

Relatório de Sustentabilidade 2023

Relatório de Sustentabilidade 2023

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.

Dúvidas sobre o relatório e seu conteúdo podem ser encaminhadas para:

usds@copasa.com.br

**Consultoria GRI, Conteúdo,
Projeto Editorial, Projeto
Gráfico e Diagramação**

Russell Bedford



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

Belo Horizonte, Minas Gerais, junho de 2024.

Gerir e Gerar a Transformação

criar,
liderar,
inventar

fazer acontecer,
impactar a vida das pessoas,
realizar com excelência

da água,
da vida das pessoas,
dos lugares por onde passa,
da história do saneamento no Brasil
e da própria empresa.



- 05 Mensagem da Administração
- 07 Sobre o Relatório
- 08 Quem Somos
- 08 Perfil da Companhia
- 10 Índices de Cobertura
- 12 Contexto Macroeconômico e Regulatório
- 13 Marco do Saneamento
- 14 A Nova Marca
- 15 A Copanor
- 16 Regulação
- 17 Gestão Fiscal e Tarifação
- 18 Certificações e Prêmios
- 19 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
- 20 Participação em Organizações
- 21 Compromissos Públicos Voluntários
- 22 Estratégia ESG
- 24 Materialidade
- 28 Balanço Social

Do ponto de vista de seu desempenho econômico-financeiro, a Companhia apresentou um crescimento de 21,5% em sua receita líquida de água, esgoto e resíduos sólidos em relação ao ano anterior, atingindo R\$ 6,53 bilhões em 2023. Quanto às ações comerciais, em função dos esforços para a elevação do nível de arrecadação e da recuperação de débitos, merece destaque o nível de inadimplência, que novamente apresentou queda, tendo atingido 2,97% em dezembro de 2023, o menor patamar de inadimplência dos últimos 7 (sete) anos.

Em 2023, o índice de cobertura do serviço de água da Copasa continuou acima dos 99%, superior ao preconizado pelo Novo Marco do Saneamento, estando, portanto, a Companhia já universalizada nesse serviço antes do prazo final de 2033. Quanto ao esgoto coletado e tratado, o índice de cobertura global no ano foi de 75%, 2,9 p.p. (pontos percentuais) superior ao indicador apresentado em 2022 (72%). Tal desempenho é decorrente do nível de investimentos que continua crescendo ano após ano, sendo que em 2023 o montante investido totalizou R\$1,63 bilhão. Para o período de 2024 a 2028, estão previstos investimentos no montante de R\$ 9,8 bilhões, com o intuito de manutenção da qualidade e regularidade dos serviços, acompanhamento do crescimento populacional e obtenção dos índices de universalização previstos na regulação dentro do prazo estabelecido aos serviços de esgotamento sanitário.

Objetivando universalizar os serviços de água e esgoto nas zonas rurais e nas de baixo adensamento em suas áreas de concessão, a Copasa lançou o programa Universaliza Minas, no qual, das 100 obras já iniciadas, 46 foram concluídas até janeiro de 2024, beneficiando cerca de 24 mil pessoas.

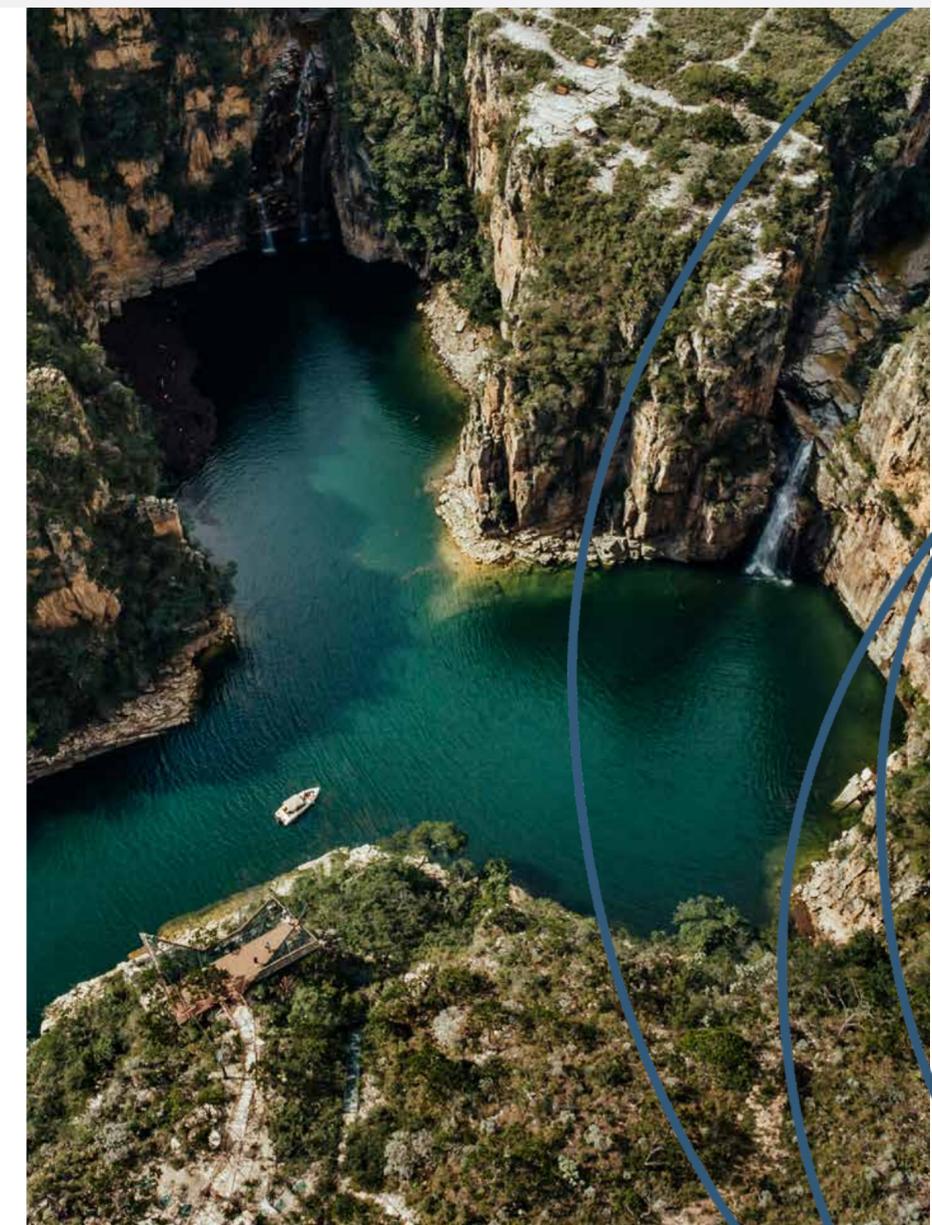
No que diz respeito à sua Agenda ESG, a Companhia tem continuado suas iniciativas para assegurar uma gestão ba-

seada em práticas sustentáveis. Em 2023, foram implementadas as Políticas de Diversidade e Inclusão e de Sustentabilidade, além da criação dos Comitês correspondentes. O modelo de negócio sustentável adotado pela Companhia, culminou na sua inclusão na carteira do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da B3. A Copasa deu continuidade às suas iniciativas visando à redução de perdas de água, inovando com a extensão do contrato de performance para redução das perdas aparentes para as áreas formais, antes restrito às áreas de vulnerabilidade social e com a substancial aplicação de hidrômetros inteligentes.

Para a gestão da energia elétrica, a Companhia iniciou a aquisição, a partir de junho de 2023, de energia do tipo incentivada – a partir de fontes renováveis – no mercado livre para as unidades de alta e média tensão, o que, adicionalmente à energia elétrica do tipo convencional contratada no mercado livre desde 2022, deve atingir, em 2024, 51% da energia total consumida pela Copasa e gerar uma redução de custos prevista de aproximadamente R\$ 280 milhões em 60 meses. Além disso, a Companhia vem estruturando projeto de implantação de usinas solares fotovoltaicas para compensação remota de energia, visando à redução dos custos e das emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE).

A Companhia deu seguimento aos seus investimentos em preservação e recuperação de suas microbacias hidrográficas, através do Programa Pró-Mananciais, cujo valor investido atingiu, em 2023, R\$ 39,7 milhões, com aproximadamente 35 mil mudas de árvores plantadas e 696,5 mil metros de cercas para proteção das áreas de proteção permanente (APP) construídas.

A atuação social da Copasa é pautada na obtenção da Licença Social para Operar, baseando-se nas diretrizes da Política de Sustentabilidade e nos compromissos que integram a Agenda ESG da Companhia, além de se concretizar por meio do desenvolvimento das ações previstas no programa Engajar para Transformar e de Voluntariado Corporativo.



Capitólio, Minas Gerais

Mensagem da Administração

GRI 2-22

Nesse contexto, são desenvolvidos projetos focados no desenvolvimento socioambiental e na geração de valor para a Companhia.

Neste escopo também está previsto o fomento a projetos culturais, artísticos, esportivos e sociais em todo o estado de Minas Gerais.

A Companhia tem como valor fundamental a saúde e segurança de seus empregados e, nesse sentido, atingiu, em 2023, uma queda de 14% nos acidentes com afastamento e de 73% nos acidentes graves (aqueles com afastamento superior a 15 dias). Ademais, reforçando seu comprometimento com a equidade de gênero e com a diversidade e a inclusão, a Companhia tem avançado em sua meta de ampliar a representatividade das mulheres nos cargos de liderança, em cerca de 36% ao fim de 2023.

Com o intuito de aprimorar seus sistemas de governança corporativa, a Copasa instituiu, em 2023, o Comitê de Governança Corporativa, com reporte ao Conselho de Administração e está em constante revisão de seus mecanismos de controle, buscando manter a integridade de seus valores éticos e a consecução de seu compromisso com o *compliance*.

A Copasa, como empresa participante do Pacto Global da ONU, em 2020, ratificou seu compromisso com questões relacionadas aos Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção, sendo traduzido por meio da partici-

pação no Movimento Mais Água e Elas Lideram. Ademais, a Companhia integra a Rede Desafio 2030 (D2030), composta por organizações líderes em Sustentabilidade no estado de Minas Gerais, e é associada ao Instituto Ethos.

Com o objetivo de alinhar o seu posicionamento e a evolução e transformação que vem ocorrendo nos últimos anos, a Companhia desenvolveu sua estratégia de *rebranding* e lançou recentemente sua nova marca. O intuito dessa mudança é se posicionar como um negócio moderno, competitivo e preparado para os desafios do setor de saneamento no Brasil. A atualização da identidade visual e da marca refletem a constante transformação e inovação da Copasa, reforçando seu propósito de cuidar da água e gerar valor para as pessoas, prestando serviços de qualidade e excelência para seus clientes.

A Administração da Copasa reitera seu compromisso e parceria com todos os seus acionistas, clientes, sociedade, poder concedente e demais partes interessadas e agradece a todos os seus empregados pelos resultados alcançados em 2023. No presente Relatório, apresentamos o desempenho da Companhia ao longo do ano de 2023.





Copasa, ETE Ibirité

A Copasa publica a 18ª edição do Relatório anual de Sustentabilidade, em conformidade com as Normas da *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).

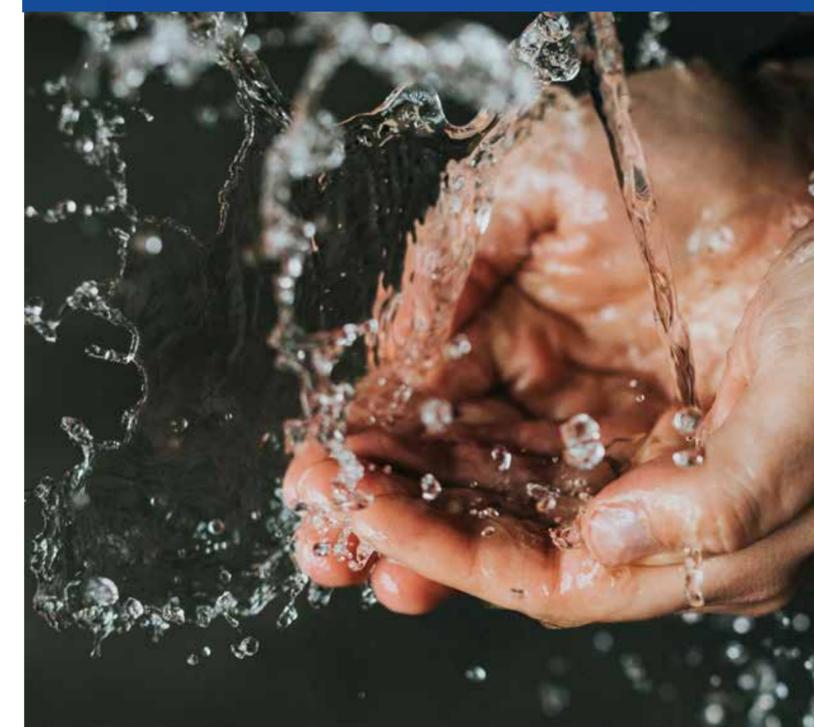
Buscamos a ampliação da nossa política de transparência e o aprimoramento do desenvolvimento sustentável e entendemos que o Relatório de Sustentabilidade é uma ferramenta essencial para uma visão sistêmica da Copasa, mostrando a todos os *stakeholders* as conexões entre as informações e os indicadores. Nesse contexto, a cada ano podemos gerar mais valor para todas as partes interessadas.

As informações relatadas neste relatório se referem ao desempenho da Copasa no período compreendido entre janeiro e dezembro de 2023. Dúvidas sobre o presente Relatório podem ser encaminhadas para o e-mail:

usds@copasa.com.br

Sobre o Relatório

GRI 2-1, 2-3



Perfil da Companhia

A Companhia de Saneamento de Minas Gerais, ou Copasa, é uma sociedade de economia mista, de capital aberto, regulamentada por uma série de normativos, com destaque a Lei Federal nº 6.404/1976, a Lei Federal nº 13.303/2016 e a Lei Estadual nº 6.084/1973, com sede e foro no município de Belo Horizonte, MG. É controlada pelo Estado de Minas Gerais, sendo suas ações negociadas, desde fevereiro de 2006, no Novo Mercado, segmento máximo de governança corporativa da B3 (Brasil, Bolsa, Balcão) sob o código **CSMG3**. Tem como atividade planejar, executar, ampliar, remodelar e explorar serviços públicos de saneamento básico, envolvendo abastecimento de água, esgotamento sanitário e resíduos sólidos.

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 8,6 milhões de habitantes possuem, também, os serviços de esgotamento sanitário.

CONCESSÕES PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

Concessões ^{1,2}	12/2023			12/2022		
	Total	Controladora	Copanor	Total	Controladora	Copanor
ÁGUA						
Concessões	638	589	49	640	591	49
Em Operação	633	584	49	632	584	48
ESGOTO						
Concessões	309	253	56	309	253	56
Em Operação	273	231	42	269	228	41

(1) Considera-se apenas 1 (uma) concessão/operação por município, independentemente de haver mais de um contrato, nos casos de atendimento da Copasa e Copanor no mesmo município, ou de se tratar de um contrato que abranja somente distritos e localidades.

(2) Inclui as concessões vencidas com 31 municípios e as concessões com 2 (dois) municípios cujos contratos foram declarados judicialmente nulos.

**COPASA E
COPANOR
2023**

75%
dos municípios
de Minas Gerais

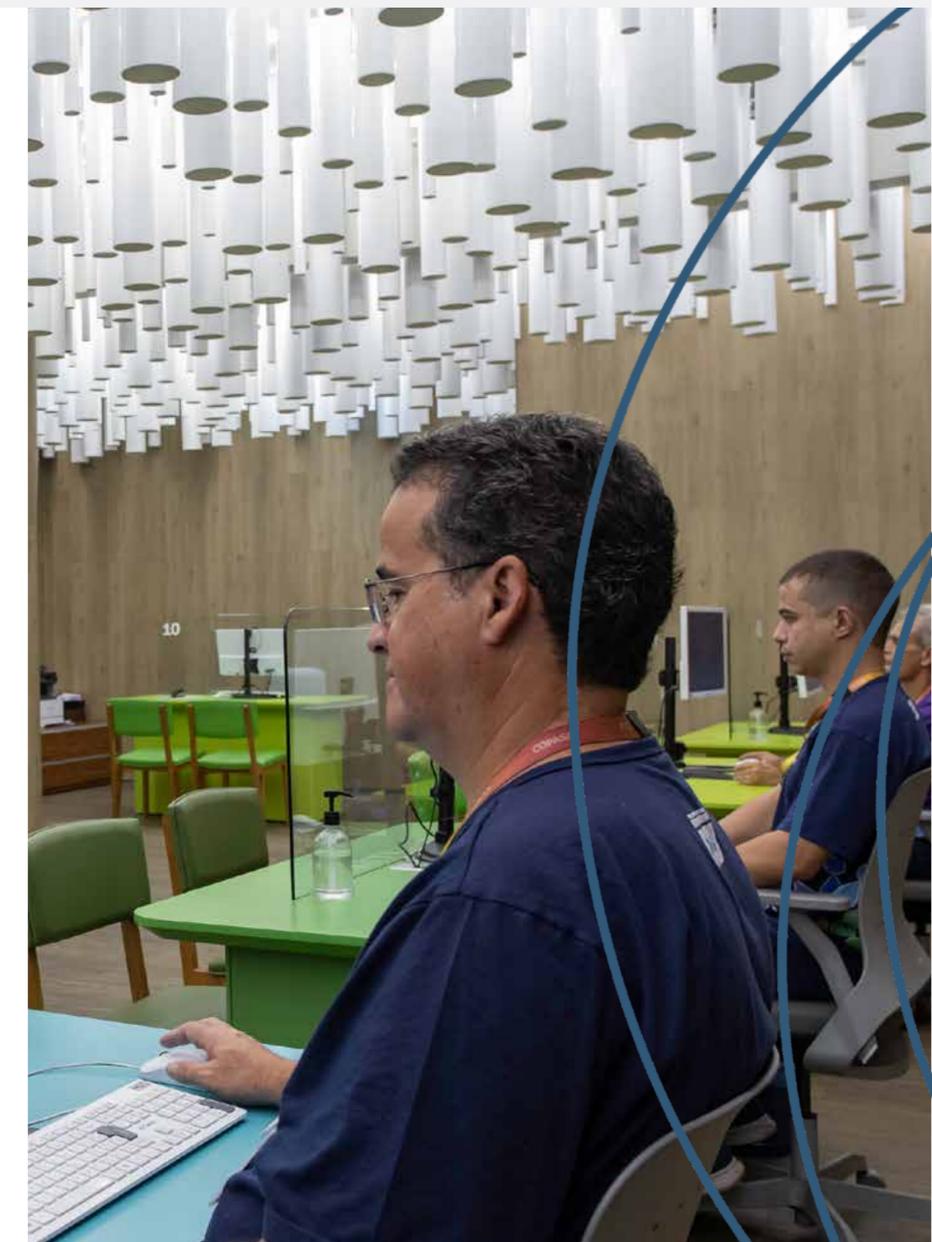
638
Concessões de
prestação de
serviços de água

309
Concessões de
prestação de
esgotamento
sanitário

11,8
milhões de
habitantes
atendidos



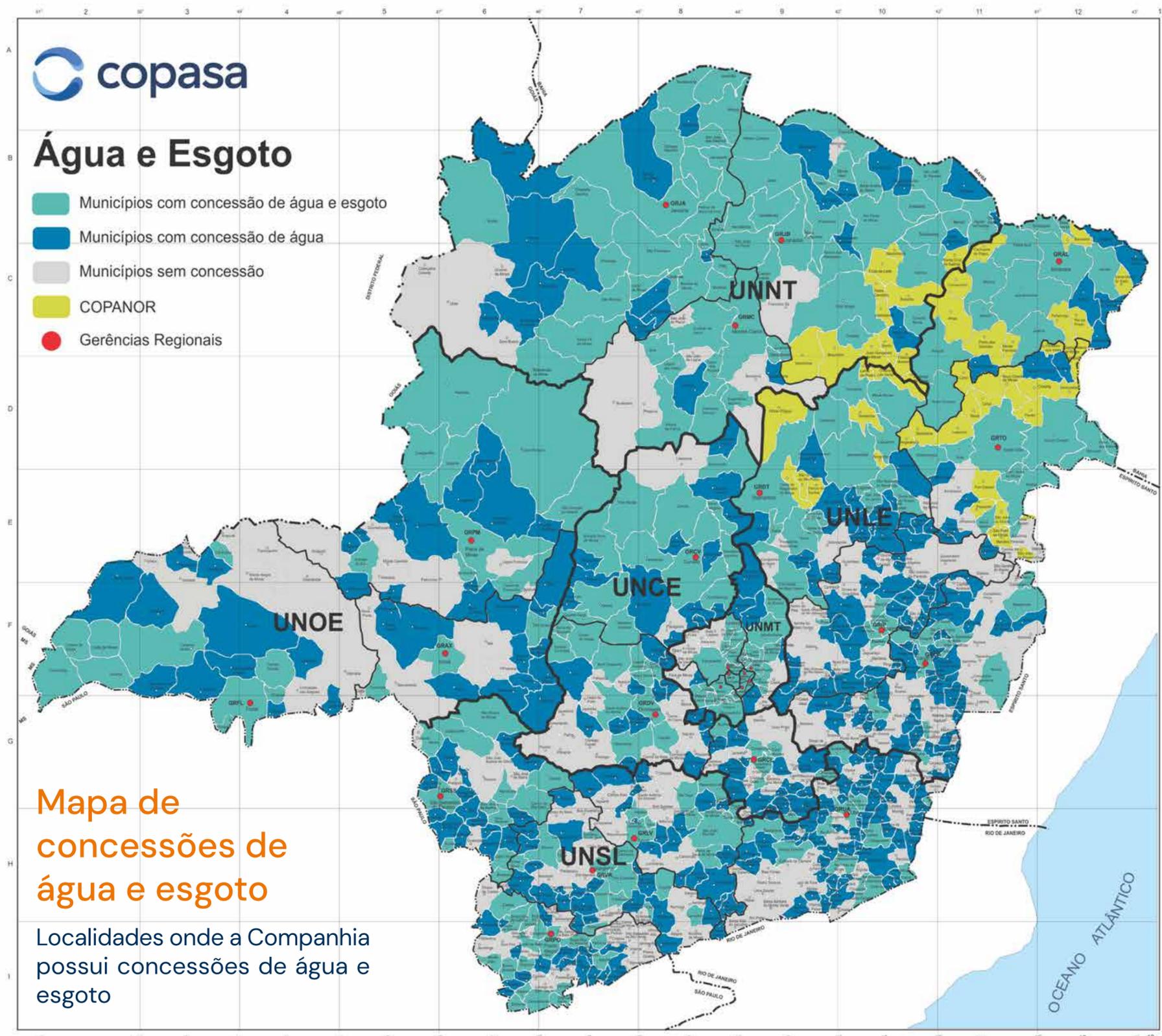
8,6
milhões de
habitantes
atendidos



Copasa, Agência de Atendimento

Quem Somos

GRI 2-1, 2-4, 2-6



DEZ MAIORES CONCESSÕES VIGENTES POSIÇÃO EM 31/12/2023 E VENCIMENTO

Município com Concessão Vigentes	Vencimento
Belo Horizonte	11/2032
Contagem	02/2073
Betim	12/2042
Montes Claros	07/2048
Divinópolis	06/2041
Ribeirão das Neves	05/2034
Patos de Minas	12/2038
Santa Luzia	02/2050
Pouso Alegre	08/2046
Varginha	06/2047

49%

da receita líquida
de água e esgoto
da Companhia

CONCESSÕES PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM 2023:

- Impende mencionar que, em 2023, foram encerrados os contratos de concessão de água em São José da Barra e São José da Safira, que já se encontravam vencidos e representavam, juntos, 0,04% da receita da Companhia.
- Em dezembro de 2023, 83% das receitas de água e esgoto da Companhia eram provenientes de concessões cujos prazos de vencimento ocorrem após dezembro de 2031.
- Encontram-se vencidas as concessões referentes a 31 municípios e judicialmente nulos os contratos de 2 (dois) municípios que representam, conjuntamente, cerca de 4,3% das receitas de água e esgoto. Atendendo ao princípio da continuidade da prestação dos serviços públicos essenciais, os serviços continuam sendo prestados e faturados normalmente pela Companhia, tanto nos municípios com concessões vencidas, quanto nos municípios em que foi decretada a nulidade contratual de água e esgoto.

Índices de Cobertura

Índice de Cobertura 2023

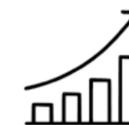
Serviço de água superior a 99%



Esgoto coletado tratado 75%



Índices superiores a média nacional



Em 2023, o índice de cobertura do serviço de água da Copasa, em sua área de abrangência, está acima de 99%, como verificado também em anos anteriores. Quanto ao esgotamento sanitário, a Companhia apresentou, em 2023, índice de cobertura global para esgoto coletado e tratado de 75%, 2,9 p.p.(pontos percentuais) superior ao indicador apresentado em 2022 (72,1%). O robusto Programa de Investimentos da Copasa para o período de 2024 a 2028, de R\$ 9,8 bilhões, como detalhado no item 5.2 abaixo, visa, além de realizar os investimentos necessários para manter a qualidade da oferta de água já universalizada, expandir os investimentos focados na ampliação das redes de coleta e tratamento de esgoto, com o fim de atingir a universalização do serviço de esgotamento sanitário estabelecida pelo Novo Marco do Saneamento ou seja, cobertura de 90% da população com coleta e tratamento até 2033.

Os índices de cobertura de água e de esgoto da Companhia são superiores aos verificados para a média nacional. Segundo os dados divulgados, em janeiro de 2024, pelo Sistema Nacional de Informações sobre Saneamento – SNIS, para o ano de referência de 2022, o índice de atendimento global com rede de água, em nível nacional, montou a 84,9% e o percentual de tratamento de esgoto atingiu 52,2%, o que demonstra a superioridade dos indicadores da Copasa.

Importante mencionar que, no ano de 2023, com o objetivo de universalizar os serviços de abastecimento de água e de tratamento de esgoto nas zonas rurais e nas de baixo adensamento nos municípios onde a Companhia atua, a Copasa lançou o programa Universaliza Minas. Em janeiro de 2024, o programa já deu início a mais de 100 obras, que irão garantir o saneamento básico a mais de 50 mil pessoas. Dessas obras, 46 já foram concluídas, resultando no benefício a cerca de 24 mil pessoas. Outros 61 distritos de municípios onde a Companhia detém concessões estão com obras em andamento.

Copasa, Sistema Rio das Velhas

Correlação com o Pacto Global e os ODS



**Princípios
1 e 2**



**Princípios
7 e 8**

6 ÁGUA POTÁVEL
E SANEAMENTO



A Copasa desempenha um papel crucial na promoção do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 6 (ODS 6) estabelecido pela ONU. Esse objetivo visa assegurar a disponibilidade e gestão sustentável da água e saneamento para todos até 2030.

A empresa possui um compromisso efetivo com a gestão responsável dos recursos hídricos em Minas Gerais desenvolvendo ações e iniciativas que incluem investimentos em infraestrutura para ampliar o acesso à água potável e sistemas de tratamento de esgoto. Além desses investimentos a Copasa desenvolve programas de conscientização e educação para levar a informação de forma clara e efetiva à comunidade como um todo a fim de promover o uso responsável da água e a preservação dos recursos hídricos. Esse trabalho visa não apenas garantir o acesso universal à água e saneamento, mas também a sua utilização sustentável a longo prazo.

O desenvolvimento do Programa Engajar para Transformar estabelece as diretrizes do relacionamento da Copasa com a sociedade, visa potencializar os esforços institucionais para o engajamento das partes envolvidas, garantir a valorização e adesão dos serviços prestados, possibilitar uma excelente experiência com o cliente e aprimorar a reputação da Companhia. Esse Programa contempla diversos projetos socio-territoriais que são executados de acordo com as características das comunidades, levando-se em conta as particularidades, anseios e perfis socioeconômicos e culturais de cada localidade.

Ainda, vale ressaltar o Programa Pró-Mananciais, uma iniciativa da Copasa que visa à proteção e recuperação das nascentes e cursos hídricos em Minas Gerais. Esse Programa inclui ações como reflorestamento, controle de erosão e educação ambiental, contribuindo para a conservação dos ecossistemas e a garantia da qualidade e quantidade de água disponível para as gerações futuras.

Por meio do acompanhamento de indicadores, a Copasa realiza monitoramentos detalhados da qualidade da água para os principais mananciais de abastecimento em que opera, visando identificar possíveis alterações relacionadas com a degradação ambiental promovida na bacia hidrográfica. Esses monitoramentos são chamados de Estudos Especiais e, a título de exemplo, estão incluídos mananciais como o rio das Velhas em Nova Lima, a represa do rio Manso em Brumadinho, a represa de Serra Azul em Juatuba, a represa de Juramento em Montes Claros, a represa do rio Todos os Santos em Teófilo Otoni e, por fim, a represa do rio Viamão em Mato Verde.

Por fim, a Copasa tem feito investimentos expressivos que não apenas beneficiam a saúde pública e o meio ambiente, mas também impulsionam o desenvolvimento socioeconômico. No ano de 2023 foram investidos, R\$ 680,0 milhões em água, R\$ 671,0 milhões em esgoto, R\$ 78,5 milhões em desenvolvimento empresarial e operacional e R\$ 198,6 milhões em capitalizações totalizando R\$ 1.628,0 milhões investidos. Além disso, a Companhia tem a projeção de investir cerca de R\$ 9,8 bilhões entre os anos de 2024 e 2028.

A relação da Copasa com seus stakeholders, incluindo governos locais, comunidades e organizações não governamentais, é fundamental para enfrentar os desafios complexos relacionados à água e esgoto em Minas Gerais. Ao trabalhar em conjunto, essas parcerias podem ajudar a alcançar progressos significativos em direção ao cumprimento do ODS 6.



Copasa, Sistema Rio das Velhas

Contexto Macroeconômico e Regulatório

A economia brasileira apresentou uma evolução positiva no ano de 2023 no cenário nacional, com índices de inflação, taxa de juros e desemprego decrescentes, câmbio sob controle e sustentação da renda das famílias e exportação do agronegócio recordes.

No aspecto tributário, foi aprovada, pelo Congresso Nacional, a Reforma Tributária – Emenda Constitucional nº 132/2023, com a substituição de 5 (cinco) tributos – PIS, COFINS, ICMS, ISS e IPI – por 1 (um) IVA Dual, composto pela Contribuição sobre Bens e Serviços – CBS, federal, e pelo Imposto sobre Bens e Serviços – IBS, subnacional (de estados e municípios), com início de vigência em janeiro/2026.

Regras para indenização de ativos

Para um desses temas mais relevante, a saber, as regras para indenização de ativos, foi publicada, em 4 de agosto de 2023, a Resolução ANA nº 161/2023, que traz a NR nº 03/2023. Essa normativa aborda a metodologia de indenização de investimentos realizados e ainda não amortizados ou depreciados dos contratos de prestação de serviços públicos de abastecimento de água e esgotamento sanitário, em caso de encerramento dos contratos.

Sobre o mesmo tema, a Agência Reguladora de Serviços de Abastecimento de Água e de Esgotamento Sanitário do estado de Minas Gerais (Arsae-MG) deu início, também em 2023, ao processo de elaboração e debate da

No que diz respeito aos tributos sobre o consumo, o setor de saneamento é contribuinte apenas do PIS/COFINS, cuja alíquota nominal é de 9,25%. Considerando a não cumulatividade, a alíquota efetiva para a Copasa, atualmente, é da ordem de 6,64%.

O estudo “Os impactos da Reforma Tributária no Setor de Saneamento Básico”, da Associação e Sindicato Nacional das Concessionárias Privadas de Serviços Públicos de Água e Esgoto – ABCON SINDCON, projeta elevação de 18% na tarifa paga pelo consumidor final, caso a nova legislação tributária não preveja tratamento diferenciado para o setor de saneamento.

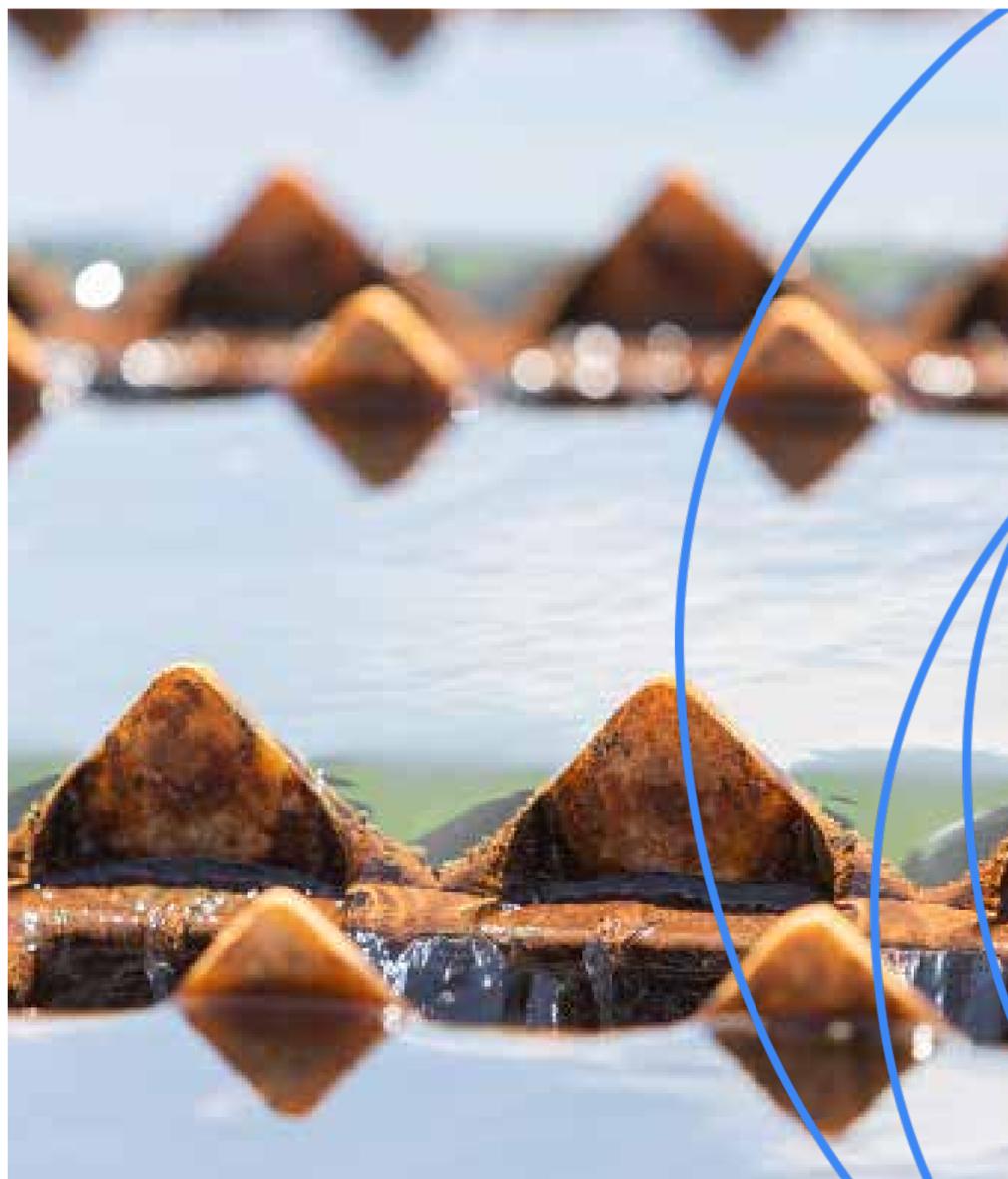
Resolução nº 191/2024, em vigência a partir de 1º de abril de 2024 sobre indenização de ativos ao fim das concessões e apresentou para discussão a metodologia de cálculo da indenização devida pelo Poder Concedente ao prestador de serviços de água e esgotamento sanitário.

