



Relatório
**SUS
TEN
TAB
ILID
ADE**

22



RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE
ÍNDICE



Capítulo

1

**SOBRE ESTE
RELATÓRIO**

Apresentação

pág 3

Capítulo

2

QUEM SOMOS

A Companhia de
Saneamento de Minas
Gerais

pág 12

Capítulo

3

**NOSSA
GOVERNANÇA**

Estrutura corporativa

pág 27



Capítulo

4

**ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS**

Segurança e qualidade

pág 38



Capítulo

5

**CAMINHOS DO
SANEAMENTO**

Gestão Ambiental

pág 70

Capítulo

6

**DESEMPENHO
FINANCEIRO E
OPERACIONAL**

Estratégia financeira

pág 92

Capítulo

7

**SUMÁRIO DE
CONTEÚDO DA GRI
E DA SASB**

pág 99

Capítulo

8

**INFORMAÇÕES
CORPORATIVAS**

pág 110

Capítulo

9

CRÉDITOS

pág 112



APRESENTAÇÃO



| | |
|-------------------------------|---|
| 1. Sobre este relatório | 4 |
| 1.1 Mensagem da administração | 5 |
| 1.2 Materialidade | 8 |

pág



| | |
|---------------------|---|
| 1.3 Reconhecimentos | 9 |
|---------------------|---|

pág

9

1 . S O B R E E S T E R E L A T Ó R I O

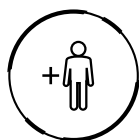
GRI 2-2/ 2-3

<https://www.pactoglobal.org.br/10-principios>



A Copasa apresenta a décima sétima edição de seu Relatório de Sustentabilidade, com seu desempenho ambiental, social, econômico e governança, além dos impactos das operações da Companhia no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022, no estado de Minas Gerais.

As informações prestadas neste documento, as diretrizes e parâmetros são recomendados pelo Global Reporting Initiative (GRI) e pelo Sustainability Accounting Standards Boards (SASB). A publicação segue, ainda, os Princípios do Pacto Global abordando os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), sendo eles listados como:



1. RESPEITAR
e apoiar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente na sua área de influência.



2. ASSEGURAR
a não participação da empresa em violações dos direitos humanos.



3. APOIAR
à liberdade de associação e reconhecer o direito à negociação coletiva.



4. ELIMINAR
todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.



5. ERRADICAR
todas as formas de trabalho infantil da sua cadeia produtiva.



6. ESTIMULAR
práticas que eliminem qualquer tipo de discriminação no emprego.



7. ASSUMIR
práticas que adotem uma abordagem preventiva, responsável e proativa para os desafios ambientais.



8. DESENVOLVER
iniciativas e práticas para promover e disseminar a responsabilidade socioambiental.



9. INCENTIVAR
o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente responsáveis.



10. COMBATER
a corrupção em todas as suas formas, incluindo a extorsão e o suborno.



Esclarecimentos ou detalhes adicionais sobre o Relatório de Sustentabilidade Copasa 2022 podem ser obtidos com a equipe da Unidade de Desenvolvimento Sustentável, pelo e-mail usds@copasa.com.br.

1 . 1 . M E N S A G E M D A ADMINISTRAÇÃO

GRI 2-22



Os resultados da Copasa em 2022 evidenciam a continuidade da integração dos preceitos da sustentabilidade ao modelo de negócio da Companhia, fundamentados no propósito de Cuidar da água e gerar valor para as pessoas.

A Companhia é participante do Pacto Global da ONU no Brasil, comprometida com os 10 Princípios do Pacto Global e com ações que endereçam os desafios propostos pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Para reforçar os compromissos da sua Agenda ESG (Environmental, Social and Governance), a Companhia aderiu, voluntariamente, ao Movimento Mais Água – tendo estipulado metas de universalização e ao Movimento Elas Lideram – com metas relativas à representatividade do gênero feminino em cargos de liderança formal.

A Copasa também é associada ao Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, integrante da Rede Desafio 2030, primeiro Hub ODS do mundo.

A Companhia possui, em conjunto com a sua subsidiária Copanor, concessões em 75% dos municípios do estado de Minas Gerais, atendendo a uma população aproximada de 11,8 milhões de habitantes com serviços de abastecimento de água, dos quais 8,5 milhões de habitantes possuem, também, os serviços de esgotamento sanitário. Em dezembro de 2022, a Copasa (consolidado) possuía 640 concessões para prestação de serviços de água e 309 concessões para prestação de serviços de esgotamento sanitário.



A Copasa e a Copanor encerraram o ano de 2022 com 5,6 milhões de economias de água, crescimento de 1,0% em relação a 2021, servindo a aproximadamente 11,8 milhões de pessoas.

A Copasa encerrou o exercício de 2022 com receita líquida de água e esgoto na ordem de R\$5,4 bilhões, 3,7% superior à de 2021, lucro líquido de R\$843 milhões (56,9% acima do apurado no ano anterior) e EBITDA de R\$2,0 bilhões (2,2% superior ao EBITDA Ajustado de 2021). A Empresa, reafirmando seu comprometimento com a qualidade de seus serviços prestados e com o atendimento das metas de universalização do Saneamento, investiu, em 2022, conjuntamente com sua subsidiária Copanor, R\$1,35 bilhão, montante 28,5% superior ao realizado em 2021. Para o período de 2023 a 2027, a Companhia planeja investimentos da ordem de R\$9,5 bilhões assegurando a contribuição da sustentabilidade financeira nos compromissos da Agenda ESG.



1 . 1 . M E N S A G E M D A ADMINISTRAÇÃO

GRI 2-22



O ciclo de 2022 foi marcado pelo desempenho em ações sociais e ambientais, como detalhado ao longo deste Relatório, as quais destacamos: Programa Pró-Mananciais com o plantio de 87,1 mil mudas e construção de 4,45 mil bacias de contenção de água, Programa Engajar para Transformar com 12,9 mil adesões e Programa Voluntários da Copasa com o beneficiamento direto de mais de 350 pessoas.

No que se refere à atuação em mudanças climáticas cabe ressaltar que desde 2013, ano em que a Copasa iniciou o reporte de suas informações na plataforma mundial CDP (Carbon Disclosure Project, sua pontuação evoluiu de “E”, sendo a mais baixa naquele período, para “B” em 2022, indicando a adoção de ações coordenadas relativamente a questões ambientais.

A Copasa investe em iniciativas como o fomento a projetos culturais, artísticos, esportivos e sociais, seguindo as diretrizes da Política de Doações e Patrocínios. Com o objetivo de promover o acesso ao saneamento, a tarifa residencial social oferece redução de até 50% no valor da conta de água e de esgoto das famílias de baixa renda, para consumos inferiores a 20 m³. Esse benefício atingiu 686,9 mil economias para os serviços de abastecimento de água e 405,5 mil economias para os serviços de esgotamento sanitário, considerando a Copasa e a Copanor, conjuntamente.



1 . 1 . M E N S A G E M D A ADMINISTRAÇÃO

GRI 2-22



O desempenho da Copasa, engloba também a sustentabilidade financeira, com o intuito de assegurar a tenacidade aos compromissos assumidos pela companhia. Por meio deste relatório, apresentamos a estrutura das decisões da Copasa, bem como a fundamentação de suas escolhas sustentáveis em um modelo de Governança Corporativa em alinhamento ao seu relacionamento com os stakeholders em desempenho às diretrizes e adoção da gestão ambiental em atendimento às mitigações dos riscos sustentáveis. Em 2023, a Companhia desenvolverá um programa inédito para assegurar água tratada e saneamento em pequenas localidades do Estado. Por meio do Universaliza Minas, serão beneficiadas cerca de 220 mil pessoas da zona rural de pelo menos 130 municípios do Estado.

A concessão de desconto tarifário especial de 50% a prefeituras adimplentes possibilita que economizem recursos para investimentos em obras e outros projetos de interesse social.

Outro resultado que precisa ser exaltado em 2022 é a redução de 10,1% nos acidentes com afastamento, entre o ciclo de 2021 e 2022.

Em relação à governança corporativa, a Companhia mantém as melhores práticas de mercado, em aderência às exigências regulatórias e aos requisitos do Novo Mercado. Nesse sentido, ao longo de 2022, foram adotadas algumas ações, tais como a instituição da Política de Remuneração, a revisão das principais políticas e dos regimentos dos órgãos estatutários, a definição do apetite a riscos e a instituição do Mapa de Riscos Corporativos.

A Companhia agradece aos mais de 10 mil colaboradores que, em linha com a Declaração Estratégica, zelam pelo comportamento seguro individual e coletivo e transformam paixão em serviço de qualidade, ao mesmo tempo em que atendem nossos 11,8 milhões de clientes com respeito e prioridade, e apoiam o comprometimento da Companhia de entregar resultados a nossos 85,4 mil acionistas, fornecedores e a toda comunidade beneficiada por nossos serviços. Essa parceria é um reflexo da confiança e transparência que a Copasa busca cultivar com a sociedade, e que vem construindo ao longo de sua trajetória.

A Administração

MATERIALIDADE

GRI 3-1/ 3-2



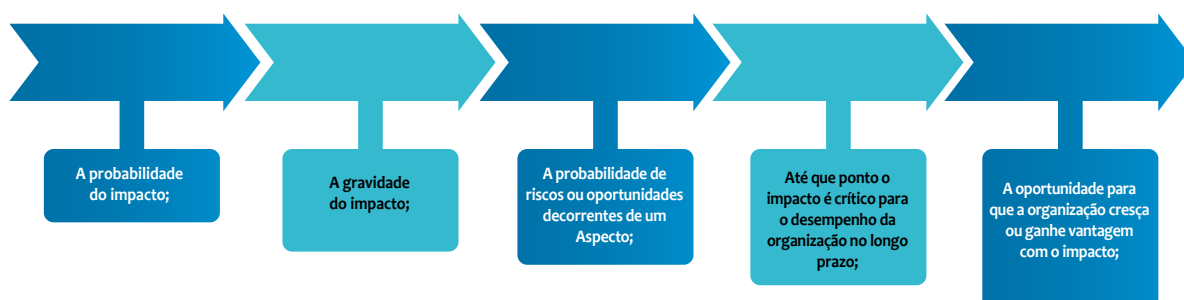
A fim de assegurar a confiabilidade nas tomadas de decisões da Companhia, neste ciclo, a Copasa atualizou seus temas materiais, a partir de um estudo completo de materialidade, sendo essa, uma ferramenta de gestão capaz de respaldar o avanço na agenda ESG e permear a sustentabilidade do modelo de negócio, proporcionando a perenidade da Companhia.

O processo de identificação dos temas materiais iniciou-se a partir do mapeamento e listagem de temas relevantes para o setor, por meio da análise de documentos internos, materialidade de pares e publicações setoriais, como ratings e standards ESG, proporcionando a análise discutida dos determinados itens mediante entrevistas com stakeholders-chave, representantes esses considerados mais estratégicos para a Companhia, tais como: integrantes do Comitê de Sustentabilidade, Presidente do Conselho de Administração e o Diretor- Presidente da Companhia, além de representantes de uma empresa fornecedora, do órgão regulador e da Promotoria de Justiça - Defesa do Meio Ambiente das Bacias Hidrográficas dos Rios Paranaíba e Baixo Rio Grande.

Após a realização e conclusão das entrevistas, ocorreram as priorizações das partes interessadas em pesquisas on-line, envolvendo Diretoria Executiva, Conselho de Administração, colaboradores, acionistas, clientes, fornecedores, órgão regulador e Poder Concedente. Essa ação contribuiu para identificar as demandas e expectativas do mercado acerca do setor e da Companhia.



As etapas de engajamento adotadas contemplaram os stakeholders presentes na Matriz de Esfera de Influência da Copasa, totalizando a participação de 936 pessoas envolvidas. Em paralelo à pesquisa de priorização realizada em ambiente digital, foram levantados os possíveis impactos que a organização apresenta ou poderia apresentar na economia, no meio ambiente e nas pessoas envolvidas, relativos a cada tema com base em documentos internos de gestão de riscos, por meio da análise realizada pelo Comitê de Sustentabilidade, resultando na devida classificação dos impactos quanto à sua natureza e posteriormente agregados à consolidação dos resultados da materialidade, de forma a atender as recomendações da nova norma da GRI. A avaliação da organização inclui, entre outros, os seguintes elementos:

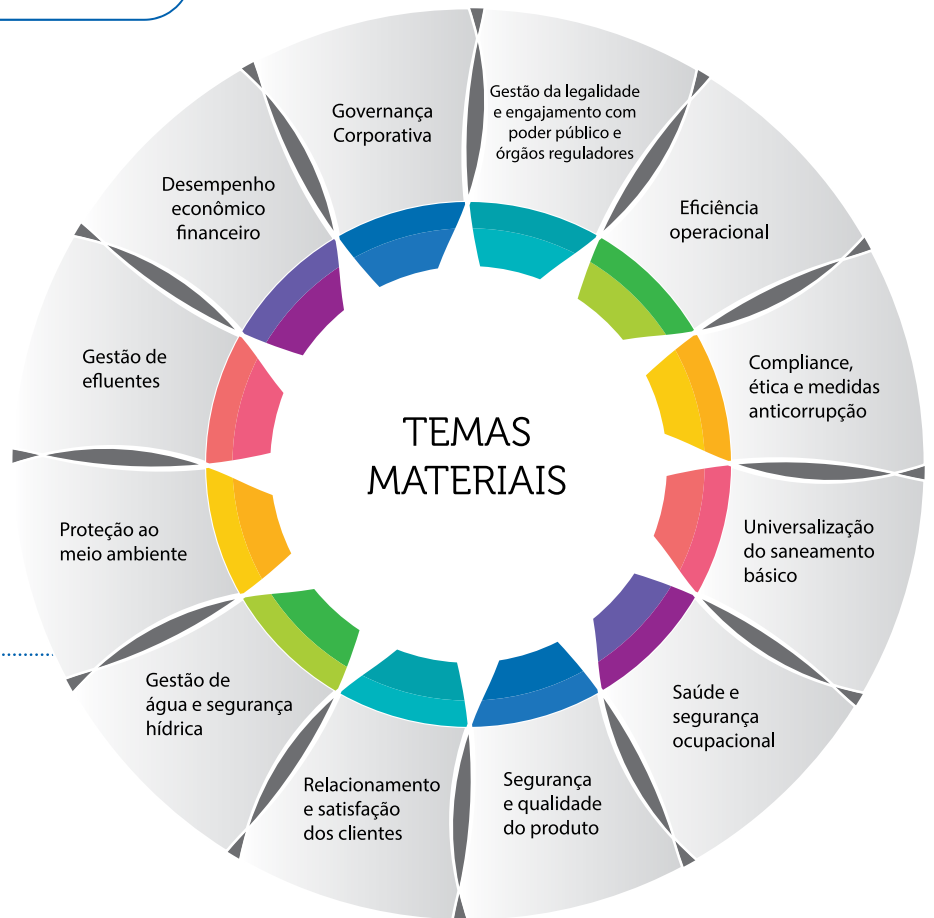


MATERIALIDADE

GRI 3-1/ 3-2



Após as análises e estudos realizados, os temas materiais no ciclo em exercício foram listados mediante a dimensão dos impactos relativos aos temas consultados e a relevância dos aspectos para as partes interessadas, conforme elencados ao lado:



RECONHECIMENTOS

A Copasa foi reconhecida como uma das melhores empresas de saneamento do país pelo Prêmio Nacional da Qualidade em Saneamento (PNQS), prêmio voltado a reconhecer a excelência em gestão no setor de saneamento que, em 2022, fez 25 anos.

- As seis Unidades de Negócio da Copasa foram reconhecidas na categoria As Melhores em Gestão no Saneamento Ambiental (AMEGSA) ESG Nível III – o mais elevado.
- As Unidades de Negócio Metropolitana e Centro receberam o Troféu Quíron Diamante.
- As Unidades de Negócio Leste, Norte e Oeste conquistaram o Troféu Quíron Platina.
- A Unidade de Negócio Sul foi reconhecida como finalista.



RECONHECIMENTOS



- Dentre os 17 cases de sucesso da Copasa selecionados para apresentação no Seminário de Benchmarking do PNQS, os quatro abaixo relacionados foram certificados como finalistas:

- Também foram reconhecidos como finalistas os cases:
 - Gerenciamento Integrado da Manutenção Eletromecânica.
 - Gestão do Planejamento e Aplicação de Hidrômetros.
 - Inovação na Gestão da Centralidade do Cliente Copasa.
 - Programa Engajar para Transformar.

- A Copasa recebeu o selo da Certificação Ambiental 2022, promovido pela Secretaria de Estado de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável (Semad) graças ao ótimo resultado alcançado pela Companhia ao atingir todos os requisitos de certificação, possibilitando, desta forma, a conquista das cinco estrelas temáticas nas modalidades: Água, Energia, Materiais, Resíduos e Qualidade de Vida.



Agenda Global e responsabilidade socioambiental

- O ciclo de 2022 enaltece a reafirmação dos compromissos com a Agenda Global e sua aplicação em todas as etapas de atuação da Companhia, no qual, diante do desenvolvimento de suas operações, a Copasa engloba, historicamente, em seus valores centrais, a responsabilidade com recursos ambientais e geração de impactos positivos socioambientais voltados à vida no planeta.



Rede Desafio 2030 e 1º Hub ODS do mundo

- A Rede Brasil do Pacto Global, através do lançamento do HUB ODS, abrange iniciativas que buscam acelerar, por meio de parcerias regionais, o cumprimento da Agenda de Desenvolvimento Sustentável da ONU até 2030 e seus 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).
- A Copasa ratifica o seu compromisso com o desenvolvimento sustentável por meio da adesão ao Pacto Global e o engajamento com as suas iniciativas, como, por exemplo, a adesão à Rede Desafio 2030 - que em parceria com a Rede Brasil do Pacto Global - é o primeiro hub ODS do mundo.



Agenda ESG impactando em mais de 10% dos empregados e 27 mil pessoas.

- Diante do pensamento estratégico da Companhia, a Copasa garante a integração dos aspectos não financeiros ao modelo de negócios voltado à geração de impacto maior para a sociedade, equilibrando aos compromissos gestão da empresa para o desenvolvimento sustentável.

RECONHECIMENTOS



74,5% do Índice de Satisfação do Cliente

- O ciclo foi marcado por desafios e por reconhecimentos importantes – em especial, na melhoria nos indicadores de relacionamento com clientes, um dos compromissos sociais que integram a agenda ESG.
- Entre os principais avanços obtidos estão o cumprimento da meta interna do Índice de Satisfação do Cliente, com resultado de 74,5% de avaliações positivas – um desempenho 12,4% superior ao ano anterior – e o reconhecimento de seis Unidades de Negócios na categoria mais elevada do Prêmio Nacional de Qualidade em Saneamento, principal prêmio do setor no país.



33,1% de mulheres em cargos de alta liderança

- A Copasa ultrapassou a meta do Movimento Elas Lideram, do Pacto Global, que estabelece o objetivo de 30% até 2025.



Qualidade do Serviço

- R\$ 3,8 milhões investidos em programas e ação de capacitação dos colaboradores
- Todo mês são realizadas cerca de 1,5 milhão de análises para assegurar o atendimento aos padrões estabelecidos pelo Ministério da Saúde.
- Redução do índice de perdas de água de 255,8 L/lig/dia, em janeiro/2022, para 251,3 L/lig/dia em dezembro/2022.



Investimentos e Receita Líquida

- R\$ 5,4 bilhões de receita líquida de água, esgoto e resíduos sólidos, +3,7% na comparação com 2021.
- 686,9 mil clientes de abastecimento de água e 405,5 mil clientes de esgotamento sanitário contemplados com a Tarifa Social.
- Lucro líquido 56,9% superior ao resultado de 2021.
- Aumento de +28,5% nos investimentos realizados em 2022 versus o ano anterior, que somaram R\$1,3 bilhão incluindo as capitalizações.



99,8% de acesso a água tratada 72,1% de coleta e tratamento de esgoto

- Historicamente, a Copasa mante-se superando a média nacional, no qual, no ano de 2022, a Copasa atingiu 99,8% de acesso à água tratada e 72,1% de coleta e tratamento de esgoto dos imóveis em sua área de atuação, no qual, a média nacional é 55,8%, através da expansão dos investimentos em ampliação dos sistemas de abastecimento de água e esgotamento sanitário, extensão de redes, segurança hídrica, combate a perdas, desenvolvimento empresarial, atendimento de metas regulatórias e de eficiência, compromissos de concessão assumidos, reposição de ativos depreciados, bem como a consecução de nosso objeto social e nossa missão, visando à sustentabilidade econômica e perenidade do negócio para acelerar a universalização do saneamento.



Programa Pró-Mananciais atende o abastecimento de 9,7 milhões de pessoas

- O programa Pró-Mananciais, vencedor na categoria 'Inovação em Gestão do Saneamento (IGS), do Prêmio Nacional da Qualidade em Saneamento (PNQS) em 2021, estabelece a metodologia participativa no âmbito do compromisso estratégico Proteção das Águas, da Agenda ESG.
- R\$ 14,2 milhões de reais investidos no Programa Pró-Mananciais em 2022.
- Hoje, o programa, baseado na sensibilização e envolvimento da sociedade, atua na proteção de 304 bacias hidrográficas, alcançando 9,7 milhões de pessoas abastecidas nos 275 municípios beneficiados, através de ações como construção de bacias de contenção de água da chuva, mudas plantadas e cercamento de APPs.



12,9 mil adesões no Programa Engajar para Transformar

- Em 2022, o Programa Engajar para Transformar foi finalista no Prêmio Nacional de Qualidade em Saneamento (PNQS), na categoria Inovação da Gestão em Saneamento Ambiental (IGS), contando com 12,9 mil adesões.
- Ressalta-se sua atuação na ampliação sustentável do acesso a água, através do aprimoramento na divulgação sobre o benefício da Tarifa Social entre as famílias, e seus requisitos para ser contemplado com o direito ao desconto nas faturas mensais.



| | pág |
|---------------------|-----|
| 2. Quem somos | 13 |
| 2.1 A Copanor | 14 |
| 2.2 Área de atuação | 15 |



| | pág |
|----------------|-----|
| 2.3 Estratégia | 16 |



| | pág |
|----------------|-----|
| 2.4 Gestão ESG | 18 |

2 . Q U E M S O M O S A C O P A S A



GRI 2-1/ 2-4/ 2-5/ 2-6

Saiba mais sobre a composição acionária da COPASA:
<https://ri.COPASA.com.br/governanca-corporativa/composicao-acionaria/>



A Companhia de Saneamento de Minas Gerais (Copasa) é uma sociedade de economia mista e de capital aberto sob controle acionário do Governo do Estado de Minas Gerais, que busca soluções em saneamento por meio da cooperação técnica e prestação de serviços públicos de água, esgoto, resíduos sólidos e drenagem urbana.

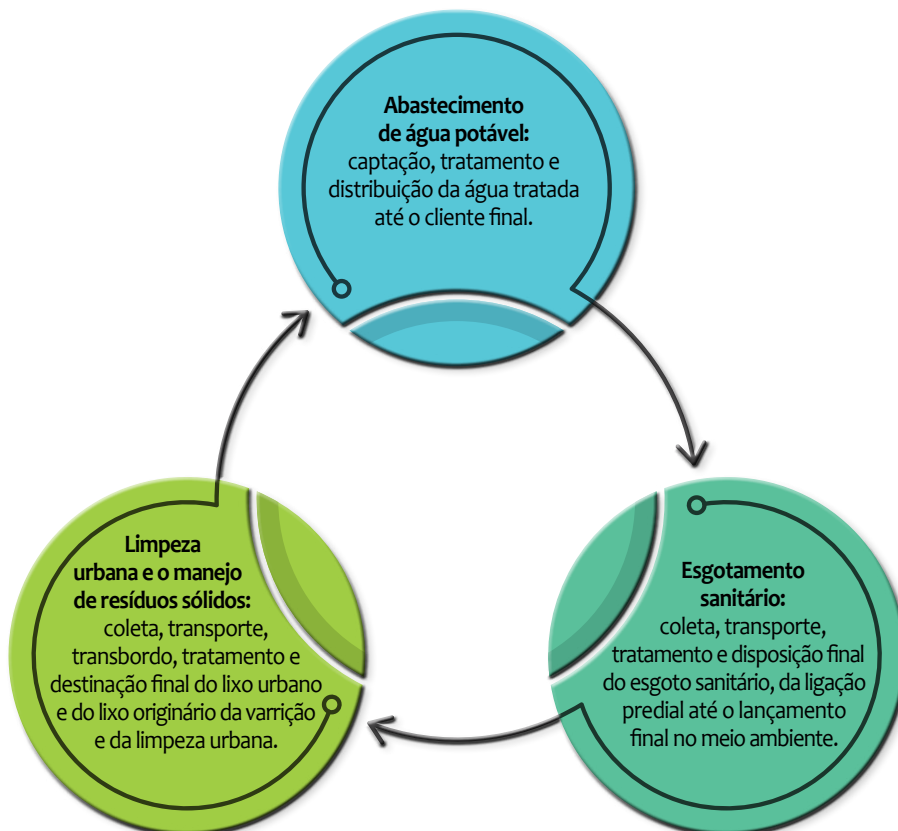
A Copasa atua exclusivamente no Brasil, onde as operações da Companhia relacionadas a seus produtos de captação, tratamento e distribuição de água, bem como a coleta e tratamento de esgoto estão localizadas em municípios do estado de Minas Gerais, com sede em Belo Horizonte.

A Companhia encerrou o ciclo com 10.186 colaboradores, e sua subsidiária Copanor com 476. Finalizamos o ano com 640 concessões de água mais 309 de esgoto, o que representa 75% dos municípios do estado de Minas Gerais.

Em conjunto com sua subsidiária Copanor, a Copasa fornece água tratada para cerca de 11,8 milhões de habitantes e presta serviço de esgotamento sanitário para 8,5 milhões deles. As concessões que vencem após dezembro de 2031 representaram 83% das receitas em dezembro de 2022.

Com relação aos resíduos sólidos, a Copasa detém concessão para explorar o Aterro Sanitário de Varginha, no Sul de Minas, contribuindo assim, com a coleta seletiva da cidade por meio de apoio direto à associação de catadores de materiais recicláveis.

A Copasa abrange suas ações, processos e metodologias, por meio de seu conjunto de serviços, infraestrutura e instalações operacionais, sendo essas:



A C O P A N O R



A Copasa Serviços de Saneamento Integrado do Norte e Nordeste de Minas Gerais S/A (Copanor) foi criada em 2007, como subsidiária integral da Copasa, com o objetivo de prestar serviços de abastecimento de água e de esgotamento sanitário, incluindo todas as atividades correlatas, como a drenagem e o manejo das águas pluviais urbanas, em localidades da região de planejamento do Norte de Minas e das Bacias Hidrográficas dos rios Jequitinhonha, Mucuri, São Mateus, Buranhém, Itanhém e Jucuruçu.

Por meio do seu atendimento em localidades com população entre 200 e 5.000 habitantes, a Copanor pratica tarifas bem inferiores às da sua Controladora (Copasa). Para isso, os investimentos em melhorias da capacidade de infraestrutura (investimento e manutenção) da Copanor são subsidiados, conforme definido na revisão tarifária concluída em 2017 (1ª revisão tarifária da Copasa MG).

No âmbito da 2ª revisão tarifária da Copasa MG, a Arsa-e-MG definiu pela continuidade desse repasse. Em 2022, a Controladora realizou 2

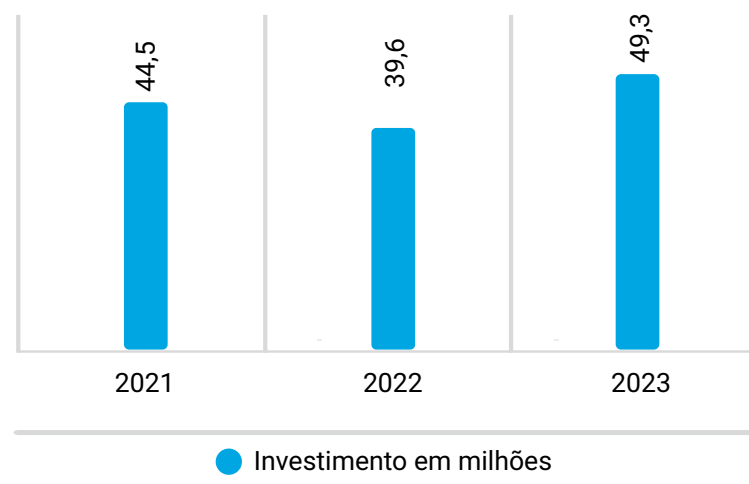


(dois) repasses de R\$27,1 milhões cada, sendo um em março e outro em agosto. Para 2023, o valor do subsídio será de R\$47,6 milhões.

Diante dos controles estabelecidos pela ARSAE-MG, há o acompanhamento da destinação dos recursos do subsídio tarifário para com a Copanor, incluindo, dentre outros aspectos, contas contábeis que registrem:

1. investimentos subsidiados realizados;
2. investimentos subsidiados em execução (obras em andamento);
3. manutenções subsidiadas realizadas.

Como pode ser observado no gráfico a seguir, no exercício de 2022, foram investidos R\$ 39,6 milhões na Copanor, sendo que em 2021 o valor investido foi de R\$ 44,5 milhões. Para 2023 está previsto investimento de R\$ 49,3 milhões.

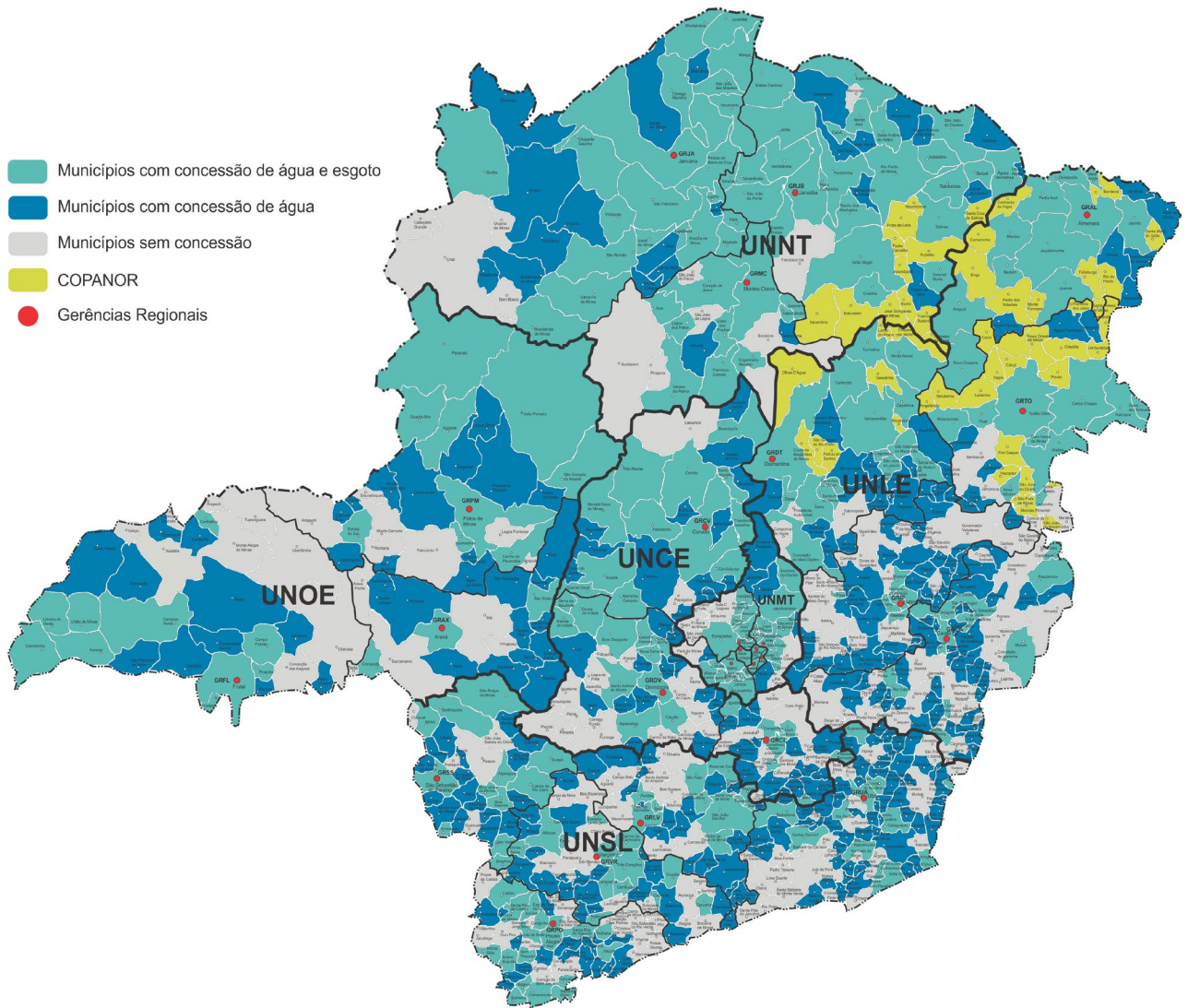


2 . 2 . A V A L I A Ç Ã O A M B I E N T A L

GRI 2-2/ 2-3



MAPA DE CONCESSÕES EM MINAS GERAIS POR UNIDADE DE NEGÓCIO



DECLARAÇÃO ESTRATÉGICA

COPASA

NOSSO PROPÓSITO

Cuidar da água e gerar valor para as pessoas.

