contribuindo com a qualidade de vida dos colaboradores.
- ❖ Envolvimento de mais 4.000 crianças em projetos sociais, contribuindo com a educação básica.
- ❖ Campanha Natal de Amigos realizada pelo Grupo de Jovens da cooperativa, promovendo a arrecadação de alimentos e brinquedos para famílias carentes.
- ❖ Entre outros.

| Princípios de Direitos do Trabalho |
|--|
| 3 – Apoiar a liberdade de associação no trabalho |
| 4 – Abolir o trabalho forçado |
| 5 – Abolir o trabalho infantil |
| 6 – Eliminar a discriminação no ambiente de trabalho |
| Compromissos |
| <ul style="list-style-type: none">❖ A Copacol preza pela valorização das pessoas no ambiente de trabalho, pelo desenvolvimento pessoal e profissional e pelo relacionamento baseado no respeito, profissionalismo e na cooperação, independente do cargo ou posição hierárquica.❖ A Copacol oferece as mesmas oportunidades de crescimento para todos, priorizando o aproveitamento do pessoal interno como forma de valorizar o seu colaborador.❖ A cooperativa não admite qualquer forma de assédio moral ou sexual contra nenhum colaborador.❖ A Copacol reconhece os sindicatos representativos dos colaboradores como legítimos e procura manter um diálogo permanente, buscando a harmonia nas relações de trabalho.❖ A Copacol adota procedimentos que permitem garantir remuneração justa aos seus empregados, para isso, busca com regularidade o equilíbrio e a equivalência de seus salários, tanto internamente quanto em relação ao mercado.❖ A Copacol não admite em nenhuma hipótese, a contratação de jovens abaixo da idade legal para o trabalho.❖ A Copacol assegura o cumprimento da legislação trabalhista para com todo seu quadro de colaboradores.❖ A Copacol está comprometida com os seus valores, destacando neste item o Respeito às Diferenças. Não admite em seus processos de contratação, promoção, relações interpessoais ou demissões qualquer tipo de discriminação, cabendo o respeito e a valorização das pessoas, independente da classe social, sexo, raça, religião, opção política, hierarquia ou pessoa com deficiência.❖ Missão de Recursos Humanos: “Atrair, desenvolver e manter pessoas motivadas, preparadas e comprometidas com os resultados e a filosofia Cooperativista”. |
| Sistemas |
| <ul style="list-style-type: none">❖ Normas e Regulamentos divulgados a todos os colaboradores sobre seus direitos e deveres.❖ Política de Recursos Humanos❖ Código de Ética (em andamento)❖ Ouvidoria Interna (em andamento) |

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">❖ Programa de Gestão Flexibilizada de pessoas e metodologia kaizen❖ Pesquisa-ação de clima organizacional |
| Ações |
| <ul style="list-style-type: none">❖ A contratação, promoção, treinamentos, capacitação ou demissão são baseadas em critérios meritocráticos, não sendo permitido discriminação quanto a classe social, sexo, raça, religião, opção política, hierarquia ou pessoa com deficiência.❖ A contratação de fornecedores e prestadores de serviço se dá baseada em documentos que comprovem a legalidade de suas práticas.❖ O Núcleo de Responsabilidade Social está desenvolvendo o Código de Ética da cooperativa, o qual procederá ao lançamento e divulgação a todos os colaboradores.❖ Concomitante ao desenvolvimento do Código de Ética, está sendo estudado e avaliado a implementação da Ouvidoria Interna, um canal a mais de comunicação com os colaboradores.❖ A Copacol preza pelo recrutamento interno, proporcionando oportunidades de crescimento profissional aos colaboradores.❖ Projeto SuperAção: Contratação de pessoas com deficiência, treinamento, orientação para chefias e colegas de trabalho.❖ Políticas de Recursos Humanos, já mencionadas nos Princípios de Direitos Humanos. |
| Resultados |
| <ul style="list-style-type: none">❖ Todos os colaboradores da Cooperativa são representados por categorias sindicais, sendo que 97% dos colaboradores são filiados no Sintrascop – Sindicato dos Trabalhadores em Cooperativas e 3% em outras categorias.❖ Aumento de 5% no quadro de colaboradores durante o ano de 2006.❖ Redução do índice de acidentes com afastamento do trabalho em 21,49% no último ano.❖ Redução do índice de acidentes sem afastamento do trabalho em 8,19% no último ano.❖ O percentual de mulheres em relação ao total de colaboradores em 2001 era de 26%. Em 2006 passou a ser de 39%.❖ Em 2006 foram realizadas 81.853 horas de treinamento para os colaboradores, em média 17,5 para cada colaborador.❖ Através de recrutamentos internos, 277 colaboradores foram beneficiados com promoções.❖ Está em andamento 3 turmas de MBA (Master of Business Administration) <i>in company</i>, subsidiado parcialmente pela cooperativa, abrangendo cerca de 130 colaboradores, com objetivo de potencializar gestores e também de preparar colaboradores para assumir novos cargos. |