A Arsae-MG autorizou, em novembro de 2022, reajuste com efeito tarifário médio de 15,70%, aplicado em 01.01.2023, conforme Resolução Arsae-MG nº 173/2022. Em novembro de 2023, foi autorizado reajuste de 4,21%, vigente a partir de 01.01.2024, conforme Resolução Arsae-MG nº 185/2023.

Dentre os temas constantes da agenda regulatória divulgada pela Arsae-MG, merece destaque a 3ª Revisão Tarifária Periódica da Copasa, para aplicação a partir de 01.01.2026.

No âmbito do Marco do Saneamento, com a nova atribuição regulatória da Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico (ANA) de editar Normas de Referência (NR), contendo diretrizes para a regulação dos serviços públicos de saneamento básico no Brasil, as NRs seguintes foram submetidas a consultas públicas:

- ➔ Inventário e indenização de ativos para água e esgoto;
- ➔ Padrões e indicadores de qualidade e eficiência e avaliação da eficiência e eficácia para água e esgoto;
- ➔ Diretrizes para definição do modelo de regulação para água e esgoto;
- ➔ Modelo organizacional das agências reguladoras infranacionais, transparência e *accountability*;
- ➔ Procedimentos para mediação e arbitragem;
- ➔ Matriz de riscos de contratos para água e esgoto;
- ➔ Diretrizes para metas progressivas de cobertura para água e esgoto e sistema de avaliação;
- ➔ Condições gerais de prestação dos serviços de resíduos sólidos urbanos.



Copasa, Sistema Rio das Velhas

Marco do Saneamento

A prestação dos serviços pela Companhia depende de outorgas específicas concedidas pelo poder público. As outorgas, nos municípios onde a Companhia operava antes da vigência da Lei Federal nº 11.445/2007, ocorreram por meio de Contratos de Concessão e, após a referida Lei, por meio da celebração de Contratos de Programa. Com a edição da Lei Federal nº 14.026/2020, publicada em 15 de julho de 2020, o marco do saneamento básico no país foi alterado em vários aspectos.

O Novo Marco do Saneamento Básico (NMSB) trouxe como pontos principais, a atribuição do papel de órgão regulador dos serviços em nível nacional à Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico (ANA), devendo editar regras gerais para os serviços (Normas de Referência); a exigência de universalização dos serviços, 99% de cobertura para água e 90% para esgoto, até o ano de 2033; metas para redução de perdas; a obrigatoriedade de indenização prévia de investimentos não amortizados na transferência de um prestador dos os serviços para outro; criação de instrumentos facilitadores para a desestatização além da obrigação de licitação para todos os novos contratos.

Nesse cenário pós NMSB, diante da impossibilidade de renovação dos contratos vigentes, a Copasa pode atuar em sua base de clientes de 2 (duas) formas: (i) ampliação do atendimento dentro dos municípios com os quais já possui contrato; e (ii) assinatura de novos contratos de concessão, a partir de êxito no processo licitatório.

Quanto à ampliação do atendimento dentro do município com o qual a Companhia já possui contrato, o NMSB exigiu um esforço da Copasa, bem como de todas as Companhias de saneamento do país, para atualizar os contratos de concessão a fim de

incorporar principalmente as metas de universalização dos serviços de abastecimento de água e esgotamento sanitário. Vale menção ao fato de que a Copasa logrou êxito em comprovar sua capacidade econômico-financeira, perante a agência reguladora, para realizar os investimentos necessários ao atingimento das metas regulatórias de universalização. Ademais, para o quinquênio 2024-2028, a Companhia aprovou Programa de Investimentos no montante de R\$9,8 bilhões.

Com relação à outorga de novas concessões, a Copasa poderá participar de eventuais licitações, conforme evolução dos processos nos municípios.

Destaca-se, ainda, que a Copasa permanece ativa e analisando os aspectos estratégicos, regulatórios, operacionais, financeiros, jurídicos e de engenharia para todo seu portfólio de concessões.



A nova marca

Uma marca é o conjunto de diretrizes e significados que refletem um negócio. Essas diretrizes dão suporte às empresas em processos de transformação: inspiram mudanças de cultura, ajudam a priorizar investimentos e reorientam percepções de mercado.

O *rebranding* realizado pela Copasa teve como principal objetivo impulsionar os próximos passos da empresa, posicionando a marca como um negócio moderno, competitivo e preparado para responder aos desafios do setor de saneamento no Brasil.

Alinhado com seu propósito, a construção da nova identidade visual foi fundamentada em pilares e atributos que consolidam o papel da Companhia geradora de valor compartilhado, integrando a população, o mercado e a empresa com novas ideias, tecnologias e soluções para a prestação de serviços de qualidade e excelência para os clientes.

Movimento, totalidade, sustentabilidade e proximidade. Esses são os quatro pilares que refletem o propósito da Companhia em cuidar da água e gerar valor para as pessoas.

Cuidar da água e gerar valor para as pessoas é a razão de existir da Copasa. É buscando novas formas de fazer, que a Copasa garante processos e resultados mais eficientes. E é acreditando no potencial do coletivo que geramos transformações reais, que podem ser vistas no dia a dia das atividades de campo e sentidas na vida das pessoas.

A transformação é um processo que começa de dentro para fora. Para estimular essa corrente, assumimos a responsabilidade em relação aos nossos fatos, dados, erros e acertos. Porque, para a Copasa, manter a integridade é o caminho para promover relações pessoais e profissionais mais justas, respeitadas e benéficas.

A água é um elemento capaz de se adaptar e transformar qualquer ambiente. E assim como o líquido, a Copasa também se percebe como uma empresa versátil, multifuncional e em constante movimento. Conhecemos os territórios que atuamos e a gente que vive nesses espaços. O manifesto desenvolvido traduz o novo sentido da marca Copasa: Gerir e Gerar a Transformação.

Gerir

criar,
liderar,
inventar

Gerar

fazer acontecer,
impactar a vida das
pessoas, realizar com
excelência

Transformação

da água, da vida das pessoas,
dos lugares por onde passa,
da história do saneamento no
Brasil e da própria empresa

Manifesto

A Copasa confia na capacidade de qualquer pessoa, ambiente, cultura ou estrutura de se transformar. Se essa não fosse nossa razão de existir, nada do que fazemos teria sentido – a começar pelo nosso negócio. A missão de uma empresa de saneamento básico já é, por si só, a transformação. Da água de um rio em água potável, de esgoto em tratamento, de uma estrutura em rede em qualidade de vida, saúde e dignidade. E é por acreditar na mudança que a gente transforma os lugares por onde passa, trazendo conforto, eficiência e dignidade para a rotina de tudo o que é vivo.

Sendo uma empresa de saneamento que nasce no estado mais criativo do Brasil, essa missão ainda transborda, virando propósito e identificação. Nascida em Minas, onde tanto recurso se tornou riqueza e onde a mistura de estilos é um retrato de muitos brasis em ebulição, essa capacidade de juntar, acolher e imaginar fundou nosso jeito de fazer as coisas.

Nossa busca pela novidade é uma prática inabalável. Porque a cada dia e a todo segundo ela segue o seu fluxo permanente. Silencioso. Propositado. Ninguém vê, mas por debaixo de toda cidade que vibra, existe um mundo de água em metamorfose. **E se tem movimento, pode ter certeza: aqui tem Copasa.**

A tradução visual da linguagem gráfica da nova marca da Copasa teve como ponto de partida o estudo de formas através do desenho manual, desenvolvendo formas únicas e fluidas, que traduzem todos os pilares e atributos.

- ➔ Os três tons de azul no símbolo reforçam o conceito de transformação.
- ➔ O símbolo também faz alusão ao desenho da letra C.
- ➔ A presença de dois elementos no símbolo traduz visualmente o fluxo contínuo do ciclo, representando os dois eixos principais: a água e o esgoto. Não deve haver dicotomia entre os recursos.
- ➔ A assinatura em caixa baixa comunica a imagem de uma empresa tecnológica, moderna e amigável.





Conceição da Ibitipoca,
Lima Duarte, Minas Gerais

A Copanor

A subsidiária integral Copanor foi criada em 2007, para prestação dos serviços de abastecimento de água e esgotamento sanitário nas Regiões Norte e Nordeste de Minas Gerais. Essa região do Estado conta com um dos mais baixos Índices de Desenvolvimento Humano (IDH). O âmbito de atuação da Copanor são as localidades com população compreendida entre 200 e 5.000 habitantes.

Em 2023, a Copanor atendia a 223 mil habitantes com serviços de abastecimento de água e, dentre esses, 106 mil também com serviços de esgotamento sanitário.

No que diz respeito às tarifas, aquelas praticadas pela Copanor são bem inferiores às tarifas de sua Controladora – Copasa, pois sua estrutura de custos não leva em conta a remuneração dos investimentos.

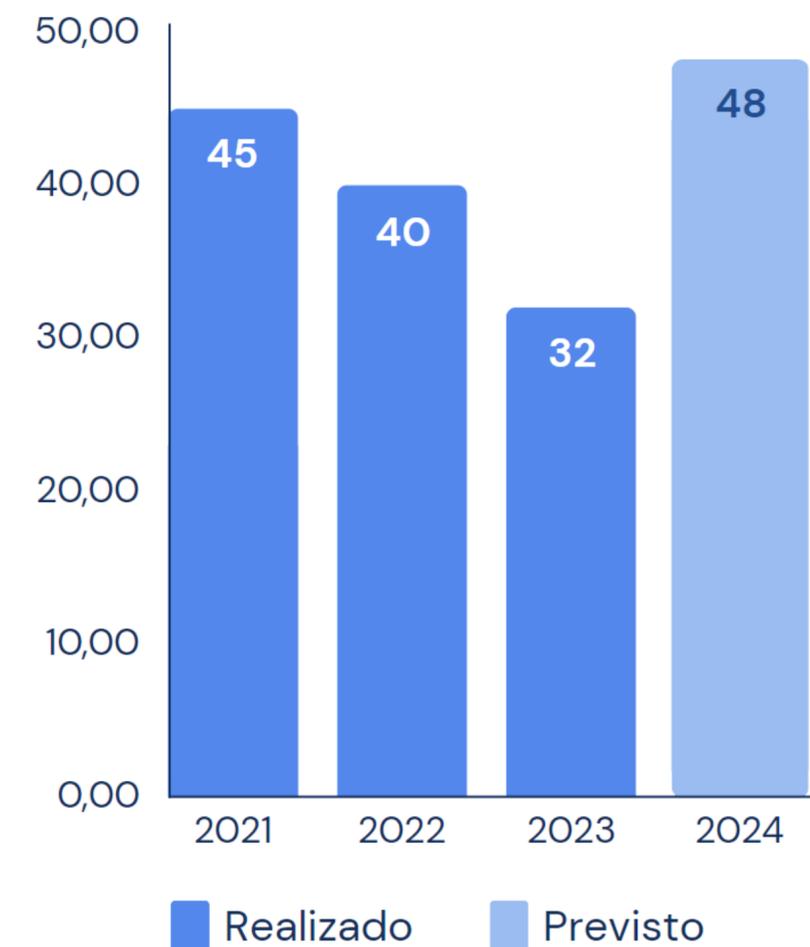
A partir de julho de 2017, foi criado pela Arsae-MG um subsídio na tarifa da Copasa para suportar os investimentos e manutenção da Copanor, consistindo em um mecanismo de repasse de recursos subsidiados por usuários da Copasa para a Copanor, cujo objetivo é viabilizar os investimentos e manutenção dos ativos de infraestrutura.

No âmbito da 2ª revisão tarifária da Copasa, a Arsae-MG definiu pela continuidade desse repasse. O valor desse subsídio em 2023 foi de R\$47,6 milhões, mesmo valor previsto para 2024.

Em novembro de 2022, no escopo da 4ª (quarta) Revisão Tarifária Periódica da Copanor, a Arsae-MG autorizou o reposicionamento tarifário da Copanor, com Efeito Tarifário Médio (ETM) de 26,99%, conforme Resolução Arsae-MG nº 174/2022. Na 5ª (quinta) Revisão Tarifária Periódica, cujo resultado foi divulgado em novembro de 2023, o ETM foi negativo em 7,68%, conforme Resolução Arsae-MG nº 186/2023.

Em 2023, foram investidos R\$31,5 milhões na Copanor, incluindo as capitalizações. Para o ano de 2024, estão previstos investimentos de R\$47,6 milhões para a subsidiária, que serão empregados em demandas operacionais para permitir a prestação adequada dos serviços.

Investimento (R\$ Milhões)



Regulação

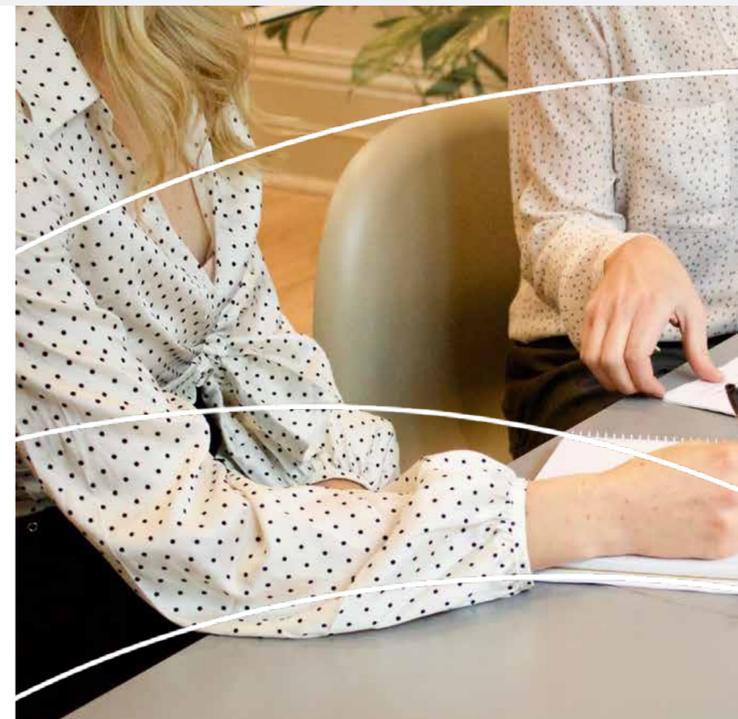
*GRI 2-27, 3-3, 207-1, 207-2,
415-1, 416-1, 417-1, 417-2
SASB IF-WU-250A.2*

Nosso objetivo maior é garantir o acesso aos serviços de saneamento básico, condição fundamental para a sobrevivência e dignidade humana. Nesse sentido, a regulação surge como um ponto estratégico que torna possível a tarefa de universalização do saneamento básico. Sua importância está amparada na melhoria, eficiência e eficácia dos processos operacionais, da prudência de investimentos e das atividades desenvolvidas na prestação de serviços de abastecimento de água e esgotamento sanitário.

As atribuições de regulação e fiscalização dos serviços públicos de abastecimento de água e de esgotamento sanitário dos municípios atendidos pela Copasa são exercidas pela Agência Reguladora de Serviços de Abastecimento de Água e de Esgotamento Sanitário do estado de Minas Gerais (Arsae-MG). A Agência é responsável, ainda, por editar normas técnicas, econômicas, contábeis e sociais, incluindo o regime tarifário, para a prestação desses serviços.

Complementarmente à Arsae-MG, atualmente a Copasa está sujeita à atuação regulatória de outras duas agências, que regulam de forma regionalizada, conforme descrito abaixo:

1. Agência Municipal de Água, Saneamento Básico e Energia – AMASBE: A Agência atua no município de Montes Claros. Os normativos e fiscalização são de competência da Arsae-MG, sendo a atuação da AMASBE complementar, com finalidade de disciplinar e controlar atividades rotineiras, prestadas pela Companhia no município.
2. Agência Reguladora Intermunicipal de Saneamento de Minas Gerais – ARISMIG: a atividade de regulação da Agência tem como escopo, perante à Copasa, os serviços de saneamento de disposição final do resíduo sólido, prestados pela Copasa na cidade de Varginha. A regulação da prestação de serviços públicos de abastecimento de água e de esgotamento sanitário deste município está sob a competência da Arsae-MG.



Em 2023, a Arsae-MG realizou fiscalizações econômicas, técnicas e comerciais para verificar e avaliar a qualidade dos serviços prestados. No exercício de suas competências fiscalizatórias, instaurou 51 processos administrativos regulatórios, com o intuito de apurar supostas cobranças indevidas de valores aos usuários da Copasa, em decorrência de potenciais irregularidades entre as informações de cadastro de rede, comercial e as informações do banco de faturamento da Copasa.

A Entidade Reguladora, através da Decisão Arsae/GAB nº 043/2021, definiu a necessidade de aplicar à Companhia a penalidade de devolução de valores cobrados aos usuários, em dobro, corrigidos por IPCA + juros de 1% ao mês, quando tratar-se de débitos anteriores a 20 de julho de 2020, conforme Resolução Arsae-MG nº 40/2013, e corrigidos pela Taxa Selic, quando tratar-se de débitos a partir de 20 de julho de 2020, conforme a Resolução Arsae MG nº 131/2019. A Copasa está recorrendo dessa decisão e a ação judicial está em andamento.

Gestão Fiscal e Tarifação

GRI 207-3

Gestão Fiscal

No que diz respeito à estratégia fiscal, a Companhia segue rigorosamente a legislação tributária, atuando de forma a otimizar cada vez mais o planejamento fiscal, entretanto, sem a assunção de decisões fiscais de alto e médio risco. Além disso, zela pelos prazos da agenda tributária, evitando pagamentos com incidência de multa e juros por atraso, a fim de obter economicidade no pagamento de tributos. A Companhia não admite comportamentos ilegais, antiéticos ou ilícitos e, neste sentido, os empregados passam por treinamento frequentes sobre compliance e integridade na organização como um todo, o que inclui a matéria tributária.

Tarifação

Os serviços de abastecimento de água e de coleta e tratamento de esgoto são remunerados por meio de tarifas. Os reajustes tarifários são anuais e previamente aprovados e autorizados pela Arsae-MG. A sua determinação deve levar em conta o equilíbrio econômico-financeiro da concessionária e a preservação dos aspectos sociais dos serviços públicos de saneamento básico. As tarifas fixas e variáveis são diferenciadas segundo as categorias (residencial social, residencial, comercial, industrial e pública), o serviço prestado e as faixas de consumo. Dessa forma, as mesmas são progressivas em relação ao volume faturado, ou seja, quem consome mais paga mais por metro cúbico do que quem consome menos.

A partir da revisão tarifária de 2021, conforme discutido na Nota Técnica CRE 05/2021, sobre a Estrutura Tarifária da Copasa, foi alterado o modelo de cobrança pelo serviço de esgotamento sanitário, deixando de haver a separação entre tarifas de coleta de esgoto (EDC) e tarifas de coleta com tratamento de esgoto (EDT). Tem-se uma tarifa única de esgotamento sanitário, que é cobrada dos usuários a partir do momento em que são atendidos com o serviço de esgoto. As tarifas de coleta e tratamento do esgoto representam um percentual de 74% em relação às tarifas de água.

Em 2023, foi aplicado um reajuste tarifário médio de 15,70% nas tarifas de prestação de serviços públicos de abastecimento de água e de esgotamento sanitário da Copasa, aprovado pela Resolução Arsae-MG nº 173/2022, de 24 de novembro de 2022, cuja aplicação se deu a partir do dia 01 de janeiro de 2023. Em novembro de 2023, foi autorizado reajuste de 4,21%, vigente a partir de 01.01.2024, conforme Resolução Arsae-MG nº 185/2023.



Copasa, Sistema Rio das Velhas

Certificações e prêmios



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;



Quatro Unidades de Negócio da Copasa foram reconhecidas na categoria As Melhores em Gestão no Saneamento Ambiental (AMEGSA) ESG Nível III – o mais elevado, recebendo o Troféu Quíron Diamante ESG – 1000 pontos;



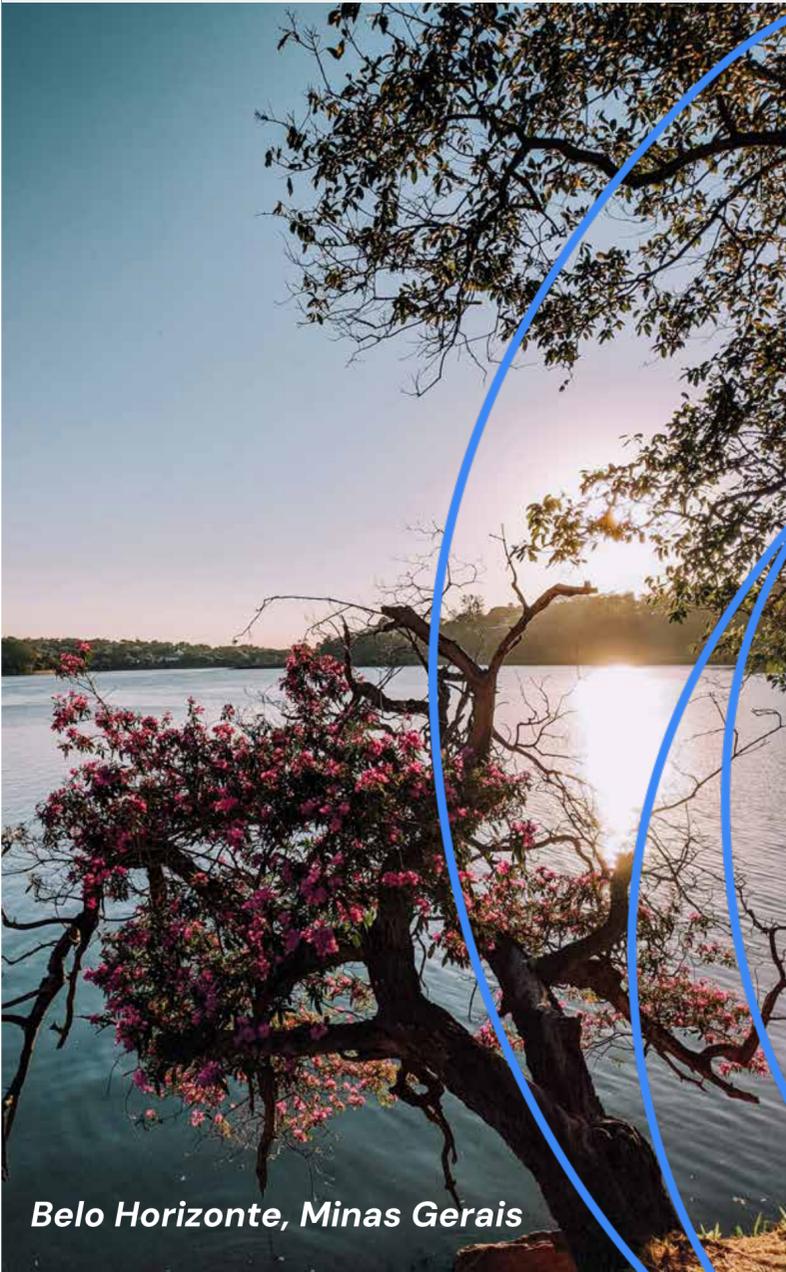
Lançamento do Seminário Inova, que contou com a inscrição de 31 Cases, sendo 17 cases selecionados para apresentação oral e 08 Cases reconhecidos como Cases de Sucesso da Companhia;



Dentre os 14 cases de sucesso da Copasa selecionados para apresentação no Seminário de *Benchmarking* do PNQS, os 4 (quatro) abaixo relacionados foram certificados como finalistas e o case “Gestão de extravasamento de esgotos do SES de Capelinha”, desenvolvido pela Gerência Regional de Diamantina, foi vencedor de sua categoria:

Case	Categoria
Gestão da manutenção de poços profundos	Inovação da Gestão (IGS)
Campanha Anual Dias Azuis	Inovação da Gestão (IGS)
Utilização de I.A. no apoio à gestão para redução de perdas	Eficiência Operacional no Saneamento Ambiental (PEOS)
Gestão de extravasamento de esgotos do SES de Capelinha	Eficiência Operacional no Saneamento Ambiental (PEOS)





Belo Horizonte, Minas Gerais

A atuação da Copasa é pautada na Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), com seus Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), e no compromisso da Empresa com os princípios do Pacto Global. A atuação social é fundamentada na Norma Internacional ISO 26.000.

Atualmente, a Copasa integra a Rede Desafio 2030, um coletivo de empresas que se uniram para ampliar a contribuição dos setores público e privado para o cumprimento da Agenda de Desenvolvimento Sustentável da ONU e seus ODS, no estado de Minas Gerais, até o ano de 2030. O conjunto de empresas, em parceria com a Rede Brasil do Pacto Global, lançou o primeiro HUB ODS do mundo, que busca, por meio de parcerias estaduais, contribuir para acelerar o envolvimento do setor empresarial nos diferentes estados do país, com a agenda global de sustentabilidade.

A Copasa identificou os ODS mais impactados pela sua atuação, tendo por fundamentos a sua matriz de materialidade e a sua cadeia de valor.

Traduzindo o *core business* da Copasa, observa-se o **ODS 6 (Água Potável e Saneamento)** em destaque no centro da imagem. Diretamente ligados à qualidade de vida das pessoas, os ODS 3, 5, 8, 9 e 11 também foram identificados. A preservação da matéria-prima da Empresa está relacionada aos ODS 13 e 15.

Esses são os objetivos prioritários da Copasa e refletem a definição de saneamento e os seus benefícios. Por fim, o restante dos ODS que estão indiretamente relacionados aos compromissos e serviços da Companhia.



Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS

GRI 2-23, 2-24

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

1 ERRADICAÇÃO DA POBREZA	2 FOME ZERO E AGRICULTURA SUSTENTÁVEL	3 SAÚDE E BEM-ESTAR
4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE	5 IGUALDADE DE GÊNERO	6 ÁGUA POTÁVEL E SANEAMENTO
7 ENERGIA LIMPA E ACESSÍVEL	8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO	9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA
10 REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES	11 CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS	12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS
13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA	14 VIDA NA ÁGUA	15 VIDA TERRESTRE
16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES	17 PARCERIAS E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO	

A Copasa integra **36 comitês estaduais de bacias hidrográficas de Minas Gerais e 6 comitês federais**. Os comitês são órgãos de governança do sistema de recursos hídricos, com funções deliberativas e normativas em suas regiões de atuação. Eles têm por finalidade a promoção da viabilidade técnica e econômico-financeira dos programas de investimentos e a consolidação das políticas de estruturação urbana e regional, visando ao desenvolvimento sustentável das bacias.

A Copasa é participante da Rede Brasil do Pacto Global da ONU. Além disso, também participa de uma série de instituições, destacando:

- ➔ Associação Brasileira de Águas Subterrâneas (ABAS),
- ➔ Associação Brasileira de Engenharia Sanitária e Ambiental (ABES),
- ➔ Fundação Nacional da Qualidade (FNQ),
- ➔ Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT),
- ➔ Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH),
- ➔ Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento (ABTD),
- ➔ Associação Comercial de Minas Gerais (ACM),
- ➔ Associação e Sindicato Nacional das Concessionárias Privadas de Serviços Públicos de Água e Esgoto (ABCON, SINDCON),
- ➔ Associação Brasileira das Companhias Abertas (ABRASCA),
- ➔ Câmara Americana de Comércio (AMCHAM),
- ➔ Conselho Estadual de Recursos Hídricos (CERH),
- ➔ Comitê Mineiro de Voluntariado Corporativo (CMVC),
- ➔ Instituto Brasileiro do Concreto (IBRACON),
- ➔ Rede Desafio 2030,
- ➔ Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social.



Pacto Global
Rede Brasil

06

Comitês
de Bacia
Hidrográfica
Federais

36

Comitês
de Bacia
Hidrográfica
Estaduais



Copasa, Sala de Controle COS Santo Antônio

Participação em organizações

GRI 2-28

Compromissos públicos voluntários

A Copasa, como participante do Pacto Global das Nações Unidas, assumiu compromissos públicos voluntários que refletem seu comprometimento com a sustentabilidade e a responsabilidade corporativa. Por meio deste pacto, a empresa se compromete a adotar práticas transparentes e éticas em todas as suas operações, promovendo a integridade e a igualdade de gênero. Além disso, a Copasa se empenha em reduzir seu impacto ambiental, implementando medidas para a gestão eficiente dos recursos hídricos e para a mitigação das mudanças climáticas, contribuindo assim para o desenvolvimento sustentável da região e para o bem-estar das comunidades onde atua.

Esses compromissos públicos voluntários não apenas demonstram o comprometimento da Copasa com os princípios do Pacto Global, mas também reforçam seu papel como agente de mudança positiva na sociedade. Dentre os compromissos, pode-se destacar o engajamento institucional no Movimento + Água que preconiza a segurança hídrica e acesso ao saneamento básico no Brasil e o no Movimento Elas Lideram paridade de gênero em cargos de alta liderança até 2030. Assim, a Companhia não apenas cumpre com suas obrigações corporativas, mas também se posiciona como um exemplo para outras organizações que buscam fazer a diferença no mundo.

Princípios do Pacto Global da ONU



ANTICORRUPÇÃO

1 – Respeitar: As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente.
2 – Assegurar: Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.



DIRETOS HUMANOS

3 – Apoiar: As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.
4 – Eliminar: A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.
5 – Erradicar: A abolição efetiva do trabalho infantil.
6 – Estimular: Eliminar a discriminação no emprego.



MEIO AMBIENTE

7 – Assumir: As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais.
8 – Desenvolver: Iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental.
9 – Incentivar: O desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.



TRABALHO

10 – Combater: A corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

Estratégia Environmental, Social and Governance – ESG

A Estratégia ESG da Empresa é um dos pilares fundamentais da inteligência competitiva, impulsionando a eficiência dos processos de gestão e operacionais. A introdução da Agenda ESG em 2021 representou uma inovação crucial, delineando a priorização e a integração dos princípios ESG no modelo de negócio da Empresa. Esse modelo está focado no alcance das metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), visando tanto a obtenção de retornos financeiros competitivos quanto a redução de riscos, além de garantir a contínua adaptação das operações e dos relacionamentos às oportunidades nas esferas ambiental, social e de governança corporativa. A Agenda ESG também desempenha um papel significativo no tratamento do Risco Responsabilidade Social.

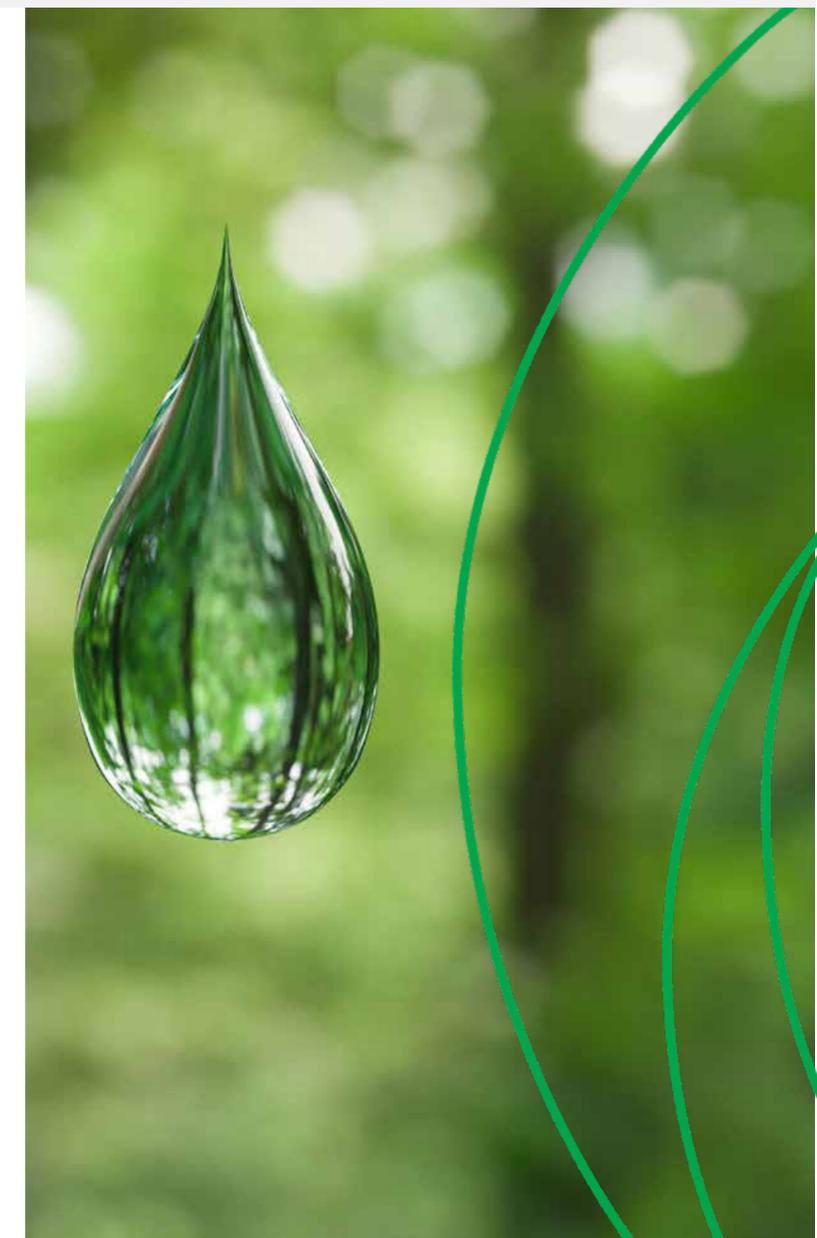
Nesse sentido, durante o ano de 2023, foram investidos esforços na melhoria de processos e práticas, por meio do Projeto Estratégico ISE. Esse consistiu em utilizar os norteadores contidos na metodologia do Índice de Sustentabilidade de Empresarial (ISE)

como acelerador de adoção de práticas sustentáveis pela Companhia, o que culminou na inclusão da Copasa na 19ª carteira do ISE, em vigor a partir de janeiro de 2024.

Além disso, a Copasa consolidou seu Comitê de Sustentabilidade, formado por responsáveis pelos principais processos que impactam diretamente no alcance dos resultados da Agenda ESG, atuando de forma a garantir o alinhamento da estratégia corporativa às melhores práticas de mercado relacionadas à gestão da sustentabilidade, bem como propor procedimentos de gestão da sustentabilidade corporativa e monitorar sua performance, promover aperfeiçoamentos e demonstrar a sua contribuição na obtenção de resultados para o negócio.



Inteligência Competitiva + Retornos Financeiros + Redução e Mitigação de Riscos



Agenda ESG

GRI 2-23, 2-24



Com isso foram revisadas a Política de Responsabilidade Social e Ambiental tendo como consequência a consolidação dos dados em um documento único: a Política de Sustentabilidade.