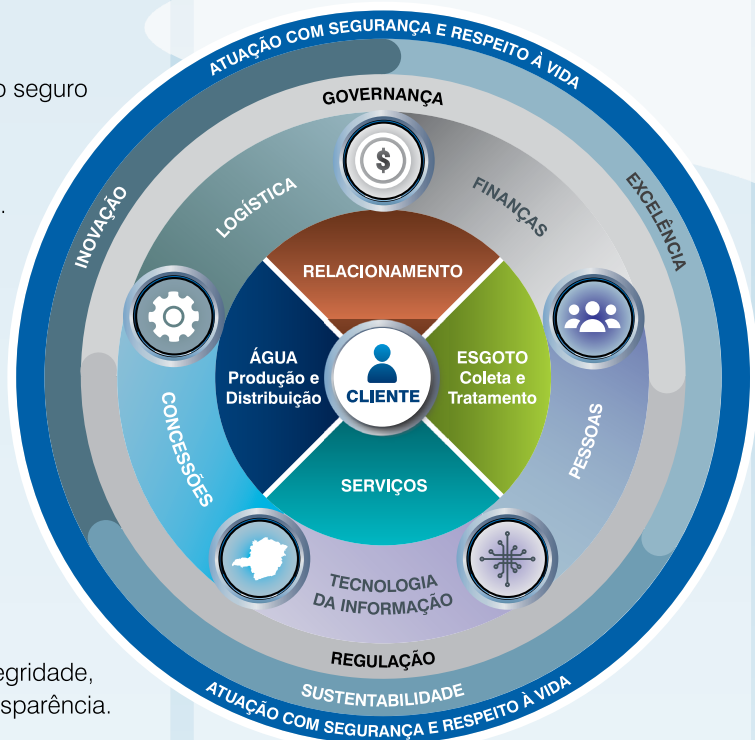
NOSSO COMPROMISSO

- Atuamos com segurança e respeito à vida.
- Somos motivados a atender bem o cliente.
- Buscamos a universalização dos serviços de água e esgoto, com qualidade e de forma sustentável.

NOSSO JEITO

- Zelamos pelo comportamento seguro individual e coletivo.
- Valorizamos as pessoas e desenvolvemos seus talentos.
- Transformamos paixão em serviço de qualidade.
- Atendemos o cliente com respeito e entusiasmo.
- Fazemos acontecer com criatividade e inovação.
- Somos comprometidos com entregas e resultados.
- Respeitamos e incluímos as diversidades.
- Estamos em *Compliance*: integridade, responsabilidade, ética e transparência.

NOSSOS PROCESSOS



NOSSA AMBIÇÃO

Sermos reconhecidos pela qualidade e eficiência dos nossos serviços.

ESTRATÉGIA

MAPA ESTRATÉGICO



NOSSO PROPÓSITO

Cuidar da água e gerar valor para as pessoas.

NOSSA AMBIÇÃO

Sermos reconhecidos pela qualidade e eficiência dos nossos serviços.

SUSTENTABILIDADE



Assegurar o equilíbrio econômico-financeiro

Atuar de acordo com padrões ambientais, sociais e de governança

CLIENTES E MERCADO



Fortalecer a atuação no mercado

Transformar a experiência do cliente

INOVAÇÃO



Acelerar a inovação e soluções tecnológicas

Alavancar a gestão de empreendimentos e de ativos

Garantir a excelência dos serviços

PESSOAS



Desenvolver e reter talentos

Valorizar a segurança e o bem-estar no trabalho

Promover a inclusão e a diversidade



GRI 2-28



A Copasa aderiu ao Pacto Global da ONU ao se comprometer com os Dez Princípios nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção. A Companhia integra a Rede Desafio 2030 (D2030), composta por organizações líderes em Sustentabilidade no Estado de Minas Gerais que, em parceria com a Rede Brasil do Pacto Global, tornou-se o primeiro Hub ODS do mundo, de forma intrínseca à sua estratégia, desenvolvendo ações e projetos de modernização das infraestruturas locais, com investimentos em inovação e esforços para tornar sustentável a transformação positiva de todas as áreas da sociedade nas quais interfere.

A Copasa também é associada ao Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social e signatária da Carta Empresarial pelos Direitos Humanos e pela Promoção do Trabalho Decente. A Copasa é uma das 90 empresas que integra o Comitê Mineiro de Voluntariado Corporativo.

A Companhia participa de todos os 36 comitês estaduais de bacias hidrográficas de Minas Gerais e de seis comitês federais, que têm funções deliberativas e normativas em suas regiões de atuação, e promovem a discussão da viabilidade técnica e econômico-financeira dos programas de investimentos e a consolidação das políticas de estruturação urbana e regional para o desenvolvimento sustentável das bacias.



A empresa integra, nos últimos anos, diversas associações e desenvolve parcerias em suas práticas, tais como:

- **Associação Brasileira de Águas Subterrâneas (ABAS).**
- **Associação Brasileira de Engenharia Sanitária e Ambiental (ABES).**
- **Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).**
- **Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH).**
- **Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento (ABTD).**
- **Associação Comercial de Minas Gerais (ACMG).**
- **Câmara Americana de Comércio (AMCHAM).**
- **Comitê Brasileiro de Barragens (CBDB).**
- **Conselho Estadual de Recursos Hídricos (CERH).**
- **Conselho Regional de Engenharia e Agronomia (CREA-MG).**
- **Conselhos Municipais de Meio Ambiente.**
- **Fundação Nacional de Qualidade (FNQ).**

A Copasa instituiu a Agenda ESG com o objetivo de assegurar o propósito de Cuidar da água e gerar valor para as pessoas e garantir o equilíbrio dos critérios ambientais, sociais e de governança, por meio de mecanismos de inteligência competitiva para aceleração dos processos, aprimoramento da gestão, mitigação de riscos, verificação de oportunidades, geração de retorno financeiro, atendimento à expectativa de partes interessadas e garantia da perenidade de sua prestação de serviços.

As instâncias de governança da Companhia a reavaliam constantemente, procurando verificar a aderência aos propósitos corporativos e às melhores práticas de gestão disponíveis, a priorização do tema pela Alta Gestão, além de promover aperfeiçoamentos e assegurar a contribuição dessas práticas para a eficiência operacional.

2 . 4 . GESTÃO ESG

GRI 2-28



O Subcomitê de Sustentabilidade, formado por responsáveis pelos principais processos que impactam diretamente no alcance dos resultados da Agenda ESG, atua de forma a assegurar o alinhamento da Agenda internamente, com o objetivo de garantir o alinhamento da estratégia corporativa às melhores práticas de mercado relacionadas à gestão da sustentabilidade, de propor procedimentos de gestão da sustentabilidade corporativa e monitorar a performance da sustentabilidade

corporativa, promover aperfeiçoamentos e demonstrar a sua contribuição na obtenção de resultados para o negócio.

Em 2022, suas principais atividades foram a análise da materialidade, a análise de impactos e o apontamento e acompanhamento do plano de melhoria da gestão com base nas melhores práticas de mercado e aderência ao autodiagnóstico relativo aos Indicadores Ethos para Negócios Responsáveis e Sustentáveis.



Para com o ciclo 2023-2024, as ações planejadas possuem como escopo aprimorar a integração da sustentabilidade ao modelo de negócio da Companhia, materializada na Iniciativa Estratégica de Alavancar os Resultados da Agenda ESG.

A Agenda ESG da Companhia é parte integrante e transversal de seu Plano Estratégico e alinhada à Agenda Global. Assim, a análise de impacto da Copasa para a efetivação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), resulta na priorização de determinados objetivos.

GESTÃO ESG



GRI 2-28



A Copasa adota o sistema visual de Mandala, como forma de classificar os Objetivos em “Central”, “Relevantes” e “Marginais” para seu modelo de negócios. A ferramenta ajuda

a avaliar os impactos sofridos e causados no processo de cumprimento dos ODS e como esses efeitos estão vinculados à sua atuação.



Dos 17 ODS estabelecidos pela Organização das Nações Unidas, a Companhia elencou como ODS Central na priorização o 6, Água Potável e Saneamento, diretamente relacionado ao negócio da Companhia.

No processo de alinhamento da Estratégia à Agenda 2030, foram identificados os ODS mais impactados pela sua atuação, tendo por fundamentos a matriz de materialidade e a cadeia de valor. Assim, na sequência

de prioridade estão os ODS 3 - Boa saúde e bem-estar, 5 - Igualdade de gênero, 8 - Emprego digno e crescimento econômico, 9 - Indústria, inovação e infraestrutura, 11 - Cidades e comunidades sustentáveis, 13 - Combate às alterações climáticas e 15 - Vida sobre a terra, que refletem a definição de saneamento, saúde e bem-estar, os seus benefícios para a sociedade, o meio ambiente e a perenidade do negócio.



Abordagem da Copasa sobre os ODS prioritários ao negócio e que apoiam o cumprimento dos Princípios do Pacto Global.

ODS 06

| TEMA MATERIAL | INDICADORES | PRINCÍPIOS DO PACTO | ABORDAGENS |
|---------------|-------------|---------------------|------------|
|---------------|-------------|---------------------|------------|

| | | | |
|---|--------------------------------------|--|---|
| 6.1 Até 2030, alcançar o acesso universal e equitativo à água potável e segura para todos. | Universalização do saneamento básico | Forma de Gestão GRI 3 | <p>Para atingir seu ODS central, a Companhia desenvolve ações e projetos de modernização das infraestruturas locais, com investimentos em inovação e esforços para torná-las sustentáveis, tais como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programa Pró-Mananciais: em 2022, foram investidos R\$ 14 milhões no programa, em ações ambientais de recuperação e proteção das bacias hidrográficas de captação. - Com as ações de combate às perdas promovidas, a Companhia saiu de um índice de perdas de 255,83 L/lig/dia, em janeiro/2022, para 251,34, L/lig/dia, em dezembro/2022. - No final de 2022, o índice de hidrometração se manteve em 99,9% para a melhoria da qualidade da medição. - Programa Chuá de Educação Ambiental: em 2022, sensibilizou 1,9 mil estudantes de 08 escolas participantes. |
| 6.2 Até 2030, alcançar o acesso a saneamento e higiene adequados e equitativos para todos, e acabar com a defecação a céu aberto, com especial atenção para as necessidades das mulheres e meninas e daqueles em situação de vulnerabilidade. | Gestão de água e segurança hídrica | Desempenho econômico GRI 201-2 | |
| 6.3 Até 2030, melhorar a qualidade da água, reduzindo a poluição, eliminando despejo e minimizando a liberação de produtos químicos e materiais perigosos, reduzindo à metade a proporção de águas residuais não tratadas e aumentando substancialmente a reciclagem e reutilização segura globalmente. | Gestão de efluentes | Impactos Econômicos Indiretos GRI 203-1, 203-2 | |
| 6.4 Até 2030, aumentar substancialmente a eficiência do uso da água em todos os setores e assegurar retiradas sustentáveis e o abastecimento de água doce para enfrentar a escassez de água, e reduzir substancialmente o número de pessoas que sofrem com a escassez de água. | Eficiência operacional | Água e Efluentes GRI 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5 | |
| 6.5 Até 2030, implementar a gestão integrada dos recursos hídricos em todos os níveis, via cooperação transfronteiriça, conforme apropriado. | Segurança e qualidade do produto | Biodiversidade GRI 304-1, 304-2, 304-3 | |
| 6.6 Até 2020, proteger e restaurar ecossistemas relacionados com a água, incluindo montanhas, florestas, zonas úmidas, rios, aquíferos e lagos. | | Water Affordability & Access SASB IF-WU-240a.1, IF-WU-240a.4 | |

GESTÃO ESG



6.a Até 2030, ampliar a cooperação internacional e o apoio à capacitação para os países em desenvolvimento em atividades e programas relacionados à água e saneamento, incluindo a coleta de água, a dessalinização, a eficiência no uso da água, o tratamento de efluentes, a reciclagem e as tecnologias de reúso.

6.b Apoiar e fortalecer a participação das comunidades locais para melhorar a gestão da água e do saneamento.

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
| | | | |

ODS 03

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| <p>3.3 Até 2030, acabar com as epidemias de AIDS, tuberculose, malária e doenças tropicais negligenciadas, e combater a hepatite, doenças transmitidas pela água e outras doenças transmissíveis</p> | <p>Universalização do saneamento básico</p> | <p>Forma de Gestão GRI 3</p> | | <p>A oferta de água de qualidade, a coleta e o tratamento de esgotos e resíduos sólidos reduzem a incidência de doenças e evitam a degradação do meio ambiente.</p> |
| | <p>Saúde e segurança ocupacional</p> | <p>Impactos Econômicos Indiretos GRI 203-1, 203-2</p> | | <p>Em 2022, em todas as localidades onde a Copasa presta serviço, foram realizadas diversas análises para os controles de qualidade da água e efluentes para assegurar a saúde das pessoas e evitar impactos ambientais.</p> |
| | <p>Segurança e qualidade do produto</p> | <p>Saúde e segurança do trabalho 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10</p> | <p>1 - As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente. 2 - Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.</p> | <p>Programa PRECEND: criado para reduzir os riscos à saúde humana e ao meio ambiente, através do acompanhamento da qualidade dos "efluentes não domésticos", contribuindo com a qualidade de vida das comunidades.</p> |
| | <p>Saúde e segurança do consumidor</p> | <p>Saúde e segurança do consumidor 416-1</p> | <p>7 - As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais.</p> | <p>O projeto Vilas e Aglomerados busca a redução de perdas aparentes de água em áreas de vulnerabilidade social e a realização de ações sociais nas áreas beneficiadas, com o compartilhamento da cultura do saneamento e a promoção de atividades adequadas às realidades das localidades abrangidas no projeto. Referente ao Contrato de Performance, foram recuperados 146,6 mil m³ no ano de 2022 (volume micro medido recuperado). Dos resultados acumulados, foram 38 bairros visitados, 908 histórias realizadas, 8.131 visitas realizadas e 5.399 obras realizadas.</p> |
| | | <p>SASB: Water Utilities & Services IF-WU-250a.2</p> | | |



ODS 05

| | | | |
|--|-------------------------------|--|---|
| <p>5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.</p> | <p>Governança Corporativa</p> | <p>Forma de Gestão GRI 3</p> | <p>Considerando a composição predominantemente masculina no setor de saneamento e os impactos relativos ao gênero, o ODS passou a ser relevante para aumentar a participação plena e efetiva do gênero feminino e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão da Companhia.</p> |
| <p>5.c Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.</p> | | <p>Diversidade e igualdade de oportunidades 405-1, 405-2</p> | <p>Programa de Mentoria Feminina, lançado em 2021, visa encorajar e preparar mulheres para construírem suas trajetórias profissionais e evoluir em suas carreiras. Foram 24 candidatas entrevistadas, com seis empregadas selecionadas, que atuaram no ano passado, e as três mais indicadas no Formulário de Manifestação de Interesse. Em set/2022 foi publicado a 2ª edição do programa. Pessoas impactadas: nove mentoras e nove mentoradas.</p> |
| | | <p>Não discriminação 406-1</p> | <p>6 - Eliminar a discriminação no emprego.</p> <p>A Copasa mantém um Comitê de Ética responsável por avaliar as denúncias recebidas, inclusive aquelas relativas à discriminação no ambiente de trabalho, as quais são tratadas e as medidas cabíveis são tomadas. Dentre as 46 denúncias recebidas, foram identificadas denúncias por assédio sexual ou moral e atitudes discriminatórias.</p> <p>A Companhia está em processo de consolidação de suas práticas antidiscriminação e de incentivo à inclusão com a elaboração de uma Política de Diversidade.</p> |

ODS 08

| | | | |
|---|--|--|---|
| <p>8.2 Atingir níveis mais elevados de produtividade das economias por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação, mediante um foco em setores de alto valor agregado e dos setores intensivos em mão de obra.</p> | <p>Desempenho econômico-financeiro</p> | <p>Forma de Gestão GRI 3</p> | <p>A Copasa considera fundamental que haja diversificação com agregação de valor, modernização tecnológica, inovação, gestão e qualificação do trabalhador.</p> |
| | <p>Governança Corporativa</p> | <p>Desempenho econômico GRI 201-1, 201-2, 201-3, 201-4</p> | <p>Programa Inova Copasa, lançado em 2021, tem como objetivo desenvolver tecnologias, produtos, serviços e processos que elevem a eficiência, a produtividade e a qualidade dos serviços prestados pela Companhia.</p> |
| | <p>Eficiência operacional</p> | <p>Impactos Econômicos Indiretos GRI 203-1, 203-2</p> | <p>9 - Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.</p> <p>No Canal de Relacionamento Call Center, a totalidade dos clientes atendidos possui a oportunidade de avaliar a qualidade do seu atendimento. Com efeito, o nível do índice de satisfação geral do ano de 2022 foi de 84,81%. A Companhia também realiza, por amostragem, pesquisas de satisfação com o cliente nas 26 Gerências Regionais de seis Unidades de Negócio. Os resultados apurados são avaliados mensalmente e consolidados anualmente. No ano de 2022, foram entrevistados 10.010 clientes, e o índice de satisfação geral foi de 74,5%.</p> |



GESTÃO ESG



| | | | | |
|--|-------------------------------|---|---|---|
| | Saúde e segurança ocupacional | Emprego GRI 401-1, 401-2, 401-3 | 9 - Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis. | O Programa Promoção da Saúde e Bem-Estar no Trabalho, que aborda questões sobre APA (Prevenção IST e Aids), PASA (Prevenção às Dependências Químicas), Dengue, Ergonomia e Campanha de Vacinação, recebeu investimento de R\$ 37.912,82 em 2022. |
| | | Saúde e segurança do trabalho 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10 | | A fim de monitorar com orientação o cumprimento das Normas Regulamentadoras (NRs) e das normas internas da Copasa, a equipe de Segurança do Trabalho realiza sistematicamente inspeções nas unidades e frentes de serviço. Em 2022, foram realizadas 7.259 inspeções. |
| | | Saúde e segurança do consumidor 416-1 | | A Copasa mantém o Programa Zero Acidente, que determina as Regras de Ouro da Segurança, além de implantar os programas de PGR e PCMSO, conforme preconiza a legislação. |
| | | Privacidade do cliente 418-1 | | |

ODS 09



| | | | | |
|---|------------------------|---|--|--|
| 9.4 Até 2030 modernizar a infraestrutura e reabilitar as indústrias para torná-las sustentáveis, com eficiência aumentada no uso de recursos e maior adoção de tecnologias e processos industriais limpos e ambientalmente adequados, com todos os países atuando de acordo com suas respectivas capacidades. | Governança Corporativa | Forma de Gestão GRI 3 | 7 - As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais. | A meta 9.4 direciona a Companhia para a utilização de recursos renováveis e a adoção de tecnologias e processos industriais limpos e ambientalmente adequados. |
| | Eficiência operacional | Energia 302-1, 302-3, 302-4, 302-5 | | Programa de Eficiência Operacional: visa aprimorar a gestão da operação do sistema de abastecimento de água e esgoto, contribuindo para o desempenho da operação, promovendo ações para o desenvolvimento sustentável e a geração de valor às partes que compõem o ambiente de negócios da Copasa. |
| | | Capacitação e educação 404-1, 404-2, 404-3 | | |
| | | SASB: Water Utilities & Services IF-WU-130A.1 | | |

ODS 11

| | | | | |
|--|--------------------------------------|-------------------------|---|--|
| 11.1 Até 2030, garantir o acesso de todos à habitação segura, adequada e a preço acessível, e aos serviços básicos e urbanizar as favelas. | Universalização do saneamento básico | Forma de Gestão GRI 3 | 1 - As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente. 8 - Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental. | Os serviços que oferecemos impactam na garantia do acesso de todos a uma moradia que disponha dos serviços básicos de saneamento e promovem a urbanização sustentável e inclusiva. |
|--|--------------------------------------|-------------------------|---|--|



| | | | | |
|--|---------------------------------|--|--|--|
| | Saúde e segurança do consumidor | Impactos Econômicos Indiretos GRI 203-1, 203-2 | | A Tarifa Social garante o acesso aos serviços de água e esgoto com tarifas reduzidas aos cidadãos que se enquadram nos requisitos previstos. Em 2022, considerando a Copasa e Copanor, foram beneficiadas 686,9 mil famílias (média/mês) com abastecimento de água e, dessas residências, 405,5 mil (média/mês) com esgotamento sanitário pelo programa. |
| | | Comunidades locais 413-1 | | Por meio do Projeto Mais Água e Esgoto da ARSAE-MG, os municípios com baixa fiscalização ou não fiscalizados se tornam alvo. Em 2022, foram analisados 175 municípios. Em 2023, a meta é analisar 210 municípios, 16,6% em relação a 2022. |

ODS 13



| | | | | |
|---|---------------------------|--|---|---|
| 13.1 Reforçar a resiliência e a capacidade de adaptação a riscos relacionados ao clima e às catástrofes naturais em todos os países. | Governança Corporativa | Forma de Gestão GRI 3 | | A meta 13.1, adaptada à nossa estratégia, amplia a resiliência e a capacidade de adaptação da população às mudanças climáticas. |
| 13.2 Integrar medidas da mudança do clima nas políticas, estratégias e planejamentos nacionais sobre mitigação, adaptação, redução de impacto e alerta precoce da mudança do clima. | Proteção ao meio ambiente | Desempenho econômico GRI 201-2 | | Através do Comitê do Clima, A Copasa prevê diversas atividades relacionadas à temática das mudanças climáticas e emissões de GEE. |
| | | Emissões 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-6, 305-7 | 8 - Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental. | Participação no Carbon Disclosure Project e no ICO2, e participação de colaboradores em cursos como NetZero e Science Based Targets Initiative. |
| | | | 9 - Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis. | Por meio do balanço hidrológico e da rede pluviométrica é realizado o acompanhamento das mudanças climáticas diante do fator de que o aumento da temperatura impacta diretamente na demanda por recursos hídricos, aumentando a quantidade de água necessária para atender as atividades de diversos setores com o abastecimento de água. |
| | | | | A Copasa contratou uma empresa especializada para elaborar um catálogo de materiais sustentáveis, que tem como um dos critérios a redução da emissão de poluentes e gases do efeito estufa. |

GESTÃO ESG

ODS 15

15.1 Até 2020, assegurar a conservação, recuperação e uso sustentável de ecossistemas terrestres e de água doce interiores e seus serviços, em especial florestas, zonas úmidas, montanhas e terras áridas, em conformidade com as obrigações decorrentes dos acordos internacionais.

| | | | |
|--|------------------------------------|--|--|
| | Governança Corporativa | Forma de Gestão GRI 103 | |
| | Gestão de água e segurança hídrica | Água e Efluentes GRI 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5 | <p>7 - As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais.</p> <p>8 - Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental.</p> |
| | Proteção ao meio ambiente | Biodiversidade GRI 304-1, 304-2, 304-3 | <p>A matéria-prima da Copasa é a água coletada nos mananciais, que sofre diretamente os impactos das ações antrópicas. Dessa forma, é necessário buscar a conservação, a recuperação e o uso sustentável de ecossistemas terrestres e de água doce e seus serviços ecossistêmicos.</p> <p>Programa Pró-Mananciais: em 2022 tivemos: 87,1 mil mudas plantadas; 280,5 mil metros de adequações em estradas rurais realizados; 232,1 mil metros de cerca de proteção de APPs colocados; 4,45 mil bacias de contenção de água de chuva postas; 112,8 metros de terracimento em curvas de nível feitos; entre outras ações.</p> |





| | | |
|------|-------------------------------------|----|
| 31 | Governança corporativa | 28 |
| 32 | Estrutura de governança | 29 |
| 32.1 | Práticas de remuneração e incentivo | 30 |
| 32.2 | Regulação | 31 |



| | | |
|-------|--|----|
| 33 | Ética e integridade | 32 |
| 3.4 | Ouvidoria Copasa | 33 |
| 3.4.1 | Canal de Denúncias | 34 |
| 3.5 | Gestão de riscos | 34 |
| 3.5.1 | Proteção de dados | 35 |
| 3.6 | Engajamento e inovação com a sustentabilidade | 36 |
| 3.6.1 | Integração da sustentabilidade na estratégia corporativa | 37 |

3 . 1 G O V E R N A N Ç A CORPORATIVA

GRI 3-3/ 2-12/ 2-13/ 2-14/ 2-15/ 2-16/ 2-17/ 2-18/ 2-19/ 2-20/ 2-23/ 2-24/



A estrutura de governança corporativa da Copasa favorece o ambiente de integridade na Companhia e nas suas relações com a sociedade, colaboradores, acionistas, clientes e demais partes interessadas.

O modelo de governança corporativa da Copasa, em conformidade aos cumprimentos das melhores práticas de mercado e ao segmento do Novo Mercado da B3, busca nas atividades das áreas de finanças, concessões, regulação, água e esgoto, uma gestão transparente, bem como a segurança aos clientes, colaboradores e investidores, criando valor aos acionistas e investidores, bem como para as próprias operações da empresa. O mapeamento dos processos em distribuição das partes interessadas, possibilitando a mitigação de impactos negativos, tais como a identificação das mesmas atividades que podem atingir negativamente os clientes, colaboradores, fornecedores, órgão reguladores e poder concedente, devido a não distribuição de valor.

Para prevenir ou mitigar impactos negativos potenciais de governança corporativa, são realizados treinamentos anuais para os administradores, conselheiros fiscais e membros do Comitê de Auditoria. Dentre os conteúdos, destacam-se legislação societária e de mercado de capitais, divulgação de informações, controle interno, código de conduta, legislações pertinentes, licitações e contratos, Lei 13.303/16. Ao corpo gerencial e aos demais empregados são oferecidos treinamentos com temáticas de Conduta Ética e Integridade, além de capacitações específicas e estratégicas que consideram as funções ou área de atuação dos colaboradores.

Anualmente, a Controladora elabora o relatório “Análise do atendimento das metas e resultados na execução do Plano de Negócios e Estratégia de Longo Prazo (PNELP), que é apreciado pela Diretoria Executiva, aprovado pelo Conselho de Administração e encaminhado à Assembleia Legislativa de Minas Gerais e ao Tribunal de Contas do Estado. O Conselho de Administração acompanham os Planos de Ação mensalmente nas reuniões de Análise Crítica dos Indicadores, quando são discutidas as causas de eventual descumprimento e contramedidas para garantir a eficácia dos planos.



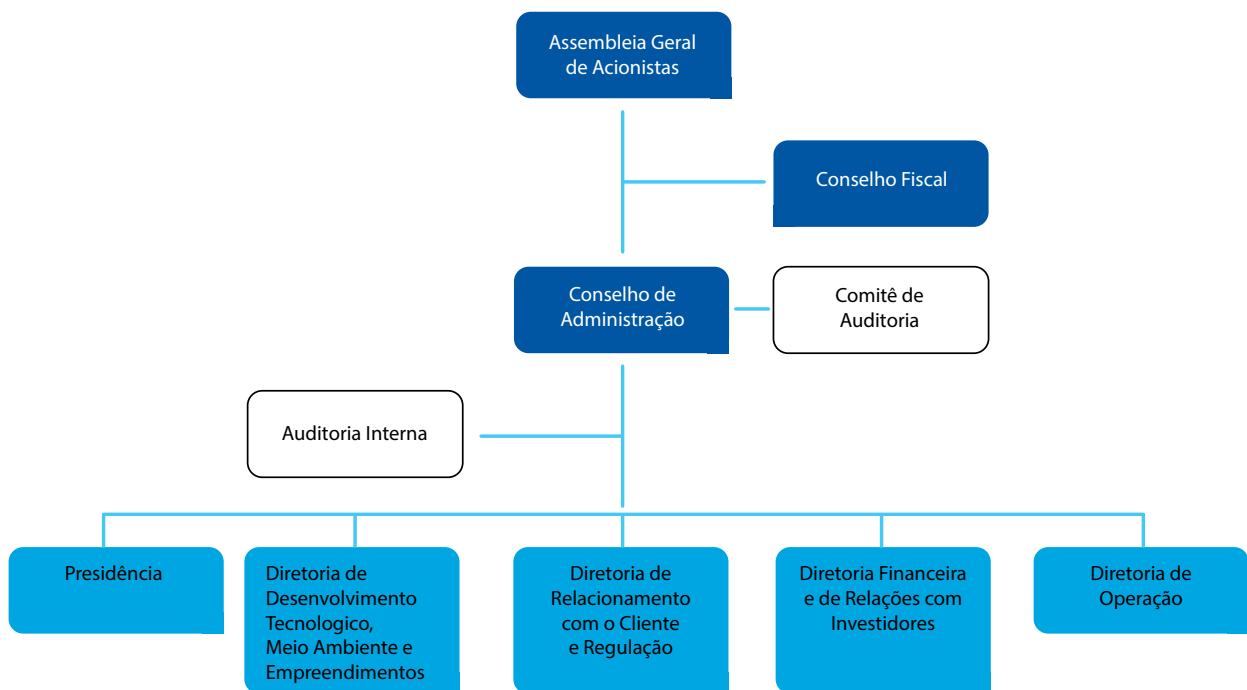
3 . 2 E S T R U T U R A D E G O V E R N A N Ç A

GRI 2-9/ 2-10/ 2-11

<https://ri.copasa.com.br/governanca-corporativa/estrutura-organizacional/>



Estrutura de governança



Em março de 2023, a estrutura organizacional foi revista para refletir os objetivos estratégicos da Copasa no ciclo 2023-2027.

Conforme representado, a estrutura de governança da Copasa é composta pela Assembleia Geral de Acionistas, Conselho da Administração, Conselho Fiscal, Comitê de Auditoria Estatutário e Diretoria Executiva.

A Companhia possui a Política de Conflito de Interesses, estabelecendo diretrizes e orientando a respeito dos limites legais e institucionais para as tomadas de decisões para situações que possam caracterizar conflitos de interesse reais ou potenciais e gestão controversa. Mantém-se como dever, dos membros dos Órgãos Estatutários, a manifestação

de possível conflito de interesses, prevalecendo os interesses da Organização, sendo registrado em atas de reunião por membro estatutário quando ocorrer possível conflito de interesse.

Também integram a estrutura de governança da Companhia o Comitê de Auditoria Estatutário, Comitê de Gestão de Pessoas e Comitê de Planejamento Estratégico.

A composição dos órgãos de governança pode ser consultada em [Estrutura Organizacional - Copasa RI](#).



REMUNERAÇÃO E INCENTIVO



De modo a manter a Governança, a Copasa se ampara nas melhores práticas de mercado como referência para a remuneração dos profissionais que integram a Diretoria Executiva, o Conselho de Administração e o Conselho Fiscal, buscando o alinhamento dos objetivos à produtividade e à eficiência de atuação.

O procedimento de avaliação, cálculo e análise da remuneração do Conselho de Administração da Companhia atende à legislação e ao seu Estatuto Social, cumprindo com a lei que proíbe pagamento de participação nos lucros a integrantes de empresas estatais.

A Copasa define assim, anualmente a proposta para a remuneração dos membros estatutários da Companhia levando em consideração não apenas o impacto financeiro nos próximos exercícios, como também o percentual de cumprimento de metas.

Após a definição do valor global, a Companhia submete ao Comitê de Coordenação e Governança de Estatais, formado pelos secretários de Estado de Fazenda, de Desenvolvimento Econômico e de Planejamento e Gestão, que analisa a proposta e manifesta sobre o valor que será, então, submetida à apreciação da Assembleia Geral de Acionistas.

Em 2021, a Assembleia Geral de Acionistas foi realizada em 19 de agosto.



Na ocasião, 99,7% dos presentes votaram favoravelmente à remuneração proposta. Em 29 de abril de 2022, foi aprovada a revisão da política de Remuneração, visando estabelecer os critérios para definição da remuneração dos(as) Administradores(as) (membros do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva), dos membros do Conselho Fiscal, dos membros do Comitê de Auditoria Estatutário e dos empregados(as) da Copasa MG.



REGULAÇÃO

GRI 3-3/ 417-1



A Copasa é regulada pela Agência Reguladora de Serviços de Abastecimento de Água e de Esgotamento Sanitário do Estado de Minas Gerais (Arsae-MG), uma autarquia especial criada em 2009, caracterizada pela autonomia administrativa, financeira, técnica e patrimonial. Está vinculada à Secretaria de Estado de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável (Semad).