| Princípios de Proteção Ambiental |
|--|
| 7 – Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais |
| 8 – Promover a responsabilidade ambiental |
| 9 – Encorajar tecnologias que não agridam ao meio ambiente. |
| Compromissos |
| <ul style="list-style-type: none">❖ A Copacol promove a gestão dos resíduos, efluentes e emissões atmosféricas de modo a reduzir os impactos ambientais causados pelos processos, realizando regularmente atividades de controle e monitoramento.❖ A Copacol desenvolve políticas de proteção e respeito ao meio ambiente e uso consciente dos recursos naturais, buscando fontes renováveis de energia para as atividades e processos.❖ Visando contribuir com a conscientização da população, a Copacol promove práticas de educação ambiental junto aos públicos internos e externos da cooperativa.❖ A Copacol consciente da sua função incluiu em seu planejamento estratégico questões sociais e ambientais, atendendo as diretrizes do projeto DNA Copacol 1/40/5. |
| Sistemas |
| <ul style="list-style-type: none">❖ Estruturação de uma área de Assessoria de Meio Ambiente – agosto 2005❖ Núcleo de Responsabilidade Social❖ Inclusão de questões sociais e ambientais no planejamento estratégico da Cooperativa através do Projeto DNA Copacol 1/40/5❖ Indicadores de Eficiência – A Copacol estabelece indicadores referentes ao consumo de água, consumo de energia e redução de resíduos.❖ Área destinada a reflorestamento: 944 hectares |
| Ações |
| <ul style="list-style-type: none">❖ Contratação de profissionais técnicos em meio ambiente❖ Em 2005 foi criado o Núcleo de Responsabilidade Social da Cooperativa, composto pela Diretoria Executiva, Gerentes de Divisões de Negócios e Representantes do Departamento de Recursos Humanos, com objetivo de analisar e aprovar processos de gestão de responsabilidade social❖ Projeto Mata Ciliar: Com objetivo de contribuir com a recuperação da mata ciliar de 40 rios, córregos e nascentes localizados na área de atuação da Copacol, através de palestras de conscientização, distribuição de mudas e parcerias com órgãos ambientais e instituições da região. |