Essa Política tem por objetivo estabelecer as diretrizes para que a Copasa gere suas atividades e operações, em conformidade com as orientações ESG, considerando os aspectos sociais, ambientais, econômico-financeiros e de governança, com o fim de promover a melhoria da qualidade de vida das comunidades e a preservação do meio ambiente, baseando-se na ética e excelência, visando à perenidade do negócio.

Visando à incorporação contínua dos aspectos ESG na cultura empresarial da Copasa foram realizadas abordagens em reuniões, eventos, capacitações e programas de desenvolvimento com as principais lideranças da Companhia, sendo que a sua disseminação ocorre nos diversos níveis hierárquicos.

Além de sediar em parceria com o Pacto Global, o primeiro evento regional do Pacto Global da ONU sobre os avanços do ODS 6, que teve como mote a discussão sobre os Desafios e Oportunidades para o Setor Empresarial no ODS 06 em Minas.

No contexto da Agenda ESG cabe relatar a Contabilização do Balanço Social da Copasa 2023, em que revelou um panorama de evoluções e desafios em relação aos compromissos socioambientais assumidos pela Companhia, bem como a oportunidade de se avaliar a efetividade de sua agenda ESG.

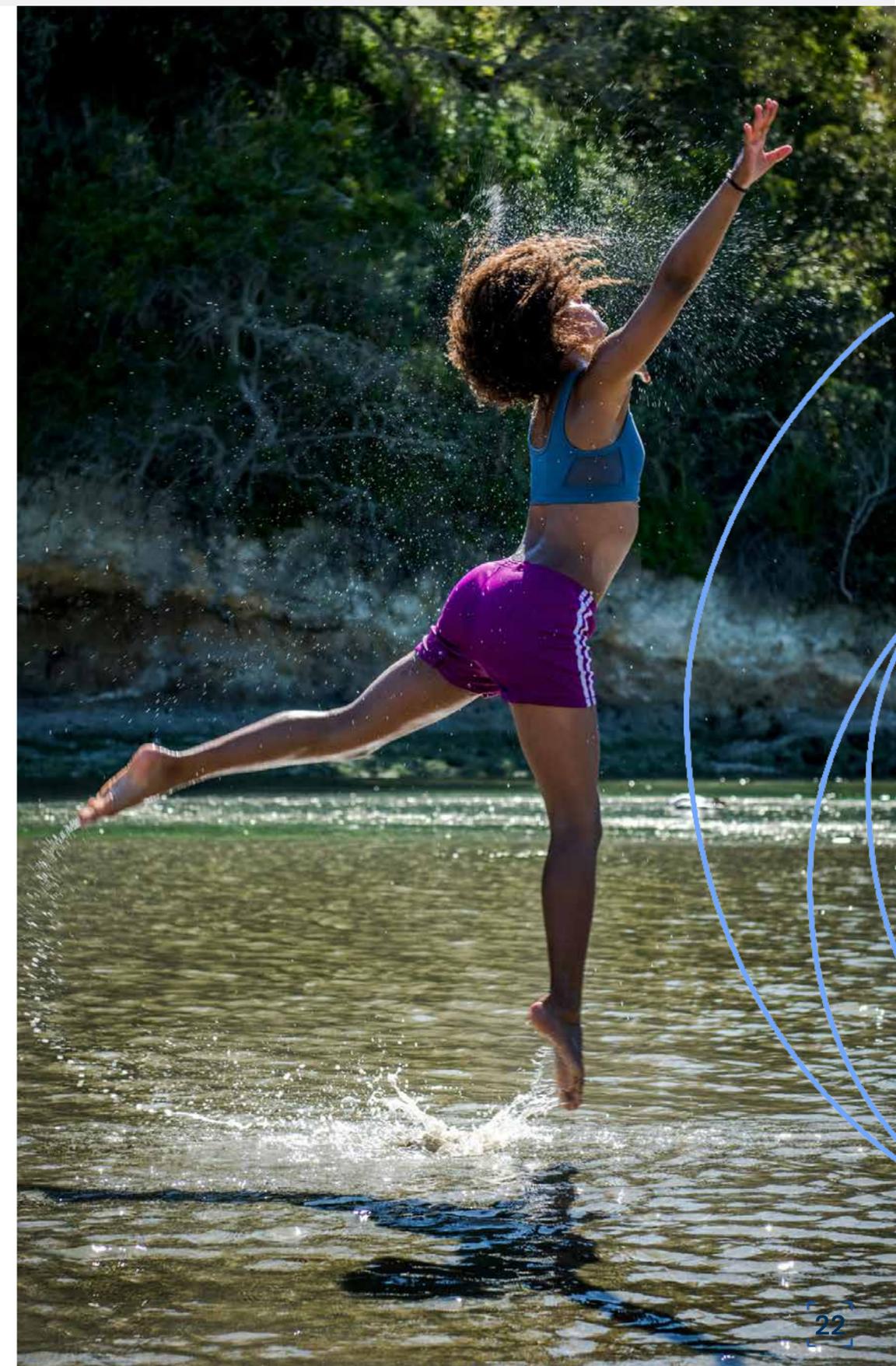
Entre os pontos fortes, destaca-se o crescimento de aproximadamente mais de 10% nos investimentos em saúde,

impulsionado por programas como Saúde em Dia, e o aumento de 63,23% em capacitação e desenvolvimento profissional, demonstrando o compromisso da empresa com o programa de Promoção da Saúde e Bem-Estar no Trabalho.

Um dado particularmente interessante foi a expressiva expansão dos investimentos em Cultura e Esporte. Essa iniciativa, que resultou em um aumento de 35,51% nos dispêndios financeiros em Cultura e 301,77% em Esporte, demonstra o impacto dos compromissos Relacionamento com o Cliente, bem como com a Proteção dos Direitos das Crianças e Adolescentes que compõem a Agenda ESG.

Na dimensão ambiental, a Copasa apresenta uma trajetória positiva, com aumento de 95,22% nos investimentos em programas e projetos externos e 39,10% nos investimentos relacionados à produção e operação da empresa com foco na adoção de tecnologias limpas e eficientes e programas associados à eficiência energética. Essa evolução ratifica o compromisso da Proteção das Águas caracterizado pela maturidade da empresa na mitigação dos impactos ambientais.

Em relação à diversidade e inclusão, constatou-se evolução no percentual de cargos de chefia ocupados por mulheres, passando de 33,12% em 2022 para 36,18% em 2023, corroborando com o compromisso com a Equidade de Gênero e indo ao encontro da meta firmada com o Movimento Elas Lideram da ONU – Organização das Nações Unidas que prevê até 2025 37% de mulheres em cargo de lideranças.





Materialidade

GRI 3-1, 3-2

A materialidade é uma ferramenta de gestão capaz de respaldar o avanço na agenda ESG, orientando a integração da sustentabilidade no modelo de negócio e contribuindo para a perenidade da Companhia. A fim de assegurar a confiabilidade nas tomadas de decisões, neste ciclo, a Copasa revisou e atualizou o estudo de materialidade realizado em 2023. Esse estudo foi desenvolvido a partir da metodologia de dupla materialidade, identificando os temas pertinentes para o setor e avaliando sua relevância nas perspectivas internas e externas.

A revisão da materialidade realizada em 2024 consistiu na atualização dos *ratings* e *standards* utilizados em 2023, além da inserção de novos indicadores para o setor de infraestrutura e serviços relacionados à água. Também 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. Os temas foram reunidos em grupos por área de afinidade.

Eixo Ambiental

- 01 Água e segurança hídrica
- 02 Efluentes e resíduos
- 03 Gestão Ambiental

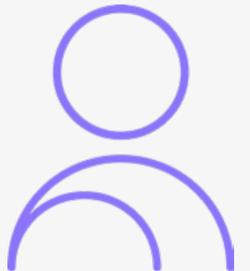
Eixo Social

- 04 Gestão de pessoas
- 05 Clientes e comunidades locais
- 06 Universalização do saneamento básico

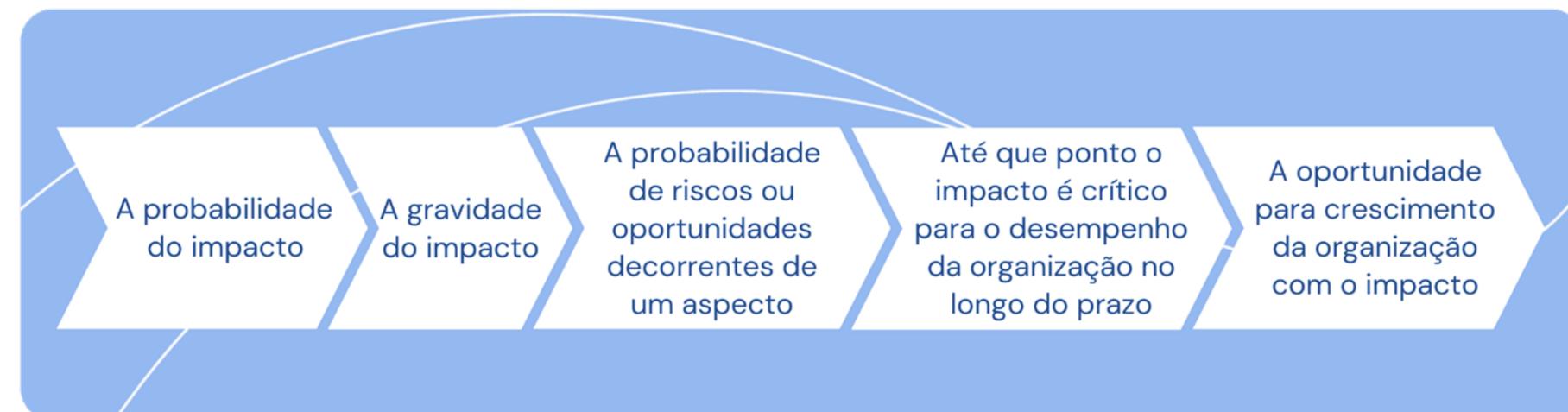
Eixo Governança

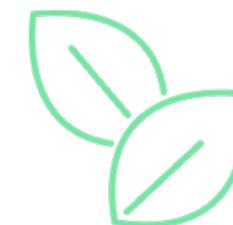
- 07 Governança corporativa
- 08 Compliance, ética e medidas anticorrupção
- 09 Eficiência operacional
- 10 Desempenho econômico e financeiro

10
Temas
Materiais



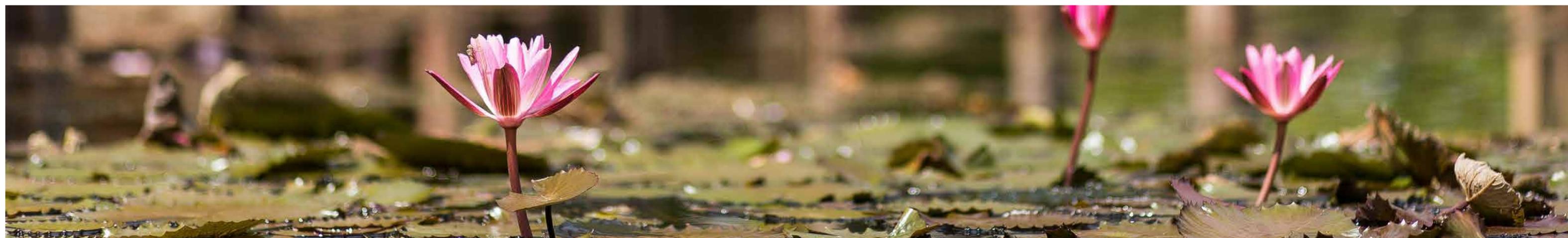
A avaliação de impacto incluiu, entre outros, os seguintes elementos:





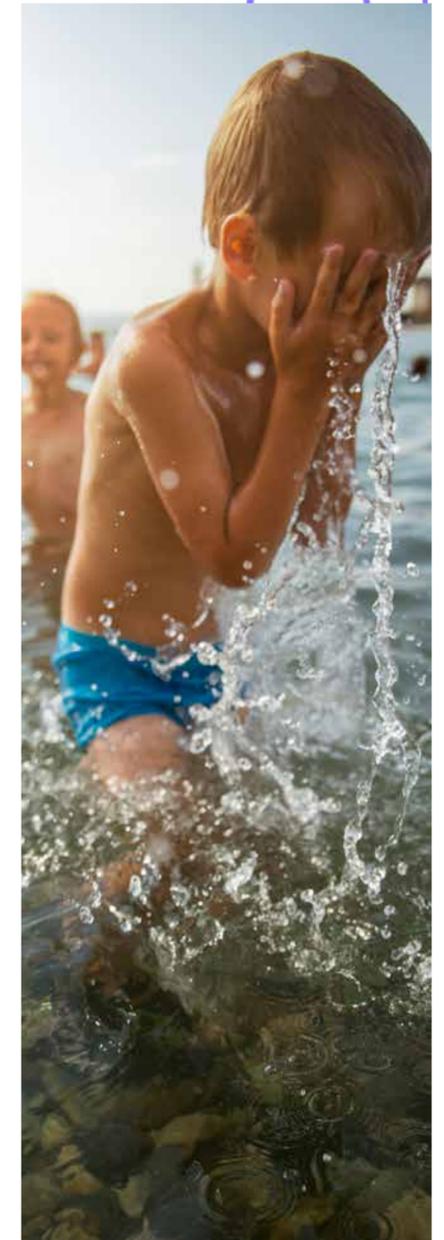
Temas Relacionados ao Eixo Ambiental

Tema	Escopo / Descrição	ODS Relacionados	Princípios do Pacto Global	GRI e SASB
Água e segurança hídrica	<p>Medidas para gerenciar a captação racional de água e a confiabilidade da infraestrutura da rede de abastecimento, que garantem a segurança hídrica.</p> <p>Segurança hídrica: entendida como a disponibilidade de água em quantidade e qualidade suficientes para o atendimento às necessidades humanas, à prática das atividades econômicas e à conservação dos ecossistemas aquáticos, acompanhada de um nível aceitável de risco relacionado a secas e cheias.</p>	03 (3.3), 06 (6.2 e 6.5), 15	1, 2, 7, 8	<p>GRI: 3-3, 201-2, 303-1, 303-2, 303-3, 303-4 3-3, 416-1, 301</p> <p>SASB: IF-WU-240a.4, IF-WU-440a.3, IF-WU-450a.4 IF-WU-250a.2</p>
Efluentes e resíduos	<p>Efluentes: captação e tratamento adequado do esgoto nos locais de atuação, considerando a estrutura da rede de coleta. Inclui o atendimento aos padrões de qualidade do esgoto tratado.</p> <p>Resíduos: conjunto de ações para reduzir a geração de resíduos e implementar melhorias nas etapas de segregação, coleta, transporte, tratamento, destinação final e reciclagem ambientalmente adequada.</p>	06 (6.3)	7, 8	<p>GRI: 3-3, 303-4</p> <p>SASB: IF-WU-140b.1</p>



Temas Relacionados ao Eixo Social

Tema	Escopo / Descrição	ODS Relacionados	Princípios do Pacto Global	GRI e SASB
Gestão de pessoas	<p>Inclui os benefícios e condições de trabalho que a Companhia oferece às pessoas, o desenvolvimento de programas que fomentem a capacitação e educação continuada dos colaboradores, além de questões relacionadas aos direitos humanos e ao atendimento dos direitos trabalhistas.</p> <p>Saúde e segurança ocupacional: medidas de prevenção a acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, e as medidas para prevenção destes eventos e que zelam pela saúde e bem estar dos colaboradores próprios e terceiros.</p> <p>Diversidade e igualdade de oportunidades: tema relacionado às ações da organização sobre a representatividade na composição do quadro de colaboradores, gestores e alta administração, garantindo a diversidade de gênero, etnia, cor, idade, identidade LGBTQIAP+, pessoas com deficiência e outros grupos vulneráveis.</p>	03 (3.3), 08 (8.2)	1, 2, 7, 9	GRI: 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10
Clientes e comunidades locais	<p>Questões relacionadas a canais de comunicação, índices de satisfação e experiência do cliente pelo serviço prestado. Inclui também as informações relativas à saúde e segurança dos consumidores, relacionamento com clientes e satisfação com relação ao atendimento da Companhia.</p> <p>Segurança do produto: padrões e processos para garantia da qualidade da água e controle de contaminantes, incluindo casos de não conformidade e medidas tomadas.</p> <p>Comunidades locais e investimento social: engloba o mapeamento e a gestão dos impactos econômicos, sociais e ambientais (positivos ou negativos) relacionados às comunidades do entorno e o engajamento com elas, bem como ações de responsabilidade social e programas de conscientização.</p>			GRI: 3-3, 205-1, 205-2, 205-3
Universalização do saneamento básico	<p>Consonância com o Novo Marco Legal, englobando aspectos de investimento em infraestrutura e interações com a água como recurso compartilhado, visando a expansão dos serviços de abastecimento de água, coleta e tratamento de esgoto para áreas rurais e periféricas dos locais de atuação.</p>	03 (3.3); 06 (6.1), 11 (11.1)	1, 6, 7, 8, 9	GRI: 3-3, 203-1, 203-2 SASB: IF-WU-240a.1



Temas Relacionados ao Eixo Governança



Tema	Escopo / Descrição	ODS Relacionados	Princípios do Pacto Global	GRI e SASB
Governança corporativa	<p>Conjunto de processos, cultura, regulamentos e estratégia que definem como uma empresa é dirigida, monitorada e incentivada, incluindo como os aspectos ESG são considerados na gestão. Inclui todos os processos relacionados à governança, além de aspectos associados à presença no mercado e tributos. Inclui também:</p> <p>Gestão da legalidade e engajamento com o poder público: planejamento interno e diagnóstico para atuação municipal, com mapeamento e gestão de impactos sociais, ambientais e econômicos de novos empreendimentos, além da comunicação dessas práticas junto aos stakeholders externos.</p> <p>Gestão de risco: mecanismos para identificar, avaliar, mitigar e priorizar os riscos de maneira estruturada em todas as áreas e processos da organização.</p> <p>Gestão de fornecedores: gerência de tarefas, incentivo à boas práticas e checagem de conformidade regulatória socioambiental de empresas contratadas (fornecedores e prestadores de serviço), incluindo questões de direitos humanos.</p>	05 (5.5), 08, 09 (9.4), 13 (13.1), 15 (15.1)	6, 7, 8, 9	GRI: 2-9 até 2-21; 3-3; 415-1
Compliance, ética e medidas anticorrupção	<p>Valores, princípios da atuação e relacionamento da companhia, considerando mecanismos aplicados pela empresa relacionados a ética, integridade e anticorrupção, bem como a conformidade ambiental e regulatória. Inclui também:</p> <p>Proteção de dados e cibersegurança: funcionamento adequado dos sistemas internos, garantindo a consonância com a LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados).</p>		10	GRI: 3-3, 205-1, 205-2, 205-3
Eficiência operacional	<p>Otimização de processos produtivos visando melhor desempenho financeiro e menor consumo de recursos naturais. Utilização de mecanismos para redução de perdas, desde a captação até o cliente final, contribuindo para a eficiência/redução de consumo. Dados relacionados ao consumo e mecanismos para eficiência do uso de energia nos processos também fazem parte desse tema, já que se relacionam diretamente com a eficiência operacional. Inclui também aspectos relacionados a:</p> <p>Inovação e tecnologia: inovação dos processos da companhia, adoção de tecnologias verdes, inovação no modelo de negócio, operações, processos e pesquisa de desenvolvimento (P&D) visando a viabilização de novas oportunidades de negócio frente às novas regulamentações e tendências de mercado.</p>	06 (6.4), 08 (8.2), 09 (9.4)	7, 8, 9	GRI: 3-3, 302-4, 302-5, 302-1, 302-3 SASB: IF-WU130a.1, IF-WU-140a.2, IF-WU-420a.2
Desempenho econômico e financeiro	Desempenho financeiro da empresa com a criação ou destruição de valor para seus acionistas e credores no curto, médio e longo prazo, considerando os aspectos ambientais, sociais e outros valores intangíveis.	08 (8.2)	9	GRI: 3-3, 201-1, 201-3, 201-4, 202, 204, 207

Base de Cálculo e Indicadores



R\$ 818.822

Indicadores Sociais Internos

R\$ 1.543.761

Indicadores Sociais Externos

R\$ 639.927

Total de Investimentos em Meio Ambiente - Indicadores Ambientais

R\$ 137.549,17

Investimento Social Privado (SP)

Reclamações e críticas dos consumidores

1.529.882
na Empresa

1.492
no Procon

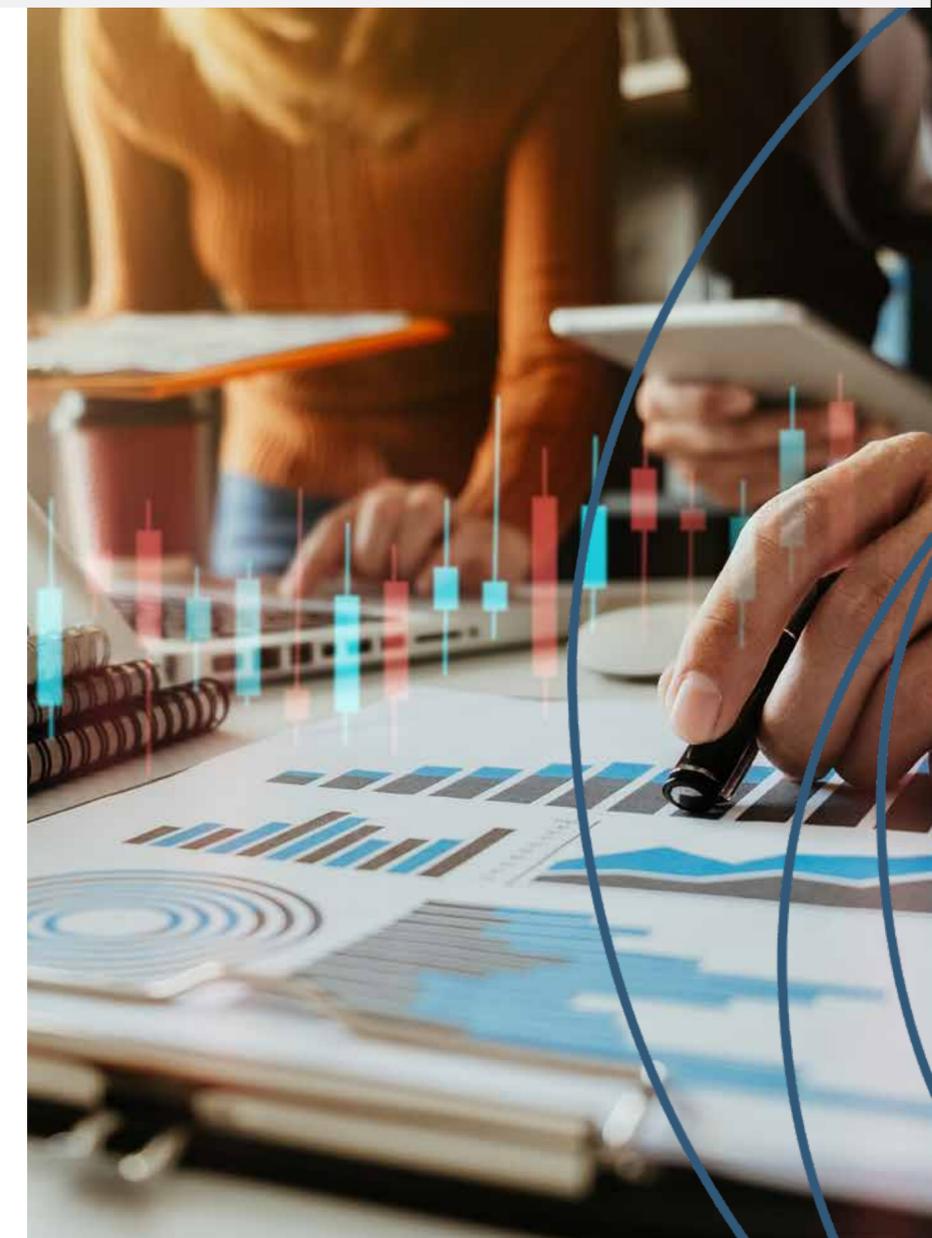
7.649
na Justiça

100% atendidas

70% atendidas

Balanco Social 2023

GRI 203-1 / 203-2 / 205-2



1 – Base de Cálculo	2023 Valor (mil reais)			2022 Valor (mil reais)		
Receita líquida de água, esgoto e resíduos sólidos (RL)¹	6.527.071			5.371.489		
Receita líquida total	7.325.716			6.112.523		
Receita operacional (RO)	1.786.272			1.045.954		
Folha de pagamento bruta (FPB)	1.661.600			1.457.458		
2 – Indicadores Sociais Internos	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	211.820	12,75%	3,25%	209.402	14,37%	3,90%
Encargos sociais compulsórios	328.620	19,78%	5,03%	312.493	21,44%	5,82%
Previdência privada	55.111	3,32%	0,84%	51.024	3,50%	0,95%
Saúde	109.067	6,56%	1,67%	98.711	6,77%	1,84%
Segurança e saúde no trabalho	9.115	0,55%	0,14%	9.067	0,62%	0,17%
Educação	3.236	0,19%	0,05%	3.122	0,21%	0,06%
Capacitação e desenvolvimento profissional	8.392	0,51%	0,13%	5.140	0,35%	0,10%
Creches ou auxílio-creche	1.622	0,10%	0,02%	1.420	0,10%	0,03%
Participação nos lucros ou resultados	84.935	5,11%	1,30%	38.004	2,61%	0,71%
Outros	6.904	0,42%	0,11%	10.801	0,74%	0,20%
Total Indicadores sociais internos	818.822	49,28%	12,55%	739.184	50,72%	13,76%
3 – Indicadores Sociais Externos	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Educação	3.039	0,17%	0,05%	4.329	0,41%	0,08%
Cultura	6.139	0,34%	0,09%	4.530	0,43%	0,08%
Saúde e saneamento	432.523	24,21%	6,63%	490.100	46,86%	9,12%
Esporte	2.411	0,13%	0,04%	600	0,06%	0,01%
Outros	8.293	0,46%	0,13%	1.687	0,16%	0,03%
Total de contribuições para a sociedade	452.403	25,33%	6,93%	501.246	47,92%	9,33%
Tributos (excluídos encargos sociais)	1.091.358	61,10%	16,72%	758.867	72,55%	14,13%
Total Indicadores sociais externos	1.543.761	86,42%	23,65%	1.260.113	120,47%	23,46%

Balanço Social 2023

4 – Indicadores Ambientais	2023			2022		
	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa	598.827	33,52%	9,17%	430.493	41,16%	8,01%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	41.099	2,30%	0,63%	21.053	2,01%	0,39%
Total dos investimentos em meio ambiente	639.927	35,82%	9,80%	451.546	43,17%	8,41%
5 – Investimento Social Privado (SP)					2023	2022
Mobilização de recursos privados de interesse público (Valor em R\$ mil)					137.549,17	-
Proporção do ISP sobre Receita Operacional Bruto (%)					1,88	-
6 – Indicadores do Corpo Funcional		2023		2022		
Número de empregados ao final do período		9.542*		10.186		
Número de admissões durante o período		262		396		
Número de estagiários		104		171		
Número de empregados acima de 45 anos		5.182		5.931		
Número de mulheres que trabalham na empresa		853		916		
% de cargos de chefia ocupados por mulheres		36,18%		33,12%		
Número de pessoas negras que trabalham na empresa		5.276		5.576		
% de cargos de chefia ocupados por negros (negros + pardos)		25,00%		26,11%		
Número de pessoas com deficiência		464		560		

6 – Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	2023			Meta 2024		
Taxa de frequência de acidentes de trabalho com afastamentos por milhão de horas trabalhadas ⁵	4,52			4,00		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por	<input type="checkbox"/> direção	<input checked="" type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos os empregados	<input type="checkbox"/> direção	<input checked="" type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos os empregados
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	<input checked="" type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos os empregados	<input type="checkbox"/> todos + Cipa	<input checked="" type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos os empregados	<input type="checkbox"/> todos + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos trabalhadores, a Empresa:	<input type="checkbox"/> não se envolve	<input checked="" type="checkbox"/> segue as normas da OIT	<input type="checkbox"/> incentiva e segue a OIT	<input type="checkbox"/> não se envolve	<input checked="" type="checkbox"/> segue as normas da OIT	<input type="checkbox"/> incentiva e segue a OIT
A previdência privada contempla:	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos os empregados	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos os empregados
A participação nos lucros ou resultados contempla:	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos os empregados	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos os empregados
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela Empresa:	<input type="checkbox"/> não são considerados	<input type="checkbox"/> são sugeridos	<input checked="" type="checkbox"/> são exigidos	<input type="checkbox"/> não são considerados	<input type="checkbox"/> são sugeridos	<input checked="" type="checkbox"/> são exigidos
Quanto à participação de empregados em programas de trabalho voluntário, a Empresa:	<input type="checkbox"/> não se envolve	<input type="checkbox"/> apoia	<input checked="" type="checkbox"/> organiza e incentiva	<input type="checkbox"/> não se envolve	<input type="checkbox"/> apoia	<input checked="" type="checkbox"/> organiza e incentiva
Número total de reclamações e críticas dos consumidores ⁶	na empresa: 1.529.882	no Procon: 1.492	na Justiça: 7.649	na Empresa: 1.383.611	no Procon: 1.193	na Justiça: 5.000
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	na empresa: 100%	no Procon: 100%	na Justiça: 70%	na empresa: 100%	no Procon: 100%	na Justiça: 70%
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$)	Em 2023: 4.463.269			Em 2022: 3.644.733		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA)	26,32% governo 33,86%colaboradores 13,74% acionistas 10,11% terceiros 15,97% retido			24,43% governo 36,76%colaboradores 10,73% acionistas 15,67% terceiros 12,41% retido		

7 – Outras Informações

CNPJ 17.281.106, setor: saneamento. Explicação sobre as informações declaradas: Unidade de Serviço de Desenvolvimento Sustentável, telefone 55 31 3250-1932 e-mail usds@copasa.com.br

1 – Para o cálculo dos indicadores, está sendo considerado o valor da Receita líquida de água, esgoto e resíduos sólidos proveniente dos serviços prestados pela Copasa, excluído a Receita de Construção. A classificação conforme sistemática de divulgação de resultados da Companhia.

2 – O investimento Social Privado (ISP) reportado a partir de 2023 adota a metodologia apresentada pelo BISC (Benchmarking do Investimento Social Corporativo) – Iniciativa da Comunitas, disponível em: <https://>

bisc.org.br/ e do Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (GIFE), disponível em: <https://gife.org.br/quem-somos-gife>. Valores calculados sobre a Receita Operacional Bruta de R\$ 7.312.789.304,65.

3 – A Copasa não utiliza mão de obra infantil ou trabalho escravo e não tem envolvimento com prostituição ou exploração sexual de criança ou adolescente e não está envolvida com corrupção. Respeitamos e incluímos as diversidades.

4 – O número de empregados/as terceirizados/as era estimado considerando a mão de obra alocada nos contratos de serviço, pois a Copasa não contrata terceiros diretamente. Razão disso, essa contabilidade foi descontinuada a partir de 2023.

5 – A empresa tem investido no aprimoramento do tema, especial-

mente, por meio do Programa Acidente Zero, constituído por um conjunto de projetos e ações voltadas para o desenvolvimento de uma cultura de segurança envolvendo comportamento seguro, disciplina e fiscalização e visando a meta de zero acidente. Dessa forma, o Indicador Número total de acidentes de trabalho foi substituído pelo Indicador Estratégico de Taxa de frequência de acidentes com afastamento por milhão de horas trabalhadas.

6 – O número total de reclamações e críticas de consumidores tratadas diretamente sofreu reavaliação no exercício de 2022. O número apurado em 2022 perfaz o montante total de 1.237.339 reclamações e críticas dos consumidores. O relatório com as informações foi encaminhado para Arsae-MG OP12 de 2023.

*Desconsiderando o diretor empregado, conforme informações das demonstrações financeiras, com acesso em <https://ri.copasa.com.br/servicos-aos-investidores/central-de-resultados/>

Transparência

CLAREZA CRISTALINA

A Copasa é autêntica em suas ações, comunicações e relações com os clientes, buscando transmitir informações de forma direta e clara, sem ambiguidades, assim como a água, pura e cristalina.



- 32 Declaração Estratégica
- 34 Programa Estratégico Excelência da Gestão
- 36 Gestão de Riscos
- 37 Governança Corporativa
- 40 Ética e Integridade
- 41 Instrumentos de Ética e Governança
- 42 Canal de Denúncias e Ouvidoria
- 43 Políticas Organizacionais
- 47 Gestão da Legalidade e Engajamento com o Poder Público e Órgãos Reguladores

Declaração Estratégica

ODS (16 – METAS 16.3, 16.7)
GRI 2-22

Para a elaboração do planejamento estratégico a Copasa realizou a análise de ambientes, fatores críticos de sucesso, definição de perspectivas, objetivos estratégicos, indicadores e metas. Cabe destacar que a Agenda Ambiental, Social e Governança (ESG) da Copasa foi consolidada e integrada ao processo de planejamento estratégico referente ao ciclo 2022–2026, representados em sua Declaração Estratégica e em seu Mapa Estratégico.

A performance do planejamento estratégico é monitorada por meio de painel eletrônico contendo as iniciativas estratégicas, vinculadas aos objetivos estratégicos, indicadores e respectivos planos de ação com prazos e responsáveis. A mencionada ferramenta possibilita o acompanhamento do que foi planejado para elevar o patamar de desempenho da Companhia ao longo do ciclo.

Processo de Formulação e Implementação das Estratégias

Posicionamento Estratégico 01

- Matriz SWOT
- Análise da cultura
- Declaração Estratégica
- Definição de Propósito, Compromisso e Ambição
- Cadeia de Valor

Mapa Estratégico 02

- Análise impacto nos ODS
- Objetivos Estratégicos
- Iniciativas Estratégicas
- Desdobramento da Cadeia de Valor

Sistema de Mediação 03

- Indicadores de Desempenho Estratégicos e de Processos
- Planos de Ação

Implementação 04

- Monitoramento da implementação da estratégia
- Análise de desempenho e alcance de metas

Aprimoramento 05

- Avaliação do processo, melhoria e adequação da estratégia



Copasa, ETE Ibirité



Declaração Estratégica

Nosso propósito
Cuidar da água e gerar valor para as pessoas.