As tarifas de água e esgoto são autorizadas pela ARSAE-MG e se diferenciam de acordo com a categoria (residencial, residencial social, comercial, industrial e pública), com tipo de serviço prestado e com a faixa de consumo, sendo composta de uma parte fixa e uma parte variável, ambas progressivas em relação ao volume faturável correspondente a cada categoria. Assim, aqueles que consomem maiores volumes de água e geram mais esgoto pagam maior valor unitário por seu consumo, subsidiando aqueles que consomem menos. As tarifas de esgoto representam um percentual de 74% em relação às tarifas de água.

A Agência é responsável, dentre outras atribuições, por normatizar e fiscalizar os serviços de abastecimento de água e de esgotamento sanitário prestados pela Copasa e pela Copanor.

Com o intuito de dar continuidade na crescente melhoria operacional da Copasa, no decorrer do ciclo 2022, realizou-se o mapeamento e identificação dos impactos significativos decorrentes da cadeia de operação. A presente probabilidade de riscos/possibilidade de melhoria a longo prazo, registra a oportunidade de melhora na qualidade de recursos hídricos, a partir de ações ambientais através da implantação e operação de sistemas de esgotamento sanitário; bem como a contaminação do ar, solo, água e biota por meio do lançamento de efluentes sem tratamento.

A Copasa é controlada pelo Governo do Estado de Minas Gerais, de modo que a Companhia realiza a gestão do relacionamento por meio do atendimento das demandas regulatórias do setor de saneamento nos requisitos normativos, técnicos-operacionais e econômico-financeiro.



Diante do desenvolvimento das atividades operacionais e administrativas da Companhia em observância aos normativos do Governo de Estado, a Copasa garante o engajamento com o poder público, em constante manutenção da reputação da Companhia em atendimento dos indicadores e metas estabelecidas.

Para a melhor gestão dos impactos reais e potenciais que possam estar atrelados ao relacionamento com o poder público, a Copasa atua de forma a capacitar e disseminar internamente as informações produzidas pelos órgãos reguladores, com o objetivo de atender adequadamente às suas exigências no prazo determinado.

A Companhia apura mensalmente indicadores de regulação, atuando de modo a melhorar os processos fiscalizatórios relativos ao nível de atendimento das exigências regulatórias, e de indicadores de eficiência definidos em resolução dos órgãos reguladores.

A Copasa também define objetivos e metas relativas aos indicadores regulatórios conforme metodologia estabelecida pela agência reguladora, alinhada a seu planejamento estratégico, visando a melhoria contínua da qualidade dos serviços e a sustentabilidade dos recursos. Há ainda um cronograma gradativo para o alcance de metas, que prevê como objetivo final a universalização do saneamento na sua área de atuação. A eficácia das medidas de gestão da Companhia repercutiu positivamente no Fator X, utilizado no cálculo do reajuste tarifário autorizado pelo órgão regulador, aplicado em 1º de janeiro de 2023. Tal resultado reflete o aprimoramento do desempenho da Copasa nos indicadores regulatórios, contribuindo para a adequada remuneração dos serviços prestados pela Companhia.

A Companhia utiliza o feedback de partes interessadas, obtido por meio dos canais de comunicação e em reuniões com órgãos reguladores, para identificar os pontos e oportunidades de melhoria para o alcance dos resultados, considerando e conciliando os interesses das partes envolvidas.

3 . 3 . É T I C A E INTEGRIDADE

GRI 3-3/ 205-1/ 205-2/ 205-3



Em compromisso ao cumprimento da legislação, políticas e normas, a Copasa possui o Plano de Integridade com o propósito de estabelecer diretrizes e procedimentos para coibir qualquer conduta contrária às boas práticas de governança, fortalecendo assim a cultura de integridade e ética, por meio da Plano de Integridade.

O Plano de Integridade, abrangendo a gestão de contratos, licitações, fiscalização nas operações de água/esgoto e relações comerciais, visando a prevenção de atos ilícitos que atingem significativamente os colaboradores, bem como as operações da Companhia, como, por exemplo, a ocorrência de possíveis fraudes e desvios de conduta.

Através dos seus objetivos e comprometimentos, a Copasa dissemina a cultura de integridade, conformidade e ética englobando todo o quadro funcional da Companhia, contribuindo assim, para a prevenção de fraudes e desvios de conduta, por meio dos seus sete pilares:

- 1) Governança e Comprometimento da Alta Administração: está relacionado ao monitoramento permanente da ocorrência das temáticas de Compliance nas pautas das reuniões da Diretoria Executiva e do Conselho de Administração.
- 2) Gestão de Riscos e Controles Internos: leva em consideração os riscos corporativos priorizados na Matriz de Riscos para orientar a tomada de decisão e o percentual de Planos de Respostas aprovados, vinculados a eles. Neste pilar considera-se ainda o Índice Anual de Maturidade da Gestão de Riscos.
- 3) Instrumentos de Integridade: compreende políticas, códigos e legislações que ficam disponíveis em um sistema próprio, que notifica e informa os colaboradores da necessidade de cumpri-los. Mais de 95% dos colaboradores já aderiram aos seguintes instrumentos: Política Anticorrupção, Código de Conduta e Integridade, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.
- 4) Comunicação e Treinamento: para comunicar e treinar os colaboradores sobre temas relacionados ao Compliance, ética, combate à corrupção, que estão vinculados aos riscos identificados, foi elaborada uma Matriz de Comunicação, que contempla todas as ações anuais de comunicação, e uma Matriz de Treinamento, que define temas e público-alvo a capacitar.
- 5) Due Diligence: está associado à Política de Due Diligence de Integridade e tem como uma de suas principais diretrizes o monitoramento contínuo dos contratos, que tenham prazo igual ou superior a 12 meses ou ultrapassem o valor igual ou superior ao limite estabelecido no Estatuto Social da Companhia.
- 6) Monitoramento e tratamento: utiliza a ferramenta do Canal de Denúncia disponibilizado no site da Companhia, realizando o monitoramento do número de denúncias recebidas e, principalmente, a procedência ou improcedência dessas denúncias.
- 7) Transparência Pública, informação relevante e controle Social: mensalmente são acompanhadas as denúncias recebidas pelo Canal de Ouvidoria e que foram respondidas fora do prazo, com o objetivo de reduzir o tempo de resposta.



3 . 3 . É T I C A E

INTEGRIDADE



Como previsto no Plano de Integridade, a Copasa deu continuidade ao processo de implementação e reformulação de códigos, normas e políticas ligadas aos temas de compliance, ética e medidas anticorrupção. Foram revisados ou implementados documentos e instrumentos que integram a governança da Companhia, tais como: Canal de Denúncias; Norma de Parcelamento de Valores; Norma de Procedimentos de Acidentes com veículos, ressarcimento por danos e multas por infração de trânsito; Norma de Procedimentos de regularização fundiária; Política de Divulgação de Informações; Política de Indicação e Elegibilidade de Membros Estatutários; Regimento Interno do Comitê de Auditoria Estatutário, Conselho Fiscal e do Conselho de Administração; Regulamento de Contratações; Regulamento do Plano de Carreiras, Cargos e Salários.

Evolução na transparência das ações, na integridade com seus stakeholders e na convicção com a sociedade

3 . 4 . O U V I D O R I A

C O P A S A



A Ouvidoria Copasa é uma instância de controle e participação social responsável pelo tratamento das reclamações, solicitações, denúncias, sugestões e elogios relativos à qualidade e ao atendimento dos serviços da Companhia. Trata-se de uma instância recursal do cliente e é utilizada quando a demanda deste não foi tratada satisfatoriamente nos outros Canais de Relacionamento Copasa. Em 2022, o volume de

Em 2022, todas as licitações realizadas foram submetidas à Política Compliance Anticorrupção e ao Código de Conduta e Integridade para fornecedores e incluídas nos editais de licitação e nos itens contratuais.

Além disso, a Companhia participa do projeto “Acertar”, que visa o desenvolvimento de Metodologias de Certificação de informações do Sistema Nacional de Informações sobre Saneamento (SNIS), de acordo com as políticas de controle, compliance e governança. O programa é conduzido pela ARSAE-MG, que certifica os dados das empresas concessionárias de serviços de água e esgotamento sanitário.



manifestações à Ouvidoria apresentou uma queda de 16,4% em comparação com o ciclo anterior, influenciado pelas ações de melhoria do atendimento comercial e operacional das unidades. Das 17.532 manifestações registradas, 75% foram consideradas elegíveis à Ouvidoria e relacionadas a atrasos na prestação de serviços, respostas insatisfatórias e solicitações não solucionadas por canais usuais de atendimento.

3 . 4 . 1 . C A N A L D E D E N Ú N C I A S

GRI 2-26/ 406-1

A Copasa mantém o Canal de Denúncias, ou Canal de Linha Ética, sob responsabilidade da Auditoria Interna, com subordinação direta ao Conselho de Administração.

O Canal de Denúncias da Companhia tem como objetivo inibir as práticas ilícitas e contrárias aos interesses da Copasa MG, como corrupção, fraude, irregularidades, conflito de interesses, dentre outras, bem como favorecer a comunicação, a apuração e o tratamento dessas práticas.

O Canal está disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, no website da Copasa, (<http://www.copasa.com.br>), acessível a qualquer cidadão, que pode fazer denúncias de forma anônima ou identificada, com garantia de independência nas apurações.

O andamento de todo o processo pode ser acompanhado pelo denunciante, por meio de protocolo e senha cadastrados no site.

3 . 5 . G E S T Ã O D E R I S C O S

GRI 2-25

A Copasa conta com um processo formal de gestão de riscos, contendo uma estrutura organizacional com objetivo de possibilitar uma atuação tempestiva na ocorrência de eventos que estão além do apetite ao risco aprovado pela Companhia, voltada a implementar princípios, diretrizes e responsabilidades para identificação, avaliação, tratamento, monitoramento e comunicação de eventos que podem dificultar ou impedir o atingimento dos objetivos da Companhia, conforme previsto na Política de Gestão de Riscos Corporativos.

A Matriz de Riscos Corporativos Copasa detalha um total de 39 riscos, sendo 32 deles corporativos e os 7 demais relacionados à Integridade, classificados em sete macroprocessos: Concessão, Finanças, Governança, Infraestrutura, Logística, Operação e Recursos Humanos.

A Companhia atua com perfil conservador em relação ao apetite e tolerância de exposição aos riscos, com limites estabelecidos de acordo com a natureza de cada risco.

As denúncias também podem ser encaminhadas pelo e-mail denuncias@copasa.com.br ou pelo telefone 0800 0310 866 (atendimento de segunda a sexta-feira, de 7h às 19h, exceto feriados).

Resultados em 2022:

- Em 01/01/2022, existiam 175 denúncias com apurações em andamento. De janeiro a dezembro de 2022, foram recebidas pelo Canal de Denúncias da Copasa MG outras 415 denúncias.
- Das referidas 590 denúncias, 392 (66%) tiveram suas apurações concluídas até 31/12/2022, enquanto as apurações das outras 198 encontravam-se em andamento na referida data.
- Das 392 denúncias com apurações concluídas, em 174 (44%) os fatos denunciados foram considerados procedentes ou parcialmente procedentes e nas outras 218 (56%) não restaram comprovados os fatos denunciados ou estes foram considerados improcedentes.

O Conselho de Administração da Companhia selecionou os dez riscos de maior relevância crítica, prevendo para cada um deles ações de tratamento. A Copasa adota o modelo das Três Linhas de Defesa de acordo com a Declaração de Posicionamento do Instituto dos Auditores Internos – IIA Global, o qual relaciona as funções organizacionais aos níveis de controle interno da Companhia, quais sejam:

1ª Linha: Nível da gestão operacional - gestores das unidades e responsáveis diretos pelos processos, que gerenciam e possuem responsabilidade sobre os riscos, pois podem implementar as ações corretivas para resolver deficiências em processos e controles.

2ª Linha: Gestores corporativos de riscos, compliance e controles internos, responsáveis pela supervisão da conformidade, a verificação, o monitoramento, a prevenção e a análise integrada dos riscos.

3ª Linha: Auditoria Interna, proporcionando uma avaliação independente quanto à adequação, suficiência e eficácia dos sistemas de controles e gestão de riscos.

3 . 5 . 1 . P R O T E Ç Ã O D E D A D O S

GRI 418-1



No ano de 2022, a Companhia continuou atendendo aos requisitos da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). As consultas relacionadas ao tema podem ser realizadas por meio de canal criado no site da Copasa: Formulário LGPD (copasa.com.br).

As ações da Copasa nesse tema estão respaldadas na Política e Programa de Proteção de Dados Pessoais, alinhada à Política de Privacidade, sendo adotada pela Copasa com o intuito de uniformizar os processos de tratamento de dados pessoais, buscando aumentar a segurança e evitando casos de vazamentos de dados sensíveis. Os colaboradores da Companhia contam com um encarregado, denominado Data Protection Officer (DPO) para solucionar dúvidas, adequar processos e conscientizar sobre as práticas a serem adotadas em relação à proteção de dados pessoais.

A Companhia assumiu o compromisso perante aos seus stakeholders na implementação de melhorias nos processos de proteção de dados para 2023.

Vale ressaltar que, em 2021, foi confirmados 47 queixas de violação da privacidade do cliente, enquanto que, no ciclo de 2022, não houve caso de queixas comprovadas relativas à violação da privacidade, nem tampouco à perda de dados de clientes.



COM A SUSTENTABILIDADE



A Companhia estruturou o Programa de Pesquisa, Desenvolvimento Tecnológico e Inovação, denominado como INOVA Copasa, o qual, em conformidade aos critérios ambientais, sociais e de governança, possui a garantia do desenvolvimento de melhorias de forma incremental ou disruptivas, bem como, a elevação da qualidade da prestação de serviços em paralelo à satisfação da experiência do cliente, na busca de soluções de abastecimento de água e de esgotamento sanitário, traçando procedimentos mais eficientes e em cumprimento das metas de universalização previstas no Marco Legal do Saneamento Básico.

Entre as iniciativas de pesquisas, resultam-se inovações, tais como, a ampliação do uso de fontes renováveis e não poluidoras, para a geração de energia, o desenvolvimento de equipamentos e sensores inteligentes e de baixo custo, entre outros. A migração da Companhia para o mercado livre de energia ao longo de 2023, assegurará aos clientes adquirir energia como uma commodity, diferentemente da aquisição cativa das concessionárias, modelo padrão adotado até então.

O PROGRAMA INOVA É ESTRUTURADO EM QUATRO EIXOS TEMÁTICOS:

EIXO 1 - DESAFIO À INOVAÇÃO TECNOLÓGICA (COPATHON)

O programa é destinado aos Colaboradores da empresa, e estimula a inventividade e ideação. Voltado ao público interno da Copasa, a modalidade remete a um concurso valorizando a criatividade e as ideias de seus empregados dando visibilidade às melhores práticas e à resolução de problemas do cotidiano que interferem na eficiência e na qualidade da prestação dos serviços. O projeto mais recente ocorreu em fevereiro de 2022 e teve duração de 3 meses.

EIXO 2 - P&D Copasa (COPAJUMP)

Com o objetivo de fomentar a Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação, é realizado um incentivo à melhoria da formação e aperfeiçoamento em cursos stricto e lato sensu, voltados para temas de interesse estratégico da Companhia.

EIXO 3 - COPACADEMY

Direcionado para academia e comunidade científica. Foi feita a formalização de uma aliança estratégica entre a Copasa, a Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e a spin-off Centro de Referência em Estações Sustentáveis de Tratamento de Esgoto (CR ETEs), criada por engenheiros sanitaristas egressos da UFMG, para desenvolvimento de soluções inovadoras para os sistemas de tratamento de esgotos.

EIXO 4 - COPAPARTNER

Dedicado à inovação aberta e ao ecossistema de startups na prospecção de soluções inovadoras que possam aumentar a vantagem competitiva da Copasa. Encontra-se em fase de preparação para publicação de edital de inovação aberta para o HUB MG20, vinculado à Secretaria de Desenvolvimento Econômico do Estado de Minas Gerais (SEDE/GOV/MG), para desafios importantes da Companhia e cujas soluções serão prospectadas no ecossistema de startups.

3.6.1. INTEGRAÇÃO DA SUSTENTABILIDADE NA ESTRATÉGIA CORPORATIVA

GRI 2-28

Tendo em vista a integração dos compromissos da Agenda ESG e da estratégia da Copasa, destaca-se a abrangência de projetos e inovação no ciclo em exercício, com a priorização e objetividade de acelerar e assegurar soluções tecnológicas, bem como a gestão de empreendimentos e de ativos na excelência dos serviços, tais como:

- Sistemas de tratamento de esgoto descentralizados: desenvolvimento de soluções de tratamento de esgoto descentralizados, que podem ser aplicados em áreas remotas e isoladas, onde não há infraestrutura para a coleta e tratamento convencional.
- Monitoramento remoto de redes: uso de tecnologia para monitorar, de forma remota, o funcionamento das redes de distribuição de água e esgoto, o que permite rápida identificação de problemas e intervenção mais ágil.
- Monitoramento da qualidade da água em tempo real: investimento em tecnologia, permitindo uma análise mais precisa e rápida da presença de contaminantes e substâncias químicas nocivas.
- Gestão de perdas de água: adoção de tecnologias, como o uso de sistemas de telemetria para identificar vazamentos e o uso de ferramentas de análise de dados para otimizar o uso da água.
- Sistemas de medição inteligente de consumo de água: permitem a leitura remota dos medidores, possibilitando uma cobrança mais justa e precisa.
- Reuso de água: desenvolvimento de projetos para reaproveitamento de água, como o uso de água de reuso na lavagem de ruas e praças, irrigação de áreas verdes e até mesmo para abastecer indústrias.
- Plataforma de atendimento ao cliente: permite ao usuário solicitar serviços, obter informações sobre seu contrato e enviar sugestões ou reclamações.
- Uso de inteligência artificial na gestão de resíduos: otimização da gestão de resíduos, identificando padrões de consumo e ajustando a coleta e a destinação de forma mais eficiente.
- Uso de energia renovável em estações de tratamento de água e esgoto como a solar e a biomassa, reduzindo os custos operacionais e contribuindo para a proteção do meio ambiente.





| | pág |
|--|-----|
| 4. Engajamento com stakeholders | 39 |
| 4.1 Clientes | 39 |
| 4.1.1 Acessibilidade técnica e econômica | 42 |
| 4.2 Colaboradores | 43 |
| 4.2.1 Programa de desligamento | 43 |
| 4.2.2 Gestão de Qualidade e Benefícios | 43 |



| | pág |
|--|-----|
| 4.2.3 Compromisso com a promoção da diversidade e inclusão | 48 |
| 4.2.4 Desenvolvimento profissional e educação corporativa | 55 |
| 4.2.5 Saúde e segurança do trabalho | 58 |
| 4.2.5.1 Programas e ações de destaque | 60 |



| | pág |
|---|-----|
| 4.3 Relacionamento e integridade com Fornecedores | 64 |
| 4.4 Compromisso com a Sociedade | 65 |
| 4.4.1 Impactos socioambientais das operações | 65 |
| 4.4.2 Programas e projetos sociais | 66 |



4. ENGAJAMENTO COM STAKEHOLDERS



GRI 2-29/ 2-30



Com o propósito de definir e priorizar as partes interessadas, identificar as principais necessidades e expectativas e traduzi-las em requisitos de desempenho esperado pelas Partes Interessadas, por meio de indicadores e respectivos níveis de desempenho a Copasa instituiu o Processo de Gerir Partes Interessadas, cujo principal produto é

a Matriz de Esfera de Influência que evidencia as Partes Interessadas priorizadas pela Companhia.

Adicionalmente, a Copasa promove uma escuta ativa e regular durante a realização da Matriz de Materialidade, que ocorre a cada dois anos.



4 . 1

CLIENTES

GRI 3-3

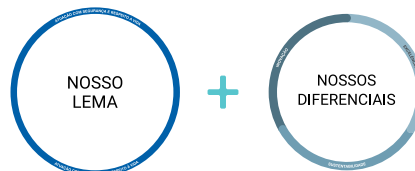
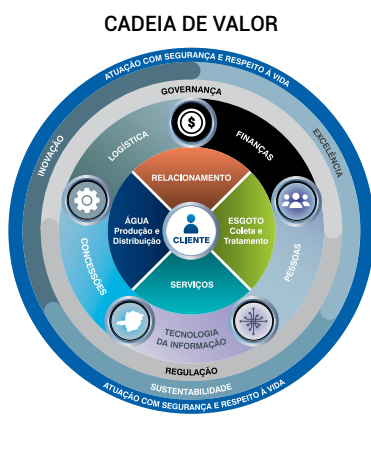
A Copasa MG destaca o cliente como eixo central dos componentes da cadeia de valor evidenciando, assim, nossa preocupação com a população e seus clientes. Dessa forma, buscando assegurar a segurança e a qualidade dos serviços de água e esgoto, a Companhia realiza uma atuação estratégica diante da motivação de ser reconhecida por ser produtos e serviço, destacando entres os principais temas matérias um atendimento ao cliente com qualidade, segurança e respeito à vida.

Nesse sentido, a Companhia deu prosseguimento ao objetivo de transformar positivamente a experiência dos clientes, como previsto em sua Declaração Estratégica, obtendo resultados expressivos de melhoria em seu relacionamento com suas partes interessadas e o cumprimento de metas regulatórias.

COMPONENTES DA CADEIA DE VALOR



NOSSO EIXO CENTRAL



MACROPROCESSOS



GRI 3-3

Mapeamento dos impactos dos clientes de acordo com a materialidade.



A Copasa, ciente da necessidade de garantir e aumentar a credibilidade junto aos clientes dia após dia na execução dos seus processos e da cadeia de serviços, tem o compromisso de atuar de maneira transparente, sustentável e eficiente nas prestações serviços de abastecimento de água e coleta e tratamento de esgoto. Assim, a qualidade do atendimento aos nossos clientes resulta na confiança dos produtos e serviços, bem como na fidelização da marca.

A fim de gerenciar os **impactos positivos** reais e potenciais de suas operações, a Copasa adota uma abordagem abrangente que envolve o gerenciamento do tempo de atendimento em todos os canais de comunicação, a gestão de toda a cadeia de serviços oferecidos aos clientes e o acompanhamento e promoção dos benefícios associados à adesão às redes de água e esgoto.

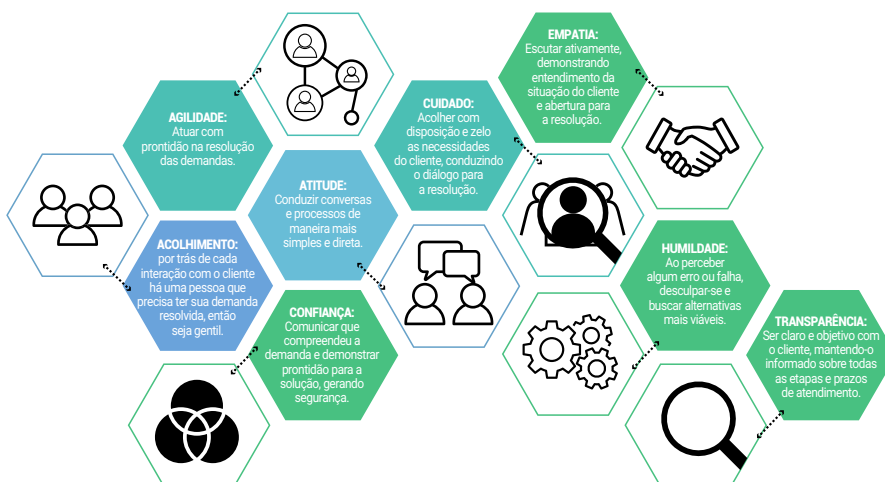
Essa abordagem inclui a implementação de medidas que resultam em melhorias significativas na saúde coletiva, no meio ambiente, na urbanização e valorização do imóvel. Através da oferta de serviços eficientes e de alta qualidade, a Companhia busca fornecer soluções para seus clientes e contribuir para a melhoria da qualidade de vida da população e do ambiente em que está inserida.

Foram instituídos indicadores de satisfação como meio de complementar o acompanhamento do bem-estar e satisfação dos clientes, aproximando os resultados operacionais verificados por

indicadores de negócio da percepção dos clientes aos serviços ou produtos efetivamente entregues. O acompanhamento das pesquisas de satisfação é realizado de forma a fornecer subsídios para uma atuação mais assertiva nas causas de insatisfação junto às áreas responsáveis pelos processos e motivos relatados pelos clientes. Dessa forma, a avaliação do cliente funciona como um termômetro rápido e frequente da experiência com a Companhia, possibilitando uma atuação sustentável que se propõe a aprimorar eventuais pontos negativos e valorizar os aspectos positivos da Copasa MG.

Em 2022, a Companhia alcançou um resultado expressivo no Índice de Satisfação do Cliente, superando a meta estabelecida de 72,50 pontos e atingindo a marca de 74,50 pontos. Esse resultado representa um aumento de 12,4% em relação ao desempenho anterior, quando o índice foi 66,3 pontos. A conquista demonstra os avanços da empresa em fornecer serviços de alta qualidade e aprimorar a experiência dos seus clientes.

No ciclo de 2022, a Copasa MG também instituiu a Semana do Cliente, evento realizado na semana do dia 15 de setembro – Dia do Cliente, com ações internas e externas para a promoção práticas de excelência no relacionamento com esses stakeholders, buscando o envolvimento de fornecedores, da sociedade e do Poder Concedente. O objetivo da iniciativa é promover a sensibilização sobre a importância da experiência do cliente, a partir de oito pilares estruturantes:



Nosso Assistente Virtual Chico foi lançado em 2021. Este chatbot/webchat de relacionamento com o cliente foi disponibilizado na Agência Virtual e no Whatsapp – (31) 99770-7000.



Além do indicador de satisfação, a eficácia das medidas voltadas a cada um desses segmentos é verificada também pelos seguintes indicadores: Net Promoter Score (NPS), que em 2022 refletiu um expressivo aumento de 161,5% em relação ao ciclo anterior. Com o resultado, a Companhia avança da zona de aperfeiçoamento em direção à zona de qualidade do indicador; Índice de Qualidade do Serviço (IQS) encerrou o ano de 2022 com evolução de 142% em sua pontuação, uma melhora significativa ante o desempenho no ciclo anterior; Indicadores do Guia de Referência para Medição do Desempenho (GRMD), que apresentaram melhora geral no ciclo, tendo como reflexo os destaques de Unidades de Negócio da Companhia no Prêmio Nacional de Qualidade em Saneamento.

De modo a reduzir impactos sistêmicos de alta irreversibilidade relacionado à satisfação de clientes, a Companhia adota iniciativas *middle-up-down* e atua em projetos-piloto escaláveis. Entre os exemplos, destacam-se: integração dos canais digitais ocorrida no ano de 2022; ampliação de menus e disponibilização de meios

ágeis de pagamento nas plataformas digitais, como transações via PIX, permitindo cópia e cola de código, via aplicativo, via WhatsApp e *webchat*; padronização e Implantação de procedimentos mais ágeis, tais como para ligação de água padrão externo, ligação simultânea e hidrometração de fonte própria para faturamento de esgoto; mudança na categorização das economias de uso de alguns ramos de atividades; possibilidade de impor restrições creditícias a devedores (negativação), incremento da ação de protesto e condições especiais de renegociação; aperfeiçoamento da Campanha Dias Azuis, que oferece condições especiais de renegociação. Em 2022, a campanha produziu resultados satisfatórios na redução de inadimplência, que atingiu por sua vez o menor valor em 6 anos no encerramento de 2022, equivalente a apenas 3,2% do total de clientes da Companhia; revisão de normativos internos, com base nas necessidades e expectativas dos clientes; estabelecimento de métodos alternativos para solução de controvérsias no Judiciário – como mediação e conciliação –, que resultam no tratamento das causas originais das demandas:

Dias Azuis

Destaque para a campanha Dias Azuis que proporciona condições melhores para os clientes, sobretudo os da categoria social, negociarem seus débitos, de forma a garantir a continuidade de acesso ao serviço da Companhia com qualidade e segurança impactando na sustentabilidade do negócio.

Em 2022, o desconto concedido totalizou R\$ 63 milhões para os 41 mil participantes. Assim, a campanha produziu resultados satisfatórios na redução de inadimplência, que atingiu por sua vez o menor valor em 6 anos, equivalente a apenas 3,2% do total de clientes da Companhia.



Vem pra Rede

Também responsável por impacto social positivo no estado, os investimentos no Projeto totalizaram R\$ 2,7 milhões em 2022, com a gratuidade da ligação de esgoto (diâmetro 100 mm) para as categorias Social e Residencial. Para além dos descontos tarifários, o Programa atuou na conscientização sobre a importância da ligação do imóvel à rede pública de esgoto, que gera melhorias ao meio ambiente, à saúde e qualidade de vida da população mineira, bem como a valorização dos imóveis alcançados.

As ações se apoiam em resolução ARSAE-MG, que homologa uma tabela de preços e prazos de serviços não tarifados da Copasa e prevê a gratuidade da ligação de esgoto para as categorias citadas acima.

4.1.1. ACESSIBILIDADE TÉCNICA

E E C O N Ô M I C A

 SASB- IF-WU- 240A.4

A tarifa é calculada tendo-se como parâmetro os custos globais incorridos pela Companhia, as quais devem assegurar um nível eficiente de gastos pela concessionária, que lhe assegure o equilíbrio econômico-financeiro e a preservação dos aspectos sociais dos serviços, conforme previsto pela Lei Federal nº 11.445/2007. Essas tarifas são revisadas a cada 4 (quatro) anos e reajustadas 1 (uma) vez ao ano.

A Revisão Tarifária Periódica busca assegurar que a receita faturada pelo prestador seja capaz de cobrir os custos eficientes necessários à prestação dos serviços, gerar recursos para investimentos e assegurar a adequada remuneração e amortização do capital investido, bem como definir os parâmetros dos incentivos tarifários relacionados à eficiência dos custos operacionais e à expansão e qualidade dos serviços a vigorar durante o Ciclo Tarifário. O cálculo desses incentivos é feito por meio do componente denominado Fator X.

O reajuste tarifário, cuja metodologia é definida por meio da Nota Técnica CRE nº 15/2021, tem por objetivo a correção inflacionária incidente nos custos da Companhia, a aplicação dos incentivos tarifários (Fator X) e a compensação referentes aos componentes financeiros.

Vale ressaltar que os imóveis exclusivamente residenciais, utilizadas por famílias com renda per-capita de até meio salário-mínimo, e que estejam inscritas no Cadastro Único de programas sociais têm acesso à Tarifa Residencial Social. Em 2022, a cobertura do benefício atingiu 11,3% do total de economias atendidas pela Copasa.

COLABORADORES



4 . 2 . 1 . P R O G R A M A D E DESLIGAMENTO

GRI 2-7/ 2-8 / 401-1/ 401-2/ 401-3/ 402-1/ 407-1/ 408-1/ 409-1

Durante o Ciclo de 2022, a Copasa registrou uma redução de 4,7% no número de colaboradores em comparação ao ano anterior, decorrente do término das dispensas do Programa de Demissão Voluntária (PDVI) iniciado em 2021.

Em valorização ao serviço prestado pelos colaboradores da Companhia, o desligamento da empresa, por adesão voluntário, assegura o compromisso e respeito perante a gestão de

pessoas da Companhia, fornecendo subsídios aos empregados a adesão ao programa, assegurando benefícios aos mesmos, tais como a permanência à inscrição e de seus dependentes no plano Copass Saúde. O programa recebeu 1.098 adesões e os desligamentos, de 1.095 funcionários, começaram em outubro daquele ano, resultando em uma redução de 5,9% no indicador que apura o número de colaboradores para cada mil ligações de água e de esgoto atendidas.

4.2.2. GESTÃO DE QUALIDADE E BENEFÍCIOS

GRI 2-7 / GRI 401-1 / GRI 401-3

A Copasa não contrata pessoa física para desempenhar trabalhos temporários. A forma de ingresso se dá apenas por concurso público, sendo todos contratados permanentes.

A Copasa oferece o mesmo pacote de benefícios a todos os colaboradores: abono de Ponto para Acompanhamento de Filhos; adicional de Férias; Alimentação em viagens; anuênio, gratificação por tempo de serviço; auxílio creche; auxílio-educação especial; auxílio-educação; complemento de auxílio-doença; gratificação por conduzir veículos; lanche; licença maternidade / paternidade; participação nos lucros; plano de saúde médico /odontológico; Programa Alimentação – vale refeição/alimentação, cesta básica e cesta de Natal; Programa Assistência especial; reembolso de taxas e liberação para renovação de CNH (em casos específicos); remuneração por substituição; seguro de vida em grupo / auxílio funeral; vale-transporte; e previdência privada.

A Companhia assinou, em 07 de dezembro de 1982, convênio de adesão e tornou-se patrocinadora da Fundação de Seguridade Social de Minas Gerais - FUNDASEMG, cujos direitos e obrigações foram posteriormente assumidos pela PREVIMINAS, atualmente Fundação Libertas, que foi criada com o objetivo de complementar a aposentadoria dos funcionários participantes, assegurando a manutenção do seu plano de benefícios definidos na referida Fundação.

