

## 1. PÚBLICO ALVO

Esta Política aplica-se a todos os colaboradores da COPASA MG, bem como seus fornecedores, prestadores de serviços, autoridades públicas, representantes de agências reguladoras, acionistas e qualquer outra parte com quem a Companhia mantenha relação contratual, convenial ou processual.

Para efeito desta Política, entende-se que o termo COPASA MG compreende a Controladora e suas Subsidiárias.

## 2. OBJETIVO

Esta Política tem como objetivo estabelecer diretrizes e orientar na identificação, declaração e tratamento de situações que possam caracterizar conflitos de interesse reais ou potenciais.

## 3. REFERÊNCIAS

A presente Política foi elaborada em consonância com as disposições das seguintes leis e atos normativos:

- a) Lei Federal nº 12.846, de 01/08/2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira;
- b) Lei Federal nº 12.813, de 16/05/2013 (“Lei de Conflito de Interesses”), que dispõe sobre conflito de interesses no âmbito da União;
- c) Decreto Estadual nº 46.782, de 23/06/2015, que regulamenta a Lei Federal nº 12.846, de 1º de agosto de 2013;
- d) Decreto Estadual 46.644, de 06/11/2014 que dispõe sobre o Código de Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual;
- e) Política Anticorrupção da COPASA MG;
- f) Plano de Integridade da COPASA MG;
- g) Código de Conduta Ética da COPASA MG;
- h) Norma de Procedimentos Sistema Disciplinar;
- i) Norma de Procedimentos Apuração de Denúncias.

## 4. DEFINIÇÕES

- a) **Colaboradores:** administradores, membros de comitês, conselheiros fiscais, empregados, estagiários, aprendizes e aqueles que exercem mandato, cargo, emprego ou função, ainda que transitoriamente e sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, convênio, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo.

- b) **Conflito de Interesses:** situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública. A configuração do conflito de interesses independe da existência de lesão ao patrimônio público, bem como do recebimento de qualquer vantagem ou ganho pelo colaborador, administrador, conselheiro ou terceiro.
- b1) **Conflito de Interesses Potencial:** situação em que há elementos que possam levar à ocorrência do conflito de interesses, embora ele ainda não tenha se configurado.
- b2) **Conflito de Interesses Real:** situação em que o conflito de interesse se configurou.
- c) **Informação Privilegiada:** diz respeito a assuntos sigilosos, restritos ou relevantes ao processo de decisão no âmbito da Companhia que tenha repercussão econômica ou financeira e que não seja de amplo conhecimento público.
- d) **Relação Contratual:** relação jurídica firmada entre a COPASA MG e uma outra parte em que há um acordo de vontades para a execução de determinado objeto lícito, possível, determinado ou determinável, com forma prescrita ou não vedada em lei que cria, modifica ou extingue direitos, deveres e obrigações.

## 5. DIRETRIZES

5.1 A COPASA MG, na busca do fortalecimento da cultura de integridade, envida esforços para combater os desvios de conduta, as fraudes, as irregularidades e as ocorrências de atos lesivos contra a Administração Pública.

5.2 A COPASA MG proíbe expressamente que seus colaboradores sejam sócios, administradores, empregados ou prestadores de serviços de empresa que possua relação contratual com a COPASA MG, em situação que configure conflito de interesses.

5.3 A COPASA MG não admite que seus colaboradores que ocupem função de gestores ou fiscais de contrato tenham envolvimento pessoal ou familiar com sócios, administradores, empregados ou prestadores de serviços de empresa que possua relação contratual com a COPASA MG, em situação que configure conflito de interesses.

5.4 A COPASA MG não admite que seus colaboradores prestem serviços particulares que possam acarretar o entendimento equivocado de que são de responsabilidade da Companhia serviços não prestados por ela.

5.5 O colaborador que, no uso de suas atribuições, se defrontar com situação que possa configurar conflito de interesses, estará obrigado a reportar a situação à Companhia, mediante o preenchimento prévio da “Declaração de Conflito de Interesses”, por meio de sistema informatizado.