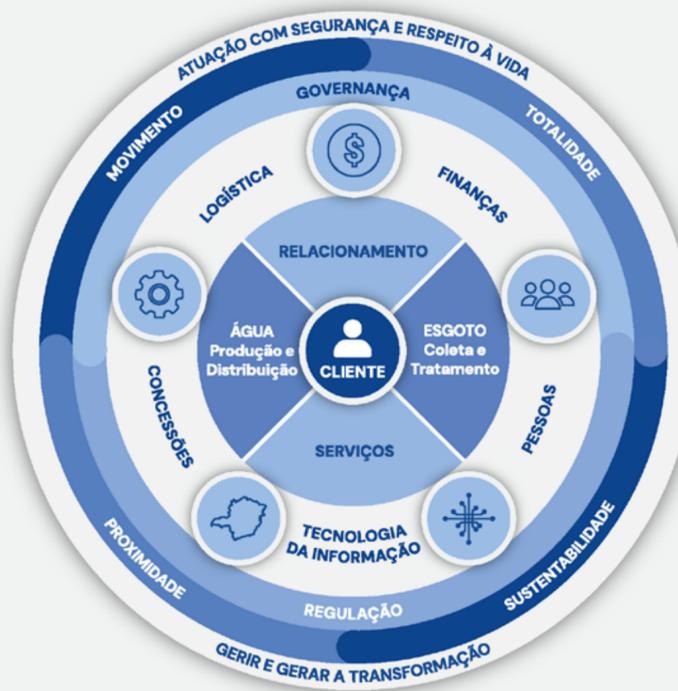
Nosso compromisso

- 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

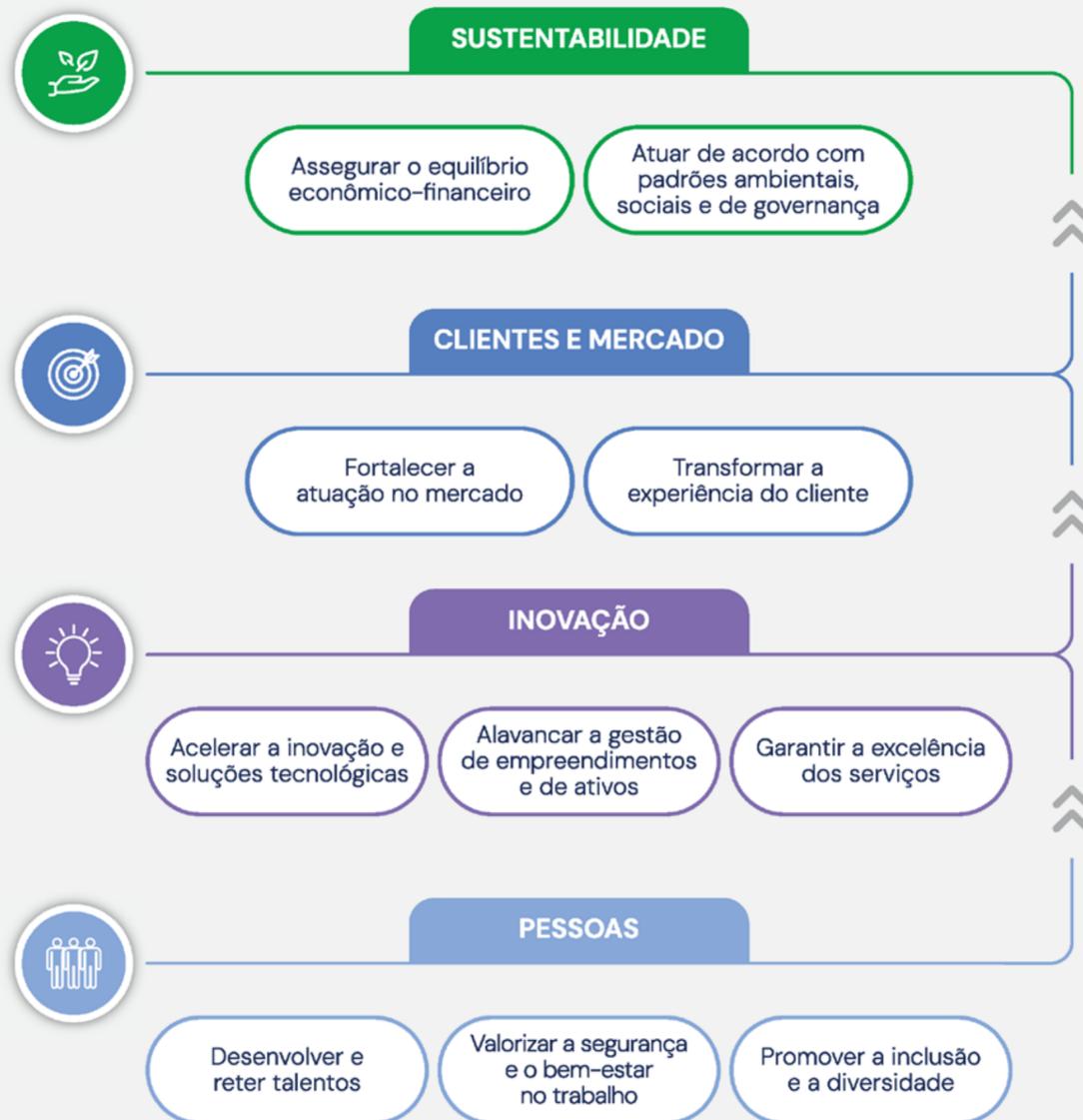


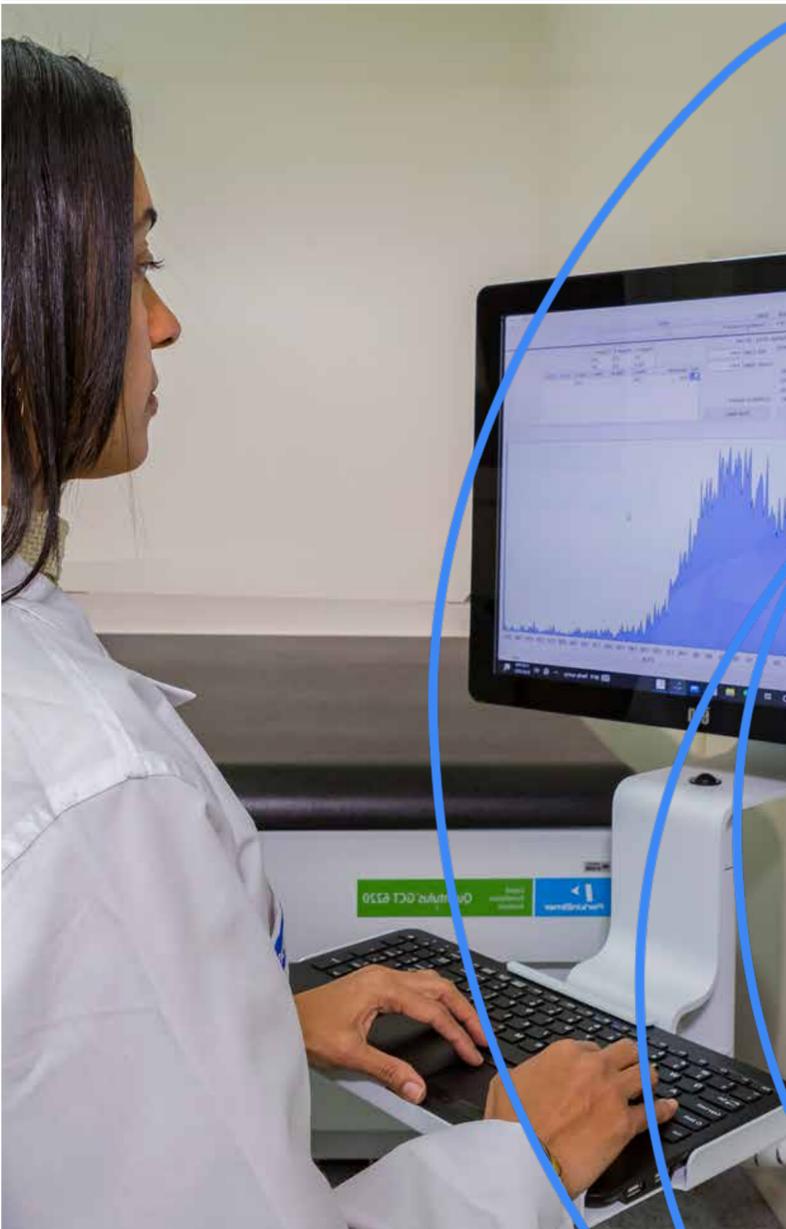
Nossa ambição
Seremos reconhecidos pela qualidade e eficiência dos nossos serviços.

Mapa Estratégico

Nosso propósito
Cuidar da água e gerar valor para as pessoas.

Nossa ambição
Seremos reconhecidos pela qualidade e eficiência dos nossos serviços.





O Programa Estratégico Excelência da Gestão, implementado desde 2021, amplificou a aplicação do Modelo de Excelência da Gestão – MEG – em toda a Companhia.

Ações adotadas no exercício de 2023

Ao longo do ano, foram significativos os avanços na execução de referido Programa:

381 Capacitações no MEG, com a inserção dos requisitos ESG



✓ Execução e acompanhamento dos Planos de Melhoria da Gestão – PMGs



✓ Reconhecimento e premiação de cases de sucesso da organização



O MEG é um modelo de referência em gestão organizacional, sendo a principal publicação da Fundação Nacional da Qualidade – FNQ, um dos mais importantes centros de excelência para a melhoria da produtividade e da competitividade das organizações brasileiras. Tem como principal característica ser um modelo integrador e de auto avaliação para obter um diagnóstico da maturidade da gestão.

As ações do Programa contribuem para o desenvolvimento e evolução da gestão da Copasa de forma sustentável, avançando a Companhia para o cumprimento de sua ambição: **“sermos reconhecidos pela qualidade e eficiência dos nossos serviços”**.



Copasa, ETE Ibirité

Programa Estratégico Excelência da Gestão



Copasa, ETA Rio das Velhas

Correlação com o Pacto Global e os ODS



Princípio

9

9 INDÚSTRIA,
INOVAÇÃO E
INFRAESTRUTURA



Ao enxergar o modelo de negócios da Copasa, e o potencial que a Empresa possui em várias searas, tanto econômicas quanto sociais e ambientais, é possível enxergar uma relação intrínseca da Empresa com as demandas por inovação e suporte à industrialização sustentável. A Copasa não presta serviços somente para a população de forma direta, mas também para entes públicos e privados, desde empresas de serviços a indústrias. O serviço de saneamento básico é fundamental para o funcionamento da sociedade como um todo.

Por este motivo, a Copasa visa contribuir para o alcance das metas do ODS 9, inclusive pelos direcionamentos estratégicos apontados. Não só foi desenvolvida uma Política de Pesquisa, Desenvolvimento Tecnológico e Inovação (P & D). Com isso, há uma clara percepção de que para continuar oferecendo serviços de saneamento básico com qualidade, é fundamental para a Copasa priorizar a inovação. Considerando a relação da Empresa com o meio ambiente – em especial o uso da água – as suas iniciativas impactam o princípio 9 do Pacto Global, que busca incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis. Tanto no sentido ambiental quanto no social e econômico, a busca por inovação possui potencial de impacto positivo no alcance das metas do ODS 9.

A Copasa entende que para seguir oferecendo serviços de saneamento equitativos, de qualidade e sustentáveis, é fundamental uma percepção das tendências do mercado e das possibilidades inovativas que irão apoiar o desenvolvimento econômico regional e o bem-estar da população (meta 9.1). Com isso, é possível que se ofereça ao setor econômico e industrial uma infraestrutura moderna que torne mais eficiente o uso de recursos, primando por processos mais limpos (meta 9.4). Consequentemente, tendo a inovação e a pesquisa como um insumo relevante para a Copasa, a Companhia estará fortalecendo o próprio cenário tecnológico e de desenvolvimento, aumentando a mão de obra na área e estimulando investimentos para estes fins (meta 9.5).

Em consonância com a Política de Gestão de Riscos Corporativos, a revisão do Manual de Gestão de Riscos Corporativos foi aprovada pela Diretoria Executiva em 16/08/2023. O documento estabelece os critérios e procedimentos para aplicação da metodologia de gestão de riscos corporativos na Copasa. Conforme o Manual, a definição dos riscos é realizada durante a etapa de "Identificação dos Riscos", sendo está uma das primeiras fases a ser realizada após definição dos contextos interno e externo.

O Manual prevê a aplicação das técnicas empregadas no gerenciamento dos riscos corporativos, a exemplo de: *brainstorming*, workshops, questionários, entrevistas e formulários específicos.

A Matriz de Riscos da Copasa apresenta um total de 37 riscos corporativos, sendo 9 deles relacionados à Integridade. Os riscos estão classificados em 11 macroprocessos: Água – produção e distribuição, Esgoto – coleta e tratamento, Relacionamento, Serviços, Concessões, Finanças, Governança, Logística, Pessoas, Tecnologia da Informação e Regulação.

A Companhia atua com perfil conservador em relação ao apetite a riscos, obedecendo ao limite de tolerância aprovado para cada risco. O Conselho de Administração da Companhia aprovou o nível de criticidade dos riscos, conforme a avaliação de seu impacto e probabilidade, prevendo para cada um deles ações de tratamento previstas nos Planos de Resposta.

Os riscos a seguir foram priorizados por estarem no quadrante daqueles avaliados como críticos:



Concessões – Perda de concessões.



Gestão de Empreendimentos – Perdas econômico-financeiras por gestão inadequada dos empreendimentos.



Ataques Cibernéticos – Ataques cibernéticos aos dispositivos e sistemas de informações, furto de dados, danos aos equipamentos ou paradas nos servidores e/ou serviços, sequestros e violações.



Tratamento de Esgoto – Perdas decorrentes de ineficiência na coleta e no tratamento de esgoto.



Saúde e Segurança do Trabalho – Perda de produtividade por absenteísmo, acidente de trabalho, doença ocupacional e pandemias.



Privacidade e Proteção de Dados Pessoais – Tratamento inadequado dos dados pessoais ou insuficiência de mecanismos de proteção desses dados de modo a permitir o acesso, a utilização ou compartilhamento indevido.

Todos os riscos são monitorados por meio dos indicadores de riscos, pela evolução da melhoria dos controles e pela realização das ações previstas nos Planos de Resposta aos Riscos.



Gestão de Riscos

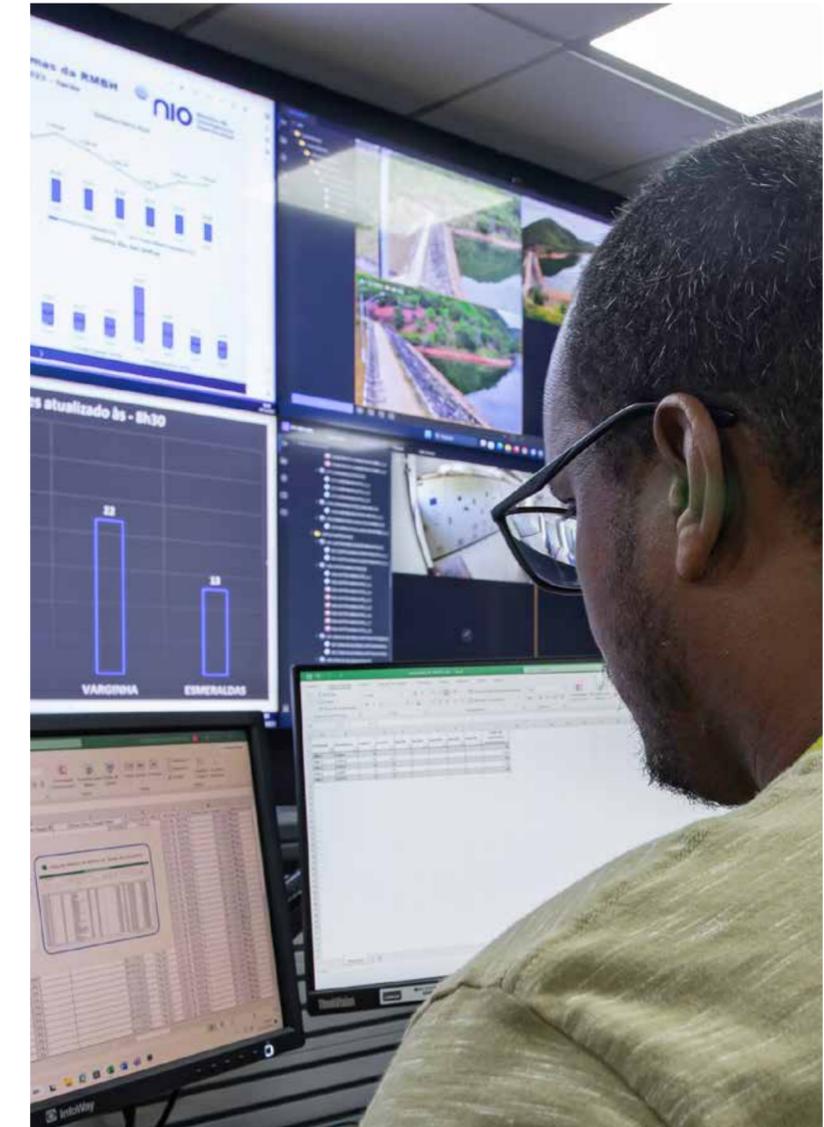
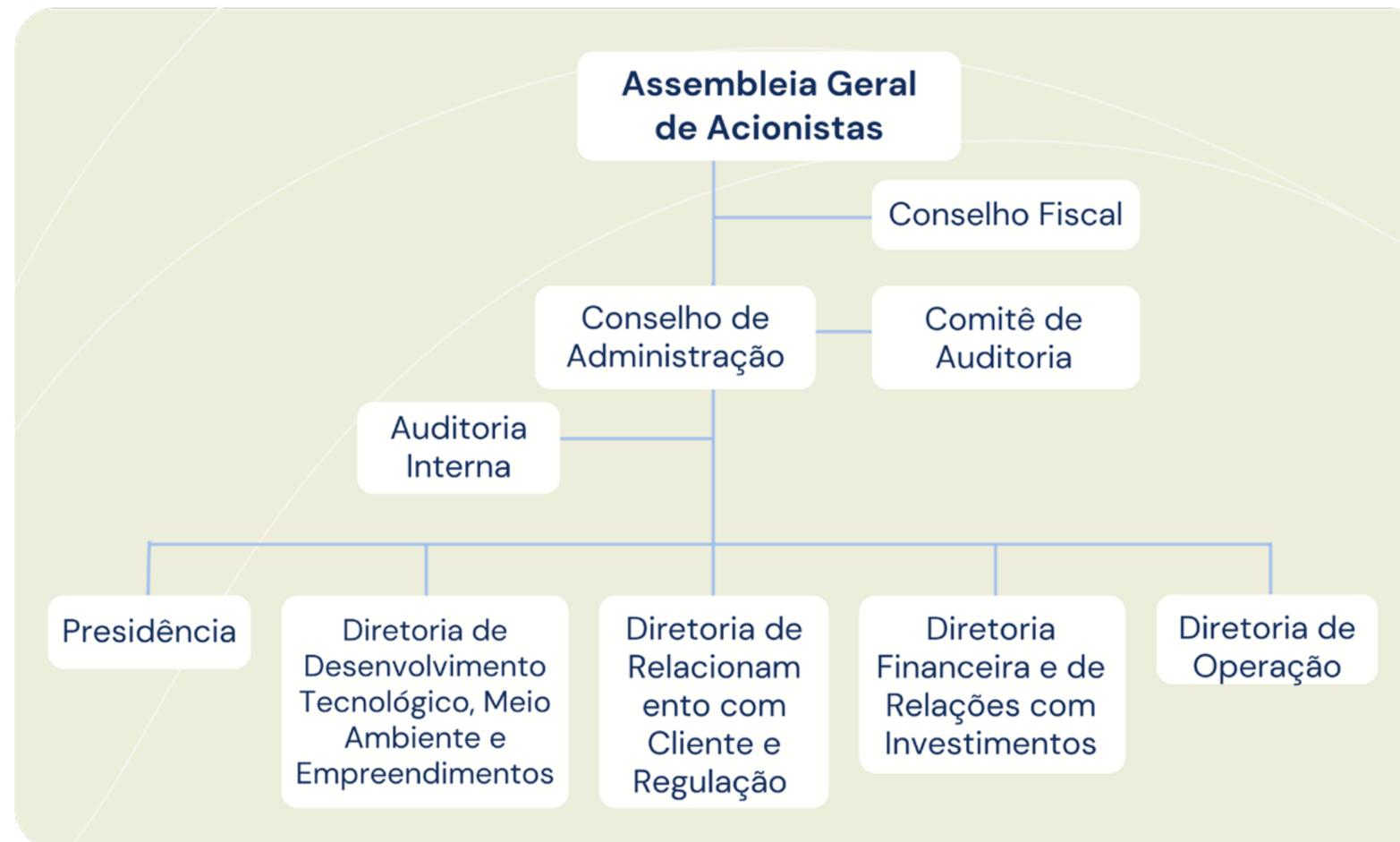
GRI 2-25

Atuamos em conformidade com as boas práticas de governança corporativa, pautadas pelos princípios de transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa e alinhadas às regras do Novo Mercado (B3).

Nosso modelo de governança busca o desenvolvimento sustentável, tendo como base o equilíbrio entre os aspectos sociais, ambientais, econômicos e financeiros, com o intuito de aprimorar nosso relacionamento com os empregados, clientes, acionistas, sociedade, poder concedente e demais *stakeholders*.

A estrutura organizacional funciona conforme o organograma demonstrativo e as prerrogativas para elegibilidade e manutenção de cargo de seus componentes e atribuições podem ser verificadas conforme a Política de Indicação e Elegibilidade de Membros Estatutários, Política de Governança Corporativa, Política de Conflito de Interesses e através do link: <https://ri.copasa.com.br/governanca-corporativa/estrutura-organizacional/>.

Organograma da Estrutura Organizacional da Copasa



Governança Corporativa

ODS (05 – METAS 5.5/16 – METAS 16.5, 16.6, 16.7)
 PACTO GLOBAL (PRINCÍPIO 10)
 GRI 2-9 / 2-10 / 2-11 / 2-12 / 2-15 / 2-18

Assembleia Geral de Acionistas

A Assembleia Geral de Acionistas é a instância máxima de decisão da Companhia, que detém poderes para deliberar sobre os negócios relativos ao seu objeto e tomar as resoluções que julgar convenientes à sua defesa e desenvolvimento. Seu objetivo é prestar contas aos acionistas, e as matérias e atribuições de sua competência estão definidas na Lei nº 6.404/1976. Dentre elas, destacam-se as responsabilidades: tomar as contas dos administradores e deliberar sobre as demonstrações financeiras; reforma do Estatuto Social; eleger ou destituir os administradores e fiscais da Companhia; e fixar, anualmente, a verba global para remuneração dos Conselhos de Administração e Fiscal e da Diretoria Executiva da Companhia, conforme previsto na Política de Remuneração em vigor.

A Assembleia Geral de Acionistas reúne-se, ordinariamente, dentro do período de 4 (quatro) meses após o término de cada exercício social e, extraordinariamente, quando se faz necessário.

Conselho Fiscal

O Conselho Fiscal da Copasa funciona em caráter permanente, reunindo-se 1 (uma) vez a cada trimestre, e, extraordinariamente, sempre que necessário. Este Conselho representa os acionistas, e sua função é fiscalizar a gestão dos negócios sociais, acompanhando as contas e a atuação dos administradores e examinando quaisquer documentos da Companhia. O Conselho Fiscal é composto por 4 (quatro) membros efetivos e igual número de suplentes, selecionados de acordo com os critérios e vedações previstos na Política de Indicação e Elegibilidade de Membros Estatutários, sendo eleitos em Assembleia Geral de Acionistas. O prazo de atuação dos Conselheiros Fiscais é de 2 (dois) anos, sendo permitidas, no máximo, duas reconduções consecutivas.

Conselho de Administração

O Conselho de Administração (CA) é um órgão de deliberação colegiada, responsável por aprovar as orientações gerais dos negócios da Companhia, definindo sua missão, seus objetivos estratégicos e diretrizes, bem como de aprovar as políticas, o plano de negócios, a estratégia de longo prazo, o planejamento estratégico, o programa de investimentos e o orçamento empresarial. Trata-se da instância mais alta dos órgãos da administração.

O CA é composto por 7 (sete) membros, que são selecionados de acordo com os princípios, critérios e vedações previstos na Política de Indicação e Elegibilidade de Membros Estatutários, sendo eleitos pela Assembleia Geral de Acionistas. Destaca-se que um dos membros desse Conselho é representante dos acionistas minoritários e outro é eleito pelos empregados. No encerramento do exercício social, dos 7 (sete) membros do CA, 4 (quatro) são independentes. Os integrantes do CA têm o prazo de gestão unificado de 2 (dois) anos, sendo permitidas, no máximo, 3 (três) reconduções consecutivas. Reúne-se, ordinariamente, uma vez por mês e, extraordinariamente, sempre que necessário.

Visando garantir a prevenção e gestão de conflitos de interesses, os membros do CA devem declarar previamente impedimento sempre que a matéria submetida à sua apreciação tiver interesse particular ou conflitante com o da Companhia, sendo vedada a sua presença durante a discussão e votação da matéria. É vedada, ainda, a acumulação dos cargos de Presidente do CA e de Diretor-Presidente da Companhia.

Adotamos medidas para desenvolver e aprimorar o conhecimento dos membros do CA. Todos participam, na posse e anualmente, de treinamentos específicos referentes a temas essenciais e relacionados às atividades da Copasa, como a legislação societária e de mercado de capitais, a divulgação de informações, a Lei Federal nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), as Licitações e Contratos, os Controles Internos e o Código de Conduta Ética.

O desempenho dos Conselheiros de Administração é avaliado anualmente, de forma individual e coletiva, observando os seguintes quesitos mínimos: exposição dos atos de gestão praticados quanto à licitude e à eficácia da ação administrativa, contribuição para o resultado do exercício, consecução dos objetivos estabelecidos no plano de negócios e atendimento à estratégia de longo prazo.



Comitê de Auditoria Estatutário – COAUDI

O Comitê de Auditoria Estatutário (COAUDI) é um órgão de assessoramento vinculado diretamente ao Conselho de Administração, formado por 3 (três) membros, em sua maioria independentes, sendo que um Conselheiro de Administração independente, exerce a função de coordenador do Comitê. As reuniões do COAUDI acontecem, no mínimo, bimestralmente, de acordo com calendário previamente aprovado e de modo que as demonstrações financeiras trimestrais intermediárias e anuais sejam por ele apreciadas antes de sua divulgação. As atribuições desse órgão estão dispostas no Estatuto Social da Copasa.

Diretoria Executiva

Cabe à Diretoria Executiva (DE) cumprir as diretrizes estabelecidas pelo Conselho de Administração e pela Assembleia Geral, administrar os negócios sociais e praticar os atos necessários para a gestão permanente, de acordo com a estratégia de longo prazo, planos plurianuais, plano de negócios e orçamento anual. A DE atual é composta por 5 (cinco) membros, com os respectivos cargos: Diretor-Presidente; Diretor Financeiro e de Relações com Investidores; Diretor de Relacionamento com o Cliente e Regulação; Diretor de Operação; e Diretor de Desenvolvimento Tecnológico, Meio Ambiente e Empreendimentos. O Conselho de Administração elege os Diretores, de acordo com os princípios, critérios e vedações previstos na Política de Indicação e Elegibilidade de Membros Estatutários, bem como, define a área de atuação e atribuições de cada Diretoria. O prazo de gestão dos membros da DE é de 2 (dois anos), sendo permitidas, no máximo, 3 (três) reconduções consecutivas. A Diretoria Executiva se reúne com frequência semanal, conforme disposto no calendário de reuniões e, de modo extraordinário, sempre que necessário.

Comitês Não Estatutários

Adicionalmente, o Conselho de Administração conta com mais 3 (três) comitês não estatutários: Comitê de Investimentos (CINV), Comitê de Gestão de Pessoas (CGP) e Comitê de Governança Corporativa (CGC).

CINV: é um órgão consultivo e de assessoramento ao CA, auxiliando nas deliberações relativas às análises e acompanhamento dos investimentos constantes no planejamento da Companhia. O CINV é composto por 3 (três) membros indicados entre os membros do CA, sendo um representante do acionista controlador, que exerce a função de coordenador. As reuniões do Comitê de Investimentos acontecem sempre que tem matérias destinadas à sua análise, que serão apreciadas pelo CA.

CGP: é um órgão consultivo e de assessoramento ao CA, auxiliando nas deliberações relativas à gestão de pessoas, composto por 4 (quatro) membros, dos quais 2 (dois) são indicados entre os membros do CA, sendo 1 (um) representante do acionista controlador, que exerce a função de coordenador, e 1 (um) membro representante dos acionistas minoritários, mais 2 (dois) diretores (Diretor-Presidente e Diretor Financeiro e de Relações com Investidores). Dentre as competências do CGP, destacam-se: formatação ou aprimoramento de política de gestão de pessoas; comunicação institucional relativas à gestão de pessoas; negociação dos acordos coletivos de trabalho e de participação nos resultados, bem como negociações e estratégias relativas a passivos trabalhistas. As reuniões do CGP acontecem sempre que haja matérias destinadas à sua análise, que serão apreciadas pelo CA.

CGC: é um órgão consultivo e de assessoramento ao CA, instituído para apoiar o CA e demais órgãos estatutários na adoção das melhores práticas de governança corporativa e primar pela sua constante evolução, contribuindo para segurança da tomada de decisão estratégica, com vistas à preservação e ao aumento do valor da Companhia. O CGC é composto pelas titulares da Auditoria Interna, da Secretaria Executiva de Governança e da Superintendência de Compliance. Dentre as atribuições do Comitê de Governança Corporativa, destacam-se: promover a constante melhoria das práticas de governança, recomendando novas práticas e propondo alterações às práticas existentes; acompanhar a evolução do modelo de governança corporativa da Companhia; acompanhar e avaliar atualizações dos normativos internos referentes à governança corporativa; e avaliar periodicamente a Política de Indicação e Elegibilidade de Membros Estatutários e a Política de Governança Corporativa, bem como as demais Políticas e documentos institucionais relacionados à governança, recomendando sua atualização, conforme necessário.



Gestão colegiada e de aquisição

Instituído em 2015, o Gestão Colegiada é um sistema informatizado de gerenciamento dos gastos e compartilhamento de decisões, em que os dispêndios referentes a custeio e investimentos, em todos os níveis da organização são aprovados por Comitês (Comitê de Administração, Comitê Operacional, Comitê Diretivo, Diretoria Executiva, Conselho de Administração e Assembleia Geral) observados os limites de valores e naturezas para materiais, obras e serviços.

Outro projeto que merece destaque é a implantação da “Gestão da Aquisição” estabelecida na Companhia em fevereiro de 2022 com o propósito de trazer celeridade e controle aos processos de aquisições da Copasa, proporcionando eficiência e transparência em todas as fases do processo licitatório, com estruturação e tramitação totalmente eletrônica das demandas, desde o planejamento até a contratação. Esta implantação trouxe resultados expressivos na rotina de aquisições da Companhia: redução em mais de 50% do tempo médio para contratações além da economia de aproximadamente 2 toneladas de papéis ao ano.

Ética e Integridade

ODS (16 – METAS 16.3, 16.5, 16.10)
PACTO GLOBAL (PRINCÍPIO 10)
GRI 3-3 / 205-1/ 205-2 / 205-3 / 2-25

A disseminação dos valores e princípios organizacionais é atribuição comum a todas as unidades da Copasa, sendo formalmente estabelecida por meio dos Manuais da Organização. Para garantir a disseminação do nosso posicionamento e das informações relativas aos valores, conduta e instrumentos de gestão de *compliance*, foram realizadas diversas intervenções sobre o tema junto aos nossos públicos estratégicos. Em 2023, a Copasa investiu em iniciativas para reforçar a importância da integridade e da ética nas relações com as partes interessadas. Aproximadamente 10,9 mil participações de empregados em treinamentos de *compliance* foram contabilizadas, abrangendo quase a totalidade dos empregados da Copasa e Copanor.

Plano de Integridade

O Plano de Integridade da Companhia, consiste na implementação de políticas, diretrizes e procedimentos no combate à corrupção e na apuração de denúncias e irregularidades, visando implantar mecanismos e procedimentos internos de integridade, em aderência à Lei Federal nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) e às boas práticas de governança corporativa.

Itens incluídos/alterados na última revisão do Plano de Integridade em 2023:

- ➔ Inclusão do Código de Conduta e Integridade para Fornecedores;
- ➔ Atualizações na Política de *Compliance* Anticorrupção, na Política de Brindes e Presentes, na Política de Controles Internos, na Política de *Due Diligence* de Integridade e na Política de Proteção de Dados Pessoais;
- ➔ Incorporação de alterações implantadas no Canal de Denúncias.

Os administradores eleitos devem participar, na posse e anualmente, de treinamentos específicos sobre legislação societária e de mercado de capitais, divulgação de informações, controle interno, código de conduta, a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013 (Lei Anticorrupção), e demais temas relacionados às atividades da empresa pública ou da sociedade de economia mista. Dessa forma, no ano de 2023, 13 membros do órgão de Governança, o que corresponde a 94% deste colegiado, receberam capacitação em combate à corrupção.

A partir de 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.

Código de Conduta e Integridade

O Código de Conduta e Integridade reúne e oficializa os princípios e valores que orientam como as relações da Empresa devem ser pautadas. O documento contribui para o fortalecimento da ética empresarial e das condutas de integridade, dando suporte às práticas cotidianas e às tomadas de decisão. Ao ingressarem na Copasa, todos os empregados, administradores, membros de comitês e conselheiros fiscais se comprometem formalmente com os preceitos éticos por meio da assinatura de um Termo de Compromisso. Os fornecedores, prestadores de serviço e qualquer outra parte com quem a Copasa mantenha relação contratual também estão sujeitos ao Código, comprometendo-se formalmente a cumpri-lo a partir da assinatura de contratos ou quaisquer outros instrumentos.

O acesso ao Código de Conduta e Integridade e também a política de *compliance* anticorrupção é garantido através de um sistema informatizado para todos os empregados da Copasa. Em 2023, 9.448 deles, que representam 99% do corpo funcional da Companhia, foram comunicados e realizaram o “aceite” dos referidos instrumentos.

Para garantir a eficiência dos instrumentos de ética e governança da Companhia, em 2023, 100% dos membros do órgão de governança se comprometeram a acatar e observar as regras e princípios éticos e morais dispostos no Código de Conduta e Integridade da Companhia.

Além disso, no ato dos processos licitatórios e da contratação de fornecedores, conforme disposto no Regulamento de Contratações da Companhia, todas as empresas estão sujeitas ao cumprimento do Código de Conduta e Integridade, Código de Conduta e Integridade para Fornecedores e Política de Compliance Anticorrupção, estando sujeitas a instauração de processo administrativo punitivo para aplicação de eventuais sanções, caso haja descumprimento. Em 2023, 100% dos fornecedores contratados foram informados destes processos e que estão sujeitos a tal.

Comissão de Ética

A Comissão de Ética é uma instância colegiada de caráter consultivo e deliberativo, com autonomia decisória e que se reporta diretamente ao Diretor Presidente. Dentre as suas atribuições está a de analisar e definir a respeito de denúncias anônimas e sobre situações de conflito de interesse, além de receber, controlar e deliberar quanto às denúncias de caráter ético referentes às relações interpessoais no meio corporativo. As condutas contrárias ao disposto no Código acarretarão a aplicação de penalidades previstas nas normas e regulamentos da COPASA MG (advertência verbal, advertência escrita, suspensão e dispensa) ou de sanções éticas (advertência ou censura) previstas no Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual. Além disso, as medidas tomadas em eventuais casos de corrupção estão sujeitas à legislação vigente.