4.2.2. GESTÃO DE QUALIDADE E BENEFÍCIOS



A Companhia conta com um fundo de previdência que tem por finalidade cobrir os benefícios de risco de saldo projetado. A base de cálculo para essa estimativa é o valor reconhecido no passivo. A estimativa é realizada anualmente. Vale ressaltar que a entidade gestora dos planos registra valores em Exigível Contingencial, referente a demandas judiciais de participantes contra os planos de benefícios.

Quanto ao percentual do salário contribuído pelo empregado ou empregador, atualmente, os funcionários podem aderir ao plano na modalidade contribuição definida (CD). A contribuição varia entre 3% a 10% da remuneração, sendo

que o percentual da contribuição é definido pelo funcionário, e a patrocinadora contribui paritariamente.

No caso do Plano Copasa Saldado (plano de previdência complementar da qual a Companhia é patrocinadora), há um passivo reconhecido de R\$ 112,7 milhões. A estimativa do passivo é realizada anualmente com base no valor reconhecido. Por fim, do total de 10.186 funcionários da Copasa, 9.579 são participantes, por adesão voluntária, dos Planos Libertas (que tem o objetivo de complementar a aposentadoria dos funcionários participantes).



4.2.2. GESTÃO DE QUALIDADE E BENEFÍCIOS



Os dados a seguir apresentam a evolução do número de colaboradores na Copasa entre 2018 e 2022, discriminados por gênero.

De 2018 a 2021 houve uma diminuição no número de colaboradores, sendo que em 2022, a Companhia contava com 9.270 colaboradores permanentes homens e 916 mulheres. Não foram registrados colaboradores temporários no ano de 2022.

| | | Colaboradores permanentes | Colaboradores temporários | Unidade de medida de controle |
|------|--------|---------------------------|---------------------------|-------------------------------|
| 2018 | Homem | 10.474 | 415 | 10.889 |
| | Mulher | 1.073 | 96 | 1.169 |
| | TOTAL | 11.547 | 511 | 12.058 |
| 2019 | Homem | 10.454 | 430 | 10.884 |
| | Mulher | 1.071 | 105 | 1.176 |
| | TOTAL | 11.525 | 535 | 12.060 |
| 2020 | Homem | 10.331 | 389 | 10.720 |
| | Mulher | 1.062 | 175 | 1.237 |
| | TOTAL | 11.393 | 564 | 11.957 |
| 2021 | Homem | 9.741 | 389 | 10.130 |
| | Mulher | 951 | 180 | 1.131 |
| | TOTAL | 10.692 | 569 | 11.261 |
| 2022 | Homem | 9.270 | - | 9.270 |
| | Mulher | 916 | - | 916 |
| | TOTAL | 10.186 | - | 10.186 |

As informações relacionadas às novas contratações realizadas pela Copasa nos anos de 2018 a 2022, discriminadas por faixa etária, gênero e região do estado de Minas Gerais, indicam que:

- I. Em relação a faixa etária, observa-se que houve um aumento significativo no número de contratações de pessoas com idade entre 30 e 50 anos, passando de 48,8% em 2018 para 69,5% em 2022. As contratações de pessoas com menos de 30 anos diminuíram de 43% em 2018 para 23,2% em 2022, enquanto as contratações de pessoas acima de 50 anos tiveram uma leve queda, passando de 8,3% em 2018 para 7,3% em 2022.
- II. Em relação ao gênero, observa-se que o número de mulheres contratadas cresceu de forma significativa em 2020, representando 78,6% das novas contratações. No entanto, em 2022, a participação das mulheres caiu para 24%, enquanto a dos homens subiu para 76%.
- III. Em relação a região do Estado de Minas Gerais, as novas contratações concentram-se principalmente na Região Metropolitana de Belo Horizonte, representando a metade da porcentagem total em 2022, enquanto a participação das contratações no interior do estado caiu para 50,9% e a outra metade no interior do estado.



| Faixa etária | 2018 | % | 2019 | % | 2020 | % | 2021 | % | 2022 | % |
|-------------------|------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|
| Abaixo de 30 anos | 172 | 43,0% | 44 | 36,7% | 0 | 0,0% | 2 | 5,1% | 89 | 23,2% |
| De 30 a 50 anos | 195 | 48,8% | 53 | 44,2% | 9 | 64,3% | 17 | 43,6% | 266 | 69,5% |
| Acima de 50 anos | 33 | 8,3% | 23 | 19,2% | 5 | 35,7% | 20 | 51,3% | 28 | 7,3% |
| Total | 400 | 100,0% | 120 | 100,0% | 14 | 100,0% | 39 | 100,0% | 383 | 100,0% |

| Gênero | 2018 | % | 2019 | % | 2020 | % | 2021 | % | 2022 | % |
|----------|------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|
| Mulheres | 41 | 10,20% | 13 | 10,80% | 11 | 78,6% | 11 | 28,2% | 92 | 24,00% |
| Homens | 359 | 89,80% | 107 | 89,20% | 3 | 21,4% | 28 | 71,8% | 291 | 76,00% |
| Total | 400 | 100,0% | 120 | 100,0% | 14 | 100,0% | 39 | 100,0% | 383 | 100,0% |

| Região do Estado de Minas Gerais | 2018 | % | 2019 | % | 2020 | % | 2021 | % | 2022 | % |
|--|------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|
| Região Metropolitana de Belo Horizonte | 132 | 33,0% | 44 | 36,7% | 8 | 57,1% | 28 | 71,8% | 195 | 50,9% |
| Interior do Estado de Minas Gerais | 268 | 67,0% | 76 | 63,3% | 6 | 42,9% | 11 | 28,2% | 188 | 49,1% |
| Total | 400 | 100,0% | 120 | 100,0% | 14 | 100,0% | 39 | 100,0% | 383 | 100,0% |

4.2.2. GESTÃO DE QUALIDADE E BENEFÍCIOS

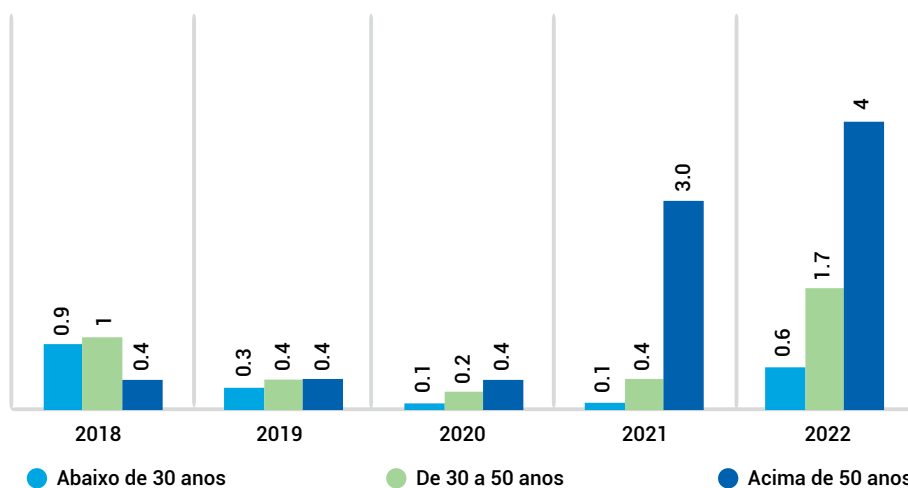


Em se tratando da Rotatividade dos colaboradores da Copasa, as informações foram consolidadas entre os anos de 2018 a 2022, discriminadas por faixa etária, gênero e região do Estado de Minas Gerais.

- Houve um aumento na rotatividade em todos os grupos, com a maior taxa de rotatividade ocorrendo na faixa etária acima de 50 anos, que chegou a 4% em 2022. A rotatividade na faixa etária de 30 a 50 anos também aumentou significativamente, chegando a 1,7% em 2022. Já na faixa etária abaixo de 30 anos, a rotatividade teve uma leve variação, com 0,6% em 2022.

Rotatividade, por faixa etária

| Faixa etária | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Abaixo de 30 anos | 0,9 | 0,3 | 0,1 | 0,1 | 0,6 |
| De 30 a 50 anos | 1,0 | 0,4 | 0,2 | 0,4 | 1,7 |
| Acima de 50 anos | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 3,0 | 4,0 |
| Total | 2,3 | 1,1 | 0,7 | 3,5 | 6,3 |



4.2.2. GESTÃO DE QUALIDADE E BENEFÍCIOS

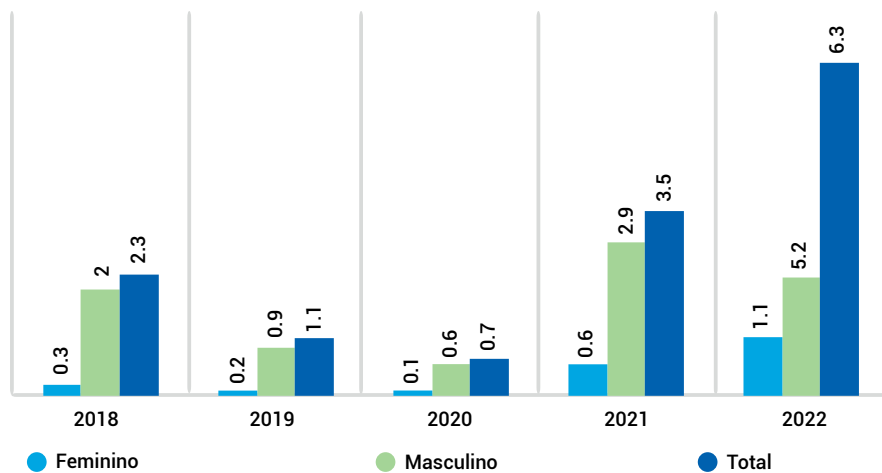


A proeminência no gênero masculino reflete na distribuição por gênero da Companhia.

- Em relação ao gênero, a rotatividade das mulheres teve uma leve variação, com 1,1% em 2022, enquanto a dos homens aumentou significativamente, chegando a 5,2% em 2022.

Rotatividade, por gênero[®]

| Gênero | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------|------|------|------|------|------|
| Feminino | 0,3 | 0,2 | 0,1 | 0,6 | 1,1 |
| Masculino | 2,0 | 0,9 | 0,6 | 2,9 | 5,2 |
| Total | 2,3 | 1,1 | 0,7 | 3,5 | 6,3 |

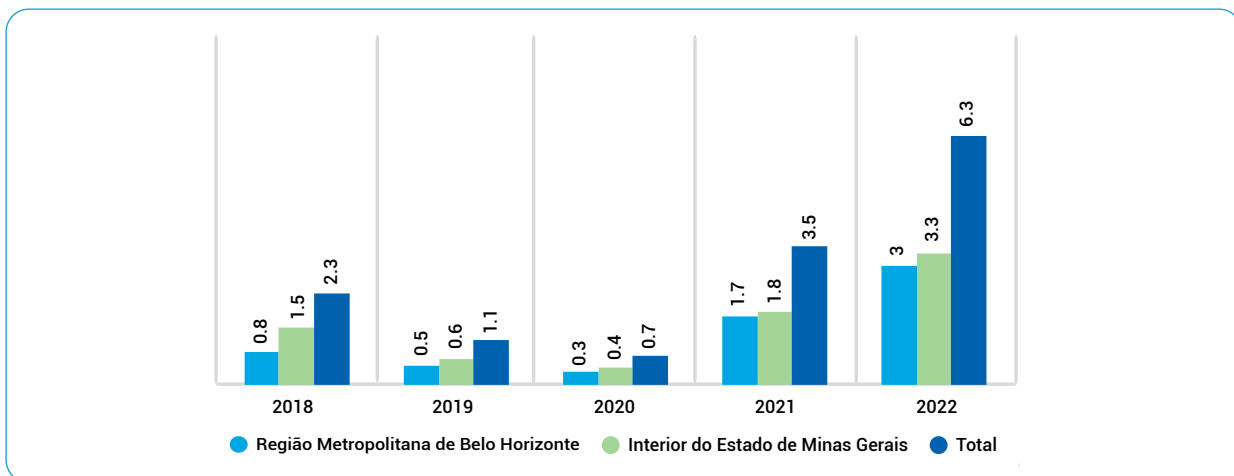


- Em relação à região do Estado de Minas Gerais, a rotatividade foi maior na Região Metropolitana de Belo Horizonte, chegando a 3% em 2022, enquanto no interior do estado ficou em 3,3% no mesmo ano.

Rotatividade, por região

| Região do Estado de Minas Gerais | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|------|------|------|------|------|
| Região Metropolitana de Belo Horizonte | 0,8 | 0,5 | 0,3 | 1,7 | 3,0 |
| Interior do Estado de Minas Gerais | 1,5 | 0,6 | 0,4 | 1,8 | 3,3 |
| Total | 2,3 | 1,1 | 0,7 | 3,5 | 6,3 |

4.2.2. GESTÃO DE QUALIDADE E BENEFÍCIOS



Vale ressaltar que a rotatividade é um indicador importante para avaliar a qualidade do ambiente de trabalho e a satisfação dos colaboradores, no qual é considerado o percentual ideal da taxa de rotatividade de até 10%, e que uma taxa alta pode indicar problemas de gestão e de clima organizacional.

A Copasa tem o compromisso de monitorar de forma perene esse indicador, considerando o PDVI que traz como consequência o aumento da rotatividade. A Companhia implementa medidas para reduzir a rotatividade e manter um ambiente de trabalho saudável e produtivo para seus colaboradores.

4.2.3. COMPROMISSO COM A PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO

GRI 405-1

A Copasa veda qualquer forma de discriminação e manifestações preconceituosas, que devem ser imediatamente comunicadas ou denunciadas por meio dos instrumentos mantidos pela Companhia. O tema de diversidade e inclusão se reflete no destaque com que o tema é endereçado em seu Código de Conduta e Integridade, que estabelece a equidade de tratamento de todos os colaboradores como parte de suas diretrizes principais.

Em 2022, a Copasa atingiu 33,1% de cargos gerenciais ocupados por mulheres, um importante marco em relação à equidade de gênero, superando a meta estabelecida pelo Movimento Elas Lideram do Pacto Global, que estabelece a meta de 30% de mulheres em cargos de alta liderança até 2025. Esse resultado demonstra o comprometimento da empresa em relação à diversidade e inclusão, principalmente no que se refere à equidade de gênero.

A empresa tem como foco em seu planejamento estratégico o ODS 5 - Igualdade de Gênero, estimulando a diversidade e a inclusão na gestão da empresa. A implementação do Programa Mentoria Feminina é um exemplo de como a empresa tem se esforçado para incentivar e preparar mulheres para posições de liderança, com o objetivo de encorajar e preparar mulheres para que possam construir suas trajetórias profissionais e evoluir em suas carreias, contribuindo para a equidade de gênero.

A iniciativa é importante não apenas para a promoção da equidade de gênero dentro da empresa, mas também para a construção de um ambiente de trabalho mais diverso e inclusivo, capaz de atrair e reter talentos de diferentes perfis e habilidades.

4.2.3. COMPROMISSO COM A PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO

A Companhia, participante do programa Empresa Cidadã, contempla o prolongamento da licença maternidade e licença de paternidade.

No geral, os dados indicam que, apesar da redução no número de empregados com direito à licença-maternidade/paternidade e no número total de empregados que tiraram a licença em 2022, a empresa manteve altas taxas de retorno e retenção desses empregados.

Isso reforça o compromisso da Copasa em manter uma cultura organizacional que promova o bem-estar e a qualidade de vida de seus colaboradores, além de garantir a eficiência e a sustentabilidade dos serviços prestados.



| Licença maternidade/paternidade | 2018 | | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|--|--------|----------|--------|----------|--------|----------|--------|----------|--------|----------|
| | homens | mulheres | homens | mulheres | homens | mulheres | homens | mulheres | homens | mulheres |
| Número total de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade | 10.474 | 1.073 | 10.454 | 1.071 | 10.331 | 1.062 | 9.741 | 951 | 9.270 | 916 |
| Número total de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade | 330 | 38 | 338 | 29 | 259 | 35 | 248 | 21 | 243 | 26 |
| Número total de empregados que retomaram ao trabalho após tirar uma licença-maternidade/paternidade | 330 | 38 | 338 | 29 | 259 | 35 | 248 | 21 | 243 | 26 |
| Número total de empregados que retomaram ao trabalho após uma licença-maternidade/paternidade e continuaram empregados doze meses após seu retorno ao trabalho | 327 | 38 | 335 | 38 | 254 | 34 | 247 | 21 | 241 | 26 |
| Taxa de retorno ao trabalho de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| Taxa de retenção de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade | 99,1% | 100,0% | 99,1% | 96,6% | 98,1% | 97,1% | 99,6% | 100,0% | 99,2% | 100,0% |

A Companhia demonstrou seu compromisso com a promoção da igualdade racial por meio de iniciativas realizadas no Dia da Consciência Negra. A realização do evento “Roda de Inclusão” impactou positivamente 100 pessoas, proporcionando um espaço de diálogo e reflexão sobre a importância da inclusão e da diversidade. Além disso, a Companhia organizou uma exposição cultural com o tema “Letramento Racial”, fomentando a liberdade de expressão e talentos dos jovens aprendizes, para promover a conscientização e a valorização da cultura afro-brasileira.

4.2.3. COMPROMISSO COM A PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO

GRI 2-29

Diversidade e Inclusão nos Órgãos de Governança

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança

| Gênero | 2018 | | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|--------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|---------------|
| | Total | % | Total | % | Total | % | Total | % | Total | % |
| Homens | 11 | 64,7% | 16 | 94,1% | 15 | 88,2% | 15 | 88,24% | 9 | 90,0% |
| Mulheres | 6 | 35,3% | 1 | 5,9% | 2 | 11,8% | 2 | 11,76% | 1 | 10,0% |
| Total | 17 | 100,0% | 17 | 100,0% | 17 | 100,0% | 17 | 100,0% | 10 | 100,0% |

| Faixa etária | 2018 | | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|-------------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|---------------|
| | Total | % | Total | % | Total | % | Total | % | Total | % |
| Abaixo de 30 anos | 0 | 0,0% | 1 | 5,9% | 1 | 5,9% | 1 | 5,88% | 0 | 0,0% |
| 30 a 50 anos | 4 | 23,5% | 8 | 47,1% | 8 | 47,1% | 7 | 41,18% | 2 | 20,0% |
| Acima de 50 anos | 13 | 76,5% | 8 | 47,1% | 8 | 47,1% | 9 | 52,94% | 8 | 80,0% |
| Total | 17 | 100,0% | 17 | 100,0% | 17 | 100,0% | 17 | 100,0% | 10 | 100,0% |

| Por cor | 2018 | | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|---------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|---------------|
| | Total | % | Total | % | Total | % | Total | % | Total | % |
| Brancos | 4 | 23,5% | 13 | 76,5% | 12 | 70,6% | 12 | 70,6% | 9 | 90,0% |
| Pretos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| Pardos | 0 | 0 | 2 | 11,8% | 2 | 11,8% | 2 | 11,8% | 1 | 10,0% |
| Amarelo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| Indígena | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| Não informado | 13 | 76,5% | 2 | 11,8% | 3 | 17,6% | 3 | 17,6% | 0 | 0% |
| Total | 17 | 100,0% | 17 | 100,0% | 17 | 100,0% | 17 | 100,0% | 10 | 100,0% |

Os dados fornecidos mostram a distribuição de funcionários por categoria funcional, gênero, faixa etária e raça/etnia para uma empresa ao longo dos anos de 2018 a 2022.

Em 2018, a empresa tinha um total de 11.547 funcionários, sendo 90,7% homens e 9,3% mulheres. A porcentagem de homens aumentou ligeiramente ao longo dos anos, atingindo 91% em 2022, enquanto a porcentagem de mulheres diminuiu de 9,3% em 2018 para 9% em 2022.

4.2.3. COMPROMISSO COM A PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO



Diversidade e Inclusão por categoria funcional

Percentual de empregados por categoria funcional

| Categoria funcional Gerencial | Gênero | 2018 | | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|-------------------------------|----------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | | Total | % | Total | % | Total | % | Total | % | Total | % |
| Gerencial | Homens | 112 | 70% | 92 | 70% | 95 | 68,3% | 97 | 67% | 97 | 66% |
| | Mulheres | 49 | 30% | 39 | 30% | 44 | 32% | 48 | 33% | 51 | 35% |
| | Total | 161 | 100,0% | 131 | 100,0% | 139 | 100,0% | 145 | 100,0% | 148 | 100,0% |
| Superior Administrativo | Homens | 145 | 50% | 155 | 52% | 152 | 52% | 132 | 52% | 139 | 48% |
| | Mulheres | 143 | 50% | 142 | 48% | 138 | 48% | 123 | 48% | 153 | 52% |
| | Total | 288 | 100,0% | 297 | 100,0% | 290 | 100,0% | 255 | 100,0% | 292 | 100,0% |
| Superior Operacional | Homens | 303 | 72% | 310 | 72% | 310 | 72% | 281 | 70% | 273 | 67% |
| | Mulheres | 116 | 28% | 123 | 28% | 121 | 28% | 119 | 30% | 133 | 33% |
| | Total | 419 | 100,0% | 433 | 100,0% | 431 | 100,0% | 400 | 100,0% | 406 | 100,0% |
| Técnico Operacional | Homens | 872 | 94% | 868 | 94% | 888 | 94% | 902 | 94% | 1001 | 94% |
| | Mulheres | 61 | 7% | 60 | 7% | 61 | 6% | 61 | 6% | 65 | 6% |
| | Total | 933 | 100,0% | 928 | 100,0% | 949 | 100,0% | 963 | 100,0% | 1066 | 100,0% |
| Técnico Administrativo | Homens | 1031 | 69% | 1030 | 69% | 1017 | 69% | 1006 | 72% | 1094 | 76% |
| | Mulheres | 455 | 31% | 460 | 31% | 455 | 31% | 389 | 28% | 347 | 24% |
| | Total | 1486 | 100,0% | 1490 | 100,0% | 1472 | 100,0% | 1395 | 100,0% | 1441 | 100,0% |
| Operacional | Homens | 7280 | 99% | 7264 | 99% | 7143 | 99% | 6663 | 99% | 6073 | 99% |
| | Mulheres | 112 | 2% | 109 | 2% | 102 | 1% | 82 | 1% | 69 | 1% |
| | Total | 7392 | 100,0% | 7373 | 100,0% | 7245 | 100,0% | 6745 | 100,0% | 6142 | 100,0% |
| Administrativo | Homens | 731 | 84% | 735 | 84% | 726 | 84% | 660 | 84% | 593 | 86% |
| | Mulheres | 137 | 16% | 138 | 16% | 141 | 16% | 129 | 16% | 98 | 14% |
| | Total | 868 | 100,0% | 873 | 100,0% | 867 | 100,0% | 789 | 100,0% | 691 | 100,0% |
| Total | Homens | 10474 | 91% | 10454 | 91% | 10331 | 91% | 9741 | 91% | 9270 | 91% |
| | Mulheres | 1073 | 9% | 1071 | 9% | 1062 | 9% | 951 | 9% | 916 | 9% |
| | Total | 11547 | 100,0% | 11525 | 100,0% | 11393 | 100,0% | 10692 | 100,0% | 10186 | 100,0% |

Os dados mostram a porcentagem de colaboradores por categoria funcional, com a maioria dos empregados na categoria operacional (63,2% em 2022), seguida por cargos técnicos administrativos (25,4%) e gerenciais (6,5%).

Em termos de distribuição de gênero, os dados mostram que os homens são super-representados em grande parte das categorias funcionais, com exceção da categoria superior administrativa, onde as mulheres representam 52% do total. A maior porcentagem de homens é encontrada na categoria operacional, com 99% do total.

Os dados mostram a porcentagem de colaboradores por raça/etnia nos cargos gerenciais, com a maioria se identificando como Brancos (71,6% em 2022), seguidos por Pardos (21,6%) e Pretos (2,7%).



4.2.3. COMPROMISSO COM A PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Diversidade e Inclusão por categoria funcional

Percentual de empregados por categoria funcional

| Categoria funcional | Indicador de diversidade | 2018 | | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|-------------------------|--------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | | Total | % | Total | % | Total | % | Total | % | Total | % |
| Gerencial | Branços | 118 | 73,3% | 85 | 64,9% | 94 | 67,6% | 101 | 69,7% | 106 | 71,6% |
| | Pretos | 3 | 1,9% | 4 | 3,1% | 5 | 3,6% | 4 | 2,8% | 4 | 2,7% |
| | Pardos | 37 | 23,0% | 33 | 25,2% | 32 | 23,0% | 33 | 22,8% | 32 | 21,6% |
| | Amarelo | 1 | 0,6% | 1 | 0,8% | 1 | 0,7% | 1 | 0,7% | 1 | 0,7% |
| | Indígena | - | 0,0% | - | 0,0% | - | 0,0% | - | 0,0% | - | 0,0% |
| | Não informado | 2 | 1,2% | 8 | 6,1% | 7 | 5,0% | 6 | 4,1% | 5 | 3,4% |
| | Total | 161 | 100,0% | 131 | 100,0% | 139 | 100,0% | 145 | 100,0% | 148 | 100,0% |
| Superior Administrativo | Branços | 191 | 66,3% | 202 | 68,0% | 196 | 67,6% | 172 | 67,5% | 192 | 65,8% |
| | Pretos | 15 | 5,2% | 16 | 5,4% | 14 | 4,8% | 13 | 5,1% | 16 | 5,5% |
| | Pardos | 71 | 24,7% | 70 | 23,6% | 71 | 24,5% | 62 | 24,3% | 76 | 26,0% |
| | Amarelo | 1 | 0,3% | 1 | 0,3% | 1 | 0,3% | 1 | 0,4% | 1 | 0,3% |
| | Indígena | - | 0,0% | - | 0,0% | - | 0,0% | - | 0,0% | - | 0,0% |
| | Não informado | 10 | 3,5% | 8 | 2,7% | 8 | 2,8% | 7 | 2,7% | 7 | 2,4% |
| | Total | 288 | 100,0% | 297 | 100,0% | 290 | 100,0% | 255 | 100,0% | 292 | 100,0% |
| Superior Operacional | Branços | 266 | 63,5% | 279 | 64,4% | 279 | 64,7% | 252 | 63,0% | 255 | 62,8% |
| | Pretos | 21 | 5,0% | 21 | 4,8% | 21 | 4,9% | 23 | 5,8% | 25 | 6,2% |
| | Pardos | 110 | 26,3% | 111 | 25,6% | 110 | 25,5% | 106 | 26,5% | 110 | 27,1% |
| | Amarelo | 7 | 1,7% | 7 | 1,6% | 7 | 1,6% | 6 | 1,5% | 7 | 1,7% |
| | Indígena | 1 | 0,2% | 1 | 0,2% | 1 | 0,2% | 1 | 0,3% | 1 | 0,2% |
| | Não informado | 14 | 3,3% | 14 | 3,2% | 13 | 3,0% | 12 | 3,0% | 8 | 2,0% |
| | Total | 419 | 100,0% | 433 | 100,0% | 431 | 100,0% | 400 | 100,0% | 406 | 100,0% |
| Técnico Administrativo | Branços | 269 | 42,3% | 628 | 42,1% | 620 | 42,1% | 579 | 41,5% | 588 | 40,8% |
| | Pretos | 157 | 10,6% | 156 | 10,5% | 154 | 10,5% | 153 | 11,0% | 154 | 10,7% |
| | Pardos | 650 | 43,7% | 657 | 44,1% | 649 | 44,1% | 617 | 44,2% | 650 | 45,1% |
| | Amarelo | 13 | 0,9% | 13 | 0,9% | 13 | 0,9% | 14 | 1,0% | 13 | 0,9% |
| | Indígena | 2 | 0,1% | 2 | 0,1% | 2 | 0,1% | 2 | 0,1% | 2 | 0,1% |
| | Não informado | 35 | 2,4% | 34 | 2,3% | 34 | 2,3% | 30 | 2,2% | 34 | 2,4% |
| | Total | 1.486 | 100,0% | 1.490 | 100,0% | 1.472 | 100,0% | 1.395 | 100,0% | 1.441 | 100,0% |
| Operacional | Branços | 2.691 | 36,4% | 2.686 | 36,4% | 2.648 | 36,5% | 2.450 | 36,3% | 2.208 | 35,9% |
| | Pretos | 930 | 12,6% | 930 | 12,6% | 913 | 12,6% | 849 | 12,6% | 804 | 13,1% |
| | Pardos | 3.135 | 42,4% | 3.142 | 42,6% | 3.095 | 42,7% | 2.896 | 42,9% | 2.655 | 43,2% |
| | Amarelo | 80 | 1,1% | 81 | 1,1% | 80 | 1,1% | 78 | 1,2% | 71 | 1,2% |
| | Indígena | 20 | 0,3% | 20 | 0,3% | 19 | 0,3% | 19 | 0,3% | 15 | 0,2% |
| | Não informado | 356 | 7,3% | 514 | 7,0% | 490 | 6,8% | 453 | 6,7% | 389 | 6,3% |
| | Total | 7.392 | 100,0% | 7.373 | 100,0% | 7.245 | 100,0% | 6.745 | 100,0% | 6.142 | 100,0% |
| Técnico Operacional | Branços | 334 | 35,8% | 331 | 35,7% | 330 | 34,8% | 321 | 33,3% | 359 | 33,7% |
| | Pretos | 117 | 12,5% | 116 | 12,5% | 119 | 12,5% | 123 | 12,8% | 138 | 12,9% |
| | Pardos | 435 | 46,6% | 436 | 47,0% | 451 | 47,5% | 469 | 48,7% | 520 | 48,8% |
| | Amarelo | 11 | 1,2% | 11 | 1,2% | 11 | 1,2% | 11 | 1,1% | 12 | 1,1% |
| | Indígena | 3 | 0,3% | 3 | 0,3% | 4 | 0,4% | 4 | 0,4% | 3 | 0,3% |
| | Não informado | 33 | 3,5% | 31 | 3,3% | 34 | 3,6% | 35 | 3,6% | 34 | 3,2% |
| | Total | 933 | 100,0% | 928 | 100,0% | 949 | 100,0% | 963 | 100,0% | 1.066 | 100,0% |
| Administrativo | Branços | 327 | 37,7% | 326 | 37,3% | 323 | 37,3% | 275 | 34,9% | 238 | 34,4% |
| | Pretos | 98 | 11,3% | 98 | 11,2% | 97 | 11,2% | 91 | 11,5% | 81 | 11,7% |
| | Pardos | 390 | 44,9% | 393 | 45,0% | 389 | 44,9% | 363 | 46,0% | 311 | 45,0% |
| | Amarelo | 7 | 0,8% | 7 | 0,8% | 7 | 0,8% | 8 | 1,0% | 10 | 1,4% |
| | Indígena | 2 | 0,2% | 2 | 0,2% | 2 | 0,2% | 2 | 0,3% | 3 | 0,4% |
| | Não informado | 44 | 5,1% | 47 | 5,4% | 49 | 5,7% | 50 | 6,3% | 48 | 6,9% |
| | Total | 868 | 100,0% | 873 | 100,0% | 867 | 100,0% | 789 | 100,0% | 691 | 100,0% |
| Total | Branços | 4.556 | 39,5% | 4.537 | 39,4% | 4.490 | 39,4% | 4.150 | 38,8% | 3.946 | 38,7% |
| | Pretos | 1.341 | 11,6% | 1.341 | 11,6% | 1.323 | 11,6% | 1.256 | 11,7% | 1.222 | 12,0% |
| | Pardos | 4.828 | 41,8% | 4.842 | 42,0% | 4.797 | 42,1% | 4.546 | 42,5% | 4.354 | 42,7% |
| | Amarelo | 120 | 1,0% | 121 | 1,0% | 120 | 1,1% | 119 | 1,1% | 115 | 1,1% |
| | Indígena | 28 | 0,2% | 28 | 0,2% | 28 | 0,2% | 28 | 0,3% | 24 | 0,2% |
| | Não informado | 674 | 5,8% | 656 | 5,7% | 635 | 5,6% | 593 | 5,5% | 525 | 5,2% |
| | Total | 11.547 | 100,0% | 11.525 | 100,0% | 11.393 | 100,0% | 10.692 | 100,0% | 10.186 | 100,0% |

4.2.3. COMPROMISSO COM A PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Percentual de empregados por categoria funcional, por faixa etária

| CATEGORIA FUNCIONAL | Faixa etária | 2021 | | 2022 | |
|-------------------------|--------------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
| | | Total | % | Total | % |
| Gerencial | Abaixo de 30 anos | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | 30 a 50 anos | 78 | 54,5% | 88 | 59,5% |
| | Acima de 50 anos | 65 | 45,5% | 60 | 40,5% |
| | Total | 143 | 100,0% | 148 | 100,0% |
| Superior Administrativo | Abaixo de 30 anos | 1 | 0,4% | 8 | 2,7% |
| | 30 a 50 anos | 129 | 50,6% | 180 | 61,6% |
| | Acima de 50 anos | 125 | 49,0% | 104 | 35,6% |
| | Total | 255 | 100,0% | 292 | 100,0% |
| Superior Operacional | Abaixo de 30 anos | 4 | 1,0% | 24 | 5,9% |
| | 30 a 50 anos | 178 | 44,5% | 220 | 54,2% |
| | Acima de 50 anos | 218 | 54,5% | 162 | 39,9% |
| | Total | 400 | 100,0% | 406 | 100,0% |
| Técnico Administrativo | Abaixo de 30 anos | 23 | 1,6% | 33 | 2,3% |
| | 30 a 50 anos | 599 | 42,9% | 733 | 50,9% |
| | Acima de 50 anos | 773 | 55,4% | 675 | 46,8% |
| | Total | 1395 | 100,0% | 1441 | 100,0% |
| Técnico Operacional | Abaixo de 30 anos | 17 | 1,8% | 20 | 1,9% |
| | 30 a 50 anos | 563 | 58,5% | 698 | 65,5% |
| | Acima de 50 anos | 383 | 39,8% | 348 | 32,6% |
| | Total | 963 | 100,0% | 1066 | 100,0% |
| Operacional | Abaixo de 30 anos | 356 | 5,3% | 253 | 4,1% |
| | 30 a 50 anos | 3813 | 56,5% | 3736 | 60,8% |
| | Acima de 50 anos | 2576 | 38,2% | 2153 | 35,1% |
| | Total | 6745 | 100,0% | 6142 | 100,0% |
| Administrativo | Abaixo de 30 anos | 36 | 4,6% | 33 | 4,8% |
| | 30 a 50 anos | 390 | 49,4% | 359 | 52% |
| | Acima de 50 anos | 363 | 46,0% | 299 | 43,3% |
| | Total | 789 | 100,0% | 691 | 100,0% |
| Total | Abaixo de 30 anos | 437 | 4,1% | 371 | 3,6% |
| | 30 a 50 anos | 5750 | 53,8% | 6014 | 59% |
| | Acima de 50 anos | 4503 | 42,1% | 3801 | 37,3% |
| | Total geral | 10690 | 100,0% | 10186 | 100,0% |



Os dados também fornecem informações sobre a distribuição por faixa etária dos colaboradores. Em 2022, 59% dos empregados tinham entre 30 e 50 anos, enquanto 37,3% tinham mais de 50 anos e 3,6% tinham menos de 30 anos.