5.5.1 Ao declarar um conflito de interesses, o colaborador deverá informar ao seu gerente a situação imediatamente.

5.5.2 O gerente do declarante, preventivamente, até que haja uma definição da Unidade de *Compliance* a respeito do possível conflito de interesses, irá definir se o declarante deverá:

- a) abster-se de participar de qualquer debate, negociação e decisão relacionada com o assunto do conflito;
- b) abster-se de influenciar outras pessoas, direta ou indiretamente, nas discussões ou decisões associadas ao conflito;
- c) abster-se de participar de gerenciamento ou administração de qualquer contrato, transação, projeto, relacionamento ou outra atividade relacionada ao conflito.

5.6 A declaração realizada pelo colaborador será encaminhada, automaticamente via sistema, para os dois superiores hierárquicos imediatos com o intuito de manifestarem, de forma opinativa, sobre a possível situação de conflito de interesses.

5.6.1 Quando o declarante exercer o cargo de Diretor ou Diretor-Presidente, a declaração será encaminhada para outros 2 diretores que compõe a Diretoria Executiva.

5.7 As manifestações citadas no item 5.6 são subsídio para a Unidade de *Compliance* deliberar se a situação narrada apresenta ou não conflito de interesses.

5.7.1 Mesmo que não haja manifestações, a Unidade de *Compliance* poderá deliberar sobre a possível situação de conflito de interesses.

5.8 Confirmado o conflito de interesses pela Unidade de *Compliance*, o titular da Unidade de vinculação do autor da declaração deverá fazer cumprir a respectiva deliberação, adotando as medidas cabíveis para sanar a situação conflitante.

5.9 Para fins dessa Política, seguem algumas situações que configuram a existência de conflitos de interesses:

- a) permitir que razões pessoais, familiares ou qualquer outro motivo influenciem o julgamento em detrimento dos interesses da COPASA MG;
- b) prestar serviços, mesmo que eventuais, à pessoa física ou jurídica que possua relação contratual, convenial ou processual com a COPASA MG;
- c) receber favores ou presentes de pessoa física ou jurídica em desacordo com os normativos internos;
- d) repassar, divulgar ou fazer uso de informações privilegiadas obtidas em função do cargo ou das atividades exercidas;
- e) atuar, direta ou indiretamente, em favor de interesses próprios ou de terceiros perante órgão regulador ou fiscalizador em razão do exercício do cargo;
- f) participar de eventos festivos promovidos ou financiados por fornecedores ou empresas com interesse nos negócios da COPASA MG;

- g) realizar projetos, obras de saneamento e demais serviços em empreendimentos particulares, nas áreas de concessão da COPASA MG;
- h) realizar atividades particulares de bombeiro hidráulico em imóveis de usuários da Companhia;
- i) prestar serviços em concorrência com os oferecidos pela COPASA MG;
- j) o rol mencionado neste item é meramente exemplificativo e não exaustivo, podendo existir outras situações que configurem conflito de interesses.

## **6 SANÇÕES**

6.1 O Colaborador que descumprir a presente Política estará sujeito às sanções previstas na Norma de Procedimentos Sistema Disciplinar e na legislação vigente.

## **7 COMPETÊNCIAS**

### **7.5 Unidade de *Compliance*:**

- a) realizar a comunicação e treinamento frequentes para os colaboradores, com o intuito de divulgar e conscientizá-los sobre a importância do cumprimento desta Política;
- b) gerenciar o sistema de Declaração de Conflito de Interesses;
- c) deliberar sobre as declarações de conflito de interesses;
- d) receber consultas e dirimir dúvidas acerca de situações de conflito de interesses, de forma a prevenir a sua ocorrência e orientar os colaboradores a tomarem decisões em conformidade com as normas e políticas da Companhia.

## **8 DISPOSIÇÕES FINAIS**

Esta Política, aprovada pelo Conselho de Administração em reunião realizada em 25/04/2019 e revisada em 30/04/2020, entra em vigor a partir desta data.

Casos excepcionais deverão ser encaminhados à Comissão de Ética para deliberação.

## **9 INFORMAÇÕES DE CONTROLE**

9.1 Versão 0: aprovada pelo Conselho de Administração em reunião realizada em 25/04/2019.

9.2 Versão 1: aprovada pelo Conselho de Administração em reunião realizada em 30/04/2020.

9.3 Periodicidade da versão: sob demanda.

9.4 Responsável pelo documento: Superintendência de *Compliance*.



- 9.5 Elaboração de proposta para revisão: Superintendência de *Compliance*.
- 9.6 Revisão: Diretoria Executiva.
- 9.7 Aprovação: Conselho de Administração.