Instrumentos de Ética e Governança

ODS (05 - METAS 5.1/ 08 - METAS 8.8/ 16 - METAS 16.3, 16.6, 16.10)
PACTO GLOBAL (PRINCÍPIOS 1, 2, 10)
GRI 2-25 / 2-26 / 2-27 / 3-3 / 205-1 / 205-2 / 205-3 / 406-1

Canal de Denúncias

A Companhia possui Canal de Denúncias reservado para o recebimento de relatos sobre práticas que violem o Código de Conduta e Integridade, as Políticas, os Regulamentos e as Normas internas da Copasa ou a legislação vigente, tendo como objetivo favorecer a comunicação, a apuração e o tratamento dessas práticas.

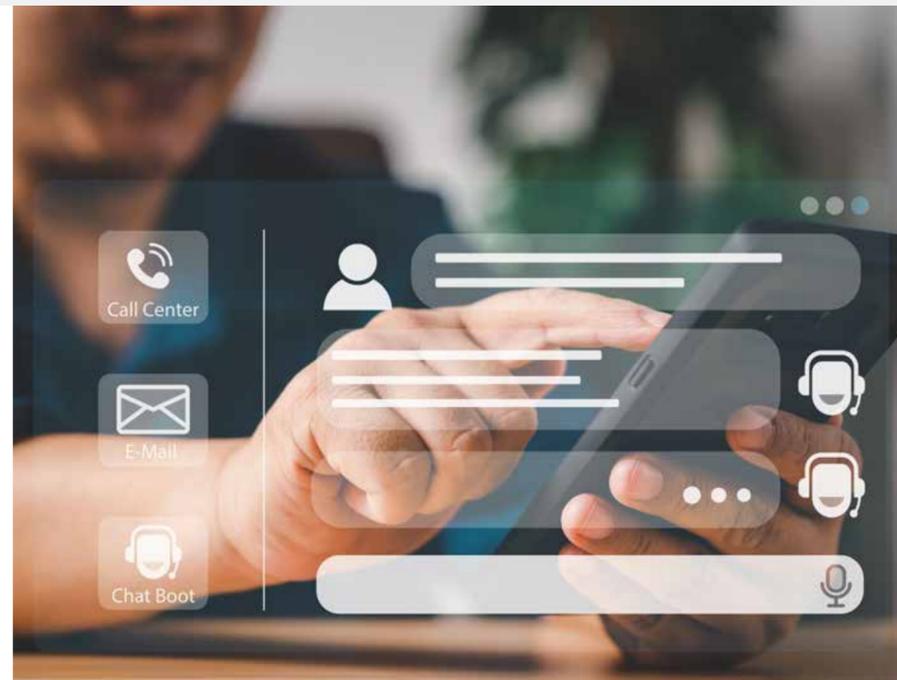
Os relatos são recepcionados por uma empresa terceirizada, responsável pela triagem preliminar dos relatos que, após passarem por classificação prévia, são encaminhados à Auditoria Interna para validação da classificação e definição da Unidade Apuradora. A contratação da empresa operadora do Canal é gerenciada pela Auditoria Interna da Copasa que, por estar vinculada diretamente ao Conselho de Administração, atua com independência no tratamento das denúncias.



O Canal é acessível a empregados ou a pessoas externas à Companhia, estando disponível no site da Copasa, podendo ser acessado por meio do endereço <https://www.canaldedenuncia.com.br/copasa/#home?lang=pt-BR>, pelo número 0800 721 5953 ou pelo e-mail copasa@canaldedenuncias.com.br



O Canal de Denúncias possibilita o encaminhamento de relatos anônimos, não sendo necessária a identificação do denunciante, que pode acompanhar a tramitação da denúncia, por meio de protocolo disponibilizado no momento do registro do relato.



No início do exercício de 2023 existiam 198 denúncias com apurações em andamento e, no decurso do ano, foram recebidas outras 348.

As denúncias são classificadas em: disciplinar; relações interpessoais; gestão inadequada; fraude; assédio sexual; conflito de interesses; irregularidades em licitações e contratos; e corrupção. No ano de 2023 foram registradas as seguintes denúncias:

- ➔ Do total de **287 denúncias com apurações concluídas** no ano de 2023, **em 154 (53,6%) dos fatos denunciados foram considerados procedentes ou parcialmente procedentes**, sendo que nas demais os fatos denunciados não restaram comprovados ou foram considerados improcedentes
- ➔ **7** denúncias sobre **conflitos de interesses** e **1** denúncia de **corrupção** foram procedentes/parcialmente procedentes.

Ouvidoria

A Ouvidoria é um canal de comunicação com a sociedade que recebe manifestações de clientes. O canal tem como objetivo contribuir para o aprimoramento da prestação dos nossos serviços. É importante ressaltar que a Ouvidoria é uma instância recursal do cliente perante a Empresa e é utilizada quando sua demanda não foi tratada satisfatoriamente nos outros canais de relacionamento existentes. A Ouvidoria é responsável ainda pelo tratamento dos pedidos de informações registradas no Portal da Transparência e por garantir o cumprimento do prazo legal para resposta ao demandante, de acordo com a Lei Federal nº 12.527/2011. As demandas registradas na Ouvidoria da Arsae-MG e na Ouvidoria do Ministério Público do estado de Minas Gerais que envolvem tanto a Copasa quanto a COPANOR também são tratadas no âmbito da Ouvidoria.

Em 2023, o volume de manifestações à Ouvidoria apresentou um aumento de 11% em relação ao ano anterior. Das 19.462 manifestações registradas, 74% foram consideradas elegíveis à Ouvidoria e relacionadas a atrasos na prestação de serviços, respostas insatisfatórias e solicitações não solucionadas por canais usuais de atendimento, ou se referiam a outros tipos de manifestação classificadas como informações, denúncias, elogios/agradecimentos e sugestões.

Os nossos serviços prestados e o atendimento ao cliente têm a qualidade medida por meio de pesquisas de satisfação, sendo posteriormente tratadas as insatisfações e reclamações identificadas. Periodicamente, são desenvolvidas pesquisas de satisfação em relação à Ouvidoria. Em 2023, a pesquisa foi aplicada a 76% dos demandantes que registraram reclamações na Ouvidoria, com índice de respondentes de 18% dos pesquisados.

Pesquisa de Satisfação da Ouvidoria

A Ouvidoria é responsável pela interlocução entre usuários e a Companhia, através do recebimento de suas manifestações sob forma de Reclamações, Denúncias, Sugestões, solicitações, Informações ou Elogios. Atua como instância de controle e participação social, representando a voz do cidadão, direcionando ações de melhorias com vistas ao aprimorando da gestão e geração de valor para a empresa.

Em 2023, 63% das manifestações recebidas pela Ouvidoria foram classificadas como Reclamações, sendo os assuntos principais **CONSUMO/FATURA/LEITURA, FALTA DE ÁGUA, RECOMPOSIÇÃO DE PAVIMENTO, PERDA/VAZAMENTO DE ÁGUA e LIGAÇÃO DE ÁGUA**. O detalhamento destas Informações está disponibilizado no Relatório de Gestão da Ouvidoria, publicado no site da Companhia.

Mensalmente a Ouvidoria encaminha uma pesquisa de satisfação para os clientes que fizeram uma reclamação, a síntese do resultado anual, está descrito a seguir:

55%

O prazo para solução da demanda foi satisfatório

63%

A qualidade da resposta da Ouvidoria foi satisfatória

74%

Acionariam novamente a Ouvidoria

Políticas Organizacionais

GRI 2-24, 3-3

As principais políticas que regem a conduta da Copasa estão brevemente descritas a seguir e podem ser encontradas no site da organização através do link: <https://www.copasa.com.br/wps/portal/internet/governanca-corporativa/politicas>

Política de Brindes e Presentes

Esta Política tem por objetivo estabelecer as diretrizes, orientar e auxiliar a conduta dos empregados da Copasa quanto ao recebimento de brindes, presentes, convites, ingressos para entretenimentos, refeições, hospitalidades e cortesias nas suas relações profissionais, visando evitar a concessão de favorecimentos ou privilégios indevidos, bem como a ocorrência de desvios de conduta, conflito de interesses e outros atos irregulares ou ilícitos.

Política de Compliance Anticorrupção

Esta Política tem por objetivo contribuir de forma efetiva para a identificação e mitigação de riscos de atos lesivos praticados contra a Copasa, tais como desvios, fraudes e irregularidades, estabelecendo diretrizes que orientem seus empregados, administradores, membros de comitês, conselheiros fiscais, acionistas e demais partes interessadas para a adoção de elevados padrões de integridade, legalidade e transparência, em conformidade com o Sistema de Gestão de Compliance (SGC) da Copasa e com o disposto na Lei Federal n.º 12.846/13, conhecida como Lei Anticorrupção e no Decreto Estadual n.º 46.782/15.

Política de Conflito de Interesses

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

Política de Contratação de Serviços de Auditoria Independente e Extra-auditoria

Esta Política tem por objetivo estabelecer diretrizes para a contratação de serviços de auditoria independente e de serviços extra-auditoria, assegurando a adequação à legislação pertinente e às boas práticas de gestão em governança corporativa, contribuindo para a qualidade e independência na execução dos trabalhos contratados.

Política de Controles Internos

Esta Política tem por objetivo estabelecer princípios, diretrizes e responsabilidades, visando ao fortalecimento e funcionamento do Sistema de Controles Internos da Copasa.

Política de Defesa da Concorrência

Esta Política tem por objetivo estabelecer diretrizes para prevenir a ocorrência de infrações à Lei Federal nº 12.529/2011, que trata da Estrutura do Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência, em atividades desenvolvidas pela Copasa.

Política de Dividendos

Esta Política tem por objetivo definir as práticas adotadas pela Copasa quanto à remuneração dos acionistas, de modo a dar transparência ao mercado e aos investidores, proporcionando-lhes previsibilidade nos rendimentos e buscando atender aos melhores padrões de Governança Corporativa.

Política de Divulgação e Negociação

Esta Política tem por objetivo estabelecer diretrizes, procedimentos e responsabilidades, no que se refere à identificação, manutenção da confidencialidade e divulgação adequada de informações que possam constituir Atos ou Fatos Relevantes, ao correto contato dos(as) representantes da Companhia com a mídia e a sociedade e à negociação de Valores Mobiliários emitidos pela Companhia.

Política de Doações e Patrocínios

Esta Política tem por objetivo estabelecer as diretrizes para a realização de doações e patrocínios, visando garantir o mais elevado padrão de transparência, integridade e legalidade e prevenir a ocorrência de atos ilícitos em decorrência da utilização ou repasse inadequado de recursos da Companhia.

Política de Due Diligence de Integridade

Esta Política tem por objetivo estabelecer princípios e diretrizes para evitar a ocorrência de atos lesivos contra a Copasa e, por conseguinte, garantir a execução dos contratos em conformidade com a lei e normativos; reduzir os riscos de integridade inerentes aos contratos; prover maior segurança e transparência na sua consecução; e obter melhores desempenhos e garantir a qualidade nas relações contratuais.

Política de Gestão de Riscos Corporativos

Esta Política tem por objetivo estabelecer princípios, diretrizes e responsabilidades a serem observados nas atividades relacionadas à gestão dos riscos corporativos da Companhia e orientar as ações para a identificação, avaliação, tratamento, monitoramento e comunicação dos riscos.

Política de Gestão de Segurança de Barragens de Água

Esta Política tem por objetivo estabelecer princípios, diretrizes, responsabilidades e padrões de segurança de barragens de água, para que sejam seguidos pelos empregados, de forma a reduzir a possibilidade de acidentes e suas consequências.



Copasa, ETA Rio das Velhas, Minas Gerais

Política de Governança Corporativa

Esta Política tem por objetivo consolidar os princípios, diretrizes e as melhores práticas de gestão pelos quais a Copasa é dirigida e monitorada.

Política de Indicação e Elegibilidade

Esta Política tem por objetivo definir os princípios, critérios e vedações a serem observados para indicação de membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, da Diretoria Executiva e do Comitê de Auditoria Estatutário.



Política de Participações Societárias

Esta Política tem por objetivo estabelecer as diretrizes para a participação da Companhia, como minoritária, em sociedade empresarial, elencando as práticas de governança corporativa a serem observadas, visando alcançar resultados sustentáveis no longo prazo, ajustados a níveis de riscos e controles adequados para a Copasa.

Política de Privacidade

Esta Política tem por objetivo estabelecer princípios, diretrizes e responsabilidades, para que os titulares possam disponibilizar seus dados pessoais, com a devida segurança, nos sistemas informatizados e nos aplicativos da Companhia.

Política de Proteção de Dados Pessoais

Esta Política tem por objetivo estabelecer diretrizes para uniformizar os procedimentos da Copasa, no que concerne ao tratamento de dados pessoais em seus processos e à proteção desses dados, além de disseminar a cultura de segurança dessas informações em consonância com os seguintes princípios: legalidade, lealdade, transparência, integridade e confidencialidade.

Política de Relacionamento com Agentes Público

Esta Política tem por objetivo estabelecer as diretrizes de conduta a serem adotadas pela Copasa para regular a comunicação e o relacionamento com agentes públicos.

Política de Remuneração

Esta Política visa 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.

Política de Reuniões

Esta Política tem por objetivo estabelecer diretrizes para a realização de reuniões entre os empregados da Companhia e outras partes.

Política de Sustentabilidade

Esta Política tem por objetivo estabelecer as diretrizes para que a Copasa gerencie suas atividades e operações, em conformidade com as orientações ESG, considerando os aspectos sociais, ambientais, econômico-financeiros e de governança, para promover a melhoria da qualidade de vida das comunidades e a preservação ambiental, baseando-se na ética e excelência, visando à perenidade do negócio.

Política de Transações com Partes Relacionadas

Esta Política tem por objetivo estabelecer diretrizes e critérios a serem observados quando da ocorrência de transação envolvendo partes relacionadas, procedimentos para situações que possam envolver conflito de interesses, competências para identificação e divulgação das transações ocorridas e garantir a aderência aos preceitos legais e às melhores práticas de governança corporativa.

Plano de Integridade

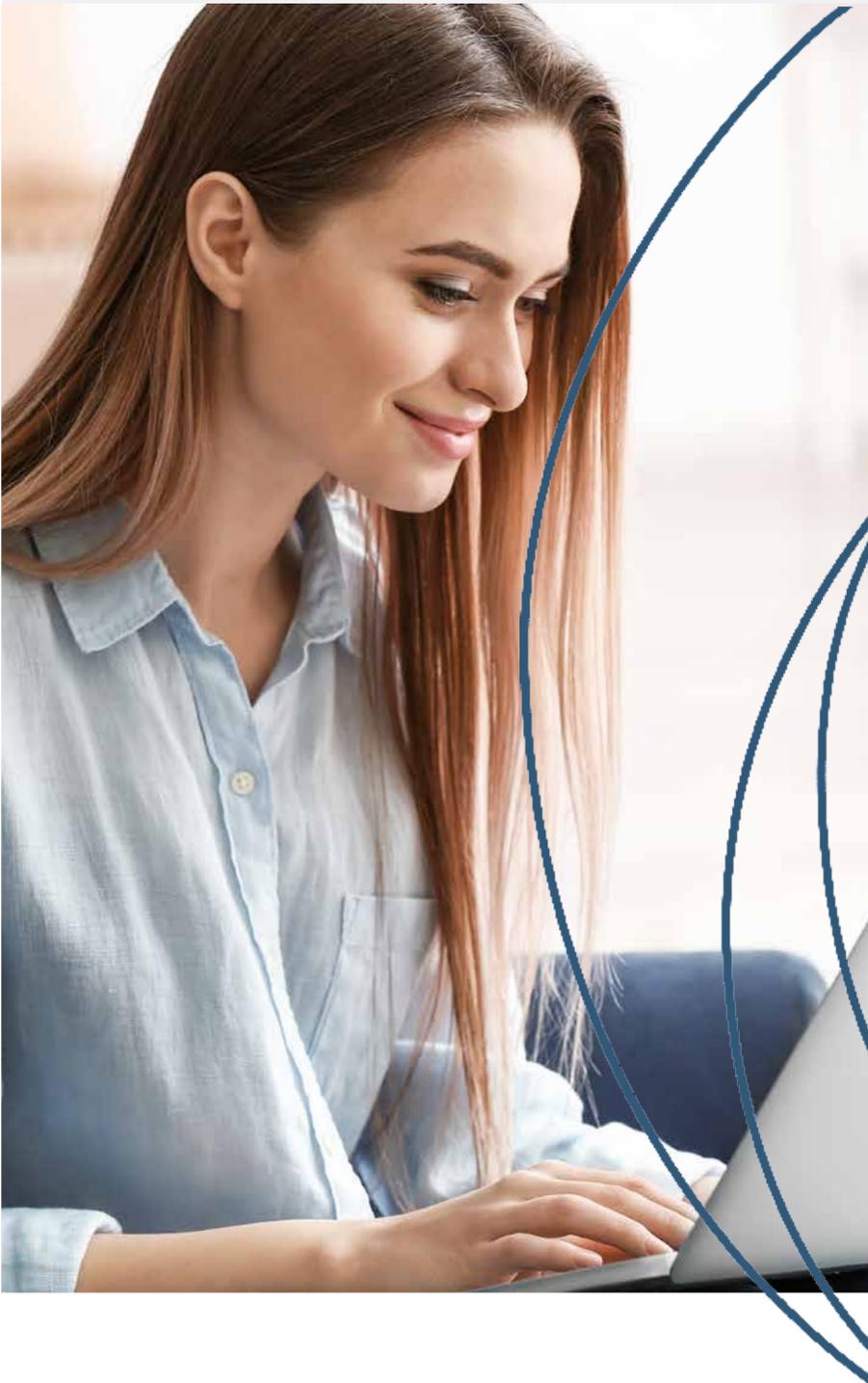
Este plano tem por objetivo buscar o comprometimento com a integridade por parte de todos os empregados, administradores, membros de comitês, conselheiros fiscais e acionistas da Copasa, bem como de seus fornecedores, prestadores de serviços, autoridades públicas, representantes de agências reguladoras e de qualquer outra parte com quem mantenha relação contratual.

Regulamento de Proteção a Informações – Sigilos Estratégico, Comercial e Industrial

Este Regulamento tem por objetivo estabelecer critérios para a definição das informações que devem ser protegidas pelos sigilos estratégico, comercial e industrial, bem como orientar administradores, gestores e empregados da Copasa e suas subsidiárias quanto a sua disponibilização.



Copasa, Sistema Rio das Velhas



Gestão da legalidade e engajamento com o poder público e órgãos reguladores

Garantir a conformidade regulatória significa atuar de forma eficiente, o que é, por definição, atuar com a qualidade mais elevada e com os insumos necessários. Na esfera econômica, a falta de conformidade com normas regulatórias pode prejudicar os resultados dos indicadores relacionados, interferindo no reajuste tarifário e por consequência, no faturamento da Companhia. Além disso, sanções pecuniárias podem ser aplicadas por meio dos processos administrativos, causando um impacto financeiro negativo para a empresa. As normas regulatórias também incluem normativos ambientais, que existem para prevenir a escassez de recursos.

A Copasa depende diretamente de um recurso natural, a água. Portanto, o cumprimento das normas é essencial para que seu principal insumo se mantenha em abundância na natureza. Na esfera ambiental, os entes reguladores atuam como fiscalizadores das leis ou normativos ambientais, cujo descumprimento pode gerar impactos ambientais negativos. Entre estes impactos, podemos citar: i) o não atendimento dos padrões de qualidade da água, tendo consequências sobre a saúde da comunidade afetada; ii) o despejo de esgoto sem tratamento na natureza, que pode causar degradação de ecossistemas, poluição, perda de biodiversidade e escassez de recursos hídricos. Neste sentido, o não atendimento dos padrões de qualidade da água, tendo consequências sobre a saúde da comunidade afetada; também pode impactar na matéria prima da companhia.

Nesse sentido, a gestão e engajamento da Companhia com seus entes regulatórios, podem resultar nos seguintes benefícios:

- ➔ Equilíbrio entre os interesses sociais e da Companhia, e isso pode proporcionar um alto padrão de qualidade, segurança, sustentabilidade e equidade nos negócios.
- ➔ O engajamento com as comunidades pode facilitar a participação delas nas decisões que impactam de seus direitos humanos, garantindo o respeito a esses, e proporcionando à Copasa a Licença Social para Operar (LSO).
- ➔ O cumprimento de normas ambientais pode garantir a preservação e a conservação do meio ambiente, evitando a degradação acelerada e oportunizando o uso dos recursos naturais de forma sustentável.

A Copasa possui em sua estrutura organizacional uma unidade específica responsável pelas tratativas regulatórias, realizando a gestão das fiscalizações operacionais e econômico-financeiras, e acompanhando junto às diversas unidades da Companhia as ações de correção das constatações apontadas. A realização das ações corretivas, com o correspondente envio das comprovações ao regulador, objetiva o arquivamento dos processos fiscalizatórios, mitiga o impacto de potenciais sanções pecuniárias, bem como contribui para a qualidade da prestação dos serviços e a consequente preservação ambiental.

As unidades da Copasa são capacitadas e mobilizadas para a observância das normas expedidas pelos órgãos reguladores, exemplo disso é o Programa de Eficiência Operacional-PEO. O Programa consiste em uma autofiscalização dos sistemas da companhia, considerando as exigências regulatórias e indicadores estratégicos da companhia.

Vale ressaltar as normas regulatórias preveem aplicação de sanções pecuniárias como multas relacionadas a não conformidades e eventuais devoluções para cobranças consideradas indevidas. Nesse sentido, o trabalho de sensibilização, contribui para a Companhia estar em compliance no que se refere às normas regulatórias.

A execução dos planos de ação de melhoria, no âmbito do PEO, contribui para a melhoria da qualidade da prestação de serviços bem como para a adequação às normas regulatórias. A Copasa possui o acompanhamento do Risco Regulatório RO40, o qual é medido com os indicadores a seguir:



Além disso, a Companhia realiza rodadas de treinamento em autofiscalizações, com o objetivo de disseminar o conhecimento e olhar regulatório.

Realiza-se o acompanhamento do cumprimento das metas dos indicadores que compõem o Fator X, que corresponde ao conjunto de incentivos tarifários definidos para o ciclo (4) quatro anos, no momento da revisão periódica. O atingimento das metas resulta em um bônus tarifário, assim como o descumprimento resultará em redução da receita.

O Fator X abrange os seguintes incentivos tarifários: Incentivo à produtividade; Incentivo à expansão do serviço de tratamento de esgoto; Incentivo à redução e ao controle de perdas; Incentivo à melhoria da qualidade do serviço e do relacionamento com o usuário; Incentivo à qualidade do atendimento telefônico.

O acompanhamento mensal dos indicadores estabelecidos pelo Órgão Regulador, como por exemplo, controle de perdas, eficiência de remoção de remoção de DBO nas Estações de Tratamento de Esgoto e índice de tratamento de esgoto permite o gerenciamento de impactos tarifários, bem como a orientação tempestiva das diversas unidades da Companhia em relação a ações necessárias à melhoria dos indicadores.

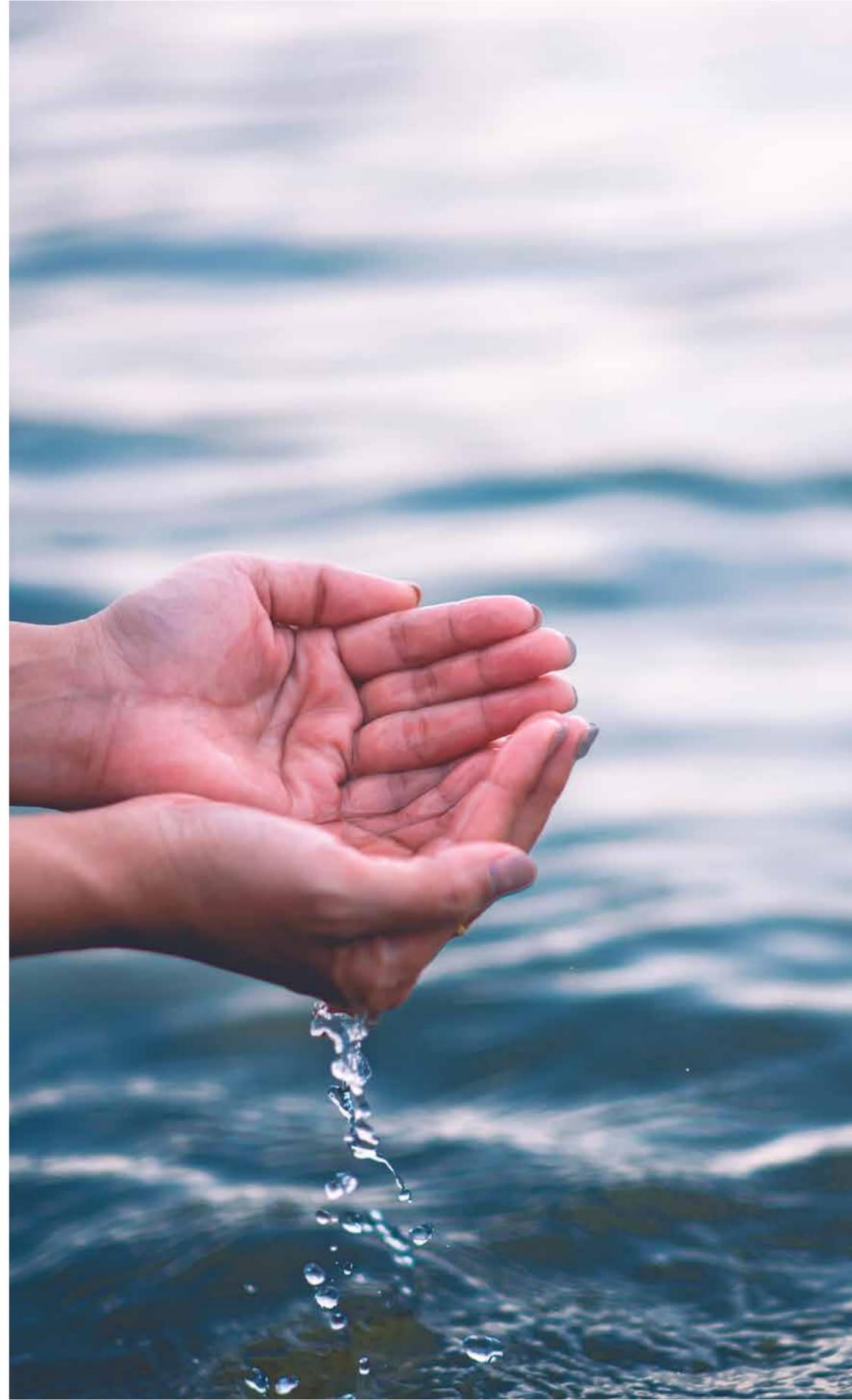
A execução do orçamento da Companhia, com acompanhamento das receitas e das despesas incorridas e suas comparações com àquelas previstas no Orçamento Empresarial, é apresentada mensalmente aos órgãos de governança para ciência e tomadas de decisões.



Envolvimento e Prontidão

FONTE DE CONEXÕES

Assim como a água cria caminhos que levam a diversos lugares, a Copasa busca estabelecer conexões significativas com seus *stakeholders*. Para a empresa, é importante se envolver de forma genuína com as necessidades e desejos dos indivíduos.



- 50 Gestão das Partes Interessadas
- 51 Relacionamento com Clientes
- 54 Atendimento
- 55 Licença Social para Operar
- 56 Relacionamento com as Comunidades
- 59 Fornecedores
- 61 Cadeia de Suprimentos
- 63 Pessoas
- 64 Remuneração e Benefícios
- 67 Novas Contratações
- 70 Programa de Desligamento Voluntário
- 71 Diversidade e Inclusão
- 75 Proporção da Remuneração
- 79 Desenvolvimento Profissional e Educação Corporativa
- 82 Saúde e Segurança no Trabalho



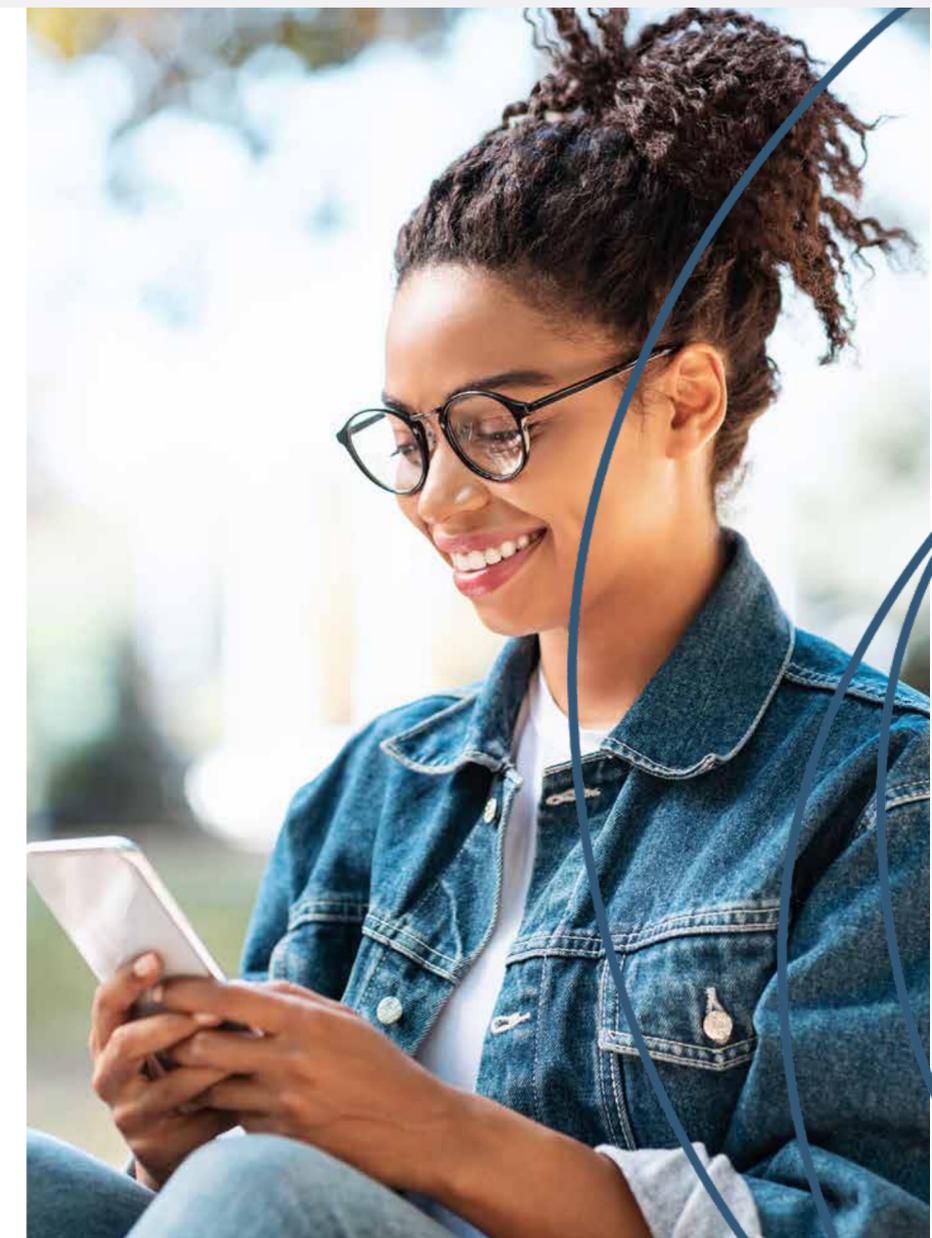
Nossos relacionamentos são pautados pelos valores e políticas institucionais, em especial a Política de Sustentabilidade, o Código de Conduta e Integridade e a Política de Transações com Partes Relacionadas, visando sempre o alinhamento entre as diretrizes corporativas e as necessidades e expectativas das partes envolvidas. Nesse sentido, utilizamos formas de interação e canais de relacionamento para comunicação e mobilização buscando consolidar parcerias para o desenvolvimento sustentável do nosso negócio e da sociedade, de acordo com a realidade de cada parte interessada.

O processo de definição da esfera de influência das partes interessadas é executado a cada 4 (quatro) anos e compreende a identificação das partes interessadas e de seus interlocutores, incluindo o tipo de interações, priorização das partes mais importantes e mapeamento de seus anseios, utilizando-se a matriz de materialidade. Os anseios são interpretados e priorizados por meio de análise de impacto, com base em critérios de relevância, sendo transformados em requisitos e indicadores.

As partes interessadas priorizadas e suas necessidades e expectativas são desdobradas para as Unidades de Negócio (UNs), que também destacam aquelas de maior influência no seu âmbito de atuação.

Realizamos a escuta dos nossos stakeholders por meio dos nossos canais de comunicação (agências de atendimento, canais virtuais de atendimento ao cliente, mídia, redes sociais, dentre outros). A escuta também acontece por meio do relacionamento com o cliente durante procedimentos realizados pelos empregados da Copasa, como atendentes e leituristas. Essa escuta possibilita identificar nossos pontos fortes e as oportunidades de melhoria para buscarmos o alcance dos resultados pretendidos, por meio da criação de indicadores e considerando e conciliando os interesses das partes envolvidas.

A partir da análise dos indicadores são verificados mensalmente se os requisitos das partes interessadas são atendidos. A definição dos Objetivos Estratégicos (OEs) e respectivos indicadores e metas estratégicas do negócio, incluindo os indicadores para avaliação do cumprimento de compromissos com as partes interessadas, como principais produtos são gerados a Declaração Estratégica e o Mapa Estratégico.



Gestão das Partes Interessadas

ODS (16 - META 16.7)

GRI 2-29 / 2-30

A centralidade do cliente nos negócios da organização é um valor inegociável na Copasa e, nesse sentido, a Companhia trabalha visando maximizar os benefícios dos serviços por ela oferecidos e promover uma melhor experiência e satisfação dos seus clientes.

Desta forma, a Companhia busca constantemente melhorar seus serviços operacionais, transformando o relacionamento com o nosso cliente de forma a solucionar seus problemas, atendê-lo satisfatoriamente e surpreender suas expectativas, desenvolvendo uma relação de confiança.

Para garantir a qualidade e aprimorar seus serviços, a Copasa acompanha a satisfação dos clientes com os seus produtos e serviços, por meio de pesquisas. Com abordagens relacional e transacional, foram realizadas Pesquisas Mensais Qualitativas com a base de clientes ativos. Essas pesquisas têm por objetivos identificar necessidades e expectativas, verificar a percepção da imagem da Companhia, avaliar o nível de conhecimento dos produtos e serviços prestados e mensurar a satisfação dos clientes nas dimensões do saneamento básico, tornando-se uma importante ferramenta de fornecimento de dados para análises e aperfeiçoamento de processos e procedimentos.