4.2.3. COMPROMISSO COM A PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO

GRI 405-2 (EM R\$ MIL)

Excluídos os diretores empregados, e os aposentados por invalidez.



| ÁREA ADMINISTRATIVA | 2021 | | | 2022 | | |
|---------------------|--------|----------|-------|--------|----------|--------------------|
| | Homens | Mulheres | Razão | Homens | Mulheres | Razão [Ⓜ] |
| Salário-base | 4,6 | 5,6 | 1,2 | 5,5 | 6,9 | 1,3 |
| Remuneração | 6,4 | 7,9 | 1,2 | 7,5 | 9,3 | 1,2 |
| ÁREA OPERACIONAL | Homens | Mulheres | Razão | Homens | Mulheres | Razão |
| Salário-base | 2,7 | 6,1 | 2,2 | 3,4 | 7,8 | 2,3 |
| Remuneração | 3,8 | 7,7 | 2,0 | 4,6 | 9,4 | 2,0 |

[Ⓜ] Razão entre o Salário-base e Remuneração das Mulheres e o Salário-base e Remuneração dos Homens.
Observação: Dados por R\$ mil.

Adicionalmente, a Copasa demonstra em suas relações contratuais um comprometimento com a inclusão social e de gênero, adotando práticas que visam impactar positivamente sua cadeia de valor. Um exemplo é a diretrix junto a empresas contratadas, especialmente para prestação de serviços de mobilização social, para contratarem mulheres residentes no território onde o contrato será executado. Referida iniciativa resultou na contratação de

55 moradoras e mulheres atuantes em áreas de vulnerabilidade social para mobilização social no Contrato de Performance BH e a contratação de 10 mulheres da comunidade rural em Montes Claros. Essas iniciativas geraram uma renda mensal global de R\$ 138,4 mil e R\$ 4,6 mil, respectivamente, para as trabalhadoras contratadas, promovendo uma inclusão social mais ampla e diversificada.



4.2.4. DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E EDUCAÇÃO CORPORATIVA

GRI 404-1/ 404-2/ 404-3



Em 2022, foram investidos R\$ 3,8 milhões em programas de capacitação. A Copasa estimula, promove e participa do desenvolvimento profissional contínuo de seus colaboradores, nas suas diferentes áreas de atuação e nas diversas fases de cada trajetória profissional. Para a Companhia, além de assegurar a atualização técnica, o incentivo sistemático à educação e à reciclagem profissional agrega valor ao negócio e amplia o engajamento dos envolvidos em toda a operação com os compromissos assumidos e reiterados a cada ciclo pela Companhia.

- **PROGRAMA DE APERFEIÇOAMENTO DE ENGENHEIROS:** atua na preparação dos profissionais para lidar com os desafios da área de engenharia no contexto do saneamento. No ciclo de 2022, a Companhia deu continuidade a um conjunto de ações para promover a atualização dos profissionais da área, elevando o nível de conhecimento de todas as pessoas envolvidas.

- **PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE POTENCIAIS LÍDERES (PDPL):** durante quatro meses, identifica e desenvolve cerca de 20 colaboradores para a gestão, preparando-os para ocupar cargos de liderança na Companhia e em núcleos estratégicos para o desenvolvimento sustentável do negócio. Os participantes que alcançam um aproveitamento superior a 80% no Programa passam a integrar o Banco de Sucessão para Cargos de Confiança, tornando-se, assim, candidatos prioritários às posições de liderança na Empresa. Em 2022, 223 colaboradores participaram do processo seletivo para o PDPL, sendo 191 homens e 32 mulheres.



- **SUBSÍDIO FINANCEIRO PARA CURSOS TÉCNICOS E DE PÓS-GRADUAÇÃO:** a Copasa financia parte dos custos de seus colaboradores em cursos de especialização nas suas áreas de atuação. A cada ano, a Companhia divulga o período de inscrição e o regulamento para os interessados em cursos externos que aprimorem seu desenvolvimento profissional. Em 2022, o subsídio totalizou R\$ 317.959,2.

4.2.4. DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Os dados seguintes mostram a média de horas de treinamento por gênero e categoria funcional ao longo dos anos de 2018 a 2022, e a variação percentual na média de horas de treinamento

de 2021 para 2022. Conforme pode ser visto, o número de horas de treinamento aumentou significativamente de 2018 a 2022.

Média de horas de capacitação por empregado, por gênero

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | Varição % 2021 x 2022 |
|-------------|----------------|-------|-------|-------|-------|--------------------------|
| Gênero | Média de horas | | | | | |
| Homens | 24,60 | 24,91 | 27,00 | 50,78 | 48,41 | -4,67% |
| Mulheres | 45,13 | 37,68 | 33,00 | 88,73 | 75,01 | -15,46% |
| Média geral | 26,51 | 26,10 | 28,00 | 54,16 | 61,71 | 13,94% |

Observa-se que a categoria gerencial teve uma grande redução na média de horas de treinamento, de 186,3 horas em 2021 para apenas 37,2 horas em 2022, uma queda de 80,1%. A categoria superior administrativo teve um aumento na média de horas de treinamento, de 113,2 horas em 2021 para 155,8 horas em 2022, um aumento de 37,6%. A categoria técnico administrativo também teve um pequeno aumento na média de horas de treinamento, de 58,8 horas em 2021 para 68,4 horas em 2022, um aumento de 16,3%.

A categoria técnico operacional teve um aumento significativo na média de horas de treinamento, de 70,5 horas em 2021 para 106,5 horas em 2022, um aumento de 51,1%. Por fim, as categorias administrativo e operacional tiveram um aumento na média de horas de treinamento de 2021 para 2022, de 42,9 horas para 60,8 horas (aumento de 41,6%) e de 41,5 horas para 86 horas (aumento de 107,5%), respectivamente.

Média de horas de capacitação por empregado, por categoria funcional

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2021 x 2022 |
|-------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Categoria funcional | Média de horas | Média de horas | Média de horas | Média de horas | Média de horas | Média de horas |
| Gerencial | 72,0 | 70,0 | 83,0 | 186,3 | 37,2 | -80,1% |
| Superior Administrativo | 53,0 | 44,8 | 35,0 | 113,2 | 155,8 | 37,6% |
| Superior Operacional | 66,0 | 46,2 | 68,0 | 149,4 | 37,2 | -75,1% |
| Técnico Administrativo | 36,0 | 30,8 | 28,0 | 58,8 | 68,4 | 16,3% |
| Técnico Operacional | 43,0 | 36,0 | 32,0 | 70,5 | 106,5 | 51,1% |
| Administrativo | 24,0 | 22,2 | 22,0 | 42,9 | 60,8 | 41,6% |
| Operacional | 19,0 | 21,6 | 24,0 | 41,5 | 86,0 | 107,5% |

4.2.4. DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E EDUCAÇÃO CORPORATIVA



Esses dados apresentam as avaliações de desempenho por categoria e gênero em uma empresa nos anos de 2018 a 2022.

Distribuição percentual dos empregados regulares avaliados por categoria

| Avaliações de Desempenho por Categoria | 2018 | | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|--|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | Homem | Mulher | Homem | Mulher | Homem | Mulher | Homem | Mulher | Homem | Mulher |
| Superior Administrativo/Operacional | 4,0% | 22,9% | 4,0% | 23,6% | 4,3% | 23,9% | 4,3% | 24,1% | 4,1% | 28,6% |
| Técnico Operacional | 6,8% | 5,3% | 7,1% | 5,2% | 7,1% | 5,3% | 7,6% | 5,6% | 10,3% | 7,5% |
| Técnico Administrativo | 8,7% | 40,2% | 9,3% | 40,7% | 9,2% | 41,4% | 9,2% | 40,7% | 10,5% | 39,3% |
| Operacional | 66,3% | 10,6% | 64,8% | 9,9% | 64,9% | 8,6% | 64,2% | 8,4% | 67,9% | 7,7% |
| Administrativo | 6,7% | 10,9% | 7,0% | 12,5% | 7,0% | 13,3% | 6,9% | 13,5% | 6,1% | 11,5% |
| Gerencial | 1,1% | 4,1% | 1,1% | 4,3% | 0,8% | 3,7% | 1,0% | 3,9% | 1,1% | 5,3% |

Observação: Não foram publicados os dados da Média liderança de nível médio, bem como, da Média liderança de nível superior.

A categoria técnico administrativo foi a que apresentou a maior diferença de porcentagem entre homens e mulheres diante das avaliações de desempenho executadas em 2018, 2019 e 2020, mas em 2021 e 2022 a diferença diminuiu.

A categoria gerencial teve uma baixa porcentagem de avaliações positivas em geral, mas em 2022 a porcentagem de mulheres com avaliações positivas foi maior do que a de homens.

Esses dados mostram o investimento e a participação em desenvolvimento profissional ao longo dos anos. Em 2017, o investimento em

desenvolvimento profissional foi de R\$2,4 milhões, enquanto em 2022 foi de R\$5,1 milhões. O número de participantes em programas de desenvolvimento profissional também aumentou de 30,1 mil em 2017 para 96 mil em 2022.

Além disso, a quantidade de horas de desenvolvimento profissional também aumentou significativamente, de 339,6 mil horas em 2017 para 508,2 mil horas em 2022. A média de horas por empregado também aumentou de 30,1 horas em 2017 para 61,7 horas em 2022.

4.2.4. DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Investimentos em capacitação e desenvolvimento de empregados

| Especificação | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Investimento em desenvolvimento profissional (R\$ milhões) | 2,4 | 3,2 | 3,0 | 1,4 | 2,5 | 5,1 |
| Número de participantes (unidade em mil) | 30,1 | 39,1 | 47,1 | 42,5 | 92,1 | 96,0 |
| Número de horas de desenvolvimento profissional (em mil horas) | 339,6 | 305,9 | 300,7 | 318,9 | 579,0 | 508,2 |
| Média de horas por empregado (h) | 30,1 | 26,5 | 26,1 | 28,0 | 54,2 | 61,7 |

Os dados revelam o compromisso crescente da Copasa com o desenvolvimento de seus funcionários ao longo dos anos.

4.2.5. SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

 GRI 3-3/ 403-1/ 403-2/ 403-3/ 403-4/ 403-5/ 403-6/ 403-7/ 403-9/ 403-10

 Mapeamento dos impactos de Saúde e Segurança do Trabalho de acordo com a materialidade.

A Copasa zela pelo comportamento seguro individual e coletivo para além de sua obrigação legal, promovendo um ambiente de trabalho saudável e seguro como valor central para a Companhia, visível, acompanhado e balizado pela Alta Administração.

O compromisso com o tema, incorporado também na Agenda ESG, consta de forma expressa na Declaração Estratégica “Atuamos com segurança e respeito à vida”. Diante da cadeia de produção, alguns processos estão relacionados à possibilidade

de **ocorrências de impactos negativos**, tais como o comprometimento da reputação e imagem da Companhia decorrente de acidentes graves, fatalidades e passivos trabalhistas, porém, por meio de ações de promoção de saúde, resoluções das inconformidades identificadas pela equipe de segurança, gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO) e controle médico de saúde ocupacional (PCMSO), a companhia projeta a redução do índice de afastamento por acidentes ou doenças ocupacionais.¹³

SEGURANÇA DO TRABALHO

GRI 3-3/ 403-1/ 403-2/ 403-3/ 403-4/ 403-5/ 403-6/ 403-7/ 403-9/ 403-10



A Companhia adota um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança, sustentado pela Política de Saúde e Segurança da Companhia, em linha com as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência e possui harmonização com elementos da Norma Internacional ISO 45001.

A Política visa proteger a integridade, a saúde e a capacidade de trabalho de conselheiros, diretores, colaboradores, estagiários e aprendizes, profissionais de qualquer natureza, bem como de qualquer pessoa física ou jurídica com quem a Copasa se relaciona, sejam elas fornecedores, prestadores de serviços, clientes ou outros.

A Copasa assume todas as medidas de prevenção de doenças e acidentes, promoção da saúde e segurança do trabalho, capacitação e consciência coletiva de deveres e obrigações dos colaboradores em relação a esses valores, para si mesmo e seus pares, em busca de sempre cumprir a meta de zero acidente.

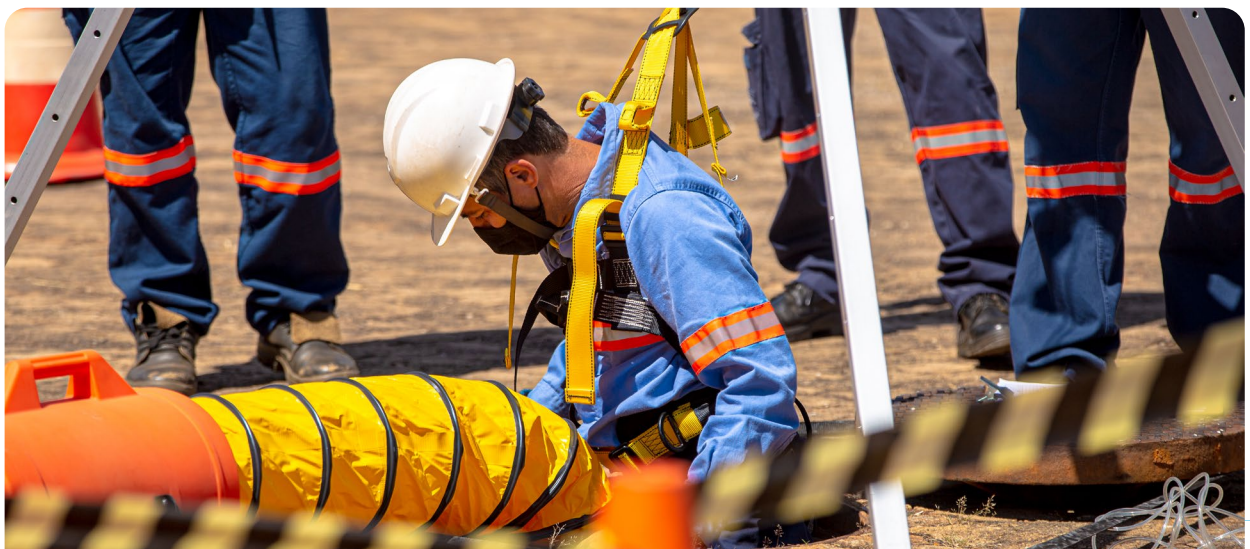
A Companhia possui 84 Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), com participação de representantes da empresa e dos empregados. Dessas, 77 estão ativas. As comissões atuam com o objetivo de prevenir acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

A fim de monitorar com orientação o cumprimento das Normas Regulamentadoras (NRs) e das normas internas da Copasa, a equipe de Segurança do Trabalho realiza sistematicamente inspeções nas unidades e frentes de serviço. Em 2022 foram realizadas 7.259 inspeções. Cada uma delas gera um relatório que é inserido no Sistema ERP (Enterprise Resources Planning – Software de gerenciamento dos recursos e processos) e direcionado ao gestor da unidade organizacional para ciência e eventuais providências.

Equipes de engenharia são responsáveis pelo acompanhamento para solução de riscos identificados. Todos os dados passam mensalmente pelo aval da Diretoria Executiva.

Empresas contratadas também são submetidas à fiscalização acompanhada de auditoria documental e são igualmente cobradas sobre as regras de saúde e segurança específicas, verificadas antes da contratação e formalizadas em protocolo específico.

A comunicação e investigação de incidentes e acidentes é apoiada por comissão de investigação multidisciplinar para identificar e mitigar as causas. Esse grupo é definido conforme o grau de risco da ocorrência. Sua composição pode envolver gerentes, engenheiros, encarregados, equipe de segurança do trabalho, representante das CIPAs e testemunhas.



AÇÕES DE DESTAQUE

- Programa Acidente Zero

Implementado em caráter permanente em julho de 2020, é conduzido, desde então, de maneira a conscientizar e instrumentalizar os colaboradores na valorização da vida e da confiança em um ambiente seguro de atuação. O Programa se estrutura sobre quatro pilares:



Compromisso dos Gestores, a liderança pelo exemplo é a força motriz que possibilita o desenvolvimento das ações do programa. Há práticas estabelecidas, como a Caminhada do Gestor, na qual líderes visitam as frentes de serviço tendo como focos a observação comportamental e a fiscalização de segurança.



Envolvimento dos Colaboradores todas as as ações estabelecidas se pauta m pela sinergia, cocriação e cooperação, motivos pelos quais a Companhia efetua continuamente consultas e estimula participação dos empregados. Colaboradores podem acessar conteúdos, interagir e inserir comentários em um portal específico do Programa, que também prevê encontros periódicos com as CIPAs com o objetivo de fomentar o engajamento.



Comunicação trata-se de um elemento fundamental para a conscientização e combate à subnotificação de ocorrências. Em vista disso, são adotadas diversas estratégias, com destaque para publicação semanal do Informativo "Dica de Segurança", com orientações sobre como prevenir acidentes e mitigar os riscos presentes nas atividades., envio, na ocorrência de acidentes, do "Boletim USSS Informa" para todos os líderes, apresentando o fato ocorrido e uma série de recomendações para evitar a reincidência, divulgação de vídeos personalizados da série "Acidente Zero Play", que despertam a atenção dos colaboradores para adoção de um comportamento seguro.



Implantação de práticas de Segurança do Trabalho que estimulem a mudança de hábitos: ação continuação e Benchmarking, que visa a institucionalização de práticas voltadas para mudança de hábitos. E, pode-se citar como exemplo os Diálogos de Segurança – uma breve reunião realizada no início do expediente, de foram sistemática, para discutir assuntos relativos à Saúde e Segurança. Tal prática é monitorada por um indicador proativo de prevenção e se mostrou como importante ferramenta de mudança cultural.

O Programa Acidente Zero instituiu, também, as Regras de Ouro da Segurança, que são diretrizes personalizadas a partir dos principais riscos de acidentes presentes no negócio da Companhia. Estas diretrizes não substituem cursos e normativos específicos de Segurança do Trabalho, consistindo em uma estratégia para facilitar a assimilação, por parte dos colaboradores, dos principais pontos de atenção na execução dos serviços.

AÇÕES DE DESTAQUE

Além disso, a Companhia mantém os seguintes programas de Saúde e Segurança do trabalho:



- **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)**

Mapeia e faz o inventário dos riscos operacionais, que são inseridos no Sistema ERP. Inclui-se aí riscos que podem levar a acidentes com consequências graves, como trabalho em espaço confinado, trabalho em altura, escavação de valas e afogamento.

- **Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional (PCMSO)**

Mapeia, monitora e propõe estratégias para a redução de riscos no ambiente de trabalho. O PCMSO acompanha a saúde dos colaboradores por meio de exames admissionais, periódicos, demissionais e outros. Terceirizados não recebem o acompanhamento, mas as empresas contratadas são informadas das regras de monitoramento que a Companhia exige para a atuação em suas frentes.

- **Protocolos Operacionais Corporativos**

Aos exames ocupacionais obrigatórios são acrescidas as Avaliações Médicas e Psicossociais diante da apresentação de queixas pontuais de colaboradores que possam se relacionar ao trabalho ou que comprometam de alguma maneira o exercício de suas funções. Em 2022, foram

realizadas 238 avaliações médicas e oito avaliações fisioterápicas, que resultaram em recomendações para as respectivas unidades de lotação, visando preservar a saúde do empregado.

A Copasa mantém programas de proteção à saúde dos colaboradores para além dos riscos implicados nas suas operações.

- **Programa de Assistência Especial**

Disponibiliza auxílio financeiro a colaboradores e dependentes legais até a idade de 24 anos. Ele cobre 26 doenças, como mal de Alzheimer, síndrome de Down, câncer, entre outras. Oferece também atendimento escolar especial aos dependentes. Em 2022, foram registradas 120 novas inclusões no programa.

- **Análises Ergonômicas**

Apontam fatores que podem afetar a integridade física e/ou mental dos trabalhadores, distúrbios fisiológicos e/ou psicológicos que podem comprometer a produtividade, saúde e segurança do colaborador. Em 2022, foram realizadas 159 avaliações do tipo.



AÇÕES DE DESTAQUE



- **Programa de Atendimento ao Sujeito em Relação ao Álcool e às Drogas (PASA)**

Atua na prevenção e o tratamento do alcoolismo, tabagismo e outras dependências químicas.

- **Programa de Atenção à Saúde na Prevenção à IST/AIDS (APA)**

Oferece atendimento psicológico no processo de tratamento de colaboradores e seus dependentes. Em 2022, foram realizados 160 atendimentos desse grupo.

- **Readaptação Funcional**

Também se insere na atuação da Companhia para promover o bem-estar e a saúde de seus empregados. Trata-se da movimentação funcional do colaborador cujo desempenho profissional ou adaptação à função esteja comprometido, em decorrência de incompatibilidade de perfil ou dificuldade de relacionamento interpessoal. Em 2022, foram concluídos 39 processos de readaptação.

- **Blitz da Saúde**

Iniciada em novembro de 2022, a ação ocorre em diferentes unidades, com a finalidade de identificar os principais pontos de atenção da saúde dos colaboradores, estruturando planos de ação de caráter preventivo. O programa se desenvolveu em três fases, sendo elas: realização de exames laboratoriais; aplicação do questionário de Perfil Saúde; teste psicológico. Participaram da Blitz da Saúde 1.042 colaboradores, dos quais 186 mulheres, 833 homens e 23 colaboradores que optaram por não informar o gênero.

- **Campanhas de vacinação**

Seguindo o calendário médico, em 2022, a Companhia vacinou 2.307 empregados contra a influenza dentro de suas Unidades. A Copasa manteve também a atenção em relação à covid em 2022, realizando seis rodadas de aplicação de testes, totalizando 14.404 testes aplicados, com investimento de R\$ 1 milhão.

Em 2022, também se estabeleceu um aditivo ao Convênio de Cooperação Técnica com o COPASS Saúde (Plano de Saúde Autogestão), aumentando o alcance das ações de Promoção da Saúde para diversas regiões do estado de Minas Gerais e englobando investimentos de R\$ 15,9 milhões em 60 meses.

A Copasa disponibiliza diversas ações voltadas para conscientização sobre os riscos presentes, sinalização de ambientes e preenchimento de formulários de autorização de trabalho. Caso seja identificado algum risco não controlado, a atividade é reavaliada e, dependendo do caso, não é realizada.

Todos os empregados recebem treinamentos que os habilitam para as atividades, nos quais são orientados quanto aos perigos, o uso correto de equipamentos de proteção e os procedimentos de segurança. Somente em 2022 foram registradas 21.447 participações em treinamentos relativos à Saúde e Segurança do Trabalho.

A Companhia ainda adota políticas e processos que protegem os trabalhadores contra represálias, como rescisão, rebaixamento, perda de remuneração ou punição, caso eles decidam retirar-se de situações de trabalho ou relatar

AÇÕES DE DESTAQUE

perigos ou situações de periculosidade aos representantes dos trabalhadores, ao seu empregador ou a autoridades reguladoras.

Além disso, o Acordo Coletivo de Trabalho, celebrado entre a empresa e os sindicatos de representação dos colaboradores, pode incluir cláusulas específicas sobre essas questões.

Os dados a seguir apresentam informações sobre a segurança no trabalho da empresa ao longo dos anos de 2018 a 2022. A taxa de frequência de acidentes com afastamento (TFA) é um indicador importante que mede a quantidade de acidentes com afastamento do trabalho em relação ao número de horas trabalhadas, e os dados mostram que a TFA teve uma queda significativa de 2019 para 2020, mas manteve-se estável em 2021 e 2022.

| | Acidentes de trabalho | | | | |
|--|-----------------------|------|------|------|------|
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Taxa de Frequência de Acidentes com Afastamento (TFA) | 8,3 | 9,0 | 5,2 | 5,3 | 5,2 |
| Número de Horas Trabalhadas (milhões) | 16,9 | 17,5 | 21,2 | 20,5 | 18,7 |
| Quantidade de acidentes com consequências graves (exceto óbitos) | 2,0 | 1,0 | 2,0 | 2,0 | 1,0 |
| Taxa de acidentes com consequências graves (exceto óbitos) | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Quantidade de acidentes com vítima fatal | — | 1,0 | 4,0 | 1,0 | 1,0 |
| Taxa de Óbitos | — | 0,1 | 0,2 | 0,2 | 0,1 |

Em 2022, os principais tipos de acidentes registrados foram: ataque de cão; atingido por ferramenta ou corpo estranho; queda de mesmo nível e acidente de trânsito. A COPASA não tem os números do indicador para colaboradores terceiros contratados.

O número de acidentes com consequências graves (exceto óbitos) teve uma redução significativa em 2019, mas voltou a subir em 2020 e 2021. Já a quantidade de acidentes com vítima fatal teve uma redução em 2021 e 2022.

Esses dados indicam que a Copasa enfrenta desafios em garantir a segurança e saúde no trabalho de seus colaboradores, especialmente em relação aos acidentes com consequências graves e óbitos.

INTEGRIDADE COM FORNECEDORES

GRI 2-6/ 204-1/ 308-1/ 308-2/ 414-1/ 414-2



A Copasa encerrou o exercício de 2022 com 15.504 fornecedores ativos, com foco na aquisição de materiais hidráulicos sanitários e produtos químicos. Dentre os fornecedores, destacam-se 15 fornecedores responsáveis pela oferta de 20 tipos de materiais para o tratamento de água e esgoto, incluindo 11 materiais perigosos, provenientes de oito fornecedores localizados majoritariamente na região sudeste do país.

A Copasa adota medidas para assegurar a conformidade dos fornecedores com os requisitos regulatórios e normativos, como o recebimento do Treinamento de Responsabilidade realizado pela unidade de Compliance a observância da Agenda ESG nas contratações, e a realização de visitas às instalações dos contratados para verificação de suas adequações. Adicionalmente, por meio dos editais de contratação, a empresa exige que os fornecedores declarem não empregar menores de 18 anos em trabalho noturno, perigoso ou insalubre, bem como não empregar menores de 16 anos, exceto em condições de aprendiz.

Entre as principais iniciativas para o aprimoramento do relacionamento com fornecedores, destacam-se a implementação do Regulamento de Contratações, a realização de pesquisas junto aos fornecedores para identificar suas necessidades e expectativas, o Código de Conduta e Integridade para Fornecedores e a apresentação de uma proposta para o desenvolvimento de uma ferramenta de TI denominada Fale Conosco, Fornecedor, com previsão de implantação para 2023.

Para o ano de 2023, também está prevista a implementação do programa “DesenvolVER-DE”, que possibilita o compartilhamento de experiências ESG com fornecedores. O primeiro encontro do programa está previsto para o primeiro semestre de 2023.

Código de Conduta e Integridade para Fornecedores



Tem como premissa auxiliar na divulgação dos princípios éticos e valores da Companhia, garantindo que o relacionamento com fornecedores seja pautado pela ética, principalmente no que diz respeito ao combate da corrupção, mas também relacionado aos critérios socioambientais, prevendo ações que respeitem a dignidade humana.

4.4. COMPROMISSO COM A SOCIEDADE



GRI 413-1



A Copasa prioriza a excelência na relação com a sociedade e se esforça para atender às necessidades específicas de cada local em que atua, indo além dos parâmetros regulatórios e ampliando seus compromissos com a Agenda Global. Para isso, realiza diagnósticos prévios utilizando a metodologia do programa Engajar para Transformar, que visa integrar as partes envolvidas e promover maior participação comunitária. A empresa também busca fomentar a transformação social por meio de parcerias com órgãos governamentais e não governamentais, instituições de ensino e religiosas e entidades de classe.

A integração entre a empresa, a comunidade e as entidades parceiras ocorre por meio de unidades organizacionais responsáveis por obras e empreendimentos, comunicação institucional, meio ambiente, educação corporativa e outras que estimulam a cooperação e contribuem para a efetividade dos resultados.

A Copasa estabelece comitês e promove consultas amplas a comunidades locais, incluindo grupos vulneráveis, para monitorar resultados e necessidades de ajustes nas ações. As lideranças comunitárias integram a Matriz de Esfera de Influência da Companhia, sendo uma Parte Interessada priorizada pela gestão e fundamental na definição das estratégias de atuação da Empresa, que respeita e fomenta a vocação de cada território.

Em cada município contemplado pelo Programa Pró-Mananciais, é formado um Coletivo Local de Meio Ambiente (COLMEIA), que mobiliza a comunidade e define as ações ambientais, representando um pilar de sustentação do programa. A empresa disponibiliza, com atendimento 24 horas, os telefones 115 ou 0800 0300 115, além da Ouvidoria e Canal de Linha Ética, como canais de relacionamento para receber processos formais de queixas por parte da sociedade.

4.4.1. IMPACTOS SOCIOAMBIENTAIS DAS OPERAÇÕES

GRI 413-1

A Copasa possui um processo de regularização ambiental dos empreendimentos que identifica os aspectos sociais e ambientais dos produtos, processos ou instalações a serem implantados e operados. A Companhia mitiga e trata os impactos ambientais e sociais, incluindo o diagnóstico,

o acompanhamento e controle das medidas mitigadoras e compensatórias identificadas e estabelecidas nos estudos ambientais e nas licenças expedidas, desde a fase de projeto até a operação final.

E PROJETOS SOCIAIS

A universalização do saneamento, permite o acesso.

413-1

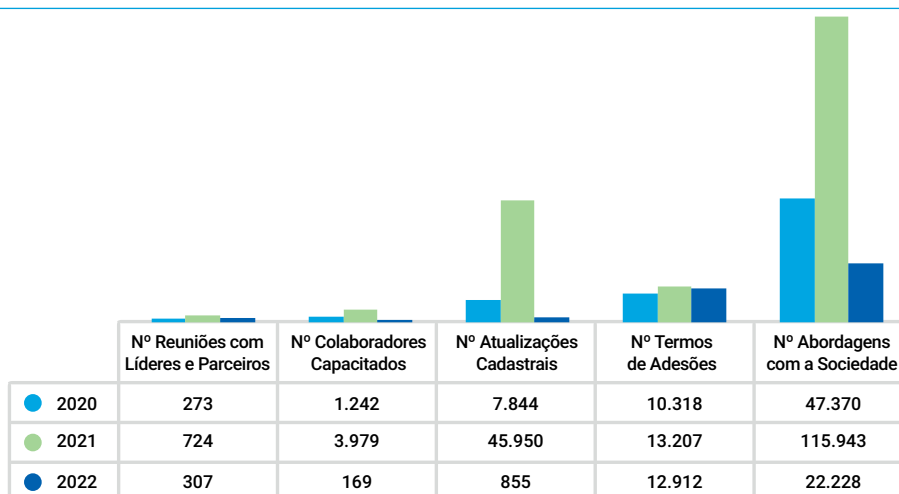
A queda apurada nos indicadores do Engajar para Transformar está relacionada à interrupção de várias ações do Programa em razão das restrições impostas pelo período eleitoral em 2022.