- ❖ Programa de Coleta Seletiva Copacol Recicla – Com objetivo de fomentar e disseminar a coleta seletiva, possibilitando o gerenciamento dos resíduos produzidos nas atividades industriais e administrativas da Copacol.
- ❖ Recolha de Embalagens de Agrotóxicos – A Cooperativa promove a recolha e destinação correta das embalagens de agro químicos.
- ❖ Destinação Final dos Resíduos: A Cooperativa promove a destinação final dos resíduos (resíduos de saúde do laboratório de patologia e ambulatório, facas, lâmpadas, pilhas e baterias). Os resíduos são destinados conforme especificidade de cada um.
- ❖ Tratamento de Efluentes: A Cooperativa promove o tratamento dos efluentes gerados na unidade industrial da Copacol, utilizando-se de flutador e lagoas em série, conforme padrões exigidos pelo IAP – Instituto Ambiental do Paraná, de modo a reduzir os impactos causados ao meio ambiente.
- ❖ Prêmio Natureza Copacol – Com objetivo de incentivar, valorizar e dar visibilidade às práticas de Educação Ambiental e o desenvolvimento de projetos para melhoria da qualidade ambiental da comunidade; contribuir com o desenvolvimento do trabalho das Escolas e estimular o empreendedorismo nas crianças e adolescentes através da participação no desenvolvimento e execução de projetos voltados para a Educação Ambiental.
- ❖ Através do PPPR – Programa de Profissionalização do Produtor Rural são desenvolvidas ações de treinamento, capacitação e conscientização junto aos produtores rurais sobre diversos assuntos, dentre eles, proteção ambiental, manuseio correto de agrotóxicos, técnicas de plantio, mata ciliar, etc.
- ❖ Aplicação, revisão e acompanhamento periódico dos indicadores ambientais – consumo de água, energia e redução de resíduos.

Resultados

- ❖ O Tratamento de Efluentes da Copacol tem índice de 96,79% de redução dos poluentes das águas residuárias.
- ❖ 100% dos Resíduos de Saúde recebem destinação final correta.
- ❖ A coleta seletiva reduziu em 55% os resíduos destinados ao aterro municipal.
- ❖ Em 2005 foram realizadas 129 reuniões técnicas do programa PPPR, envolvendo 8.800 participantes.
- ❖ Através do Prêmio Natureza Copacol foram beneficiadas 8 escolas, as quais desenvolveram seus projetos ambientais, envolvendo mais de 500 crianças.
- ❖ Foram produzidas e distribuídas 174.500 mudas para reflorestamento.
- ❖ Está em andamento a recuperação da mata ciliar em 16 rios.
- ❖ Até ago./06 foram recuperados 78 km de mata ciliar.

| Princípio Contra a Corrupção |
|---|
| 10 – Combater a corrupção em todas as suas formas inclusive extorsão e propina |
| Compromissos |
| <ul style="list-style-type: none">❖ A Cooperativa se compromete com práticas anticorrupção e espera este comportamento de seus colaboradores.❖ As relações com órgãos governamentais e autoridades constituídas devem ser conduzidas com honestidade, transparência e respeito. |
| Sistemas |
| <ul style="list-style-type: none">❖ Normas e procedimentos internos❖ Código de Ética (em andamento)❖ Auditoria Interna❖ Auditoria Externa❖ Conselho Fiscal |
| Ações |
| <ul style="list-style-type: none">❖ O Código de Ética da cooperativa está em fase de elaboração pelo Núcleo de Responsabilidade Social, para posterior lançamento e divulgação junto aos <i>stakeholders</i>.❖ A auditoria interna avalia constantemente as normas e procedimentos internos, assegurando o cumprimento das mesmas.❖ Atendendo a legislação cooperativista, a auditoria externa confirma a autenticidade, transparência e credibilidade da situação patrimonial e financeira, demonstrativo de sobras ou perdas, mutações do patrimônio líquido, origens e aplicação de recursos, apuração dos encargos sociais de acordo com as práticas contábeis adotadas no Brasil.❖ Visando a transparência nos negócios, o Estatuto Social da Copacol, nos termos da lei, estabelece o Conselho Fiscal, composto por associados, eleitos em Assembléia Geral Ordinária, ao qual compete exercer fiscalização das operações, atividades e serviços da cooperativa e emitir parecer quanto a aprovação das contas do exercício. |
| Resultados |
| <ul style="list-style-type: none">❖ A transparência no processo de gestão, respaldado por auditorias interna, externas e conselho fiscal, alinhado ao comprometimento dos colaboradores, dá suporte à tomada de decisão para a Direção da cooperativa, seus associados, bem como para seus <i>stakeholders</i>. |