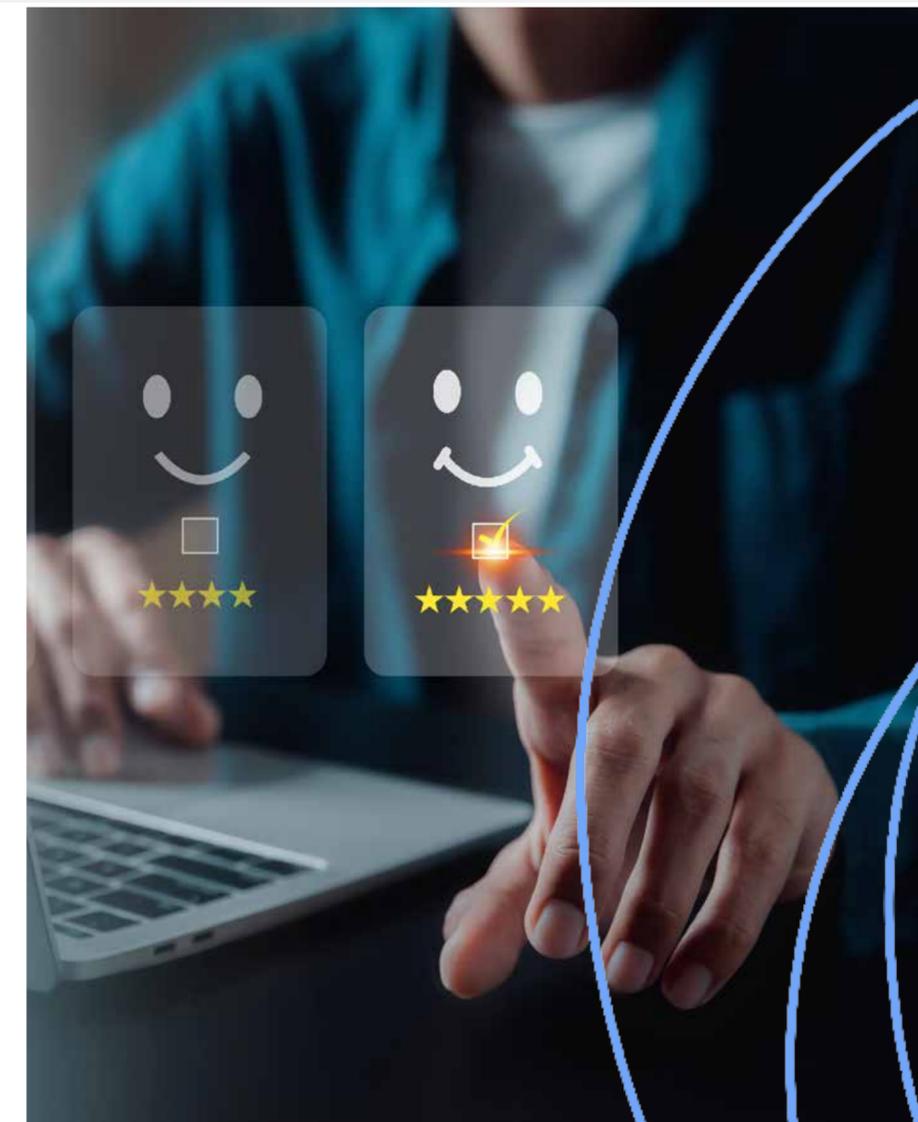
Dessa forma, a partir dos resultados verificados na referida pesquisa, tem-se o Indicador Anual de Satisfação dos Clientes, constituindo em um importante insumo para o Planejamento Estratégico. A meta anual do indicador é aprovada pela alta gestão da Companhia, sendo que seu

acompanhamento leva em consideração cada Unidade de Negócio e suas particularidades regionais.

Em 2023, a Companhia alcançou um resultado de 73,7 pontos no Índice de Satisfação do Cliente, patamar esse que a Companhia entende ser bem satisfatório, demonstrando o foco da empresa em fornecer serviços de alta qualidade e aprimorar a experiência dos seus clientes.

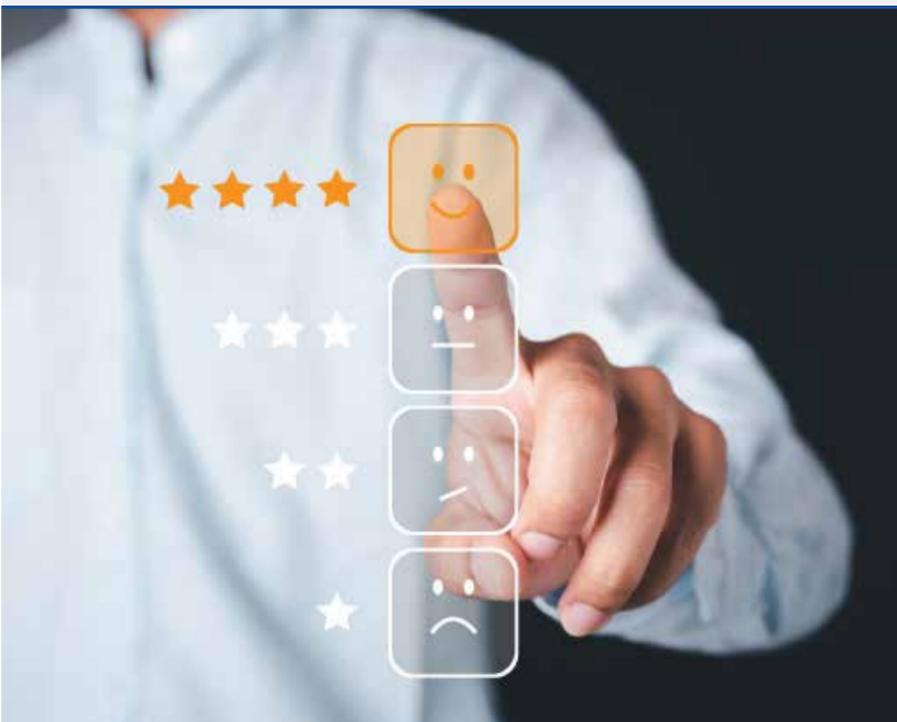
Além da pesquisa relacional mencionada, são realizadas pesquisas transacionais Pós-Atendimento e Pós-Serviço em pontos de avaliação da jornada de relacionamento do cliente com a Companhia. A análise integrada dessas pesquisas permite acompanhar a percepção e a satisfação dos clientes, inclusive os novos, uma vez que inclui na avaliação as solicitações de ligações novas de água e de esgoto, ponto inicial do cliente com a Companhia. O Índice de Qualidade do Serviço (IQS) encerrou o ano de 2023 com 91,2%, representando uma evolução de 1,6% em sua pontuação em relação ao desempenho do ano anterior.

Além disso, buscando aprimorar o relacionamento com o cliente e fortalecer a cultura do cliente como centro do nosso negócio, realizou-se a Semana do Cliente, que tem por referência o dia 15 de setembro (dia do cliente), contando com realização de eventos internos, visando à promoção de boas práticas para a excelência no relacionamento com o cliente e apresentação das melhorias nos canais de relacionamento e debate dos processos e procedimentos.



Relacionamento com os Clientes

*ODS (1 - META 1.4 / 2 - META 2.3 / 3 - META 3.3 / 6 - META 6.1)
PACTO GLOBAL (PRINCÍPIOS 1, 2)
GRI 3-3*

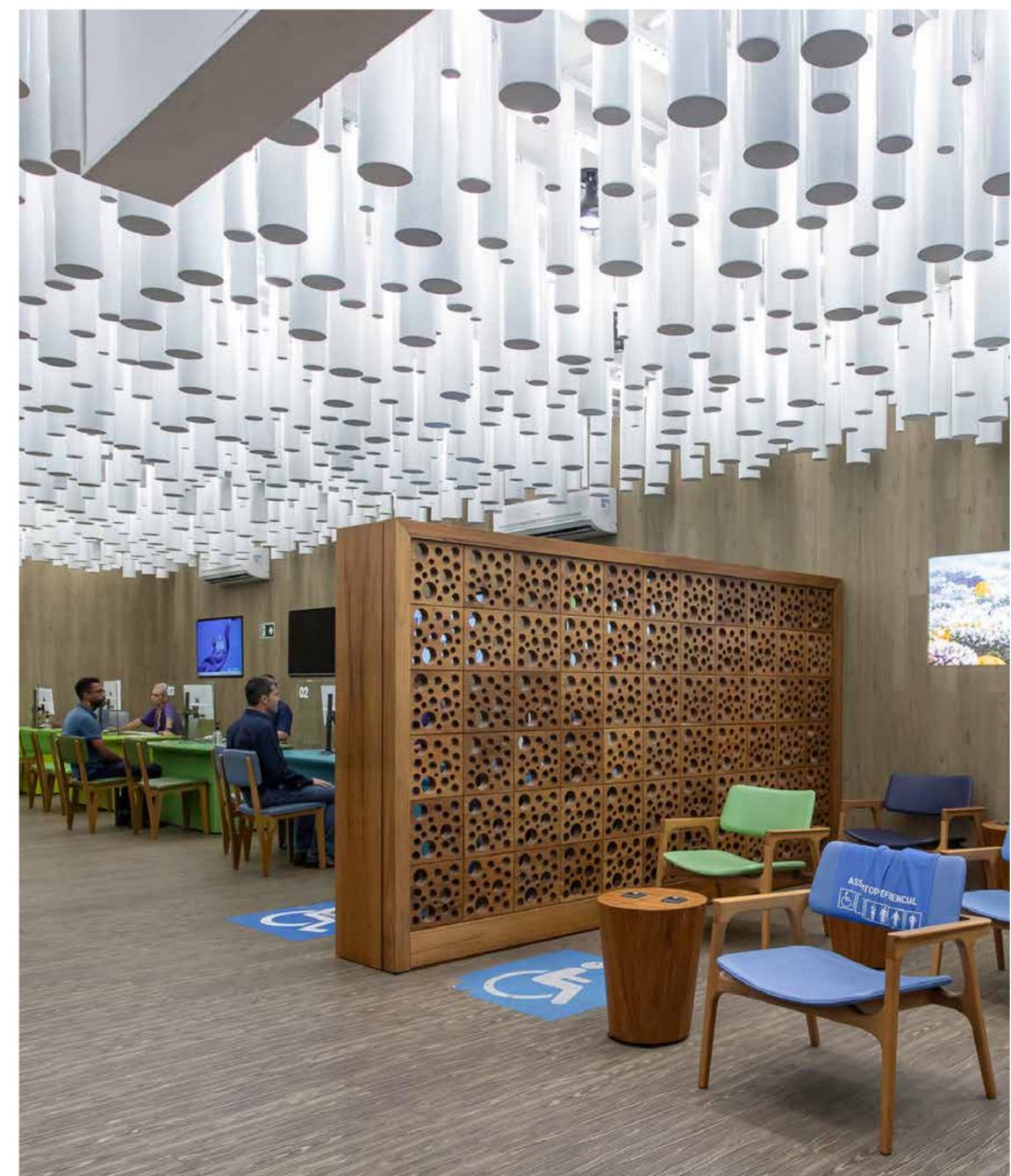


Algumas das ações adotadas pela Companhia para melhorar a experiência de seus clientes foram:

- Integração dos canais digitais;
- Revitalização das agências presenciais, tornando os ambientes mais acolhedores, seguros e confortáveis;
- Ampliação de menus e disponibilização de meios ágeis de pagamento nas plataformas digitais, como transações via PIX, 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;
- Revisão da régua de cobrança, sendo implementadas algumas melhorias como a ampliação de ação de envio de SMS aos clientes, inserção de mensagens em conta, implantação da sistemática da negativação ou protesto e intensificação da cobrança judicial;
- Possibilidade de impor restrições creditícias a devedores (negativação), incremento da ação de protesto e condições especiais de renegociação, além de revisão das normas de parcelamento objetivando a recuperação de créditos, referentes às negociações realizadas com prefeituras, hospitais e entidades filantrópicas;
- Estabelecimento de métodos alternativos para solução de controvérsias no Judiciário – como mediação e conciliação –, que resultam no tratamento das causas originais das demandas;
- Disponibilização de totens de autoatendimento e a contratação de recepcionistas, que realizam o acolhimento e a triagem das demandas e direcionam melhor os clientes. Estes atendem, de imediato, às solicitações mais comuns, como a emissão de segunda via e a análise do valor da conta; estreitar os laços com as comunidades;

Também foi publicado nos canais de relacionamento e nas redes sociais o Guia do Cliente da Copasa (<https://www.copasa.com.br/wps/portal/internet/copasa-orienta>), um manual com orientações importantes sobre os serviços. Esse Guia apresenta a empresa e os processos realizados para garantir a qualidade da água e do esgoto, bem como direciona o cliente para acompanhar as informações no seu dia-a-dia e solicitar ajuda sempre que necessário, permitindo ao cliente se relacionar com a Copasa de forma mais leve e tranquila.

Foram disponibilizados, ainda, 8 (oito) vídeos com os principais serviços e demandas dos clientes, orientando-os sobre documentações necessárias e como os serviços podem ser solicitados de forma simples e rápida.



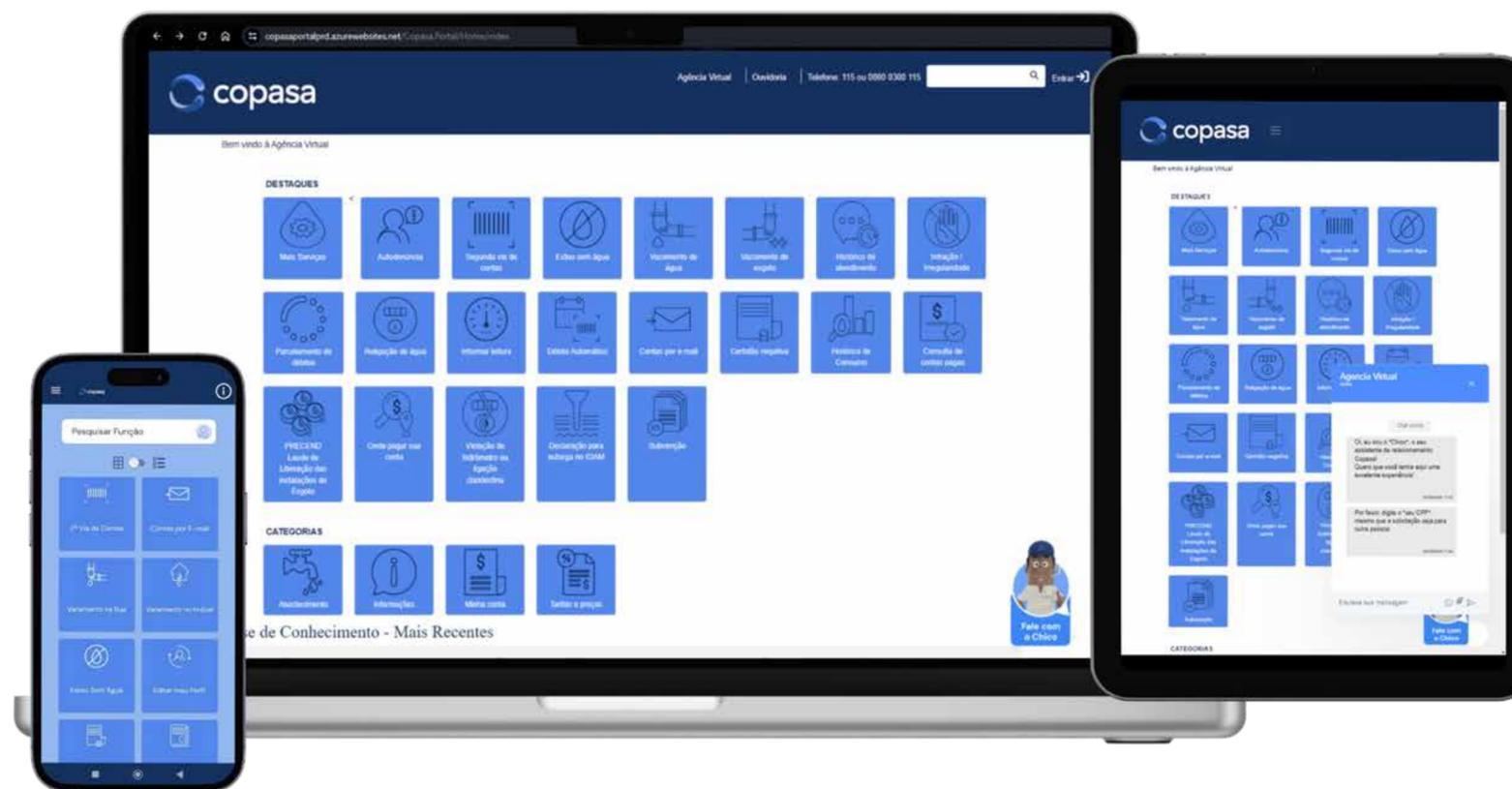
Copasa, Agência de Atendimento, Minas Gerais



- Aquisição de novas agências móveis, que se apresentam como uma forma de atendimento itinerante aos clientes, permitindo acesso a serviços em diferentes localidades e bairros, conforme programação previamente divulgada. Essas Agências contam com equipe solicitação de serviços, esclarecimento de dúvidas, orientações diversas e realização de campanhas, que buscam estreitar os laços com as comunidades;
- Realização, em janeiro de 2023, da Campanha Negociação de Débitos para Categoria Residencial Social, por meio da disponibilização de condições melhores para os clientes da categoria Residencial Social negociarem seus débitos, proporcionando a negociação dos débitos de mais de 12 mil clientes da Copasa e da Copanor;
- Realização, durante os meses de janeiro a março de 2023, da Campanha PIX Solidário em parceria com o Serviço Social Autônomo (Servas) e Cruz Vermelha, com a doação de valores aos atingidos pelas chuvas de todo o estado de Minas Gerais. Com essa parceria foram doados R\$201,1 mil, correspondente ao crescimento do valor economizado pela Copasa em razão da migração do recebimento de faturas para a modalidade PIX, em detrimento de outros bancos/meios;
- Campanha PIX do Bem Copasa: foi criado para incentivar os clientes a realizarem pagamentos via PIX, reduzindo despesas com a arrecadação e permitindo doações em benefício da comunidade, utilizando parte desta economia. O PIX do Bem Copasa visa realizar premiações e reconhecimentos aos Municípios que se destacaram no crescimento de arrecadação por PIX, repassando valores às entidades sociais e ambientais selecionadas pelos Municípios, desde que legalmente constituídas, conforme o Art. 13 da Lei Federal nº 9.249/1995. Foram selecionados 18 municípios que se destacaram na arrecadação e esses são responsáveis por indicar uma entidade social e/ou ambiental para receber a doação;
- E-carta dos Correios – que visa a automatização o aviso de recebimento por correspondência ao destinatário e as notificações do programa Vem pra Rede, trazendo uma segurança ao processo de notificação ao cliente para permitir a cobrança por disponibilidade. Foram realizadas pela Copasa 41,6 mil ligações de esgoto em 2023 por meio do Programa *Vem para a Rede*. Obtiveram isenção da ligação de esgoto (categorias Social e Residencial) 36.360 matrículas.

Atendimento

O atendimento ao público é realizado em locais físicos (agência de atendimento, escritório local e unidade operacional), por meio telefônico (disponível 24 horas) ou virtual, tais como a Agência Virtual, o aplicativo Copasa Digital, WhatsApp e *Webchat*. É realizado também pelas Agências Móveis, que possuem como objetivo atender localidades e bairros mais distantes, promover e participar de eventos de mobilização social, atender demandas de acordo com mapeamentos nos canais de comunicação, além de promover ações de educação ambiental e informar à população sobre temas relacionados ao negócio.



Chico, o assistente virtual da Copasa



Através destes canais é viabilizado o acesso rápido e seguro aos vários serviços de autoatendimento da Companhia, tais como:



- ➔ atualização cadastral;
- ➔ emissão de segunda via;



- ➔ obtenção de certidão negativa de débito, acompanhamento de serviços;



- ➔ acesso ao histórico de consumo dos imóveis;



- ➔ acesso ao assistente virtual Chico, que oferece uma gama de serviços virtuais automáticos e o atendimento humano de interação com o cliente.

Os canais digitais (Agência Virtual, APP Copasa Digital, WhatsApp e *Webchat*) representaram no ano de 2023 cerca de 85% do total de demandas atendidas, proporcionando ganhos significativos de produtividade e eficiência, inclusive com a interação do cliente na plataforma e a possibilidade de importação e exportação e documentos.

A Copasa possui, ainda, cerca de 688 pontos de atendimento presencial. Com o objetivo de melhorar o atendimento presencial nas agências da Copasa, foi retirada a obrigatoriedade de agendamento prévio, facilitando o acolhimento das demandas dos clientes que procurarem os postos de atendimento.

Nova Conta da Copasa

GRI 417-1

Considerando o objetivo estratégico de transformar a experiência do cliente, e ainda, a necessidade de aprimorar continuamente a comunicação com os clientes, a Copasa iniciou, em 2023, o processo de atualização e modernização do layout da conta de água e esgoto. Conforme pesquisa realizada, 55% dos clientes alegam que as informações na fatura não estão claras e/ou não são fáceis de serem encontradas.

A nova conta foi construída considerando os aspectos legais e visuais, com uma linguagem acessível para os clientes, destacando as informações mais importantes, utilizando recursos gráficos, cores e linhas e proporcionando maior objetividade e clareza. O novo modelo da conta, homologado pela Agência Reguladora, foi criado no ano de 2023 e passa a ser utilizado em 2024 trazendo a transformação e movimento contínuo da empresa.

Licença Social para Operar (LSO)

A licença social engloba o conjunto de estratégias, processos e ações, realizado a partir de diagnósticos integrados e participativos do território, compreendendo as dimensões: social, econômica, ambiental, cultural e político institucional do território e da população beneficiada.





Programa Engajar para Transformar

GRI 405-1

Relacionamento com as Comunidades

A atuação da Copasa é pautada na obtenção da licença social para operar. Nesse contexto, o principal programa da Companhia para o relacionamento com as comunidades é o Engajar para Transformar.

Alinhado à Agenda ESG da Copasa e à Política de Sustentabilidade, o Programa Engajar para Transformar caracteriza-se por consolidar iniciativas contínuas sob a perspectiva do investimento social, da universalização dos serviços de água e esgoto e da construção de sociedades sustentáveis, gerando valor para o negócio da empresa e contribuindo para equilibrar e manter o alinhamento entre os diversos interesses das partes interessadas.

A Copasa, por meio do Programa Engajar para Transformar, busca atingir diversos objetivos, incluindo a articulação e efetivação de parcerias nos territórios onde atua. Essa iniciativa envolve a elaboração de diagnósticos socioterritoriais participativos, identificação das partes interessadas e o fortalecimento de políticas públicas interseccionais voltadas para processos socioeducativos e geração de renda local. Compreender a realidade socioterritorial de cada localidade e os impactos que a operação da Companhia terá na comunidade é fundamental para avaliar as ações mais adequadas a serem desenvolvidas.

Tal Programa estabelece, ainda, estratégias que permitem alavancar a Licença Social para Operar da Companhia por meio da elaboração e execução do trabalho social, direcionando e otimizando os esforços institucionais para o engajamento das partes envolvidas, a garantia da adesão e valorização dos serviços prestados, a adimplência dos clientes e o aprimoramento da reputação da Companhia.

Assim, o Programa amplia a conscientização da população sobre a importância do saneamento básico como requisito para a melhoria da qualidade de vida e, consequentemente, um futuro mais sustentável. Além disso, a Companhia tem incluído em seus termos de referência para contratação do Trabalho Social a diretriz de considerar a diversidade e inclusão de gênero e raça no processo de contratação.

Como resultados do Programa, tivemos no ano de 2023 a formalização de 19.960 termos de adesão de novos clientes, que além de proporcionar um retorno estimado do faturamento de aproximadamente R\$7,1 milhões, contribuem para a universalização dos serviços de saneamento.

19.960
termos de adesão
de novos clientes

Dentre as ações que objetivam uma atuação responsável e, em alinhamento principalmente com o ODS 6, que trata da disponibilidade de água potável e esgotamento sanitário, a Companhia disponibiliza às famílias de baixa renda o benefício da Tarifa Residencial Social.

A Tarifa Residencial Social oferece aos beneficiários redução de até 50% no valor da conta de água e de esgoto, sendo essa redução calculada de acordo com o consumo mensal de cada família, limitado a 20 m³ (20 mil litros).

Em janeiro de 2023 ocorreu a ação de negociação de débitos, sendo concedido aos clientes da categoria Residencial Social as mesmas condições especiais da Campanha Dias Azuis e ações de interrupção por falta de pagamento ficaram suspensas até 06/2023 para garantir o abastecimento dessas famílias.

A Copasa também realizou a Campanha PIX Solidário 2023 em parceria com o Servas e Cruz Vermelha, promovendo a doação de valores aos atingidos pelas chuvas de todo o estado de Minas Gerais e a revisão da Norma de Procedimentos de negociação de valores, em que foram incluídas negociações diferenciadas.



Contrato de Combate a Perdas Aparentes em Vilas e Aglomerados

O Contrato de Combate a Perdas Aparentes em Vilas e Aglomerados (Performance BH), visa a redução de perdas aparentes de água em áreas de vulnerabilidade social, e a realização de ações sociais nas áreas beneficiadas. Desta forma, essas ações facilitam o acesso a serviços de saneamento, a sensibilização sobre os benefícios de sua execução e o desenvolvimento socioeconômico, além de promover maior preservação do meio ambiente em decorrência da utilização adequada da rede de abastecimento.

Contemplando as localidades do Aglomerado Morro das Pedras (Belo Horizonte/MG), localidade com cerca de 20 mil moradores e mais de 5 mil famílias e do Complexo da Vila Ideal (Ibirité/MG), com mais de 14 mil domicílios particulares. O projeto busca incluir também a participação da comunidade envolvida antes e após as obras de ligação, incentivando a apropriação das melhorias e consequentes benefícios, além do desenvolvimento de ações socioambientais com o objetivo de gerar renda, promover educação ambiental e desenvolvimento local.

No âmbito do Projeto, foram visitados 44 bairros, sendo 22 em cada uma das localidades, cerca de 12,1 mil visitas realizadas, resultando em 10,7 mil adesões e 9,2 mil serviços realizados, entre novas ligações, substituições de hidrômetros e padronizações em ligações já existentes. Em relação ao volume, foram recuperados, em média, 81,7 milhões m³/mês (volume micromedido faturado), superior em 48% da meta estabelecida para o ano de 2023.

Outros resultados alcançados:

- 56 mulheres residentes em áreas de vulnerabilidade social que atuam em ações de mobilização já foram contratadas e 192 pessoas foram beneficiadas indiretamente pela contratação dessas mulheres;
- Mais de 9 mil famílias realizaram adesões para regularização da ligação de água e 28,6 mil pessoas foram beneficiadas indiretamente, por meio dessas adesões;
- Foram realizadas ações de incentivo a adimplência, junto aos clientes que fizeram adesão ao contrato. Neste grupo de clientes houve 81% de redução de novos inadimplentes e aumento na busca por regularização de débitos, o nível de adimplência atingiu a marca de 85%.

Despoluir

O Consórcio Despoluir teve como foco de atuação a prestação de serviços de mobilização social e elaboração de projetos e orçamentos para implantação de ligações de esgoto contemplados pela parceria da Copasa com a *Kreditanstalt für Wiederaufbau* (KWF), banco Alemão de apoio ao desenvolvimento.

Foram realizadas mais de 52 mil vistorias em imóveis para possível inserção na rede de esgoto nos municípios de Belo Horizonte, Bonfim, Campina Verde, Campo Florido, Paracatu, Confins, Congonhas, Ibirité, Igarapé, Juatuba e Nova Lima. Além de 5,3 mil visitas em imóveis factíveis de água, e 109 eventos e plantões sociais realizados.

Outros resultados alcançados foram:

- ➔ Mais de 40,3 mil pessoas impactadas/beneficiadas direta e indiretamente;
- ➔ Mais de 1,2 mil crianças impactadas/beneficiadas pelos eventos e plantões de mobilização;
- ➔ Mais de 18,8 mil croquis de ramal interno produzidos;
- ➔ 43% de adesão dos clientes a ligação de esgoto.

Reviva Pampulha

O Programa Reviva Pampulha, realizado em parceria com as prefeituras de Belo Horizonte e Contagem tem por objetivo a universalização do atendimento do sistema de esgotamento sanitário na Bacia da Lagoa da Pampulha. O projeto possui R\$146,5 milhões previstos para investimento até o ano de 2026, com a inserção de 100 km de redes de esgoto e 9.759 imóveis a serem interligados, atingindo 99% de cobertura de esgoto na bacia.

Até o final do ano de 2023 foram realizadas um total de 3373 ligações, com mais de R\$29,7 milhões investidos. Para acompanhamento da qualidade das águas nos trechos monitorados é utilizado o Índice de Qualidade da Água – (IQA). Quanto à qualidade dos cursos de água da bacia, destacaram-se os resultados dos córregos Luzia e São João, que tiveram o melhor resultado da série histórica. Adicionalmente, observou-se que 95% das amostras apresentaram resultados “bom” ou “aceitável”, demonstrando os bons resultados das ações empreendidas pela Copasa na Bacia da Pampulha.

MP Itinerante

A Copasa participa da iniciativa Ministério Público Itinerante (MP Itinerante) que visa tirar as dúvidas de moradores em mais de 30 cidades do interior do estado de Minas Gerais, nesse caso, referentes aos serviços prestados pela Companhia.

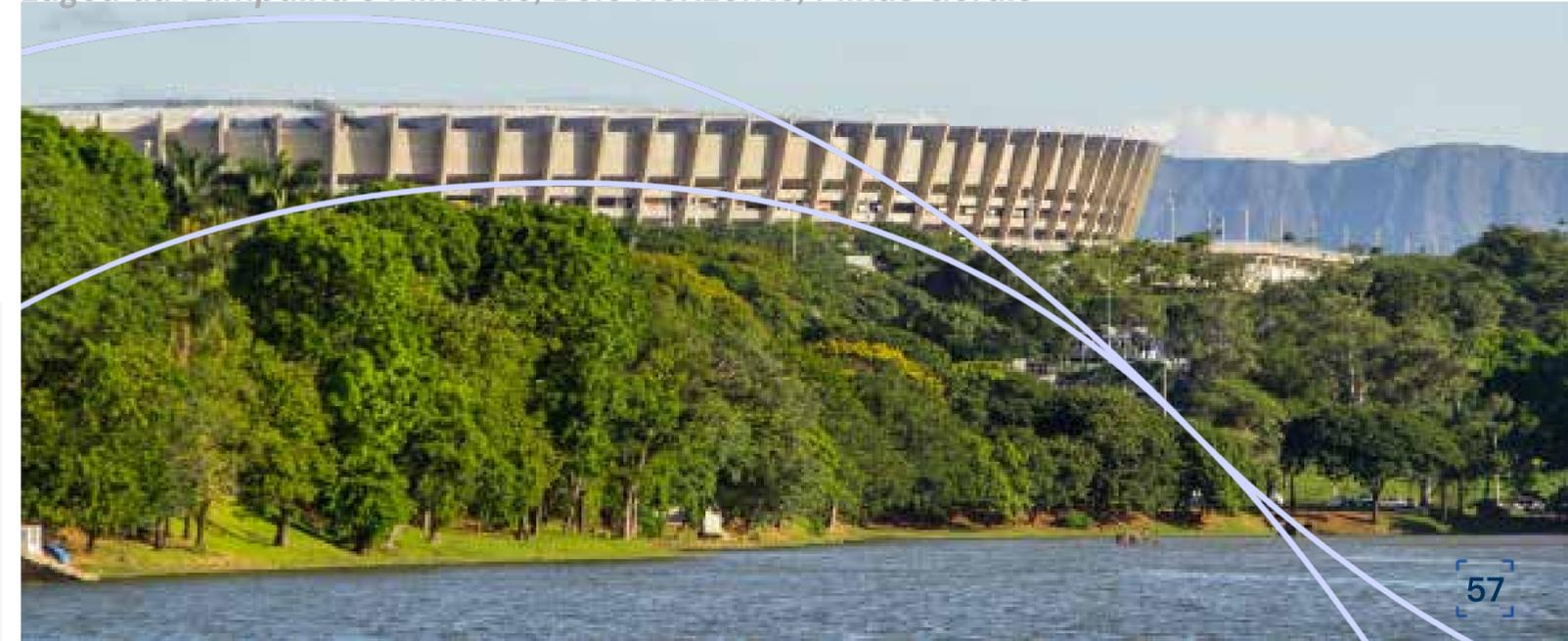
Para isto, a Copasa disponibilizou serviços de solicitação de ligação de água e esgoto, troca de titularidade, informações sobre a Tarifa Social e negociações de débito por meio da utilização de uma de suas agências móveis, além de realizar demonstrações do processo de tratamento de água com a exposição de uma mini ETA e distribuição de água para o público presente.

Sede de Aprender

Oficializado em 2023, em parceria com o Ministério Público de Minas Gerais (MPMG) e o Tribunal de Contas de estado de Minas Gerais (TCEMG), a Copasa participa do projeto Sede de Aprender que objetiva inspecionar problemas estruturais e de saneamento básico da rede de ensino público do estado.

O projeto abrange mais de 70 municípios, contemplando 157 escolas municipais e estaduais de acordo com o grau de vulnerabilidade, classificadas por um diagnóstico prévio realizado pelo TCEMG e MPMG. A Copasa participa das visitas técnicas, coletando e analisando amostras de água para verificar a água consumida pela comunidade escolar, atrelado ao compromisso da Companhia com a universalização do saneamento e de seus compromissos com a sociedade.

Lagoa da Pampulha e Mineirão, Belo Horizonte, Minas Gerais



A gente transforma por onde passa

Em todos os seus contratos firmados a Companhia inclui e garante o cumprimento de requisitos que traduzem valores e princípios institucionais, com o objetivo de envolver e comprometer os fornecedores com diretrizes como agilidade, qualidade, manutenção da imagem da Copasa, segurança dos empregados, uso sustentável do meio ambiente, respeito à dignidade da pessoa humana e repúdio a qualquer forma de corrupção ativa ou passiva, além de fomentar práticas que proporcionem o desenvolvimento sustentável.

A Copasa exige a comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas e a apresentação de Certidão Negativa de Débitos com o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) em todos os seus processos licitatórios.

No processo de contratação de empresas terceirizadas para prestação de serviços, a Copasa exige, através dos seus Editais, que as empresas participantes declarem, quando do envio da proposta para participação no processo licitatório, que não empregam menores de 18 anos em trabalho noturno, perigoso ou insalubre e que não empregam menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz e, neste caso, a partir de 14 anos, nos termos da Constituição Federal.

A Copasa assegura-se de que não seja feito uso de trabalho forçado e/ou infantil, nem de mão de obra análoga à escrava na nossa cadeia produtiva, garantindo o cumprimento dos direitos e bem-estar de nossos prestadores de serviços e de todas as pessoas contratadas por nossos fornecedores e parceiros. Os pagamentos referentes às medições mensais dos contratos somente são repassados à empresa prestadora de serviços após a conferência, de toda a documentação trabalhista e previdenciária dos empregados.

Contamos com supervisores próprios da Copasa, que realizam visitas periódicas aos locais de trabalho para fiscalização e acompanhamento dos empregados terceirizados. Semanalmente, são realizados diálogos de segurança, com o objetivo de informar a importância de manter hábitos seguros e utilização correta dos EPIs na realização do trabalho, além de explanar sobre outros assuntos, como saúde mental, sustentabilidade, assédios, entre outros.