• Engajar para Transformar

Trata de uma ferramenta de gestão para estabelecer e disseminar diretrizes, procedimentos, metodologias de atuação, de monitoramento e de avaliação dos impactos do relacionamento com a sociedade. A metodologia do Programa direciona e otimiza os esforços institucionais para o engajamento das partes envolvidas, de modo

a garantir a adesão e a valorização aos serviços de saneamento, possibilitando uma excelente experiência do cliente, aprimorando a reputação da Companhia e reforçando a marca Copasa como referência empresarial de desenvolvimento sustentável.

Abaixo, a **evolução dos números do Programa** ao longo dos anos:



O Programa Engajar para Transformar foi finalista do Prêmio Nacional de Qualidade em Saneamento (PNQS 2022), na categoria Inovação da Gestão em Saneamento Ambiental.



• Tarifa Social

Instrumento para fomentar a universalização do saneamento, permite o acesso da população vulnerável à água tratada e ao serviço de esgotamento sanitário. As famílias inscritas no Cadastro Único da Assistência Social (CadÚnico), com renda per capita mensal menor ou igual a meio salário-mínimo nacional, enquadram-se nos requisitos previstos para acesso ao benefício

que reduz em até 50% o valor da fatura de água e esgoto em seu consumo limitado de 20m³ por mês.

Em 2022, a Copasa e a Copanor beneficiaram com o programa 686,9 mil economias com abastecimento de água, e 405,5 mil economias com esgotamento sanitário.

E PROJETOS SOCIAIS

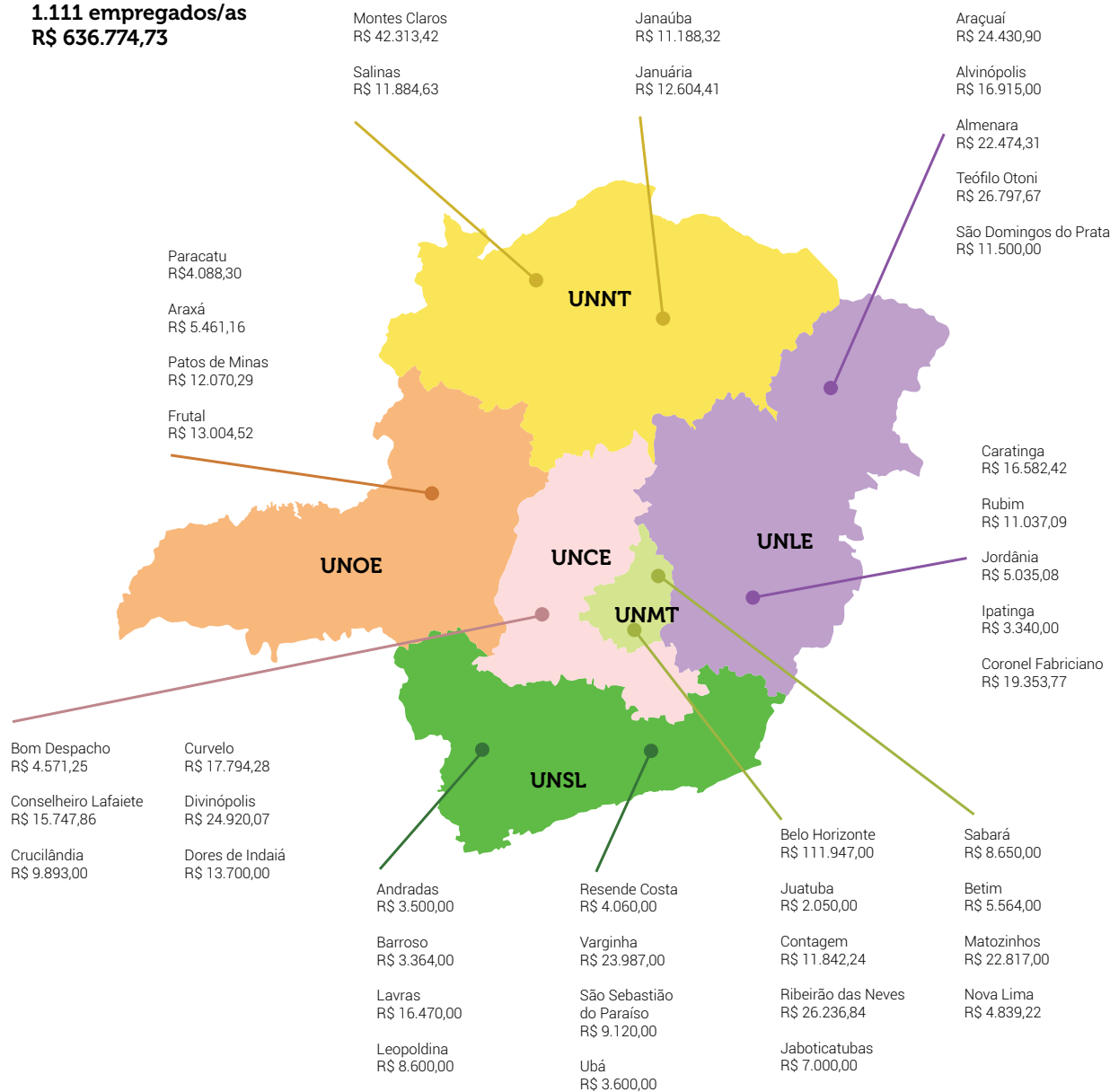
• Voluntariários da Copasa

Programa de Voluntariado Corporativo com diretrizes e procedimentos para estimular, ampliar e aprimorar ações voluntárias no ambiente corporativo que transformem a realidade das pessoas.

A gestão do Programa é assegurada pela estrutura de governança composta por uma Rede Gestora e seis Redes Locais. Em 2022, um dos resultados que se destacou foi o engajamento de 300 colaboradores na Campanha Ação de Natal do Serviço Social Autônomo (Servas), beneficiando 347 pessoas.

Além disso, o Programa Confia em 6% que estimula os colaboradores da Companhia a destinarem até 6% do Imposto de Renda ao Fundo da Infância e da Adolescência, gerido pelos Conselhos dos Direitos da Criança e do Adolescente nas localidades onde a empresa atua, teve a adesão de 1.111 colaboradores que destinaram R\$ 636 mil a 116 instituições, localizadas em 42 municípios, conforme mapa a seguir:

Campanha 2022
42 municípios
1.111 empregados/as
R\$ 636.774,73



4.4.2. PROGRAMAS E PROJETOS SOCIAIS



• Atingidos pelas Chuvas

Com o objetivo de ajudar a população das cidades mineiras atingidas pelas chuvas, especificamente aquelas localizadas em localidades em que foi decretado estado de emergência ou calamidade pela Defesa Civil Estadual, a Companhia realizou medidas que isentaram, de forma temporária, os usuários da Copasa e da Copanor do pagamento de contas em imóveis.

Os clientes da categoria social tiveram direito a até quatro isenções de faturas, e as demais categorias poderiam receber a isenção de até duas faturas. No ciclo de 2022, o montante dessas medidas foi de R\$ 4,7 milhões.

• Subvenção a entidades

A Copasa promove o fortalecimento de entidades de assistência social por meio de seu Programa de Concessão de Subvenção, financiado com até 0,6% do faturamento mensal da Companhia. O benefício equivale a um desconto de 50% nas tarifas de água e esgoto de hospitais filantrópicos e de 25% para entidades filantrópicas participantes do Programa. Em 2022, foram cerca de 630 entidades filantrópicas beneficiadas, com descontos nas tarifas de água e esgoto até o limite da demanda subvencionada.

• Programa de Descontos Progressivos Copasa (PDPC)

Também integra os 0,6% do faturamento mensal da Companhia, o PDPC visa beneficiar as prefeituras adimplentes, através de desconto de 50% na tarifa se mantiverem as contas em dia e sem débitos anteriores. Em 2022, esta ação totalizou R\$ 49 milhões em descontos às prefeituras.



4.4.2. PROGRAMAS E PROJETOS SOCIAIS



Política de Doações e Patrocínios



O foco dessa política é assegurar a transparência, integridade e legalidade que norteiam as decisões estratégicas da Companhia. Entre outras diretrizes, a política determina que as doações e patrocínios realizados pela Copasa devem estar alinhados aos objetivos estratégicos e ser formalizados em contrato jurídico:

ALGUNS PROJETOS APOIADOS PELA COPASA:

- Lar Doce Lar: destina-se à aquisição de equipamentos e custeio de especialidades médicas, bem como à reforma e estruturação de espaços para acolhida de longa permanência de cerca de 160 idosos.
- Educação Lúdica: o projeto atende mais de 490 pessoas de todas as idades com deficiência múltipla e intelectual em situação de vulnerabilidade social, promovendo sua inclusão e autonomia.
- Patrocínios para projetos de formação continuada de atletas através da Lei de Incentivo ao Esporte, em parceria com o Esporte Clube Ginástico, o Minas Tênis Clube e o Mackenzie Esporte Clube.
- 47ª Campanha de Popularização do Teatro e Dança de Minas Gerais: o projeto tem como finalidade a apresentação de mais de 100 espetáculos de dança e de teatro, para um público aproximado de 120 mil espectadores, envolvendo cerca de 2 (dois) mil profissionais.



| | |
|--|--------|
| 5. Gestão Ambiental | pág 71 |
| 5.1 Universalização dos serviços de saneamento | 72 |
| 5.2 Trajetória da água | 74 |
| 5.3 A transformação do esgoto | 78 |
| 5.4 Materiais e resíduos | 79 |
| 5.5 Segurança hídrica | 80 |



| | |
|---|--------|
| 5.6 Estratégia climática | pág 85 |
| 5.6.1 Emissões de GEE | 86 |
| 5.6.2 Comitê clima | 86 |
| 5.7 Energia | 87 |
| 5.8 Eficiência operacional e gestão de perdas | 90 |



5 . G E S T Ã O A M B I E N T A L

GRI 3-3 / 304-1/ 304-3

Mapeamento dos impactos diante da Avaliação ambiental por meio da materialidade e GRI



A sustentabilidade está presente na declaração estratégica da Copasa e desta forma, busca atuar de acordo com os padrões ambientais, sociais e de governança, estabelecendo a base legal como prioritária, mediante a obtenção os atos autorizativos para as intervenções ambientais e em recursos hídricos, bem como o licenciamento ambiental de seus empreendimentos de forma a minimizar os impactos ambientais de suas operações, por meio do cumprimento das medidas mitigadoras e compensatórias, das condicionantes ambientais, além das medidas de monitoramento e controle determinadas pelos órgãos ambientais responsáveis.

As intervenções ambientais necessárias às instalações e operações dos empreendimentos de água e esgotos são autorizadas pelo Instituto Estadual de Florestas e secretarias municipais de meio ambiente, as intervenções em recursos hídricos são autorizadas pela Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico (ANA) e pelo Instituto Mineiro de Gestão das Águas (IGAM), através de portarias de outorgas, e os licenciamentos ambientais das unidades são buscados na fase de projeto, nos quais as Superintendências Regionais de Meio Ambiente e as Secretarias Municipais de Meio Ambiente, autorizam a instalação e operação.

A Copasa estabelece o controle e acompanhamento destas medidas por meio do Sistema GERHA – Gestão dos Recursos Hídricos e Ambientais,

que é um GIS (Geographic Information System) aplicado ao gerenciamento dos recursos hídricos e ambientais, nos assuntos relacionados ao meio ambiente, que visa a melhoria da gestão ambiental, de forma a garantir o cumprimento da legislação ambiental vigente.

Em 2022, foram obtidas 251 outorgas de captação de água, 90 licenças, 302 certificados de dispensa de licenciamento e 88 atos autorizativos para intervenção ambiental para obras de água e esgoto. Além disso, a Companhia contratou e elaborou estudos ambientais para avaliar o impacto ambiental de seus empreendimentos.

A Copasa também realiza levantamento sistematizado de identificação dos aspectos e impactos socioambientais, denominado LAISA (Levantamento de aspectos e impactos socioambientais) considerando externalidades a partir da análise do ciclo de vida desde os mananciais, operação, serviços aos clientes e descarte final tanto da Copasa como de seus clientes, elabora planos de ação para mitigação dos impactos negativos, denominado PAMDA (Plano Anual de Melhoria do Desempenho Socioambiental) e realiza o monitoramento, mediante indicadores, para fins de mensurar a eficiência, eficácia ou efetividade da prática de controle de impactos adversos, através do MISA (Indicador de Mitigação de Impactos Socioambientais).



5.1. UNIVERSALIZAÇÃO DOS SERVIÇOS DE SANEAMENTO

GRI 3-3

Site do movimento mais água do Pacto Global:
<https://www.pactoglobal.org.br/movimento/maisagua/>

A Copasa como signatária, desde 2020, do **Pacto Global da ONU**, assumiu o compromisso de buscar contribuir com o alcance dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), principalmente buscando a universalização dos serviços de água e esgotos, a disponibilidade e gestão sustentável da água e do saneamento para a população, fundamentados no Marco Regulatório do Saneamento e o ODS 6 (Água potável e Saneamento).

A Copasa MG e a Copanor alcançaram, em 2022, um crescimento de 1,9% de economia de esgoto e 1,0% de economia de água diante da busca da universalização dos serviços de água e de esgoto, com qualidade e de forma sustentável.



5.1. UNIVERSALIZAÇÃO DOS SERVIÇOS DE SANEAMENTO



Os índices de cobertura da Copasa se destacam em relação aos dados nacionais, pois, no ciclo de 2022, a Companhia ampliou seus índices de cobertura, destacando-se em relação à média nacional, para 99,8% de acesso à água tratada, superando o estabelecido pelo Marco Legal, 90,8% de coleta de esgoto dos imóveis em sua área de atuação; e 72,1% dos imóveis com disponibilidade de infraestrutura completa para tratamento do esgoto coletado, sendo que, de acordo com a Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico (ANA), no Brasil, 43% da população possui esgoto coletado e tratado e 12% utilizam-se de fossa séptica (solução individual),

ou seja, 55% possuem tratamento considerado adequado; 18% têm seu esgoto coletado e não tratado, o que pode ser considerado como um atendimento precário; e 27% não possuem coleta nem tratamento, isto é, sem atendimento por serviço de coleta sanitária.

Para assegurar a continuidade das melhorias e a consequente universalização dos serviços, o Conselho de Administração da Companhia aprovou a destinação de R\$ 9,5 bilhões em investimentos para os próximos cinco anos.



5 . 2 . T R A J E T Ó R I A D A Á G U A

GRI 3-3/ 303-1/ 303-3/ SASB IF-WU-440A.3



A Copasa realiza o monitoramento quali-quantitativo de mananciais superficiais e subterrâneos e rede pluviométrica, que permite o acompanhamento das vazões e identificação dos mananciais com maior risco de falha, subsidiando o planejamento operacional dos sistemas de abastecimento de água.

O monitoramento quantitativo visa à identificação do impacto das variáveis climáticas e hidrológicas sobre as captações, por meio de medições de vazão em mananciais superficiais, instalação de estações de monitoramento fluviométrico convencionais e operação de rede de estações pluviométricas.

Já o monitoramento qualitativo consiste no estudo e **análise das variáveis físico-químicas e biológicas das águas**, dos mananciais superficiais e subterrâneos, bem como dos corpos hídricos receptores, para o atendimento de legislações, condicionantes de outorgas e regularização ambiental dos empreendimentos da Companhia.

O tratamento da água bruta captada, realizado nas Estações de Tratamento de Água (ETA), é composto pelas etapas de coagulação, floculação, decantação, filtração, cloração, fluoretação e correção de pH.

A Copasa realiza o monitoramento da qualidade da água proveniente desta etapas, em laboratórios da **Empresa certificados pela ISO 17.025**, em laboratórios equipados para realizar análises físico-químicas, microbiológicas e hidrobiológicas para fins de atendimento aos requisitos legais e de controle interno de qualidade, em atendimento ao Anexo XX Portaria de Consolidação nº 5 do Ministério da Saúde, alterado pela Portaria GM/MS nº 888/2021 e nº 2.472/2021, que estabelece procedimentos de controle e vigilância da qualidade da água para o consumo humano.

Todo mês são realizadas cerca de 1,5 milhão de análises para garantir o atendimento aos padrões estabelecidos pelo Ministério da Saúde.

O relatório anual de qualidade de água contempla informações sobre os sistemas operados, exigência da portaria de potabilidade e especificamente o Decreto Federal nº 2440/2005, cujo conteúdo permanece disponível no site da Companhia (<http://www.copasa.com.br>).



5.2. TRAJETÓRIA DA ÁGUA

GRI 303-1/ 303-3/ 303-4/ SASB IF-WU-440A.3



Os laboratórios são equipados para realizar análises físico-químicas, microbiológicas e hidrobiológicas, para monitorar o padrão de qualidade da água a ser distribuída à população. É feito, ainda, o monitoramento da qualidade da água bruta nos mananciais, dos efluentes resultantes do tratamento de esgoto e dos respectivos corpos receptores, conforme exigido pela legislação ambiental.

São enviadas informações aos clientes sobre a qualidade da água, mensalmente, constando na fatura os seguintes parâmetros: cloro, cor, flúor, coliformes totais, turbidez e Escherichia coli. Além disso, são disponibilizadas essas informações sobre as localidades onde a Copasa atua no Relatório Anual de Qualidade da Água no site institucional.

O planejamento para o uso de fontes de água tem caráter de longo prazo e leva em consideração as projeções de crescimento populacional das localidades onde a Copasa é responsável pelo serviço de abastecimento de água. Para a prestação desse serviço, é necessário que a Companhia tenha a outorga expedida pelo órgão competente (no caso do estado de Minas Gerais, trata-se do Instituto Mineiro de Gestão das Águas - IGAM) e pelo responsável de emissão de outorgas de domínio da União, a ANA.



5 . 2 . T R A J E T Ó R I A D A Á G U A

GRI 303-1/ 303-3/ SASB IF-WU-440A.3



A seleção da fonte abastecedora de água é fundamental na construção de um sistema de abastecimento. A escolha de uma fonte é feita mediante a avaliação da localização, da topografia da região, da vazão do manancial e da presença de possíveis focos de contaminação, levando em consideração os aspectos qualitativos, quantitativos, sociais e técnico econômicos.

A captação pode ser superficial ou subterrânea. A superficial é feita nos rios, lagos ou represas, por gravidade ou bombeamento. No caso do bombeamento, uma casa de máquinas é construída junto à captação, onde os conjuntos motobombas têm a finalidade de transferir a energia elétrica mecânica em cinética para a água do manancial e a enviam para a estação de tratamento. A captação subterrânea é efetuada por meio de poços tubulares profundos - perfurações com 50 a 180 metros de profundidade feitas no terreno para captar a água dos aquíferos subterrâneos. A água subterrânea é captada por meio de bombas submersas instaladas nos poços sendo enviada à superfície por tubulações. O planejamento para o uso de fontes de água tem

caráter de longo prazo e leva em consideração as projeções de crescimento populacional das localidades onde a Copasa é responsável pelo serviço de abastecimento de água.

No sentido de maximizar os esforços com as partes interessadas, encontra-se em vigência um Acordo de Cooperação Técnica entre a Copasa, o IGAM e o CPRM (Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais), para o aprimoramento das redes de monitoramento dos recursos hídricos no estado de Minas Gerais e o compartilhamento de dados e informações advindas desse acompanhamento.

A Companhia participa de Comitês de Bacia Federais, Estaduais e Colegiados para discussão das Políticas de Recursos Hídricos, nos quais dedica atenção especial à gestão da operação quando da outorga coletiva, em caso de conflito de uso.

Os dados sobre a captação total de água da Copasa nos anos de 2018 a 2022, bem como a variação percentual entre os anos de 2021 e 2022 revelam que:



5.2. TRAJETÓRIA DA ÁGUA



⊕ GRI 303-1/ 303-3/ 303-4/ SASB IF-WU-440A.3

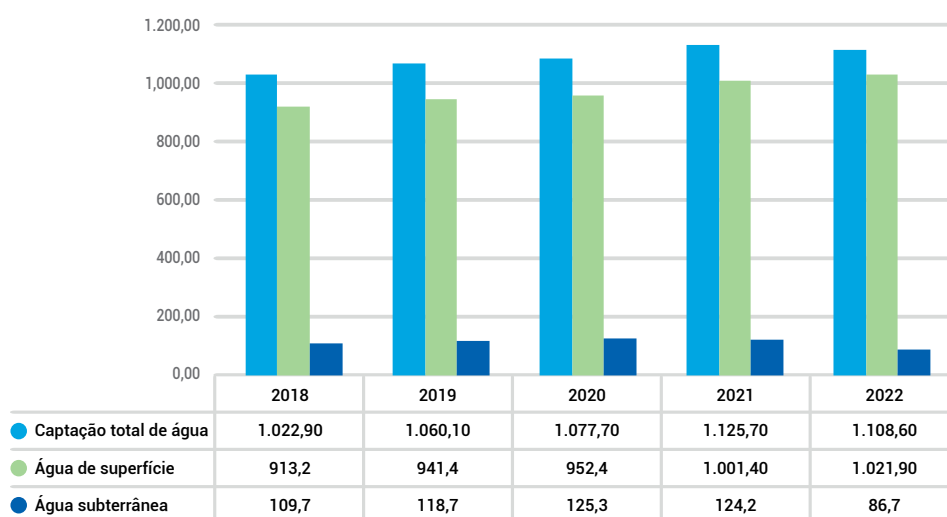
A água de superfície apresentou um aumento gradual ao longo dos anos, passando de 913,2 mil litros em 2018 para 941,4 mil litros em 2019, 952,4 mil litros em 2020, 1.001,4 mil litros em 2021 e chegando a 1.021,9 mil litros em 2022, um aumento de 2% em relação ao ano anterior.

Por outro lado, a captação de água subterrânea teve um aumento progressivo até 2021, com valores de 109,7 mil litros, 118,7 mil litros, 125,3 mil litros e 124,2 mil litros nos anos de 2018 a 2021, respectivamente. No entanto, em 2022 houve uma queda significativa de 30,2%, chegando a 86,7 mil litros.

Captação da água (ML)

| 2022/2021 | Captação de água (mil litros) | | | | | |
|------------------------|-------------------------------|---------|---------|---------|---------|-------------|
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | ▲ 2022/2021 |
| Captação total de água | 1.022,9 | 1.060,1 | 1.077,7 | 1.125,7 | 1.108,6 | - 1,5% |
| Água de superfície | 913,2 | 941,4 | 952,4 | 1.001,4 | 1.021,9 | 2% |
| Água subterrânea | 109,7 | 118,7 | 125,3 | 124,2 | 86,7 | - 30,2% |

Esses dados, como revela o gráfico, são importantes para monitorar o uso dos recursos hídricos e podem influenciar nas decisões estratégicas da empresa quanto à gestão de água.



5.3. A TRANSFORMAÇÃO DO ESGOTO

GRI 3-3/ 303-1/ 303-2/ SASB IF-WU 140B.1

Mapeamento dos impactos diante da transformação do esgoto por meio da Materialidade e GRI



O esgoto doméstico é gerado nas residências ou nas instalações hidráulico-sanitárias tais como chuveiro, pia, lavatório, vaso sanitário, ducha sanitária, banheira, bebedouro e mictório. O serviço de esgotamento sanitário de qualidade está interligado à saúde da população e à preservação do meio ambiente, sendo um fator crucial para a manutenção das nossas águas e para a redução na proliferação de doenças.

Embora a destinação correta do esgoto seja fundamental para a melhoria dos corpos hídricos, sua poluição também é decorrente do descarte de lixo nas vias urbanas e do uso e ocupação desordenados do solo, sobretudo com o lançamento clandestino de esgotos em galerias pluviais. Sendo assim, é imprescindível a participação da sociedade na conscientização pela destinação correta do lixo e conexão das residências à rede de esgoto, bem como a parceria do poder público na limpeza das cidades e fiscalização de irregularidades. Com o propósito de reduzir o lançamento de esgotos in natura no

meio ambiente e ampliar a eficiência das Estações de Tratamento de Esgotos (ETE), a empresa tem realizado aportes de recursos significativos na ampliação da coleta e tratamento de esgotos.

Para acompanhar o tratamento realizado e a performance das unidades de tratamento, é feito o monitoramento do afluente e efluente em termos quantitativos - com medição de vazão - e qualitativo - com medição de temperatura, pH, sólidos sedimentáveis, sólidos em suspensão, Demanda Biológica de Oxigênio (DBO5), Demanda Química de Oxigênio (DQO), entre outros parâmetros. São também realizadas avaliações qualitativas dos corpos receptores para subsidiar estudos e medidas mitigadoras dos **impactos dos lançamentos dos efluentes tratados**. Além disso, se realiza o monitoramento periódico dos piezômetros instalados nas ETEs para verificação de possíveis danos nas unidades de tratamento visando também à proteção de solo e aquíferos em seu entorno.

• Precond

O Programa de Recebimento e Controle de Efluentes Não Domésticos (Precond), regulamentado pela ARSAE/MG, foi criado pela Copasa para monitorar, controlar e regulamentar o recebimento dos efluentes líquidos (esgoto) não domésticos provenientes de atividades operacionais de empresas, recebidos pela rede coletora de esgotos, visando assegurar a integridade das tubulações das Redes Coletoras, prevenir o lançamento de poluentes que passam pela Estação de Tratamento de Esgotos (ETE), que desequilibram o tratamento dos esgotos, e desta forma, viabilizar o atendimento aos padrões legais de lançamento do efluente final e lodos produzidos nas ETEs, contribuindo para a proteção ambiental dos cursos d'água.

Uma vez que a empresa ingressa no programa, seu empreendimento passa a assumir a responsabilidade de garantir o atendimento de alguns padrões de lançamento de efluentes na rede coletora pública e a concessionária assume a responsabilidade de recepção e tratamento do efluente, bem como descarte ambientalmente adequado.

5 . 4 . M A T E R I A I S E R E S Í D U O S

GRI 306-1/ 306-2



Os sistemas de abastecimento de água, em especial as Estações de Tratamento de Água, bem como os Sistemas de Coleta e Tratamento de Esgotos, em especial as Estações de Tratamento de Esgotos, são passíveis de geração de resíduos durante a sua implantação e operação. Durante a implantação do empreendimento, a gestão destes resíduos é tratada no âmbito dos processos de regularização do empreendimento, onde se prevê as destinações ambientalmente adequadas, em grande parte em aterros licenciados ou em aterros de pequeno porte localizados nas áreas dos próprios empreendimentos. Conforme Deliberação Normativa DN 217/2017, as atividades de aterro de pequeno porte têm um potencial poluidor/degradador considerado médio ao meio ambiente.

Os resíduos gerados na operação das plantas de tratamento de água e esgotos são monitorados via Sistema MTR - Manifesto de Transporte de Resíduos, conforme Deliberação Normativa Copam 232/2019, onde são geradas as origens dos resíduos e também os volumes transportados para serem informados a Fundação Estadual do meio Ambiente (FEAM). As plantas operacionais também realizam controles de geração de resíduos para a manutenção das informações para a gestão do MTR.

Além disso, em situações específicas, como em obras de saneamento, os resíduos devem ser destinados adequadamente conforme estabelecido em legislação pertinente.



5 . 5 . S E G U R A N Ç A H Í D R I C A

GRI 3-3/ 304-3



Segurança Hídrica, é o conceito abrangente, porém pode ser entendido para os prestadores de serviço de abastecimento de água como a garantia do fornecimento de água, com regularidade e qualidade, aos clientes de todos os segmentos: residencial, social, comercial, industrial e públicos. Desta forma, este tema tem relação direta com a expansão dos investimentos nos serviços de captação, produção e fornecimento de água, flexibilidade operacional de sistemas de distribuição, redução de perdas e ações para proteção de bacias de mananciais captados de forma a promover melhorias ambientais para garantia da quantidade e qualidade de água.

O acompanhamento dos indicadores de qualidade e o volume dos investimentos, aos programas de qualidade e aos programas de saúde e segurança do trabalho permitem o crescente nível de confiabilidade da rede, de modo que, ao acompanhar os indicadores de perdas, bem como o ciclo de operações, a Companhia atua diretamente na gestão, mitigando as interrupções e reduções dos investimentos da infraestrutura de modo que não ocorra a diminuição da disponibilidade de água nas comunidades ribeirinhas.

Manutenção de ambientes naturais em áreas protegidas:

A COPASA mantém quase 25 mil hectares de áreas protegidas, tendo como principal objetivo a proteção de mananciais, constituídas, no todo ou em parte, por Áreas de Proteção Especial (APE) e/ou Unidades de Conservação estaduais e possuem uma grande diversidade de espécies da fauna e da flora de Mata Atlântica e Cerrado, destacando-se a ocorrência de espécies endêmicas e ameaçadas de extinção, adotando, além da permanente ação de vigilância, o desenvolvimento atividades de monitoramento e proteção das áreas dos mananciais superficiais e subterrâneos; coibição da pesca, da caça e da coleta ilegal de espécimes da flora e da fauna; execução e manutenção de aceiros; combate aos incêndios florestais; contratação da elaboração de planos de manejo e atividades de educação ambiental.

Regularização Ambiental do uso de Recursos hídricos:

As intervenções em recursos hídricos são autorizadas pela Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico (ANA) e pelo Instituto Mineiro de Gestão das Águas (IGAM), através de portarias de outorgas, que autorizam as captações de água superficial e subterrânea para abastecimento público, bem como o lançamento de efluentes tratados, das Estações de Tratamento de Esgotos, estabelecendo medidas de monitoramento e controle.

5 . 5 . S E G U R A N Ç A H Í D R I C A

GRI 3-3/ 304-3



Para garantir a qualidade e a quantidade de água dos mananciais utilizados para abastecimento público, a Companhia desenvolve ações para proteção, recuperação e educação ambiental, das bacias hidrográficas, destacando-se:

- **Programa Pró-Mananciais**

Integrado à Agenda ESG e alinhado aos ODS 6,13,15, o programa é composto de diversas ações de proteção, da preservação e a recuperação de bacias hidrográficas, microbacias hidrográficas e de áreas de recarga dos aquíferos utilizados pela Copasa para o abastecimento público.

O Programa Pró-Mananciais foi concebido pela Copasa, com objetivo de recuperar e preservar as bacias hidrográficas e áreas de recarga de mananciais superficiais e subterrâneos onde a Copasa capta água para o abastecimento público, garantindo assim maior segurança no abastecimento público.

O Programa tem como premissa a participação do poder municipal e a formação de um coletivo local formado por entidades diversas, que são responsáveis por todas as etapas de desenvolvimento do Programa no município, desde a mobilização da comunidade, o diagnóstico, o planejamento e o acompanhamento das ações.

O programa está incluído na composição tarifária da companhia desde a revisão tarifária de 2017 realizada pela ARSAE - Agência Reguladora de Serviços de Abastecimento de Água e de Esgotamento Sanitário do Estado de Minas Gerais, garantindo recursos para investimentos em ações ambientais.

O valor total investido no período foi de R\$ 76,3 milhões, dos quais R\$ 14,2 milhões referem-se ao ano de 2022, evidenciando o comprometimento da Copasa com a preservação dos mananciais e a promoção da sustentabilidade ambiental.

Outro destaque é a quantidade de árvores plantadas e metros de cerca de proteção de Área de Preservação Permanente (APP), com o plantio de 87,1 mil árvores e 232,1 mil metros de cerca em 2022. Isso evidencia o esforço da Copasa em promover a recuperação e preservação de áreas degradadas, contribuindo para a proteção dos mananciais e a melhoria da qualidade da água.

Além disso, a tabela seguinte também apresenta dados importantes sobre outras medidas adotadas pelo programa, como a construção de barraginhas de infiltração de água pluvial, a adequação de estradas e o terraceamento, que contribuem para a prevenção da erosão do solo e o aumento da disponibilidade de água para a região.



| Programa Pró-Mananciais | De 2017 a 2021 | 2022 |
|---|-----------------------|-----------------------|
| Valor investido | 76,3 R\$ milhões | 14,2 R\$ milhões |
| Árvores plantadas | 644,8 mil | 87,1 mil |
| Metros de cerca de proteção de APP | 1,96 milhões | 232,1 mil |
| Barraginha de infiltração de água pluvial | 21,9 mil | 4,5 mil |
| Adequação de estradas | 1,5 milhões de metros | 0,3 milhões de metros |
| Terraceamento | 737,4 mil metros | 112,8 mil metros |



• Programa Chuá de Educação Sanitária e Ambiental

O programa, fundamentado nos ODS (4 e 12) e nos princípios da Carta da Terra, busca promover interações entre escolas e Copasa, na promoção de conhecimentos específicos sobre o saneamento, ciclo da água e bacia hidrográfica, estimulando o conhecimento e busca do protagonismo dos estudantes, mediante troca de saberes, diálogos interativos, trilhas interpretativas, campanhas e oficinas.

Neste ciclo, implementou estrutura de coleta e armazenamento de água de chuva em oito escolas públicas, e retomou as visitas aos sistemas operados pela Copasa, promovendo vivências relativas à importância do saneamento básico, o que resultou no envolvimento de cerca de 1,9 mil pessoas ligadas aos grupos sociais e escolares de referência socioambiental.

O Chuá Socioambiental realiza atividades como a Gincana Socioambiental, que compreende as seguintes etapas:

- Campanha do Óleo – incentiva estudantes a levarem o óleo de cozinha usado até um ponto de coleta;
- Feira Verde – promove a troca de diferentes espécies de plantas nas escolas, para diversificação da flora nos jardins e quintais das casas dos estudantes e de suas famílias;



Engajamento sustentável

- Feira do Desapego – incentiva a doação e a troca de objetos em bom estado de conservação e que ainda podem ser reutilizados;
- Oficina de Produção de Notícias – orienta na produção de notícias pelos estudantes das escolas participantes sobre as demais atividades da gincana socioambiental;
- Diálogos Interativos – palestras realizadas por colaboradores da Copasa sobre o Desenvolvimento Sustentável, alinhadas a documentos planetários como a Carta da Terra e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU.



A instituição de ensino que desenvolve todas as atividades da Gincana Socioambiental recebe o Selo Chuá: Escola Amiga do Meio Ambiente

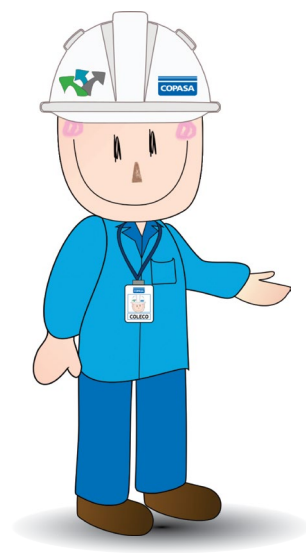
• Programa AmbientAÇÃO:

O Programa, fundamentado nos ODS (3, 6, 11 e 15), visa desenvolver, juntamente com os colaboradores da empresa, ações para reduzir o consumo de energia elétrica e a geração de resíduos, além de promover o uso racional da água. Enquanto política pública estadual, a ferramenta de gestão do AmbientAÇÃO é estabelecida por meio de Termo de Cooperação Técnica entre o Estado de Minas Gerais, através da SEMAD e a Copasa, denominada SIGA - Sistema Integrado de Gestão AmbientAÇÃO. O Coleco é o mascote do AmbientAÇÃO na Copasa.

Há oito convênios com as Associações de Catadores de Recicláveis nos municípios de Belo Horizonte, Curvelo, Divinópolis, Lavras, Leopoldina, Ribeirão das Neves, São Sebastião do Paraíso e Varginha, cuja iniciativa visa conscientizar que a destinação adequada dos resíduos recicláveis depende da ação de todos os colaboradores.

Na sede da Copasa, a coleta seletiva faz parte do processo de educação ambiental com intuito de mobilizar e conscientizar a todos os colaboradores internos sobre os problemas do desperdício de recursos naturais e da poluição causada pelo descarte inadequado dos resíduos.

No ano de 2022, a Copasa garantiu a coleta de 17 toneladas de resíduos, sendo 11 toneladas de reciclagem de papel. Através da calculadora socioambiental da Secretaria de Estado de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável (SEMAD), foi possível calcular que através da ação de reciclagem de papel, a Copasa garantiu a economia de 143 mil litros de água, equivalente a 3,18 mil litros de banhos de 05 minutos, poupando assim uma árvore, bem como a economia de 220 kWh de energia.



Engajamento sustentável

Outro aspecto do Programa é fomentar a coleta seletiva de resíduos gerados pelos colaboradores que atuam no processo administrativo da Companhia, cujos principais resultados em 2022, quando 170 colaboradores se engajaram, foram:

- Campanha Eu Uso Meu Copo: destinação de 8.400 copos reutilizáveis aos colaboradores lotados nas edificações participantes, com o objetivo de redução do uso de descartáveis – a economia totalizou 498,7 mil copos descartáveis, ou R\$ 29,9 mil, e 249,4 mil litros de água poupados, contribuindo com a mitigação dos impactos ambientais causados pelo uso de copos descartáveis.
- Termo de Parceria com a Associação Lacre do Bem, que mobiliza internamente a campanha de arrecadação de lacres de alumínio, seguida de doação de cadeiras de rodas. Desde o início da campanha já foram arrecadadas 13,2 mil garrafas pet de dois litros repletas de lacres de alumínio (1,7 milhões de unidades de lacres de alumínio ao todo), com peso total de 9,5 mil kg, resultando na compra de 92 cadeiras de rodas, além da diminuição e do descarte inadequado de lacres de alumínio.
- Organização de eventos como Feira do Desapego, Feira Verde, Trilha Ecológica Interpretativa da Sede da Copasa, Blitz de Lixeiras e Cine e Debate.
- Dia Mundial da Reciclagem, que promoveu o diálogo com os colaboradores terceirizados sobre a importância do seu trabalho para o meio ambiente.



O Programa, por meio da Comissão Setorial Regional, levou a Copasa a receber o selo da Certificação Ambiental AÇÃO 2022, promovido pela Secretaria de Estado de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável – Semad, reforçando o ótimo resultado alcançado pela Companhia ao atingir todos os requisitos de Certificação, possibilitando a conquista das cinco estrelas temáticas nas modalidades: Água, Energia, Materiais, Resíduos e Qualidade de Vida.



5 . 6 . E S T R A T É G I A

CLIMÁTICA

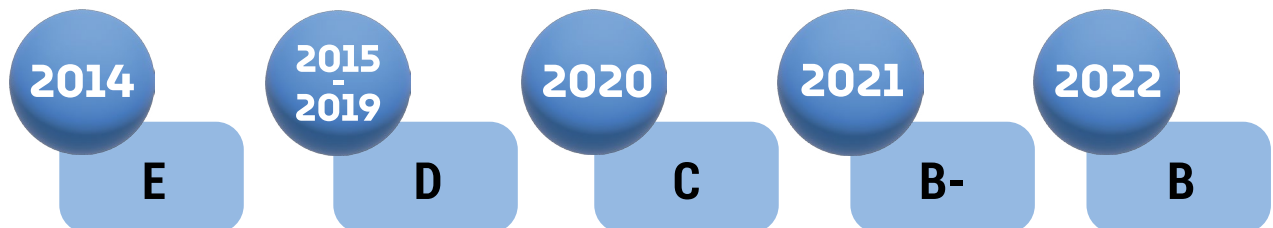
201-2 / SASB IF-WU-140A.2/ SASB IF-WU 450A.4



O relatório do Grupo de Trabalho I do Painel Intergovernamental sobre Mudança do Clima (IPCC), aprovado em agosto de 2021, indica que é provável que o aquecimento global atinja 1,5°C entre 2030 e 2052, caso as atividades humanas mantenham o ritmo atual. O aquecimento implica o agravamento de eventos climáticos extremos, como escassez crítica ou chuvas intensas que podem impactar os serviços e infraestrutura da empresa.

Do ponto de vista do saneamento, o aumento da temperatura média pode implicar no agravamento de problemas sanitários; aumento da evaporação média; manutenção nas fontes de captação; crescimento de demanda de consumo de água pela sociedade; crescimento de intensidade e frequência das vazões extremas máximas e mínimas; escassez e intermitência de energia para os sistemas operacionais, elevação do custo de energia; incremento dos custos operacionais e ampliação de infraestrutura; irregularidade na oferta de água; necessidade de buscar novas fontes para abastecimento; redução da umidade do ar; redução de precipitação média em algumas regiões e aumento em outras regiões.

O reporte de informações da Companhia na plataforma CDP teve início em 2013. Desde então, a pontuação da Copasa evoluiu do patamar – “E” – para a pontuação “B” no ciclo passado. O avanço deixa a Companhia à frente da média regional apurada na América Latina e do setor de concessionárias de serviços públicos não produtoras de energia elétrica, que em ambos os casos não ultrapassam a nota “C”. A evolução da Companhia está descrita na tabela abaixo:

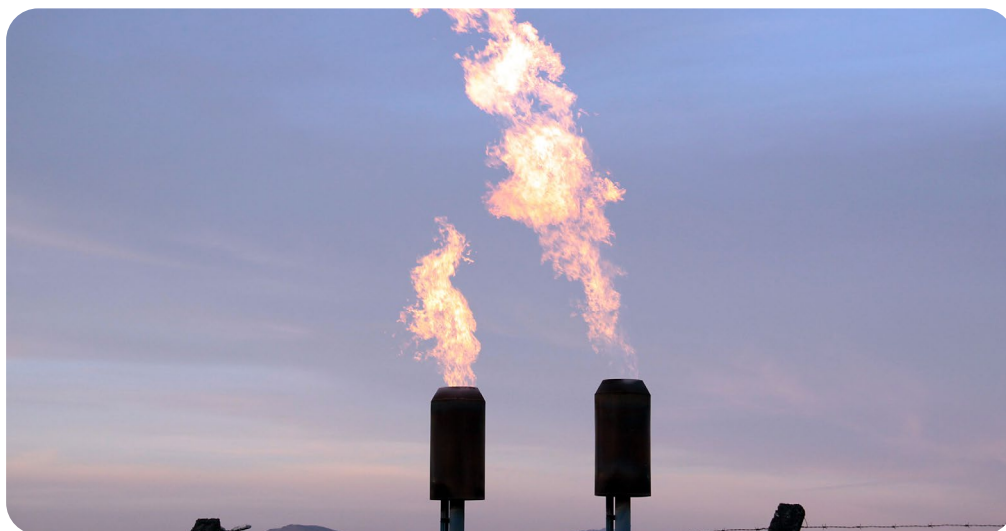


EMISSÕES

As operações da Copasa podem gerar emissão de Gases de Efeito Estufa. A nossa principal fonte de emissão de GEE vem dos sistemas de tratamento de esgoto, bem como a operação do Aterro Sanitário do município de Varginha.

A Copasa realiza anualmente o inventário de suas emissões de gases de efeito estufa (GEE) com base nos dados do ano anterior, utilizando a metodologia do GHG Protocol. Atualmente, a empresa está em processo de definição do ano base e, conseqüentemente, das metas de médio e longo prazo a serem estabelecidas.

Os dados das emissões de 2022 serão fechados após a publicação deste relatório e, portanto, poderão ser verificados publicamente no [site do CDP](#), após fechamento dos dados junto ao GHG Protocol em 2023.



5 . 6 . 2 . C O M I T Ê

C L I M A

Em 2014 foi instituído pela Diretoria Executiva o Comitê Clima sendo responsável pelo inventário anual de emissões dos Gases do Efeito de Estufa (GEE).

Anualmente, o Comitê Clima reporta as ações de mitigação e adaptação desenvolvidas nos processos, os riscos corporativos ligados às mudanças climáticas, as emissões anuais de GEE (gases de efeito estufa) dentre outras informações de sustentabilidade na plataforma mundial Carbon Disclosure Project (CDP), além de participar da elaboração do Relatório de Sustentabilidade da Copasa.

No início de 2022 o Comitê Clima, participou das atividades desenvolvidas pelo Pacto Global Brasil, no curso do SBTI (Science Based Targets Initiative) e no programa Ambição Net Zero. O curso teve como objetivo a capacitação dos participantes sobre o tema e a discussão entre as organizações participantes sobre a implementação de uma agenda climática dentro das organizações, visando a consonância com a meta de aquecimento de até 1,5°C até 2050, o que reforça o compromisso da empresa com uma atuação social e ambiental responsáveis, a inovação e as práticas de Sustentabilidade em longo prazo.

Energia de fontes limpas e renováveis.

Como parte dos esforços de compensação de suas emissões de carbono, a Copasa fará, em 2023, aquisição de 10 MWmed de energia proveniente de fontes renováveis, no Ambiente de Contratação Livre – ACL. Este montante representa, aproximadamente, 9 % do consumo de energia da Companhia.

A Copasa está desenvolvendo um projeto de geração solar que prevê ainda, entre os anos de 2023 e 2025, que cerca de 5% adicionais do suprimento de energia elétrica seja feito por meio

de usinas solares fotovoltaicas, a fim de atender parte de suas unidades consumidoras de baixa tensão. A partir de 2025, a autoprodução desta energia renovável terá capacidade de prover, complementarmente, mais 13% do consumo da Companhia, de modo a compensar o carbono emitido durante o tratamento de esgoto e outras atividades da empresa. O balanço dessas iniciativas é que a partir de 2025, cerca de 27% de toda a matriz energética da Companhia esteja utilizando energia de fontes limpas e renováveis.

Consumo de energia dentro da organização (em mil GJ)

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | Δ2021/2022 |
|--------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|
| Combustíveis não renováveis | 201,9 | 153,1 | 155,3 | 203,2 | 223,5 | 10,00% |
| Gasolina (automotiva) | 77,7 | 20 | 26,4 | 70,1 | 90 | 28,40% |
| Diesel | 124,3 | 133,1 | 128,9 | 133,2 | 133,6 | 0,30% |
| Combustíveis renováveis | 19,2 | 82,1 | 72,6 | 390,4 | 6,8 | -98,20% |
| Etanol | 19,2 | 82,1 | 72,6 | 390,4 | 6,8 | -98,20% |
| Consumo de Eletricidade | 3.309,90 | 3.412,30 | 3.473,80 | 3.526,70 | 3.590,10 | 1,80% |
| Eletricidade adquirida | 3.066,70 | 3.213,30 | 3.267,40 | 3.332,70 | 3.378,80 | 1,40% |
| Eletricidade - autoprodução | 22,7 | 17,3 | 13 | 4 | 5 | 24,30% |
| Eletricidade de PP1 do Manso - EAT 4 | 220,5 | 181,8 | 193,4 | 189,9 | 206,3 | 8,60% |
| Consumo total de energia | 3.531,00 | 3.647,50 | 3.701,80 | 4.120,30 | 3.820,40 | -7,30% |

Metodologia adotada: Registro do Sistema de Informações para Controle de Energia Elétrica (SICOE) - ferramenta que subsidia o controle e gestão de energia elétrica na Copasa.

Parceria Público-Privada na modalidade de Concessão Administrativa, para ampliação da capacidade de produção do Sistema Produtor de Água Rio Manso, localizado na Região Metropolitana de Belo Horizonte.

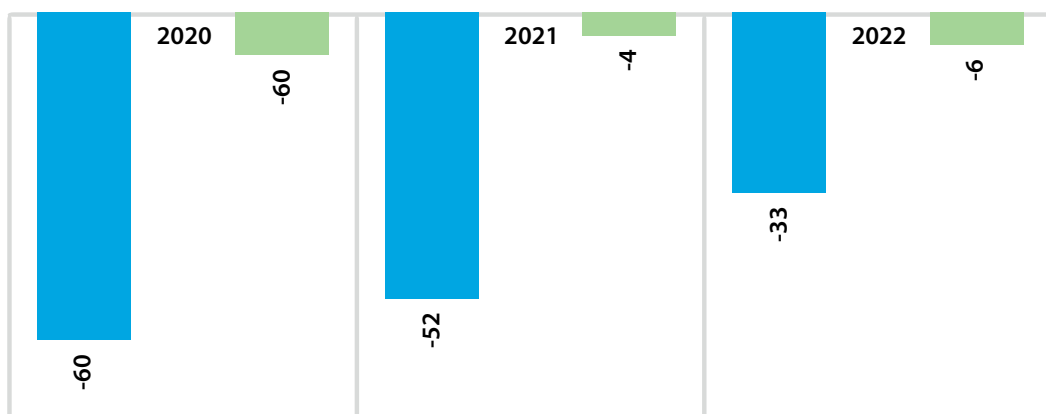


Intensidade energética dentro da Organização.

| Indicadores (em kWh/m ³) | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|------|------|------|------|------|
| Consumo de eletricidade/m ³ de água produzida | 0,8 | 0,8 | 0,8 | 0,8 | 0,8 |
| Consumo de eletricidade/m ³ de esgoto coletado | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 |

Redução do consumo de energia

| Indicadores | 2020 | 2021 | 2022 | Unidade de medida de controle | 2022 |
|---|------|------|------|-------------------------------|-------------|
| Redução do Consumo de | -60 | -52 | -33 | Kwh | - 9.103.773 |
| Energia para água produzida – Unidade em Gj | -8 | -4 | -6 | Kwh | - 1.575.591 |

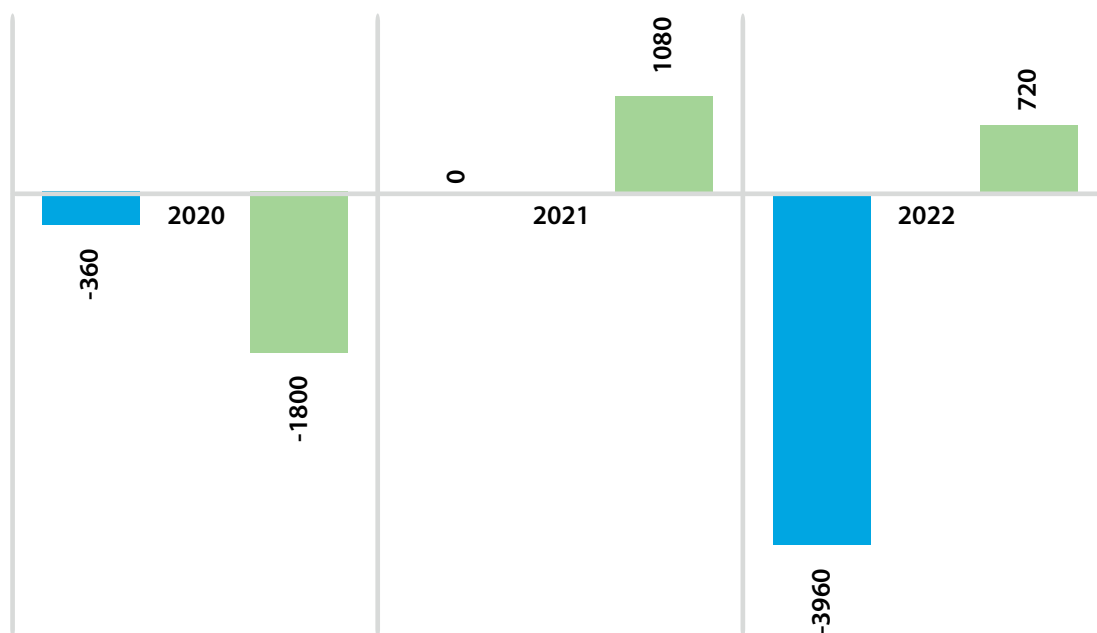


- Redução de consumo de Energia para água produzida
- Redução de consumo de Energia para esgoto coletado



Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços

| Indicadores | 2020 | 2021 | 2022 | Unidade de medida de controle | 2022 |
|---|-------|------|-------|-------------------------------|--------|
| Reduções nos requisitos de energia/m ³ de água produzida – Unidade em J/m ³ | -360 | 0 | -3960 | kWh/m ³ | -0,011 |
| Reduções nos requisitos de energia/m ³ de esgoto coletado – Unidade em J/m ³ | -1800 | 1080 | 720 | kWh/m ³ | 0,002 |



- Reduções nos requisitos de energia/m³ de água produzida
- Reduções nos requisitos de energia/m³ de esgoto coletado

5.8. EFICIÊNCIA OPERACIONAL E GESTÃO DE PERDAS

GRI 3-3 / SASB IF-WU-420A.2

Mapeamento dos impactos de Eficiência operacional por meio da materialidade e GRI

Proteção ambiental e a diminuição da exploração dos mananciais.

A Copasa tem compromissos voluntários e regulatórios com a **redução das perdas de água** nos sistemas de abastecimento de água, contribuindo para a proteção ambiental e a diminuição da exploração dos mananciais. Ela atua na redução do tempo de correção de vazamentos, no controle de pressão nas redes, na substituição de hidrômetros, na identificação e remoção de usos clandestinos e fraudes e na pesquisa e retirada de vazamentos não visíveis.

A Companhia, em 2022, por intermédio do contrato de performance garantiu a execução das ações para redução de perdas em áreas de vulnerabilidade social nos municípios de Ibirité e Belo Horizonte, possibilitando a eliminação de diversas ocorrências relacionadas com vazamentos, fraudes e intervenções irregulares no sistema de distribuição.

As ações resultaram em ganhos socioambientais importantes, na medida em que propiciaram a reativação de ligações factíveis, proporcionando o acesso regular da população aos recursos de saneamento e a conscientização para o seu uso sustentável, o que, juntamente com a redução dos indicadores de perdas, representa menor volume captado nos mananciais.

Durante o ciclo, a Companhia passou a classificar como investimentos em reposição de ativos, ações como a substituição de trechos da rede com histórico elevado de manutenção e a manutenção preventiva de equipamentos.

Todos esses esforços, somados às ações de micromedição e macromedição, possibilitaram ainda a identificação e controle dos fatores de perdas no processo de distribuição de água, com o objetivo de evitar e/ou minimizar a interrupção ou paralisação das operações da Companhia.

A Companhia também atua na redução de fraudes de ligações de água por meio do Programa de Autodenúncia e do Programa Engajar para Transformar, bem como utiliza-se de mecanismos de queixa — teleatendimento, canais digitais e ouvidoria – para o rastreamento.

Para verificar a eficácia das ações de redução de fraudes nas ligações de água, a Companhia promove auditorias internas definindo prazos para execução de cada ação e usando as aplicações de hidrômetro como principal referência para as metas.

Esse tipo de fraude representa uma das variáveis que influenciam no indicador de perdas e está atrelado ao componente perda aparente.

Para assegurar a eficiência da hidrometria no combate a perdas, a unidade responsável dispõe de plataformas que auxiliam na gestão da micromedição e macromedição. Na micromedição, a plataforma ajuda a analisar e direcionar a aplicação de hidrômetros, além de monitorar o desempenho desses medidores. As metas para 2023 são de substituição de 840 mil hidrômetros e o alcance de 99% de macromedição, em aderência ao disposto pela regulação.

5.8. EFICIÊNCIA OPERACIONAL E GESTÃO DE PERDAS

Redução do índice de perdas de água.

As metas de redução de perdas e aplicação de hidrômetros estão coerentes com a declaração estratégica da Copasa, cooperando para o atendimento de exigências legais e possuindo características quantitativas e qualitativas.

A aplicação de hidrômetros teve um resultado positivo tanto para o indicador de perdas quanto para o faturamento. A Companhia também conseguiu reduzir o índice de perdas de água de 255,83 L/lig/dia, em janeiro/2022, para 251,34 L/lig/dia em dezembro/2022.

Um dos maiores desafios do setor de saneamento é a redução do elevado índice de perdas na distribuição. Em 2022, o índice da Copasa atingiu 39,4%, valor 0,7% menor que os 40,1% medidos em 2021.

| Especificação - Copasa (Controladora) | 2021 | 2022 |
|---------------------------------------|------|------|
| Índice de Perdas (%) | 40,1 | 39,4 |





| | | |
|--|-----|----|
| 6. Desempenho financeiro e operacional | pág | 93 |
| 6.1 Desempenho econômico - financeiro | | 94 |
| 6.1.1 Investimentos | | 95 |
| 6.1.2 Estratégia fiscal | | 96 |



| | | |
|----------------------------|-----|----|
| 6.2 Desempenho operacional | pág | 97 |
| 6.2.1 Água e Esgoto | | 97 |
| 6.3 Balanço anual/ 2022 | | 98 |

FINANCEIRO E OPERACIONAL

GRI 3-3 / 201-3

A Declaração Estratégica da Copasa incorpora o desempenho econômico-financeiro com o propósito de gerar valor para as pessoas e o compromisso de universalização dos serviços de água e esgoto.

O desempenho econômico-financeiro da Copasa é diretamente impactado pela gestão dos processos em suas unidades operacionais. Para monitorar os recursos e sua performance, a empresa utiliza relatórios gerenciais e processos que têm como objetivo minimizar impactos negativos no desempenho econômico-financeiro, supervisionando os recursos, analisando as demandas operacionais e propondo soluções.

Para alcançar esse objetivo, foram criados grupos de trabalho para a melhoria da padronização de processos e contratações nas unidades operacionais.

Além dos processos desenvolvidos para assegurar a performance econômica-financeira da empresa, a Copasa também possui um forte compromisso com a transparência e a prestação de contas.

Os stakeholders podem acompanhar o desempenho econômico-financeiro da empresa por meio de relatórios e demonstrações financeiras disponíveis nos sites da CVM, B3 e da própria Companhia.

Além disso, a Copasa realiza auditorias externas independentes para alinhar seus processos e o cumprimento de normas e padrões contábeis e tributários vigentes.



ECONÔMICO-FINANCEIRO

GRI 3-3 / 201-3

Avanço no desempenho financeiro.

A Copasa disponibiliza, trimestralmente, Release de Resultados, bem como realiza apresentação ao mercado de tais informações, que ficam disponíveis para download no site em Relações com investidores (<https://ri.copasa.com.br/>).

Em 2022, a Copasa registrou avanço nos principais índices financeiros de desempenho operacional. A receita líquida com serviços de água e esgoto cresceu 3,7% em relação a 2021, devido ao acréscimo no volume medido de água e de esgoto; bem como os impactos de migração de faixas e categorias de consumo. O número contribuiu para um aumento em relação a 2021 de 56,9% no lucro líquido, que atingiu R\$ 843 milhões no exercício, e de 2,2% no EBITDA, contabilizado em R\$ 2 bilhões.

| Receita Líquida (R\$ mil) | 2020 | 2021 | 2021 x 2020 | 2022 | 2022 x 2021 |
|---|-----------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| Receita Líquida - Água | 3.193.744 | 3.355.225 | 5,1% | 3.561.727 | 6,2% |
| Receita Líquida - Esgoto | 1.819.243 | 1.824.296 | 0,3% | 1.807.663 | -0,9% |
| Receita Líquida - Resíduos sólidos | 2.090 | 2.265 | 8,4% | 2.099 | -7,3% |
| Receita Líquida - Água, esgoto e Resíduos Sólidos | 5.015.077 | 5.181.786 | 3,3% | 5.371.489 | 3,7% |

| EBITDA (R\$ R\$ mil) | 2020 | 2021 | 2021 x 2020 | 2022 | 2022 x 2021 |
|--------------------------|-----------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| (=) EBITDA Ajustado | 1.926.566 | 1.940.542 | 0,7% | 1.982.469 | 2,2% |
| Margem EBITDA (Ajustado) | 36,8% | 35,9% | -0,9p.p | 35,7% | -0,2p.p |

INVESTIMENTOS

GRI 3-3/ 203-1/ 203-2

A Copasa e a Copanor elevaram em 28,5% o volume de investimentos em 2022, atingindo a cifra de R\$ 1,33 bilhão, após a destinação de R\$ 1,05 bilhão para a rubrica no ano anterior.

| Investimentos realizado (R\$ milhões) | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|--------------|----------------|----------------|
| Água | 147,1 | 537,1 | 579,4 |
| Esgoto | 213,3 | 317,5 | 449,3 |
| Desenvolvimento Empresarial e Operacional | 99,0 | 52,3 | 100,8 |
| Capitalização de juros | 38,3 | 43,9 | 77,6 |
| Capitalização de Gastos de pessoal, materiais e outros | 72,6 | 74,5 | 91,2 |
| Total - Controladora | 570,8 | 1.002,7 | 1.305,6 |
| Copanor | 24,2 | 44,5 | 39,6 |
| Total Copasa MG e Copanor | 595,1 | 1.047,2 | 1.345,2 |

Para o ciclo 2020-2024, o Comitê de Planejamento Estratégico desenvolveu uma nova metodologia de hierarquização dos investimentos, elencando prioridades. Assim, estabeleceram-se critérios de enquadramento, para os quais foram atribuídos pesos e notas, possibilitando ponderar a relevância e capacidade de avanço de cada empreendimento.

Foram priorizados no ciclo os empreendimentos de água e esgoto em andamento e cujo processo de licitação estava previsto até o final do primeiro trimestre de 2021. Também foram deslocados recursos para frente às projeções de Crescimento Vegetativo, Hidrometria, Macromedição e Perdas, entre outros tópicos importantes para o desenvolvimento operacional e do Negócio.

Esse planejamento visa possibilitar para a Companhia e Comunidade:

- A intensificação do patamar de CAPEX da Companhia e a performance de execução do Programa de Investimentos, em volumes que sejam superiores ao nível de depreciação.
- O cumprimento dos compromissos de concessão.
- A consecução do objeto social e missão da Companhia, assegurando a sustentabilidade e perenidade do negócio.

A projeção de investimentos para o ciclo 2023-2027 segue conforme tabela abaixo:

| Valor projetado (R\$ milhões) | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Água, Esgoto e Desenvolvimento empresarial | 1.597 | 1.650 | 1.628 | 1.628 | 1.628 |
| Capitalizações | 160 | 185 | 294 | 371 | 381 |
| Total | 1.757 | 1.835 | 1.922 | 1.999 | 2.010 |

ESTRATÉGIA FISCAL

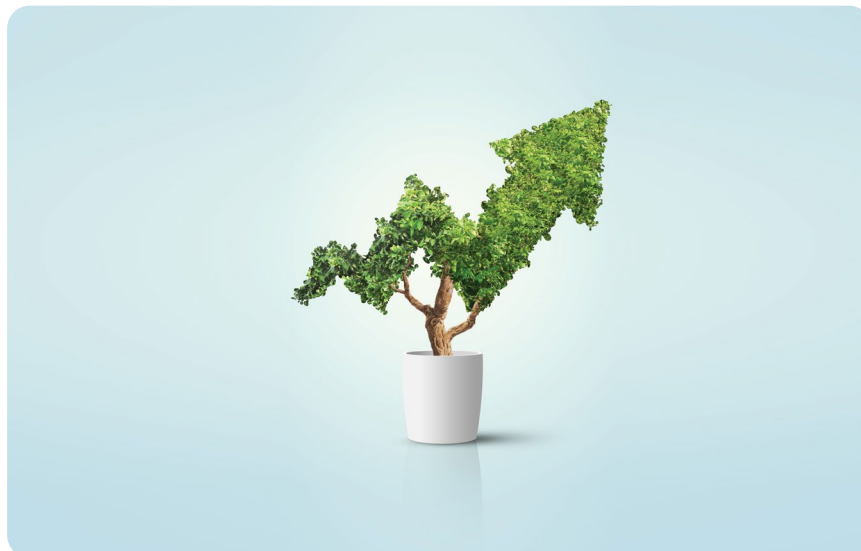
GRI 207-1/207-2/207-3

Estratégia fiscal sustentável.

No que diz respeito à estratégia fiscal, a Companhia atua de forma a otimizar cada vez mais o planejamento fiscal, não assumindo decisões fiscais de alto risco além disso zela pelos prazos da agenda tributária, seguindo rigorosamente práticas previstas pela legislação, como: revisão constante dos processos e procedimentos de apuração de tributos, incluindo a utilização de créditos fiscais; revisão fiscal realizada pelo Consórcio formado com Auditoria Externa; adoção de software com atualização sistemática da legislação tributária, incluindo jurisprudências; acompanhamento dos calendários de compromissos fiscais; adoção da ferramenta que emite alertas sobre as datas das obrigações fiscais; aplicação de treinamento, assessoria e consultoria para sobre os processos fiscais de substituição tributária.

O planejamento tributário tem como primeiro objetivo a economia no pagamento dos tributos, sempre em conformidade com a legislação. No ciclo de 2022, a Copasa deu prosseguimento aos trabalhos da consultoria especializada na avaliação, revisão e orientação da apuração de tributos, a fim de identificar e promover a recuperação de créditos tributários dos últimos 5 anos de atuação. Esse rastreamento integra o conjunto de estratégias para o desenvolvimento sustentável da Companhia.

A busca e avaliação de oportunidades em incentivos fiscais que contemplam o negócio também estiveram no centro das ações em torno da tributação, como pode ser analisado no demonstrativo financeiro (DF 2022) divulgado pela Copasa. No exercício de 2022 a Companhia reconheceu o direito ao uso do incentivo fiscal de redução de 75% em conformidade ao artigo 195-A da lei 6.404/1976, como pode ser verificado no site da Copasa.