Além disso, são realizados treinamentos pontuais sempre que necessário. Periodicamente, são feitas pesquisas de satisfação com os terceirizados, como forma de monitorar o ambiente de trabalho dentro da Companhia. A Copasa possui também o Código de Conduta e Integridade para Fornecedores, por meio do qual são garantidos princípios e valores, norteados também pela saúde e segurança de toda sua força de trabalho e demais envolvidos em sua cadeia de valor.

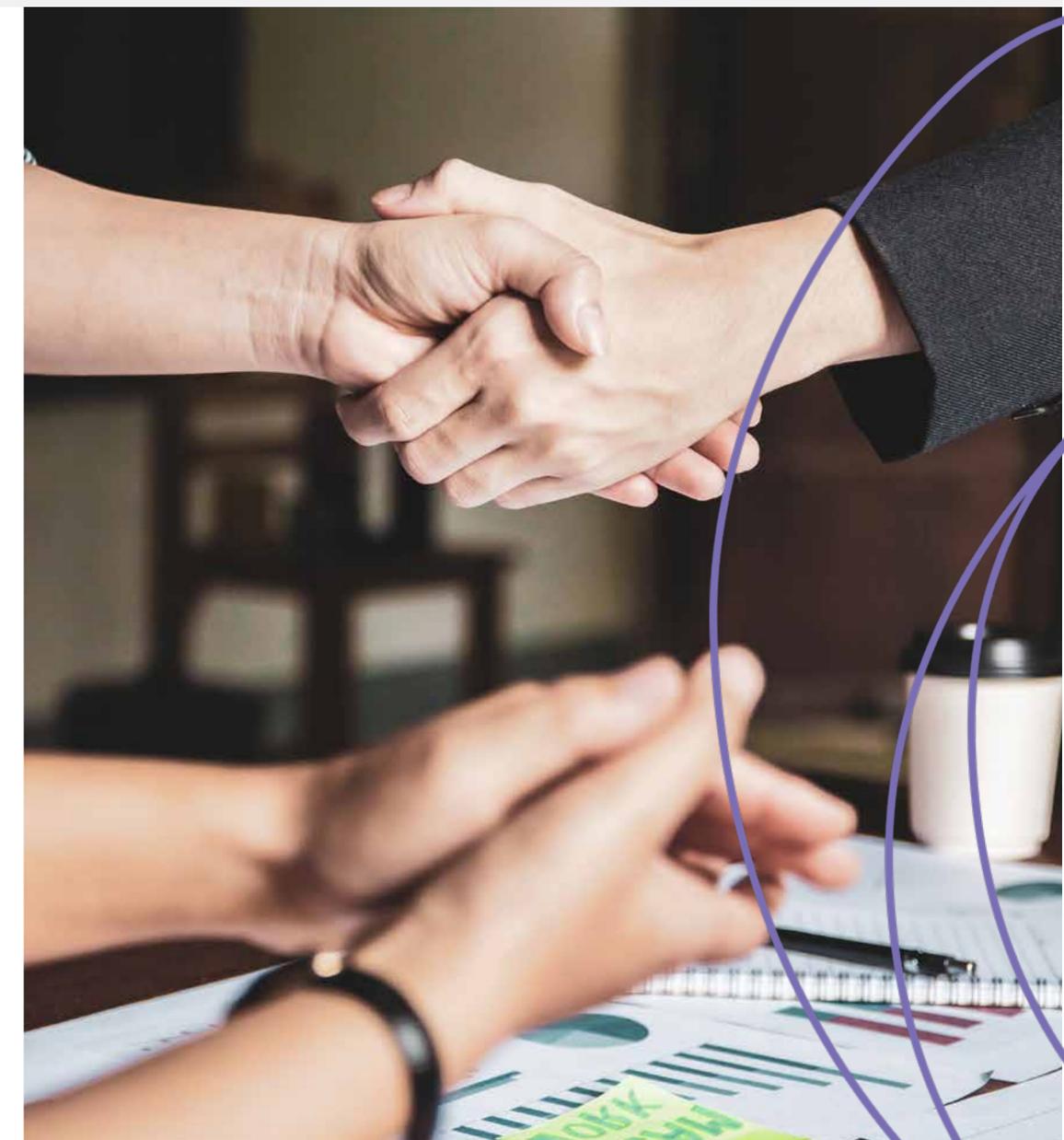
Além de todas as questões citadas acima, durante a execução contratual, a Copasa poderá realizar visitas às instalações do contratado, desde que previamente acordado, visando identificar e orientar sobre avanços com relação à Agenda ESG.

15.226

Fornecedores cadastrados ativos

73,4%

dos gastos com produtos e serviços de fornecedores de Minas Gerais



Fornecedores

ODS (3 - META 3.9/ 5 - META 5.2/ 6 - META 6.6/ 8 - METAS 8.3, 8.4, 8.7, 8.8/ 12 - META 12.2, 12.7/ 16 - META 16.1, 16.2)
 PACTO GLOBAL (PRINCÍPIOS 1, 2, 4, 5, 7, 8, 10)
 GRI 2-6 / 2-8 / 204-1 / 301-1 / 308-1 / 308-2 / 407-1 / 408-1 / 413-1 / 414-1 / 414-2

Atualmente, a Copasa possui 15.226 fornecedores cadastrados ativos, sendo 73,4% dos gastos com produtos e serviços contratados de fornecedores do estado de origem e atuação da Companhia, Minas Gerais.

Em 2023, foram registrados 537 contratos nas modalidades de pregão comum e registro de preços, para atendimento às demandas de custeio, investimento e crescimento vegetativo. Vale ressaltar que o pregão aumenta a transparência das contratações realizadas e abre espaço para que novos fornecedores possam participar dos nossos processos de compra para aquisição de bens e serviços comuns podendo, inclusive, reduzir custos e prevenir a corrupção.

Para garantir a qualidade do produto adquirido e do meio ambiente é realizado o Processo de Pré-Qualificação, homologação técnica de materiais e fornecedores, em que há o preenchimento do QAF – Questionário de Avaliação de Fornecedores. Nesse formulário, há 4 (quatro) perguntas relacionadas à Gestão Ambiental, baseadas na NBR ISSO 14001. Essas perguntas contêm pesos diferentes e servem como balizador na Gestão Contratual desses fornecedores.

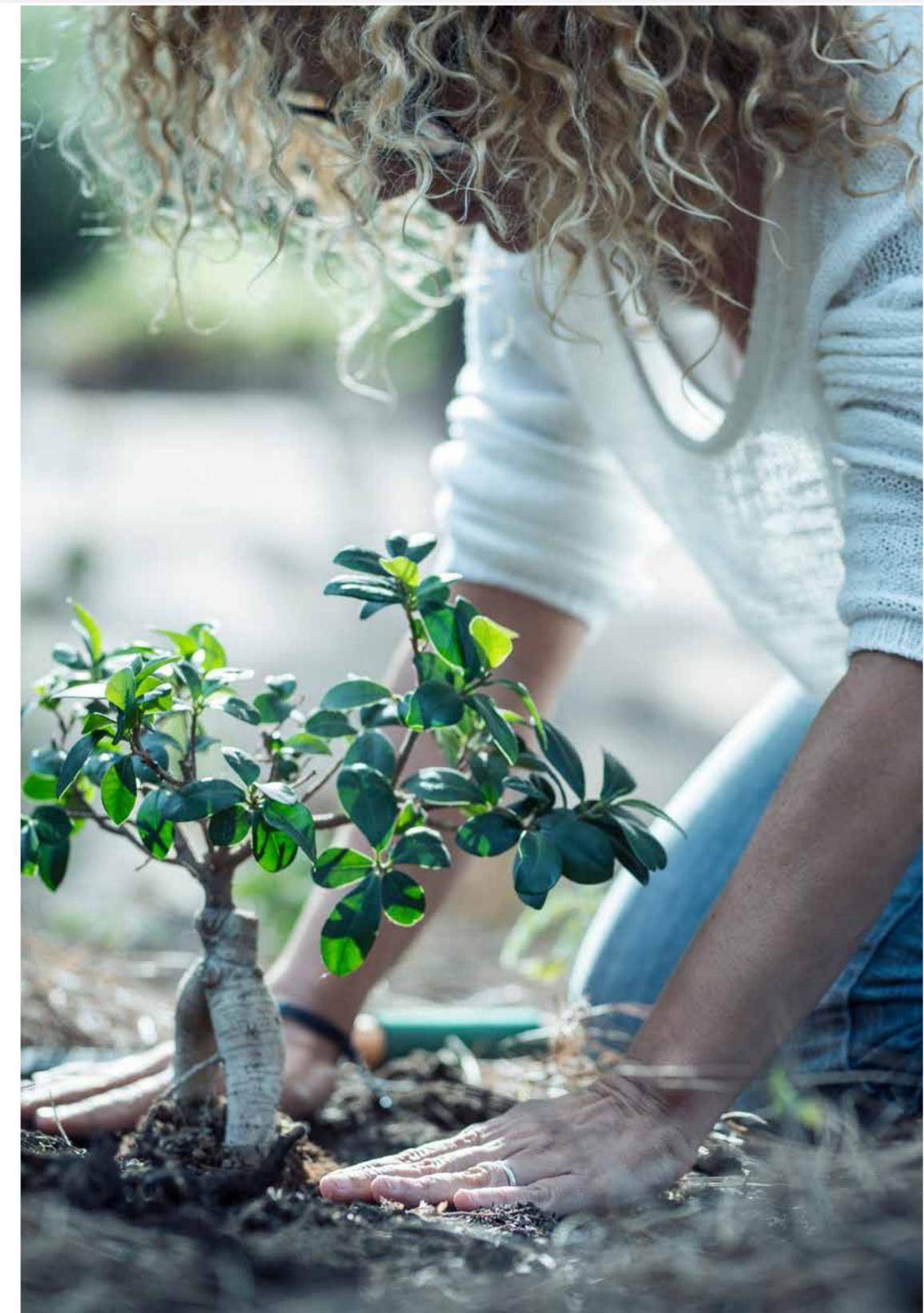
Além disso, com o objetivo de tornar ainda melhor o relacionamento da Companhia com seus fornecedores, foi implantado no ano de 2023 o canal de comunicação “Fale Conosco, Fornecedor!”, proporcionando mais interatividade entre as partes. Agora está também à disposição dos fornecedores as opções de abordar temas/funcionalidades como, dentre outros: agenda ESG, desenvolvimento e captação, gestão contratual, inovação, sugestões, avaliação do atendimento no canal e, ainda, avaliação da gestão contratual por parte da Copasa. Até dezembro de 2023, 203 fornecedores haviam se cadastrado no canal, contabilizando 44 chamados.

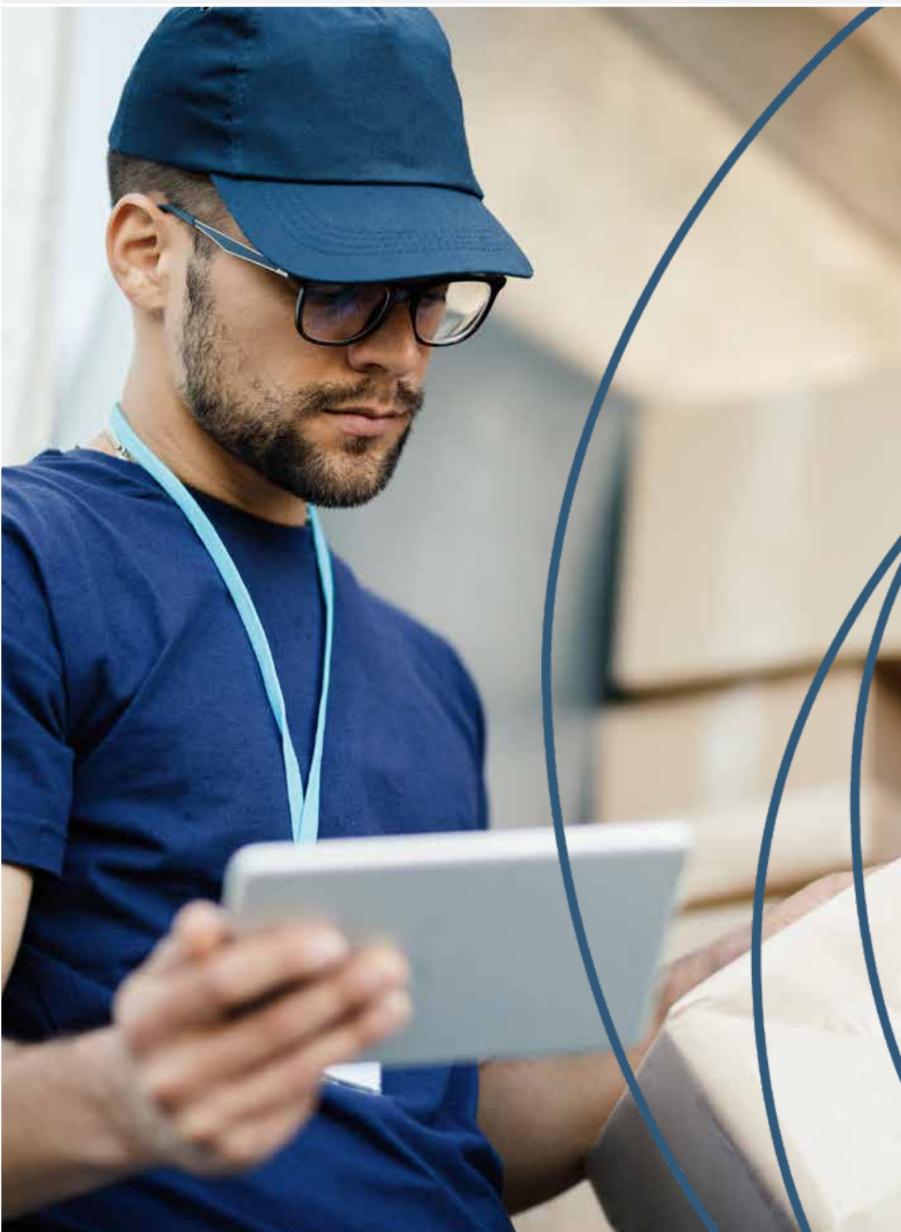
Foi implantado também em 2023 o programa DESENVOLVER-DE que tem como objetivo incentivar aos fornecedores da Copasa formas de atuação cada vez mais abrangentes com relação às práticas ESG – Environmental, Social and Governance (ou seja, às questões ambientais, sociais e de governança corporativa).

Foram realizados dois eventos em 2023, em formato virtual, que tiveram como público-alvo, dentre outros, fornecedores constantes em nosso cadastro. O primeiro evento contou com a apresentação de executivos da Copasa e de grandes empresas pertencentes à cadeia de fornecimento da Companhia, que compartilharam suas práticas ESG, contando com aproximadamente 500 participantes.

O segundo evento teve como tema a capacitação de fornecedores para prestação de serviços junto à Copasa, contabilizando aproximadamente 400 participantes. Foram realizadas apresentações sobre a rotina de gestão contratual da Copasa, desde o cadastro até avaliação de fornecedores, passando por Governança e Segurança do Trabalho, dentre outros pontos.

Foram promovidas também visitas técnicas com fornecedores da Copasa ao Sistema Produtor de Água do Rio Manso, localizado em Brumadinho/MG. Durante a visita, foi apresentado todo o processo de tratamento de água. A ideia é trazer para os fornecedores demonstrações práticas e relevantes, espelhando neles o compromisso da Copasa em promover uma cadeia de suprimentos responsável e consciente de sua importância no atendimento à população.





Cadeia de Suprimentos

GRI 2-25 / 301-1 / 308-2

Os principais produtos e serviços que compõem nossa cadeia imediata de suprimentos são os tubos e conexões, produtos químicos, hidrômetros, energia elétrica e os serviços de engenharia. A tabela a seguir demonstra a quantidade total utilizada durante o ano de 2023 por tipo de material não renovável.

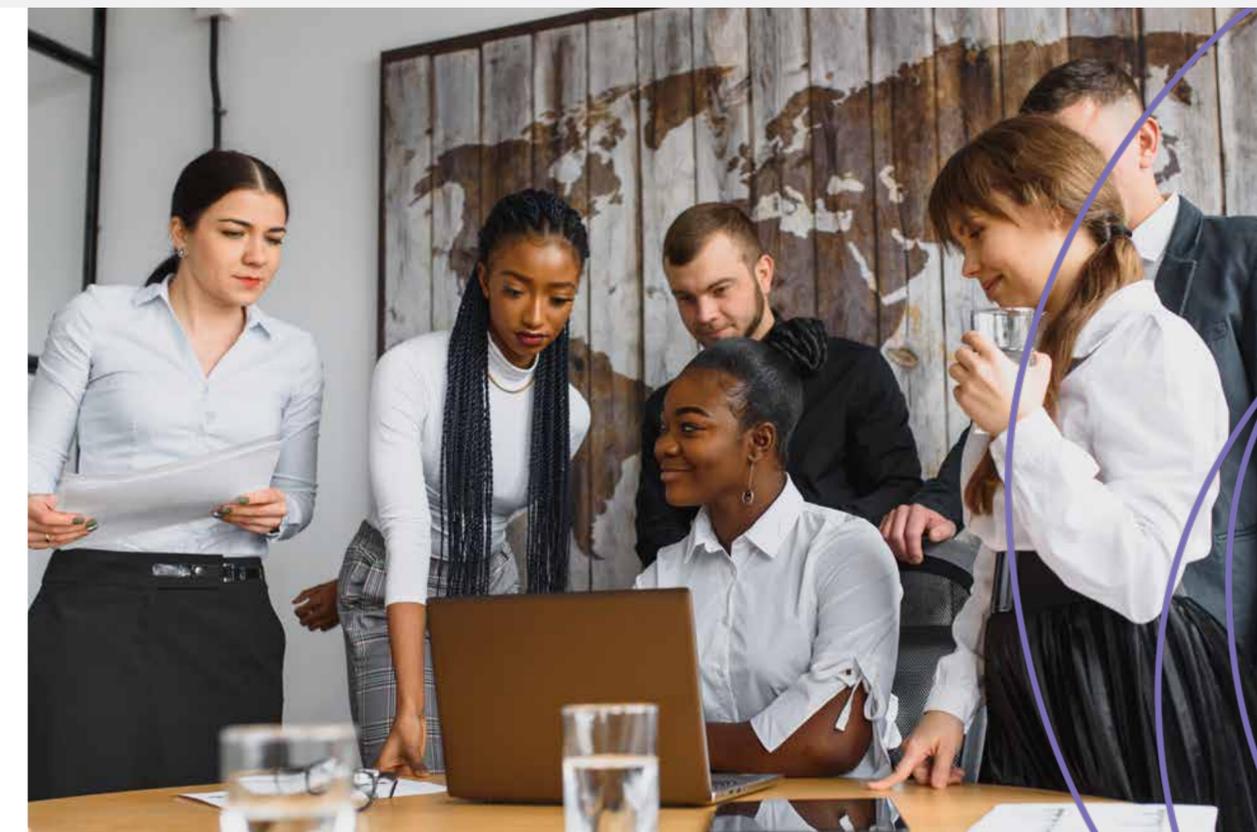
Principais materiais não renováveis utilizados no tratamento pela Copasa		
MATERIAL	QUANTIDADE	UNIDADE MEDIDA (MIL)
Policloreto Alumínio - Tratamento. Água	18.330,6	KG
Cloreto Férrico Tratamento.Água nº ONU 2582	13.458,5	Litros
Cal Hidratada Granel Tratamento Água	10.664,9	KG
Sulfato Alumínio Líquido ONU 1760	8.269,1	Litros
Sulfato Alumínio Líquido Isento Ferro	7.199,5	Litros
Cal Hidratada Tratamento Água Saco de 20KG	3.716,1	KG
Cloro Líquido a Granel Caminhão Tanque	2.534,0	KG
Hipoclorito de Sódio 12% ONU 1791KG	1.218,7	KG
Hipoclorito de Sódio-Container 1.000 L	1.061,8	Litros
Cloro Liquefeito Cilindro 900KG	918,4	KG
Hidróxido Sódio Escamas SC 25KG ONU 1823	747,4	KG
Cloreto Sódio Granulado 2,83A1MM 25KG	716,1	KG
Hipoclorito Cálcio Granulado 40KG ONU 1748	652,6	KG
Cloro Liquefeito Cilindro 50KG	457,5	KG
Polímero Catiônico Separação Sólido/Líquido	145,8	KG
Peróxido Hidrogenado Tratamento Água 2014-IBC 1200KG	127,6	KG
Peróxido Hid Tratamento Água - 2014- BB60KG	113,8	KG
Ortopolifosfato Estabilização AG-EMB 20L	105,2	Litros

Do total de produtos químicos utilizados em 2023 para o tratamento de água e esgoto, o Ácido Fluossilícico, um subproduto das indústrias no processo de fabricação de fertilizantes, representa aproximadamente 6,36% (4.515.058 litros). Além disso, não registramos vazamento significativo de combustíveis, produtos químicos e demais produtos perigosos transportados e utilizados pela Copasa. Utilizamos também 3.165.870 kg de Cloro Gás, também um subproduto das indústrias no processo de fabricação de soda cáustica.



Visando diminuir o impacto ambiental junto a seus fornecedores a Copasa possui alguns procedimentos já instituídos quanto aos suprimentos utilizados:

- ➔ Aquisições de lâmpadas com ocorrência de logística reversa, recolhimento das lâmpadas queimadas e a destinação final pela contratada de forma ambientalmente adequada. As lâmpadas recolhidas podem ser destinadas também a empresas de reciclagem.
- ➔ Aquisições de Hidrômetros: as empresas fornecedoras desses equipamentos poderão utilizar as carcaças como parte do pagamento na aquisição de novos hidrômetros.
- ➔ Aquisições de produtos químicos: cláusulas contratuais de logística reversa nas embalagens de produtos químicos, em que o fornecedor deverá recolher as embalagens vazias (sacaria, bombonas, baldes ou tambor metálico) geradas pelo seu produto.
- ➔ Contrato com a empresas especializadas para recolhimento de produtos químicos vencidos e uniformes contaminados por esgoto.
- ➔ Contrato com empresa especializada em atendimento a emergências ambientais, que possam vir a ocorrer na expedição, recebimento e transporte de produtos químicos: atividades de descontaminação e recuperação de áreas que venham a ser degradadas, seja solo ou curso d'água.
- ➔ Treinamento e capacitação da equipe interna, em parceria com as áreas de Saúde e Segurança do Trabalho e Educação Corporativa, para planejamento e acompanhamento em caso de contenção emergencial nos cilindros de cloro gás.
- ➔ Elaboração do PAE – Plano de Atendimento a Emergências elaborado de modo a fornecer diretrizes, estratégias, informações e dados que permitam a adoção de procedimentos a serem adotados em casos de acidentes e situações de emergência com produtos químicos.
- ➔ FISPQ – Fichas com Informações de Segurança de Produtos Químicos: documento que traz informações essenciais e detalhadas sobre a identificação do produto químico, seu fornecedor, sua classificação, sua periculosidade, as medidas de precaução e os procedimentos de emergência.
- ➔ Norma de Procedimentos, recebimento, transporte e expedição de produtos e resíduos perigosos, juntamente com a Política de Gestão de Riscos.



Foram mapeados 22 fornecedores de produtos químicos como potenciais causadores de impactos ambientais negativos em nossa cadeia de suprimentos. Os impactos negativos identificados em nossa cadeia de fornecedores, correspondem à:

- ➔ Degradação ambiental (contaminação do solo e mananciais e destruição das áreas de preservação ambiental), caso ocorra algum acidente na distribuição, recebimento, transporte e expedição de produtos químicos e resíduos perigosos.
- ➔ Ineficiência da Logística Reversa.

Não foram identificados em nossa cadeia de suprimentos impactos ambientais significativos por parte de nossos fornecedores. A Copasa orienta todos os seus fornecedores sobre práticas ambientais e garante cumprimento das legislações vigentes através de cláusulas contratuais.



Pessoas

*ODS (1 – METAS 1.2/ 3 – METAS 3.2/ 5 – METAS 5.1, 5.4/ 8 – METAS 8.5, 8.6, 8.8/ 10 – META 10.3, 10.4/ 16 – META 16.7, 16.10)
 PACTO GLOBAL (PRINCÍPIOS 1, 2, 3, 4, 5, 6)
 GRI 2-6 / 2-7 / 2-8 / 2-19 / 2-30 / 201-3 / 401-1 / 401-2 / 402-1 / 405-1*

A Gestão de Pessoas é um dos principais pilares da estratégia da Copasa. As pessoas com suas habilidades, conhecimentos e experiências constituem o talento humano da organização e, neste sentido, a Companhia comprometida com sua Agenda ESG, busca realizar uma gestão de pessoas focada em desenvolver e reter talentos, valorizar a segurança do trabalho e promover a inclusão e diversidade.

Reconhecemos que cada empregado é um agente de transformação dentro da Copasa e a Companhia tem unido esforços para que a cultura da centralidade do cliente norteie a atuação das equipes no fortalecimento do relacionamento, assumindo a responsabilidade de todo o time na satisfação dos clientes.

Para compor a equipe da Copasa ocupando cargo efetivo, o ingresso se dá por meio de concurso público, cujos editais são amplamente divulgados. Todos os contratos de trabalho são por tempo indeterminado. Adicionalmente, possuímos programa de estágios e realizamos a contratação de aprendizes. Os números relativos ao tópico pessoas consideram a data de 31/12/2023.

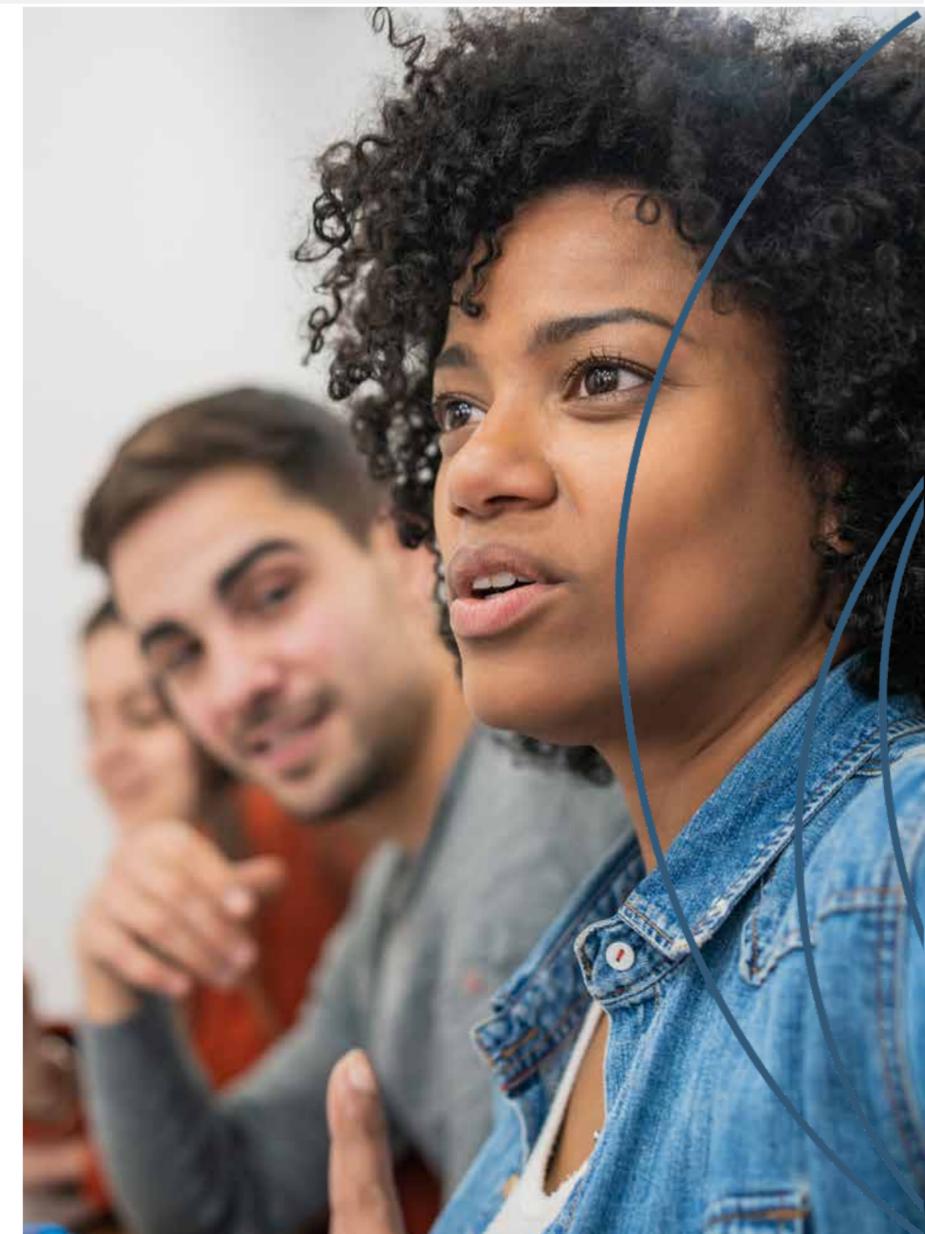
Elaboramos nosso sistema de remuneração pensando na valorização das pessoas que, com o resultado do seu trabalho, são responsáveis por manter e desenvolver a Companhia. O sistema está em consonância com o nosso PCCS, orientado para atrair, desenvolver e reter os talentos profissionais necessários à condução do negócio, preservando a cultura, o alinhamento aos objetivos empresariais, a competitividade e a longevidade no mercado em que atuamos. Dessa forma, a Copasa promove a valorização do conhecimento, da experiência, da vivência e da maturidade de seus empregados.

A Copasa não usa o salário mínimo como referência para definir os salários dos seus funcionários. As tabelas salariais são reajustadas com base nos Acordos Coletivos de Trabalho celebrados com os Sindicatos. Em 2021, 2022 e 2023 o menor salário base era, respectivamente, 29%, 36% e 40% maior em relação ao salário mínimo.

O sistema de remuneração é definido com base no resultado de estudos de viabilidade econômico-financeira e na pesquisa de mercado. Seu cálculo engloba a Remuneração Fixa, representada pelo salário base/nominal mensal; a Remuneração Variável, que representa a participação dos profissionais nos resultados da Empresa, vinculada ao alcance de metas de indicadores estratégicos que influenciam nossos resultados; a Remuneração Situacional, concedida aos profissionais que estão submetidos a situações e regimes especiais e diferenciados de trabalho; e os Benefícios, considerados como Remuneração Indireta, que são concedidos obedecendo-se o previsto na Legislação, no Acordo Coletivo de Trabalho e nas normas internas.

O programa de benefícios da Copasa abrange todos os seus empregados, contemplando fatores relativos à saúde, lazer e assistência por meio da concessão de:

- Assistência especial;
- Auxílio-creche;
- Auxílio-educação especial;
- Auxílio-educação;
- Auxílio-funeral;
- Benefício refeição/alimentação;
- Cesta básica;
- Cesta de Natal;
- Complemento auxílio-doença;
- Empréstimo consignado;
- Lanche padrão;
- Plano de saúde (cobertura Médica e Odontológica);
- Previdência complementar;
- Seguro de vida em grupo;
- Vale-transporte.



Remuneração e Benefícios

GRI 202-1 / 201-3 / 407-1 / 2-20 / 2-21 / 401-1 / 401-2

Em relação à previdência complementar, todos os empregados podem aderir ao Novo Plano Copasa cuja modalidade é a Contribuição Definida, da Fundação Libertas de Seguridade Social, que é uma entidade fechada de previdência complementar, sem fins lucrativos, patrocinada por empresas que operam em diversos setores. Nesse Plano não há fundo específico para eventuais obrigações extraordinárias.

A contribuição para esse benefício varia entre 3% a 10% da remuneração, sendo que o percentual da contribuição é definido pelo empregado, e a patrocinadora contribui paritariamente. Em 2020, R\$51,9 milhões foram destinados ao complemento paritário do fundo de pensão e em 2023 R\$54,8 milhões foram destinados a esse complemento.

Os empregados são representados, principalmente, por 4 (quatro) entidades: o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Purificação e Distribuição de Água e em Serviços de Esgotos do estado de Minas Gerais (SINDAGUA MG), o Sindicato dos Administradores no estado de Minas Gerais (SAEMG), o Sindicato dos Contabilistas (SCBH) e o Sindicato de Engenheiros no estado de Minas Gerais (SENGE).

A Copasa mantém um relacionamento profissional com os sindicatos, reconhecendo sua representatividade e zelando pelo cumprimento dos acordos coletivos de trabalho celebrados. Todos os nossos empregados gozam dos benefícios previstos nesses acordos, mesmo aqueles que não são filiados aos sindicatos. A nossa prática também prevê a liberdade de associação sindical. Durante o ano de 2023, não foram verificadas situações nas quais o direito de liberdade de associação e negociação tenha sofrido risco.

A Copasa encerrou o ano de 2023 com uma redução no quadro de pessoal em **6,7%** em relação ao observado no encerramento do exercício anterior conforme tabela a seguir para o período de 2021 a 2023, fechando o ano com **9.543*** empregados conforme tabela a seguir, distribuída por gênero. A Copasa não possui empregados temporários e não inclui estagiários, aprendizes e terceirizados neste cálculo.

NÚMERO DE EMPREGADOS POR GÊNERO

Empregados	2021	2022	2023
Homens	9.741	9.270	8.690
Mulheres	951	916	853
Total	10.692	10.186	9.543*

*Considerando-se o diretor como empregado.