6 . 2 . D E S E M P E N H O O P E R A C I O N A L



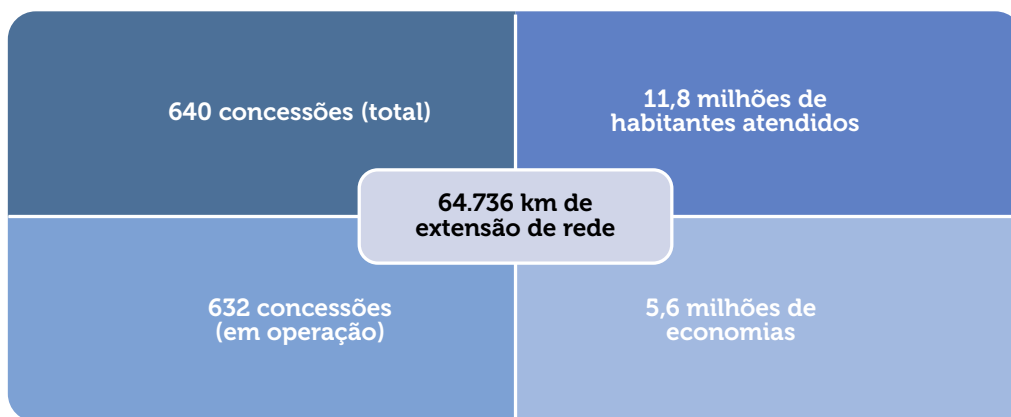
6 . 2 . 1 .

ÁGUA E ESGOTO

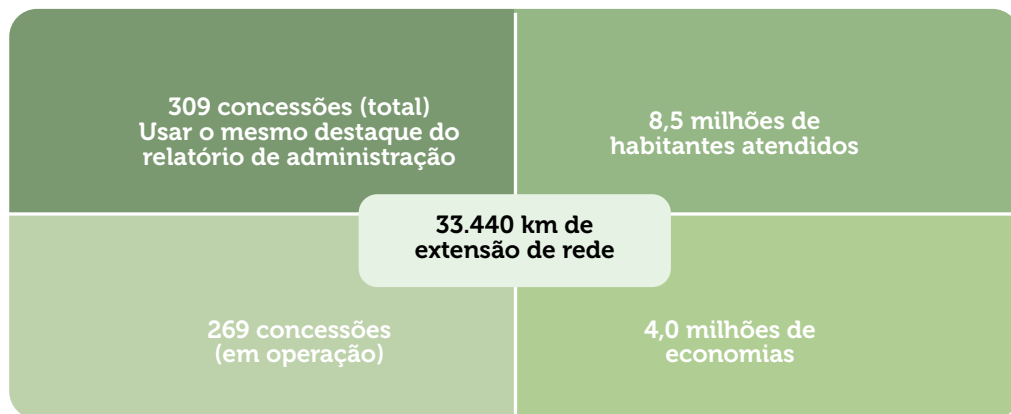
 SASB IF-WU -240A.1



Água



Esgoto



A gestão da Companhia se alinha às determinações da Lei Federal nº 11.445/2007, e mais recentemente, ao Marco Legal do Saneamento Básico (Lei Federal nº 14.026), em vigor desde 2020, decretando a inclusão, nos contratos de concessão, de cláusulas contendo metas de expansão e de qualidade, incluindo a origem dos recursos de custeio — como possíveis fontes de receitas alternativas, complementares, acessórias ou provenientes de projetos associados, estabelecendo, ainda, a metodologia de cálculo de eventual indenização e a repartição de riscos entre as partes.

Neste ciclo o consumo residencial (Copasa e Copanor) foi responsável por 80,0% do faturamento; o consumo comercial ficou responsável por 8,3% do faturamento; o social: por 9,5%; o industrial por 0,7%; e o setor público por 1,4% do total. Esses dados comprovam a pulverização da base de clientes, evitando dependência de um ou mais grupos específicos de clientes na composição do faturamento. As tarifas e preços por tipo de clientes estão disponíveis no site da Copasa.





BALANÇO SOCIAL (R\$ MIL)

Os indicadores sociais internos apresentados na tabela mostram os valores investidos em diferentes áreas pela Copasa, bem como a porcentagem desses valores em relação à Folha de Pagamento Bruta (FPB) e à Receita Líquida (RL) da empresa.

| Balço social (R\$ mil) | | | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Base de cálculo | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Receita líquida de água, esgoto e resíduos sólidos (RL) | 4.172.112 | 4.685.283 | 5.015.077 | 5.181.786 | 5.371.489 |
| Receita líquida total | 4.669.003 | 5.093.362 | 5.288.943 | 5.830.194 | 6.112.523 |
| Resultado operacional (RO) | 731.872 | 1.022.304 | 1.105.275 | 654.449 | 1.045.954 |
| Folha de pagamento bruta (FPB) | 1.303.234 | 1.333.596 | 1.361.447 | 1.611.084 | 1.457.458 |

A categoria que recebeu o maior investimento em todas as áreas foi a alimentação, com destaque para um aumento significativo em 2022 em relação aos anos anteriores. Em 2018, foram investidos R\$ 183.628 mil em alimentação, o que representou 14,1% da FPB e 4,4% da RL. Já em 2022, esse valor aumentou para R\$ 209.402 mil, representando 14,4% da FPB e 3,9% da RL.

Os encargos sociais compulsórios também receberam um investimento significativo, representando a segunda maior categoria em termos de valores investidos. Em 2018, foram investidos R\$ 274.415 mil nessa área, representando 21,1% da FPB e 6,6% da RL. Esse valor aumentou ao longo dos anos e em 2022 foi investido R\$ 312.493 mil, representando 21,4% da FPB e 5,8% da RL.

Outras categorias que receberam investimentos significativos foram saúde, participação nos

lucros ou resultados e outros. A categoria saúde teve um aumento no valor investido em 2022 em relação aos anos anteriores, sendo que em 2018 foram investidos R\$ 76.887 mil, representando 5,9% da FPB e 1,8% da RL, e em 2022 foram investidos R\$ 98.711 mil, representando 6,7% da FPB e 1,8% da RL.

Já a participação nos lucros ou resultados teve um aumento significativo em 2020 e 2021, mas uma queda brusca em 2022, sendo que em 2018 foram investidos R\$ 36.913 mil, representando 2,8% da FPB e 0,9% da RL, e em 2022 foram investidos R\$ 38.004 mil, representando 2,6% da FPB e 0,7% da RL.

É importante destacar que esses valores foram investidos em áreas que visam o bem-estar dos colaboradores da Copasa, o que reflete a estratégia da empresa em promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo.



C A P Í T U L O 7

SUMÁRIO DE CONTEÚDO
DA GRI E SASB



7. SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI E DA SASB



| SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI | | | | | |
|---|---|--|----------|---|--|
| Declaração de uso | Copasa relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022. | | | | |
| GRI 1 usada | GRI 1: Fundamentos 2021 | | | | |
| Norma GRI/SASB | Conteúdo | Página | Resposta | Requisitos omitidos Motivo/Explicação | |
| CONTEÚDO PADRÃO | | | | | |
| A organização e suas práticas de relato | | | | | |
| GRI 2: Conteúdos gerais 2021 | 2-1 | Dados da organização | 13 | | |
| | 2-2 | Entidades incluídas no relato de sustentabilidade | 4 | | |
| | 2-3 | Período de relato, frequência e ponto focal | 4 | | |
| | 2-4 | Reformulações de informações | 13 | As informações publicadas no relatório de sustentabilidade referente a anos anteriores não foram corrigidas e também não foi realizado qualquer adendo nas descrições divulgadas. | |
| | 2-5 | Verificação externa | 13 | Não será feita verificação externa. | |
| ATIVIDADES E TRABALHADORES | | | | | |
| GRI 2: Conteúdos gerais 2021 | 2-6 | Atividades, cadeia de valor e relações de negócio | 13, 64 | A Companhia não trabalha com produtos e serviços proibidos, nem com aqueles que enfrentam restrições, e não controla ou estima dados com entidades <i>downstream</i> . Em 2022, não foram registradas reformulações de escopo e de limites de tópicos materiais, tampouco qualquer alteração na estrutura organizacional da Companhia ou em sua cadeia de fornecedores. | |
| | 2-7 | Empregados | 43 | | |
| | 2-8 | Trabalhadores que não são empregados | 43 | | |
| GOVERNANÇA | | | | | |
| GRI 2: Conteúdos gerais 2021 | 2-9 | Estrutura de governança e composição | 29 | O Conselho de Administração inclui representante dos empregados da Companhia. | |
| | 2-10 | Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança | 29 | O Comitê de Diversidade encontra-se em implantação em 2023. | |
| | 2-11 | Presidente do mais alto órgão de governança | 29 | Por autorização do Conselho via excepcionalidade extra norma, o presidente da empresa pode acumular o cargo de direção. Em caso de conflito de interesse, o presidente deverá se abster da questão. Em parte de 2022 e ainda em 2023, o presidente da Copasa está concomitante respondendo pela Diretoria de Relacionamento com o Cliente e Regulação. | |
| | 2-12 | Atribuições do mais alto órgão de governança no controle da gestão de impactos | 28 | | |
| | 2-13 | Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos | 28 | | |
| | 2-14 | Atribuições do mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade | 28 | | |
| | 2-15 | Conflitos de interesse | 28 | | |
| | 2-16 | Comunicação de preocupações cruciais | 28 | | |

7. SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI E DA SASB



| Norma GRI/SASB | Conteúdo | | Página | Resposta | Requisitos omitidos Motivo/Explicação |
|---|----------|---|--------|--|--|
| Governança | | | | | |
| GRI 2: Conteúdos gerais 2021 | 2-17 | Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança | 28 | | |
| | 2-18 | Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança | 28 | | |
| | 2-19 | Políticas de remuneração | 28 | | |
| | 2-20 | Processos para determinação da remuneração | 28 | | |
| | 2-21 | Proporção da remuneração total anual | | | 2-21 a), b): Não aplicável. A Companhia não apresenta Política de Remuneração Específica. |
| | 2-22 | Informações sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável | 5 | | |
| Estratégias, políticas e práticas | | | | | |
| GRI 2: Conteúdos gerais 2021 | 2-23 | Compromissos | 28 | | |
| | 2-24 | Internalização de compromissos | 28 | | |
| | 2-25 | Processos para remediação de impactos negativos | 34 | | |
| | 2-26 | Mecanismos para busca de informações e manifestações | 34 | | |
| | 2-27 | Conformidade com leis e regulamentos | | Os casos de não conformidades com leis e regulamentos entre 2022 e 2023, inclusive multas e sanções não financeiras encontram-se em revisão, negociação e recursos junto ao órgão regulador, com resposta prevista para o início do segundo trimestre de 2023. Os casos significativos de não conformidade envolvem a sociedade civil, órgão regulador, sociedade local, razão pela qual, justificamos a não publicação dos dados. | |
| | 2-28 | Participação em associações | 37 | | |
| Engajamento com as partes interessadas | | | | | |
| GRI 2: Conteúdos gerais 2021 | 2-29 | Abordagem para engajamento de partes interessadas | 39 | | |
| | 2-30 | Acordos de negociação coletiva | 39 | 100% dos colaboradores são cobertos por acordos de negociação coletiva. | |
| TEMAS MATERIAIS | | | | | |
| GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | 3-1 | Processo para determinação do tópico material | 8 | | |
| | 3-2 | Lista de tópicos materiais | 8 | | |
| Governança Corporativa | | | | | |
| GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos tópicos materiais | 28, 31 | | 3-3 a), b): Confidencialidade. Por motivos de estratégia, a Copasa optou por não publicar os impactos relativos aos temas materiais. |

7. SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI E DA SASB



| Norma GRI/SASB | Conteúdo | | Página | Resposta | Requisitos omitidos Motivo/Explicação |
|--|--------------|---|--------|---|---|
| Desempenho econômico-financeiro | | | | | |
| GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos tópicos materiais | 95 | | 3-3 a), b): Confidencialidade. Por motivos de estratégia, a Copasa optou por não publicar os impactos relativos aos temas materiais. |
| GRI 201: Desempenho econômico | 201-1 | Valor econômico direto gerado e distribuído | | | 201-1 a): Não aplicável. A Copasa não realiza a segmentação sugerida pela GRI. A segmentação empregada encontra-se no Balanço Social, sendo a última versão disponibilizada em 1/3/2023. |
| | 201-3 | Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria | 93 | <p>No Plano Copasa Saldado, há um passivo reconhecido de R\$ 112.763.471, a estimativa é realizada anualmente. Não existe um fundo de previdência de revisão de plano, mas sim um plano previdencial que tem por finalidade cobrir os benefícios de risco de saldo projetado. Este fundo é incrementado com contribuições de participantes e patrocinador. A entidade gestora dos planos registra valores em Exigível Contingencial, referente a demandas judiciais de participantes contra os planos de benefícios.</p> <p>Atualmente os empregados podem aderir ao plano na modalidade contribuição definida (CD), que varia entre 3% a 10% da remuneração, sendo que o percentual da contribuição é definido pelo empregado, e a patrocinadora contribui paritariamente. Do total de 10.186 empregados da Copasa, 9.579 são participantes dos Planos Libertas, pois a adesão é voluntária.</p> | |
| | 201-4 | Apoio financeiro recebido do governo | | A Copasa é controlada pelo Governo do Estado de Minas Gerais, que possui 50,04% das ações totais da Companhia, e não recebeu recurso oriundo de seu acionista controlador em 2022, referente a aporte de capital. | |

7. SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI E DA SASB



| Norma GRI/SASB | | Conteúdo | Página | Resposta | Requisitos omitidos Motivo/Explicação |
|---|--------------|--|--------------------|--|---|
| Gestão de água e segurança hídricas | | | | | |
| GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos tópicos materiais | 80 | | 3-3 a), b): Confidencialidade. Por motivos de estratégia, a Copasa optou por não publicar os impactos relativos aos temas materiais. |
| GRI 201: Desempenho econômico | 201-2 | Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas | 85 | | |
| GRI 303: Água e efluentes | 303-1 | Interações com a água como um recurso compartilhado | 74, 75, 76, 77, 78 | | |
| | 303-2 | Gestão de impactos relacionados ao descarte de água | 78 | Os descartes realizados pelos empreendimentos da empresa estão sujeitos aos requisitos das normativas vigentes. Estes são monitorados conforme as legislações ambientais vigentes e requisitos impostos pelas condicionantes dos atos autorizativos. | |
| | 303-3 | Captação de água | 74, 78 | Entre 2021 e 2022 não houve desenvolvimento de metodologia para quantificação. | |
| | 303-4 | Descarte de água | | | 303-4: Informação não disponível. O parâmetro Sólidos Dissolvidos Totais, utilizado como critério, não é analisado na maioria das estações de tratamento, pois não faz parte do conjunto de parâmetros das legislações vigentes em relação aos padrões de lançamento. |
| SASB: Water Utilities & Services 2018 | IF-WU-240A.4 | Discussão do impacto de fatores externos sobre acessibilidade de água ao cliente, incluindo a condições econômicas do território de serviço | 42 | A taxa média de água por cliente não é um indicador interno. A Copasa realiza estudo de impacto dos fatores externos ao negócio, mas por caráter estratégico não o divulga. | |
| | IF-WU-440a.3 | Discussão de estratégias para gerenciar riscos associados à qualidade e disponibilidade de recursos hídricos | 74 | | |
| | IF-WU-450A.4 | Descrição dos esforços para identificar e gerenciar riscos e oportunidades relacionados ao impacto das mudanças climáticas na infraestrutura de distribuição e águas residuais | 85 | | |
| Universalização do saneamento básico | | | | | |
| GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos tópicos materiais | 95 | | 3-3 a), b): Confidencialidade. Por motivos de estratégia, a Copasa optou por não publicar os impactos relativos aos temas materiais. |
| GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016 | 203-1 | Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços | 95 | | |
| | 203-2 | Impactos econômicos indiretos significativos | 95 | | |
| SASB: Water Utilities & Services 2018 | IF-WU-240A.1 | Taxa média de água no varejo para (1) residencial, (2) comerciais e (3) clientes industriais | 97 | | |

7. SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI E DA SASB



| Norma GRI/SASB | | Conteúdo | Página | Resposta | Requisitos omitidos Motivo/Explicação |
|--|--------------|--|--------|---|--|
| Compliance, ética e medidas anticorrupção | | | | | |
| GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos tópicos materiais | 32 | | 3-3 a), b): Confidencialidade. Por motivos de estratégia, a Copasa optou por não publicar os impactos relativos aos temas materiais. |
| GRI 205: Combate à corrupção | 205-1 | Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção | 32 | Há nove riscos de <i>Compliance</i> relacionados a corrupção. | |
| | 205-2 | Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção | 32 | Para 100% dos membros do órgão de governança foram comunicados as políticas e os procedimentos de combate à corrupção e 99% dos colaboradores foram comunicados acerca da Política Anticorrupção. | |
| | 205-3 | Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas | 32 | A Copasa possui duas ações de improbidade administrativa em tramitação, ajuizadas em desfavor de dois colaboradores. Os processos ainda não foram sentenciados. Além das duas ações, participa como interessada em quatro ações ajuizadas pelo Ministério Público contra réus diversos, que ainda não foram sentenciadas. | |
| Eficiência Operacional | | | | | |
| GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos tópicos materiais | 90 | | 3-3 a), b): Confidencialidade. Por motivos de estratégia, a Copasa optou por não publicar os impactos relativos aos temas materiais. |
| GRI 302: Energia | 302-4 | Redução do consumo de energia | 87 | | |
| | 302-5 | Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços | 87 | | |
| SASB: Water Utilities & Services 2018 | IF-WU-130A.1 | (1) Energia total consumida, (2) porcentagem da rede elétrica, (3) porcentagem renovável | | (1) 1.004.116.586,52 GJ (2) 99,2% (3) 99,3%. | |
| | IF-WU-140a.2 | Volume de perdas reais de água sem receita | 85 | | |
| | IF-WU-420a.2 | Economia de água do cliente com medidas de eficiência, por mercado | 87 | A Companhia não faz distinção entre economia de água bruta e economia de água. | |

7. SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRIDE DA SASB



| Norma GRI/SASB | Conteúdo | | Página | Resposta | Requisitos omitidos Motivo/Explicação |
|--------------------------------------|--------------|--|--------|---|--|
| Proteção ao meio ambiente | | | | | |
| GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos tópicos materiais | 71 | | 3-3 a), b): Confidencialidade. Por motivos de estratégia, a Copasa optou por não publicar os impactos relativos aos temas materiais. |
| GRI 304: Biodiversidade | 304-1 | Unidades operacionais próprias, arrendadas ou geridas dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental e áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas de proteção ambiental | 71 | Quase 100% das operações de infraestruturas relacionadas à captação, tratamento, reserva e bombeamento (de água), bem como de tratamento, bombeamento e lançamento (de esgoto), estão situadas em áreas de "valor para a biodiversidade", considerando-se as áreas dos hotspots mundiais (Cerrado e Mata Atlântica) e Reservas da Biosfera existentes no Estado. Há algumas operações de abastecimento e de esgotamento sanitário da Companhia localizadas fora destas áreas, porém não há contabilização precisa do número. Foram desconsiderados as áreas de edificações de escritórios, adutoras e redes de distribuição de água e coleta de esgoto da Copasa, tendo-se em vista a sua grande extensão e distribuição. | |
| | 304-2 | Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade | | Os lançamentos dos efluentes tratados por meio do sistema de esgotamento sanitário, podem alterar as características do corpo hídrico. Pode-se destacar impactos sobre a qualidade das águas do corpo hídrico e sobre a vida aquática ou de outros seres que o utilizam. Os efeitos do lançamento são monitorados através da comparação das condições preexistentes à montante em relação às condições encontradas à jusante após o referido lançamento. | |
| | 304-3 | Habitats protegidos ou restaurados | 71 | A atuação da Copasa em favor da proteção das áreas relacionadas, de modo geral, cumpre ao disposto na legislação de criação das áreas protegidas existentes e desapropriação das áreas destinadas à constituição de mananciais e barragens de acumulação para abastecimento público de água, e segue a legislação federal e estadual e normatização associada vigentes, relacionadas, sobretudo, à gestão de Unidades de Conservação (principais: Lei Federal nº 9.985/2000, Decreto Federal nº 4.340/2002 e Lei Estadual nº 20.922/2013). | |

7. SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI E DA SASB



| Norma GRI/SASB | | Conteúdo | Página | Resposta | Requisitos omitidos Motivo/Explicação | |
|--|--|---|--|---|---|--|
| Saúde e segurança ocupacional | | | | | | |
| GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos tópicos materiais | 59 | | 3-3 a), b): Confidencialidade. Por motivos de estratégia, a Copasa optou por não publicar os impactos relativos aos temas materiais. | |
| | 403-1 | Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho | 59 | | | |
| | 403-2 | Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes | 59 | | | |
| | 403-3 | Serviços de saúde do trabalho | 59 | | | |
| | 403-4 | Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho | 59 | A Companhia não possui Comitê de Saúde e Segurança do Trabalho. As políticas e diretrizes são aplicadas por uma gerência Saúde e Segurança do Trabalho. | | |
| | 403-5 | Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho | 59 | | | |
| | 403-6 | Promoção da saúde do trabalhador | 59 | | | |
| | 403-7 | Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios | 59 | | | |
| | GRI 403: Saúde e segurança do trabalho | 403-8 | Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho | | O atual Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho se pauta no atendimento das NRs e em iniciativas que visam tornar o ambiente de trabalho cada vez mais saudável e seguro. Ele abrange todos os colaboradores e não porcentagens específicas. O mesmo ainda não é certificado por ISO (com as respectivas auditorias). | |
| | | 403-9 | Acidentes de trabalho | 59 | | 403-9 b), c) d), e), f): Informação não disponível. A Copasa não tem os números do indicador para colaboradores terceiros contratados. |
| 403-10 | | Doenças profissionais | 59 | Para 2022 não foi registrado doenças profissionais. | | |
| Gestão da legalidade e engajamento com poder público e órgãos reguladores | | | | | | |
| GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos tópicos materiais | 31 | | 3-3 a), b): Confidencialidade. Por motivos de estratégia, a Copasa optou por não publicar os impactos relativos aos temas materiais. | |
| | GRI 415: Políticas Públicas 2016 | 415-1 | Contribuições políticas | | A Companhia dispõe de várias políticas que impedem o relacionamento direto ou indireto com partidos políticos ou financiamento de campanha política. No Balanço Social da Companhia, não consta qualquer lançamento que envolva partidos políticos, seguindo as Leis Federais nº 12.846 e nº 12.813; os Decretos Estaduais nº 46.782 e nº 46.644; a Política Anticorrupção, o Plano de Integridade e o Código de Conduta Ética da Copasa MG; e as Normas de Procedimentos Sistema Disciplinar e de Procedimentos Apuração de Denúncias. | |

7. SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI E DA SASB



| Norma GRI/SASB | | Conteúdo | Pág. | Resposta | Requisitos omitidos Motivo/ Explicação |
|--|---------------------|---|-----------|---|--|
| Segurança e qualidade do produto | | | | | |
| GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos tópicos materiais | 31 | <p>Para lidar com os potenciais impactos negativos do tema, a Copasa implementou ações gerenciais envolvendo a gestão de segurança de barragens de água, e também segue o padrão gerencial Pró Mananciais para garantir a eficácia das medidas tomadas. A Companhia possui oito reservatórios de acumulação de água exclusivos para abastecimento de água, cujos níveis são acompanhados diariamente, permitindo o planejamento operacional e análise de cenários, de forma a avaliar possíveis impactos no abastecimento.</p> <p>Sobre as barragens, oito unidades da Copasa estão incluídas na Política Nacional de Barragens - Lei Federal nº 12.334/2010, devido a suas características, categoria de risco e dano potencial associado. Todas possuem Planos de Segurança de Barragem, conforme legislação vigente, são monitoradas e passam por inspeções de segurança regulares anuais.</p> | 3-3 a), b): Confidencialidade. Por motivos de estratégia, a Copasa optou por não publicar os impactos relativos aos temas materiais. |
| GRI 416: Saúde e segurança do consumidor | 416-1 | Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços | 31 | Em 2022, a agência reguladora de Minas Gerais, a ARSAE-MG, realizou algumas autuações devido ao não cumprimento pleno dos planos de amostragem em conformidade com a legislação de potabilidade, bem como devido a alguns parâmetros com resultados de análises de água que se apresentaram fora da faixa estabelecida pela mencionada legislação. Embora a Copasa tenha contestado a maioria delas. | |
| SASB: Water Utilities & Services 2018 | IF-WU-250a.2 | Discussão de estratégias para gerenciar contaminantes de água potável de preocupação emergente | 31 | <p>Em 2021, a Copasa realizou análises abrangentes em todas as áreas de atendimento para controlar a qualidade da água e gerenciar os efluentes das unidades de tratamento de esgoto, englobando desde os mananciais até as etapas de tratamento. O objetivo é garantir a saúde pública e evitar impactos ambientais, cumprindo as regulamentações de potabilidade e ambientais.</p> <p>Os laboratórios da Copasa, incluindo o Central e Arrudas em Belo Horizonte, e os regionais em Montes Claros, Teófilo Otoni, Ipatinga, Araxá e Varginha, são certificados pela norma NBR ISO/IEC 17025:2017 do INMETRO, garantindo excelência nos processos. A qualidade da água é comunicada aos clientes através das contas de água e de um relatório anual, que também abrange detalhes sobre os sistemas operados, em conformidade com as regulamentações, como o Decreto Federal nº 2440/2005, disponível no site oficial www.copasa.com.br.</p> | |

7. SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI E DA SASB



| Norma GRI/SASB | | Conteúdo | Página | Resposta | Requisitos omitidos Motivo/ Explicação |
|--|--------------|--|--------|---|---|
| Relacionamento e satisfação dos clientes | | | | | |
| GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos tópicos materiais | 39 | | 3-3 a), b): Confidencialidade. Por motivos de estratégia, a Copasa optou por não publicar os impactos relativos aos temas materiais. |
| Gestão de efluentes | | | | | |
| GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos tópicos materiais | 78 | | 3-3 a), b): Confidencialidade. Por motivos de estratégia, a Copasa optou por não publicar os impactos relativos aos temas materiais. |
| GRI 303: Água e efluentes | 303-4 | Descarte de água | | | 303-4: Informação não disponível. O parâmetro Sólidos Dissolvidos Totais, utilizado como critério, não é analisado na maioria das estações de tratamento, pois não faz parte do conjunto de parâmetros das legislações vigentes em relação aos padrões de lançamento. |
| SASB: Water Utilities & Services 2018 | IF-WU-140b.1 | Número de incidentes de não conformidade associados a licenças, padrões e regulamentos de qualidade de efluentes de água | 78 | Com relação aos itens pertinentes aos efluentes, ainda não temos controle sobre esses indicadores. Está em desenvolvimento o ISAA, que é uma plataforma que fará a compilação de vários dados, fornecendo o mapa de calor para alguns indicadores. A expectativa é de que essa plataforma esteja disponível para utilização em meados de 2023. | |
| Disclosures GRI extras - indicadores não contemplados na materialidade, mas que a COPASA decidiu reportar para manter a série histórica e comparabilidade | | | | | |
| GRI 202: Presença no mercado | 202-1 | Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero | 48 | A Copasa não usa o salário mínimo como referência para definir os salários dos seus funcionários. As tabelas salariais são sempre reajustadas com base nos Acordos Coletivos de Trabalho celebrados com os Sindicatos. Em 2021, o menor salário base era 29% maior em relação ao salário mínimo. Em 2022, com a assinatura do novo Acordo Coletivo de Trabalho, este percentual passou a ser 36%. | |
| GRI 204: Práticas de compra | 204-1 | Proporção de gastos com fornecedores locais | 68 | Não foi definido o conceito de "unidades operacionais importantes". O total de gastos com fornecedores refere-se as diversas unidades da Copasa e englobaram todas as compras e serviços, com fornecedores locais ou não. | |
| GRI 207: Tributos | 207-1 | Abordagem tributária | 96 | | |
| | 207-2 | Governança, controle e gestão de risco fiscal | 96 | | |
| | 207-3 | Engajamento de stakeholders e gestão de suas preocupações quanto a tributos | 96 | | |
| GRI 301: Materiais | 301-1 | Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume | | A Copasa não utiliza produtos químicos que sejam renováveis para tratamento. | |
| | 301-2 | Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados | | O percentual de materiais reciclados (Ácido Fluossilícico) em relação aos demais produtos químicos utilizados no tratamento de água e esgoto é de 2,78%. | |
| GRI 302: Energia | 302-1 | Consumo de energia dentro da organização | 87 | | |
| | 302-3 | Intensidade energética | 87 | | |

7. SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI E DA SASB



| Norma GRI/SASB | Conteúdo | Página | Resposta | Requisitos omitidos Motivo/ Explicação | |
|--|----------|--|----------|--|--|
| Disclosures GRI extras - indicadores não contemplados na materialidade, mas que a COPASA decidiu reportar para manter a série histórica e comparabilidade | | | | | |
| GRI 306: Resíduos | 306-1 | Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos | 79 | | |
| | 306-2 | Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos | 79 | | |
| | 306-4 | Resíduos não destinados para disposição final | | | 306-4: Informação não disponível. Os resíduos da Copasa possuem destinação, não sendo aplicável a acumulação destes na planta operacional. Considerou-se que os aterros de pequeno porte localizados nas áreas dos empreendimentos da Copasa são destinações finais. |
| GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores | 308-1 | Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais | 64 | | |
| | 308-2 | Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas | 64 | | |
| GRI 401: Emprego | 401-1 | Novas contratações e rotatividade de empregados | 43 | | |
| | 401-2 | Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial | 43 | | |
| | 401-3 | Licença maternidade/paternidade | 43 | | |
| GRI 402: Relações de trabalho | 402-1 | Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais | 43 | Os prazos e avisos são estabelecidos a cada caso, não havendo prazo mínimo especificado. | |
| GRI 404: Capacitação e educação | 404-1 | Média de horas de capacitação por ano, por empregado | 55 | | |
| | 404-2 | Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira | 55 | | |
| | 404-3 | Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira | 55 | | |
| GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades | 405-1 | Diversidade em órgãos de governança e empregados | 48 | | |
| | 405-2 | Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens | 54 | | |
| GRI 406: Não discriminação | 406-1 | Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas | 34 | | |
| GRI 407: Liberdade sindical e negociação coletiva | 407-1 | Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco | 43 | | |
| GRI 408: Trabalho infantil | 408-1 | Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil | 43 | | |
| GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo | 409-1 | Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo | 43 | | |
| GRI 413 Comunidades locais | 413-1 | Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local | 65, 66 | | |
| GRI 414: Avaliação social de fornecedores | 414-1 | Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais | 64 | | |
| | 414-2 | Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas | 64 | | |
| GRI 417: Marketing e rotulagem | 417-1 | Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços | 31 | | |
| GRI 418: Privacidade do cliente | 418-1 | Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes | 35 | | |



8 . I N F O R M A Ç Õ E S

CORPORATIVAS



Companhia de Saneamento de Minas Gerais (Copasa MG)

- Sede Administrativa: Rua Mar de Espanha, 525 - Bairro Santo Antônio CEP 30.330-900 - Belo Horizonte (MG) • CNPJ: 17.281.106/0001-03
- Web: <https://www.copasa.com.br/>

Copasa Serviços de Saneamento Integrado do Norte e Nordeste de Minas Gerais S/A (Copanor)

- Sede Administrativa: Rua Joaquim Ananias de Toledo, 125 - Bairro Laerte Laender - CEP 39.803-171 - Teófilo Otoni (MG) • CNPJ: 09.104.426/0001-60
- Web: <http://www.copanor.com.br/>



Canal de Denúncias

- E-mail: denuncias@copasa.com.br
- Tel.: (31) 3207-7250 / 0800 0310-866



CRÉDITOS



- Diretoria de Relacionamento com o Cliente e Regulação
- Unidade de Desenvolvimento Sustentável
- E-mail: usds@copasa.com.br
- Tel.: +55 31 3250-1932 / 3250-1719



- Acessível a qualquer cidadão, que pode fazer denúncias de forma anônima, com garantia de independência nas apurações. O andamento de todo o processo pode ser acompanhado pelo denunciante, por meio de protocolo e senha cadastrados no site. As denúncias também podem ser encaminhadas pelo e-mail.

Conteúdo, Projeto Editorial e Consultoria GRI

- blendON

Projeto Gráfico

- FazCom!

Fotos

- Genilton Elias
- Click Estúdio
- Acervo



Este Relatório pode conter considerações referentes às perspectivas do negócio da Copasa e Controlada, que são projeções e baseiam-se nas expectativas em relação ao futuro do negócio. Essas estimativas estão sujeitas a riscos, incertezas e suposições, que incluem, entre outras, condições econômicas, políticas, financeiras e comerciais nos mercados em que a Companhia atua. Possíveis investidores são aqui alertados de que nenhuma dessas previsões é garantia de futuro desempenho, pois elas envolvem riscos e incertezas. Não nos obrigamos a atualizar tais previsões à luz de novas informações ou de seus desdobramentos futuros. Contato para perguntas e informações adicionais sobre o Relatório: usds@copasa.com.br. Informações adicionais sobre o desempenho econômico, financeiro, atos societários, entre outras informações estão disponíveis em <https://ri.copasa.com.br/>

Belo Horizonte (MG), maio de 2023.



Relatório
**SUS
TEN
TAB
ILID
ADE**

22



GESTÃO
AMBIENTAL, SOCIAL
E DE GOVERNANÇA.

COPASA