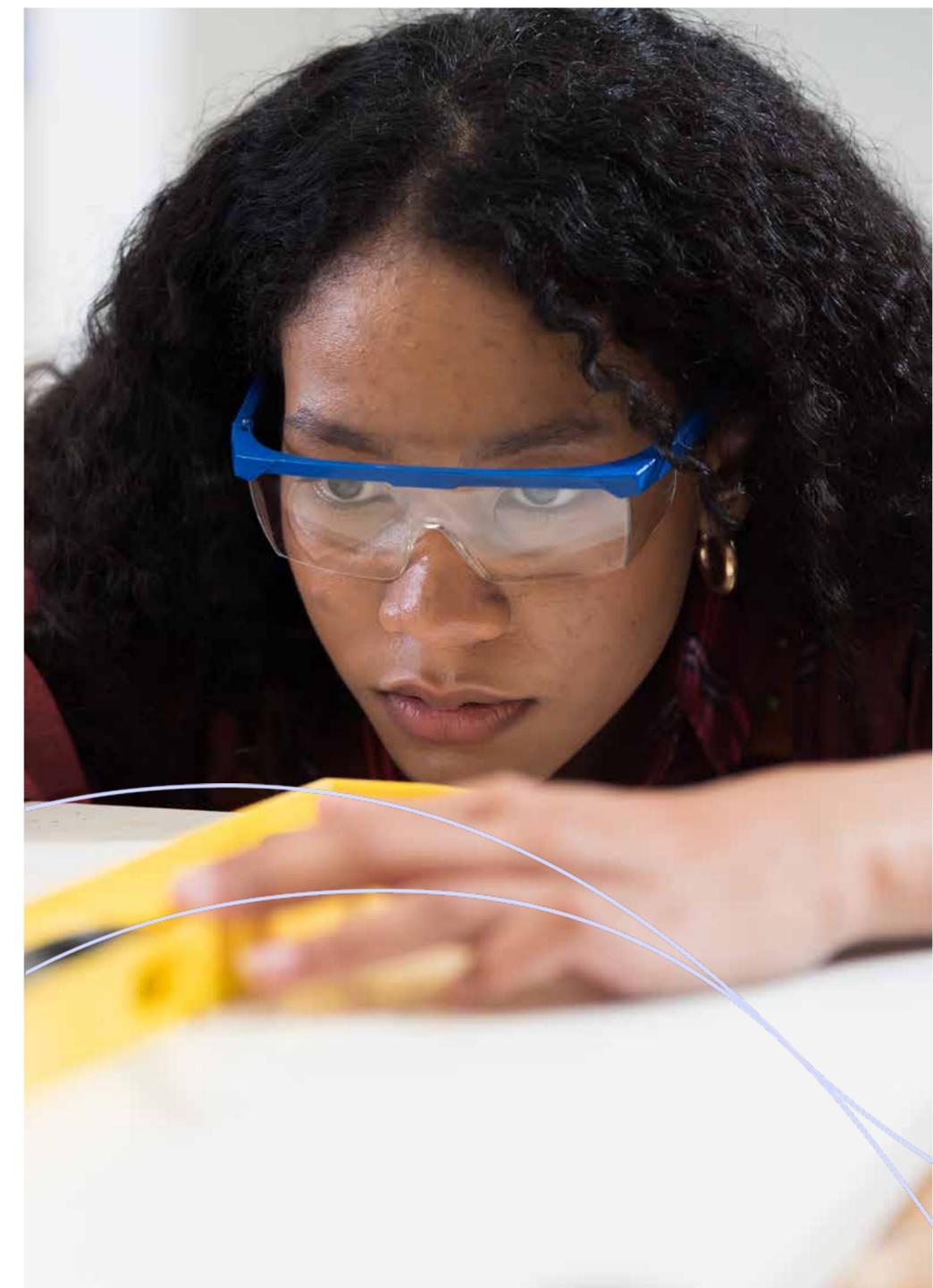


A Empresa atua também em parceria com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) no Programa “Fica Vivo!”, desenvolvido pela Secretaria de Estado de Segurança Pública com o objetivo de reduzir o índice de homicídios entre jovens de 12 a 24 anos de idade nas regiões com histórico de violência criminal em Minas Gerais. O projeto oferece aos jovens integrantes a possibilidade de formação técnica e inserção profissional no mercado de trabalho por meio do Programa de Aprendizagem. Em 2023, foram contratados 80 jovens como aprendizes para o período de 24 meses, totalizando o quantitativo de 40 aprendizes/ano.

Em dezembro de 2023 a Copasa possuía 412 aprendizes e 104 estagiários contratados conforme tabela a seguir, todos contratados segundo a legislação vigente e alocados em atividades apropriadas para a função e idade dos mesmos.

NÚMERO DE APRENDIZES E ESTAGIÁRIOS POR GÊNERO

Gênero	Aprendizes	Estagiários
Masculino	178	38
Feminino	234	66



Novas contratações

GRI 2-6 / 2-7 / 2-8 / 401-1

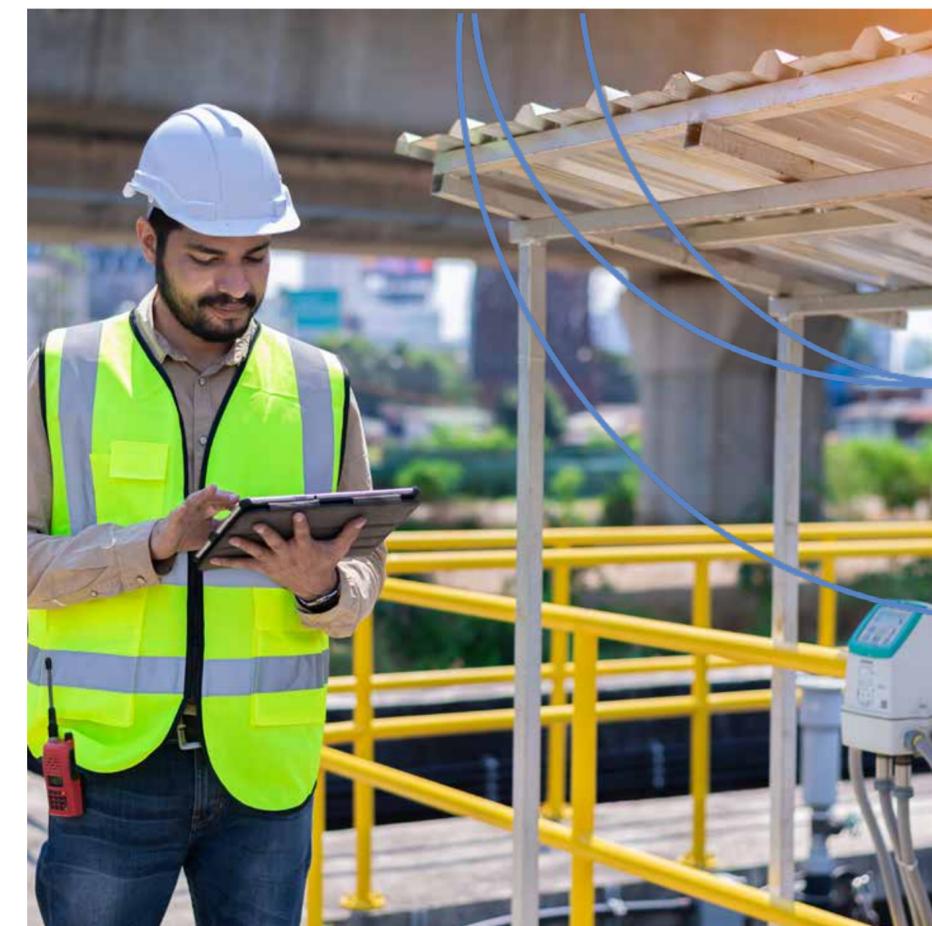
As informações relacionadas às novas contratações realizadas pela Copasa nos anos de 2021 a 2023, discriminadas por faixa etária, gênero e região do estado de Minas Gerais, indicam que em relação à faixa etária, as contratações de pessoas com menos de 30 anos e mais de 50 anos diminuíram respectivamente de 23,2% em 2021 para 20,05% em 2023 e de 51,3% em 2021 para 7,3% em 2023, enquanto as contratações de pessoas com idade entre 30 e 50 anos tiveram um aumento passando de 43,6% em 2021 para 66,41% em 2023.

Em relação ao gênero, observa-se que o número de mulheres contratadas diminuiu em relação ao ano anterior sendo de 24,0% no ano de 2022 e 20,6% em 2023.

Em relação a localização geográfica do estado de Minas Gerais, as novas contratações concentraram-se principalmente no interior, representando 64,1%, enquanto a participação das contratações na RMBH foi de 35,9%. A distribuição de novas contratações por faixa etária, gênero e região por ser observada na tabela a seguir para os anos de 2021, 2022 e 2023.

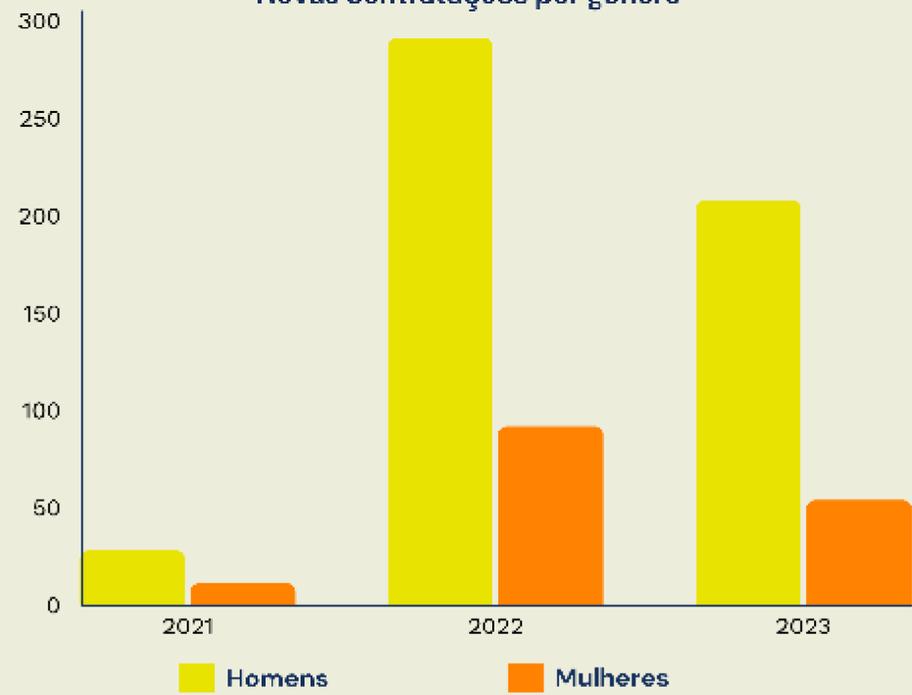
NOVAS CONTRATAÇÕES POR FAIXA ETÁRIA, GÊNERO E REGIÃO

Por faixa etária	2021		2022		2023	
	Total	%	Total	%	Total	%
Abaixo de 30 anos	2	5,1%	89	23,2%	63	24,1%
De 30 a 50 anos	17	43,6%	266	69,5%	174	66,4%
Acima de 50 anos	20	51,3%	28	7,3%	25	9,5%
Total	39	100,0%	383	100,0%	262	100,0%
Por Gênero	2021		2022		2023	
	Total	%	Total	%	Total	%
Mulheres	11	28,2%	92	24,0%	54	20,6%
Homens	28	71,8 %	291	76,0%	208	79,4%
Total	39	100,0%	383	100,0%	262	100,0%
Por Região	2021		2022		2023	
	Total	%	Total	%	Total	%
RMBH	28	71,8%	195	50,9%	94	35,9%
Interior	11	28,2%	188	49,1%	168	64,1%
Total	39	100,0%	383	100,0%	262	100,0%

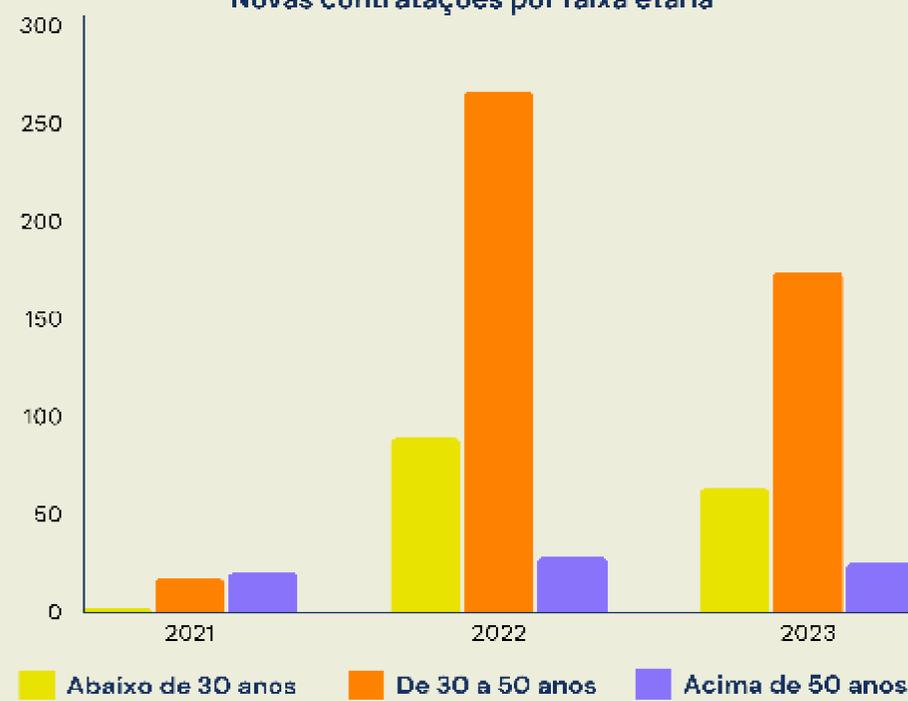




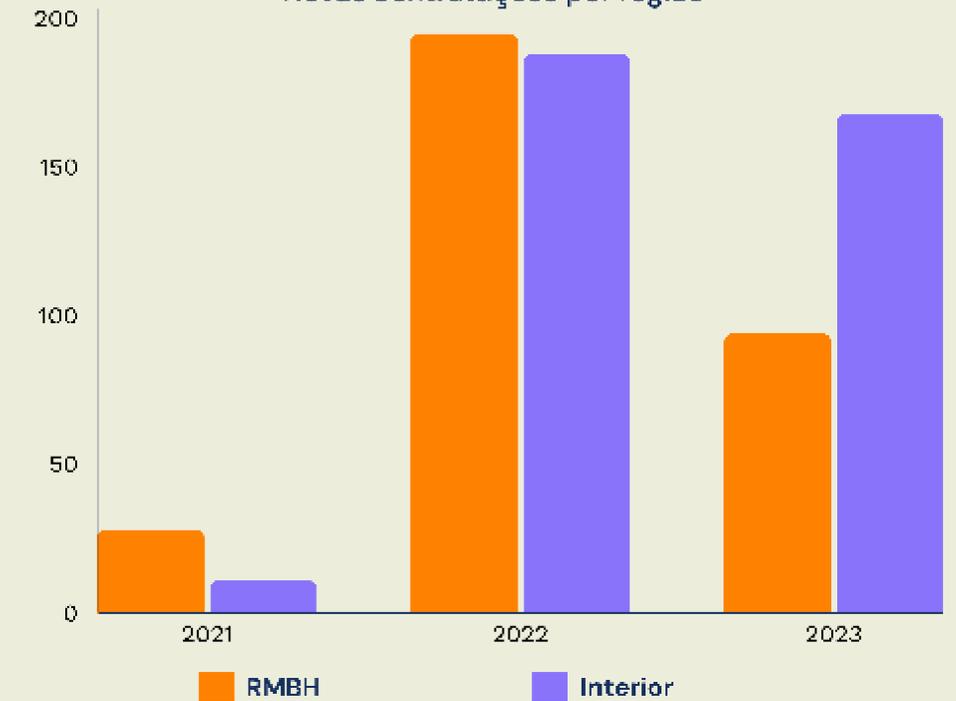
Novas contratações por gênero



Novas contratações por faixa etária



Novas contratações por região



As novas contratações ocorreram majoritariamente na categoria funcional operacional seguida das categorias superior técnico e superior administrativo, conforme tabela a seguir.

NOVAS CONTRATAÇÕES POR CATEGORIA FUNCIONAL

Categoria Funcional	Quantidade
Operacional	173
Administrativo	1
Superior Técnico	41
Superior Administrativo	25
Técnico Administrativo	3
Gerencial	8
Técnico Operacional	11
Total	262

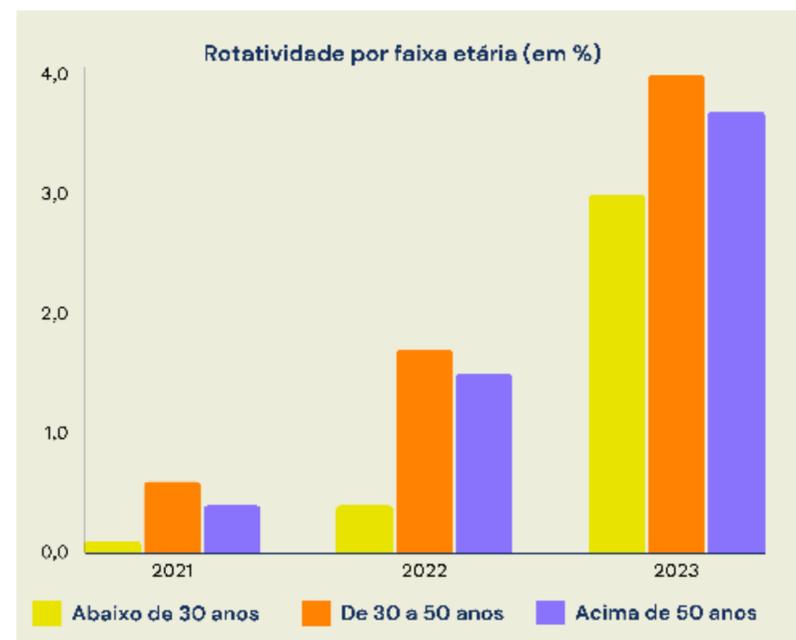
Vale ressaltar que a rotatividade é um indicador importante para avaliar a qualidade do ambiente de trabalho e a satisfação dos empregados, no qual, é considerado o percentual ideal da taxa de rotatividade de até 10%, e que uma taxa alta pode indicar problemas de gestão e de clima organizacional. A Copasa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

Em relação da rotatividade dos empregados da Copasa, as informações foram consolidadas entre os anos de 2021 a 2023, discriminadas por faixa etária, gênero e região do estado de Minas Gerais.

Houve uma diminuição na rotatividade em todos os grupos por faixa etária em relação ao ano anterior (2022) conforme a tabela a seguir.

PORCENTAGEM DE ROTATIVIDADE POR FAIXA ETÁRIA

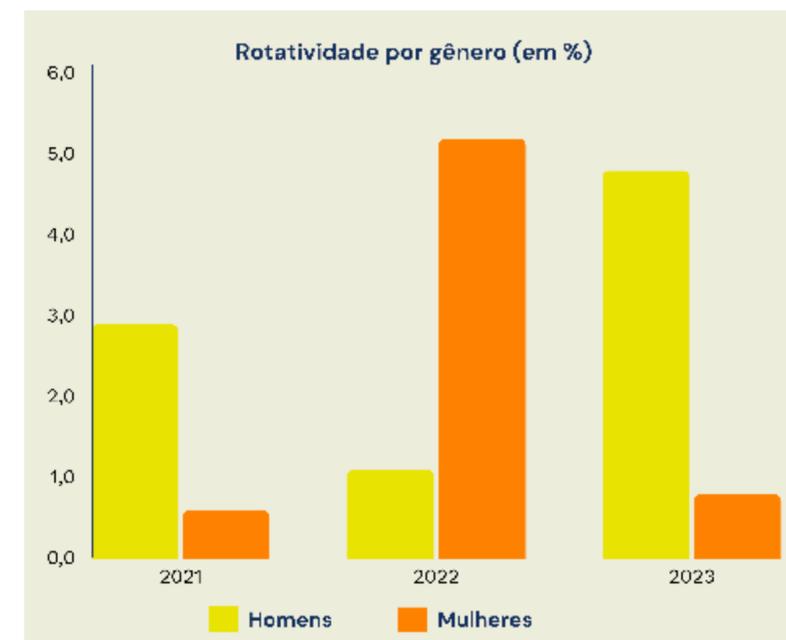
Faixa etária	2021	2022	2023
Abaixo de 30 anos	0,1%	0,6%	0,4%
De 30 a 50 anos	0,4%	1,7%	1,5%
Acima de 50 anos	3,0%	4,0%	3,7%
Total	3,5%	6,3%	5,6%



Em relação ao gênero, a rotatividade tanto das mulheres quanto dos homens teve uma leve redução em 2023 quando comparada a 2022, chegando a 0,8% para as mulheres e 4,8% para os homens em 2023, conforme tabela a seguir.

ROTATIVIDADE POR GÊNERO

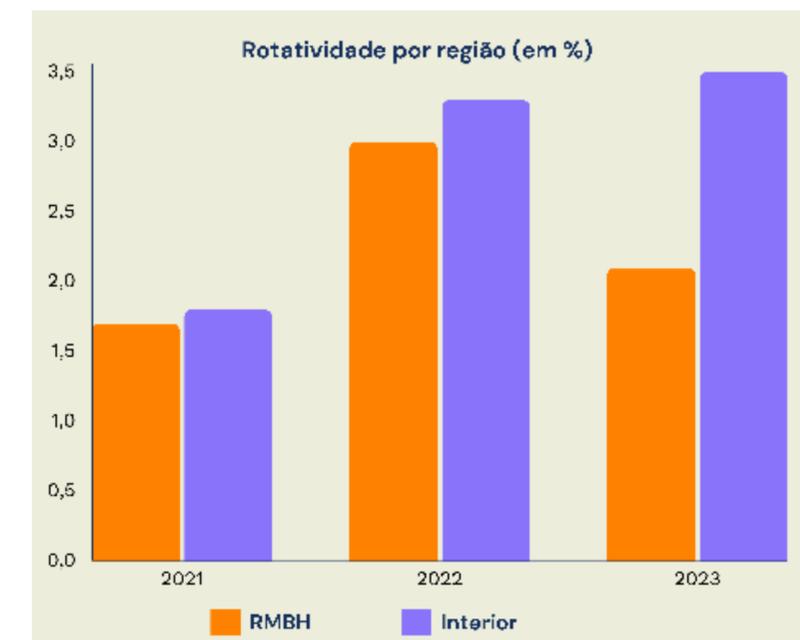
Gênero	2021	2022	2023
Feminino	0,6%	1,1%	0,8%
Masculino	2,9%	5,2%	4,8%
Total	3,5%	6,3%	5,6%



Em relação à localização geográfica, a rotatividade foi maior no interior do estado chegando a 3,5%, enquanto na região metropolitana houve uma redução, chegando a 2,1% em relação ao ano de 2022, conforme tabela a seguir.

ROTATIVIDADE POR REGIÃO

Região do estado de Minas Gerais	2021	2022	2023
RMBH	1,7%	3,0%	2,1%
Interior	1,8%	3,3%	3,5%
Total	3,5%	6,3%	5,6%



Programa de Desligamento Voluntário Incentivado (PDVI)

GRI 201-3

O Programa de Desligamento Voluntário Incentivado objetiva promover o desligamento do empregado que preencha condições específicas, com adesão voluntária, mediante pagamento das verbas rescisórias especificadas no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) e de incentivo a título de prêmio-pécúnia, calculado em função do tempo de serviço e do salário nominal do empregado na data da adesão.

No 1º (primeiro) semestre de 2023 foi implementado um PDVI, que contou com a adesão de 736 empregados, dos quais 699 foram desligados em 2023, e 4 (quatro) adesões foram canceladas. Vale ressaltar que os valores estimados com as indenizações, integralmente contabilizados no segundo trimestre de 2023, totalizaram R\$115,1 milhões, dos quais R\$79,6 milhões foram baixados em 2023.

A Companhia informa que os recursos das indenizações foram oriundos da 18ª Emissão de debêntures, no montante de R\$900,0 milhões, concluída em setembro de 2023. O restante dos recursos será utilizado no Programa de Investimentos da Companhia.



Diversidade e Inclusão

*ODS (5 – META 5.1, 5.4, 5.5/ 3 – METAS 3.2/ 8 – METAS 8.5, 8.8/ 10 – METAS 10.2, 10.3, 10.4)
PACTO GLOBAL (PRINCÍPIOS 1, 2, 3, 4, 5, 6)
GRI 202-1 / 401-3 / 405-1 / 405-2*

A Copasa, promove um ambiente de trabalho inclusivo, buscando assegurar igualdade de oportunidades, imparcialidade e justiça. Em situações de empate em processos seletivos internos, priorizamos candidatas do sexo feminino e candidatos negros, respectivamente. Além disso, reservamos 10% das vagas em nossos concursos públicos para a contratação de pessoas com deficiência em cada cargo ou especialidade.

Desde 2003, os empregados homoafetivos podem incluir seus companheiros como dependentes na Associação de Assistência à Saúde dos Empregados da Copasa (Copass Saúde), tendo a Companhia se antecipado à implantação da Súmula Normativa nº 12/2010 da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS).

No ano de 2023, a empresa estabeleceu a Política de Diversidade e Inclusão, apresentando evolução em suas práticas de apoio à inclusão e à diversidade. Isso incluiu a integração dos temas diversidade e práticas de inclusão em iniciativas de desenvolvimento de liderança, e a implementação de cotas para candidatos sênior e pessoas com deficiência no Programa de Estágio.

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 orientação 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 na 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.



Órgãos de Governança

A seguir é possível observar a distribuição do mais alto órgão de governança da Companhia por gênero, faixa etária e cor ao longo do período de 2021 a 2023.

PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS QUE INTEGRAM OS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA POR GÊNERO

Por Gênero	2021		2022		2023	
	Total	%	Total	%	Total	%
Homens	15	88,2%	9	90,0%	8	88,9%
Mulheres	2	11,8%	1	10,0%	1	11,1%
Total	17	100,0%	10	100,0%	9	100,0%
Por faixa Etária	2021		2022		2023	
	Total	%	Total	%	Total	%
Abaixo de 30 anos	1	5,9%	0	0,0%	0	0,0%
30 a 50 anos	7	41,2%	2	20,0%	2	22,2%
Acima de 50 anos	9	52,9%	8	80,0%	7	77,8%
Total	17	100,0%	10	100,0%	9	100,0%
Por cor	2021		2022		2023	
	Total	%	Total	%	Total	%
Branços	12	70,6%	9	90,0%	7	77,8%
Pretos	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Pardos	2	11,8%	1	10,0%	1	11,1%
Amarelo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Indígena	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Não informado	3	17,6%	0	0,0%	1	11,1%
Total	17	100,0%	10	100,0%	9	100,0%

A seguir, tabela com a distribuição dos empregados da Companhia quanto à categoria funcional e gênero no encerramento dos anos de 2021, 2022 a 2023.

Os dados mostram a porcentagem de empregados por categoria funcional, com a maioria dos empregados na categoria operacional (58,6% em 2023), seguida por cargos técnicos administrativos (14,35%) e técnicos operacionais (11,7%).

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, em que as mulheres representam 52,8% do total. Os homens são a maior porcentagem na categoria operacional, com 98,8%.

Empregados da Companhia

PERCENTUAL DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO

Categoria funcional	Gênero	2021		2022		2023	
		Total	%	Total	%	Total	%
Gerencial	Homens	97	66,9%	97	65,5%	97	63,8%
	Mulheres	48	33,1%	51	34,5%	55	36,2%
	Total	145	100,0%	148	100,0%	152	100,0%
Superior Administrativo	Homens	132	51,8%	139	47,6%	136	47,2%
	Mulheres	123	48,2%	153	52,4%	152	52,8%
	Total	255	100,0%	292	100,0%	288	100,0%
Superior Operacional	Homens	281	70,2%	273	67,2%	278	66,7%
	Mulheres	119	29,8%	133	32,8%	139	33,3%
	Total	400	100,0%	406	100,0%	417	100,0%
Técnico Operacional	Homens	902	93,7%	1.001	93,9%	1.050	94,0%
	Mulheres	61	6,3%	65	6,1%	67	6,0%
	Total	963	100,0%	1.066	100,0%	1.117	100,0%
Técnico Administrativo	Homens	1.006	72,1%	1.094	75,9%	1.075	78,5%
	Mulheres	389	27,9%	347	24,1%	294	21,5%
	Total	1.395	100,0%	1.441	100,0%	1.369	100,0%
Operacional	Homens	6.663	98,8%	6.073	98,9%	5.527	98,8%
	Mulheres	82	1,2%	69	1,1%	65	1,2%
	Total	6.745	100,0%	6.142	100,0%	5.592	100,0%
Administrativo	Homens	660	83,6%	593	85,8%	527	86,7%
	Mulheres	129	16,4%	98	14,2%	81	13,3%
	Total	789	100,0%	691	100,0%	608	100,0%
Total	Homens	9.741	91,1%	9.270	91,0%	8.690	91,1%
	Mulheres	951	8,9%	916	9,0%	853	8,9%
	Total	10.692	100,0%	10.186	100,0%	9.543	100,0%

Ao lado, tabela com a distribuição dos empregados da Companhia quanto à categoria funcional, cor e etnia no encerramento dos anos de 2021, 2022 e 2023. Os dados mostram a porcentagem de empregados por cor/etnia por categoria funcional, com a maioria se identificando com pardos (43,1% em 2023), seguidos por brancos (38,2%) e pretos (12,2%).

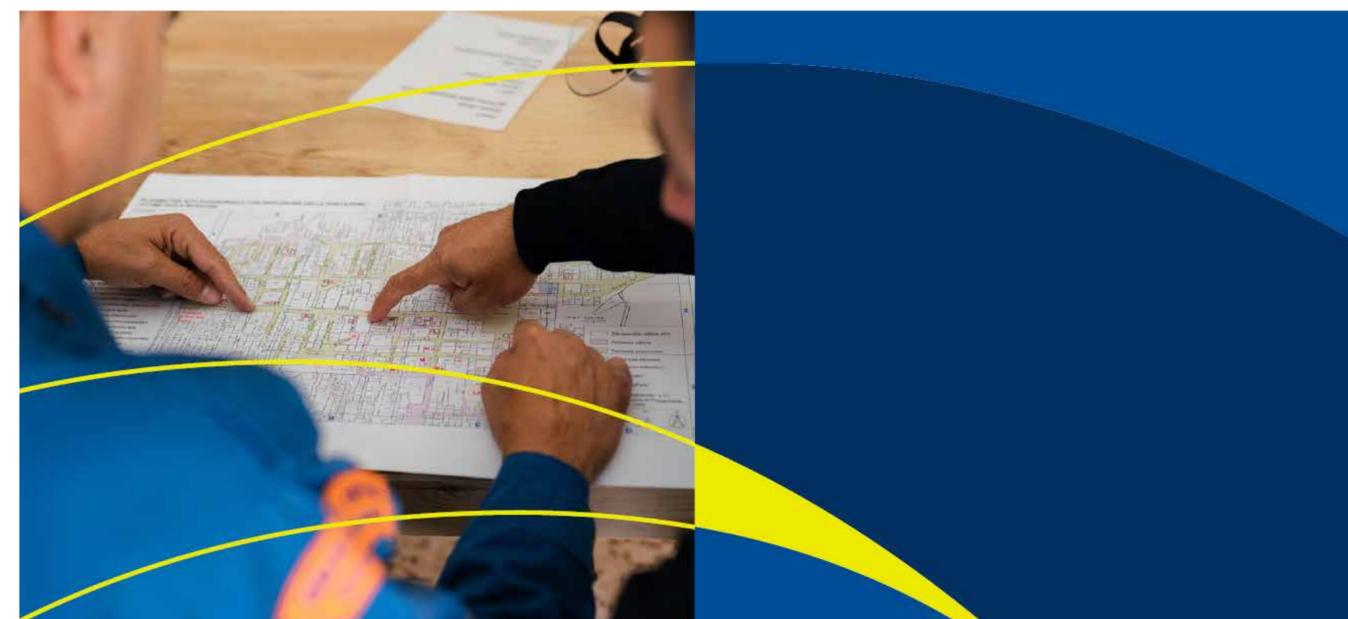
PERCENTUAL DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL E COR/ETNIA							
Categoria funcional	Por cor	2021		2022		2023	
		Total	%	Total	%	Total	%
Gerencial	Branco	101	69,6%	106	71,6%	107	70,4%
	Pretos	4	2,8%	4	2,7%	5	3,3%
	Pardos	33	22,8%	32	21,6%	33	21,7%
	Amarelo	1	0,7%	1	0,7%	1	0,7%
	Indígena	0	0,0%	0	0,0%	0	0%
	Não informado	6	4,1%	5	3,4%	6	3,9%
	Total	145	100,0%	148	100,0%	152	100,0%
	Superior Administrativo	Branco	172	67,4%	192	66,0%	188
Pretos		13	5,1%	16	6,0%	16	5,6%
Pardos		62	24,3%	76	26,0%	75	26,0%
Amarelo		1	0,4%	1	0,0%	1	0,3%
Indígena		0	0,0%	0,0	0,0%	0	0,0%
Não informado		7	2,7%	7	2,0%	8	2,8%
Total		255	100,0	292	100,0%	288	100,0%
Superior operacional		Branco	252	63,0%	255	62,8%	262
	Pretos	23	5,8%	25	6,2%	24	5,8%
	Pardos	106	26,5%	110	27,1%	116	27,8%
	Amarelo	6	1,5%	7	1,7%	7	1,7%
	Indígena	1	0,2%	1	0,2%	1	0,2%
	Não informado	12	3,0%	8	2,0%	7	1,7%
	Total	400	100,0	406	100,0%	417	98,4%
Técnico Administrativo	Branco	579	42,0%	588	41,0%	533	38,9%
	Pretos	153	11,0%	154	11,0%	151	11,0%
	Pardos	617	44,0%	650	45,0%	635	46,4%
	Amarelo	14	1,0%	13	1,0%	14	1,0%
	Indígena	2	0,0%	2	0,0%	2	0,1%
	Não informado	30	2,0%	34	2,0%	34	2,5%
	Total	1.395	100,0	1.441	100,0%	1.369	100,0%

Categoria funcional	Por cor	2021		2022		2023	
		Total	%	Total	%	Total	%
Operacional	Branco	2.450	36,3%	2.208	36,0%	1.988	35,6%
	Pretos	849	12,6%	804	13,1%	734	13,1%
	Pardos	2.896	42,9%	2.655	43,2%	2.443	43,7%
	Amarelo	78	1,2%	71	1,2%	63	1,1%
	Indígena	19	0,3%	15	0,2%	13	0,2%
	Não informado	453	6,7%	389	6,3%	351	6,3%
	Total	6.745	100,0%	6.142	100,0%	5.592	100,0%
	Técnico Operacional	Branco	321	33,3%	359	33,7%	361
Pretos		123	12,8%	138	12,9%	152	13,6%
Pardos		469	48,8%	520	48,8%	549	49,1%
Amarelo		11	1,1%	12	1,1%	13	1,2%
Indígena		4	0,4%	3	0,3%	3	0,3%
Não informado		35	3,6%	34	3,2%	39	3,5%
Total		963	100,0	1.066	100,0%	1.117	100,0%
Administrativo		Branco	275	34,9%	238	34,4%	208
	Pretos	91	11,5%	81	11,7%	78	12,8%
	Pardos	363	46,0%	311	45,0%	265	43,6%
	Amarelo	8	1,0%	10	1,5%	9	1,5%
	Indígena	2	0,3%	3	0,4%	4	0,7%
	Não informado	50	6,3%	48	7,0%	44	7,2%
	Total	789	100,0%	691	100,0%	608	100,0%
Total	Branco	4.150	100,0%	3.946	100,0%	3.647	38,2%
	Pretos	1.256	39,0%	1.222	39,0%	1.160	12,2%
	Pardos	4.546	12,0%	4.354	12,0%	4.116	43,1%
	Amarelo	119	43,0%	115	43,0%	108	1,1%
	Indígena	28	1,0%	24	1,0%	23	0,2%
	Não informado	593	0,0%	525	0,0%	489	5,2%
	Total	10.692	100,0%	10.186	100,0%	9.543	100,0%

Tabela com a distribuição dos empregados da Companhia quanto à categoria funcional e faixa etária no encerramento dos anos de 2021, 2022 e 2023. Em que os dados demonstram que no ano de 2023, 55,2% dos empregados tinham entre 30 e 50 anos, enquanto 40,5% tinham mais de 50 anos e 4,4% tinham menos de 30 anos.

PERCENTUAL DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL E FAIXA ETÁRIA

Categoria funcional	Faixa etária	2021		2022		2023	
		Total	%	Total	%	Total	%
Gerencial	Abaixo de 30 anos	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	30 a 50 anos	78	54,5 %	88	59,5 %	88	57,9%
	Acima de 50 anos	65	45,5%	60	40,5%	64	42,1%
	Total	143	100,0	148	100,0%	152	100,0%
Superior Administrativo	Abaixo de 30 anos	1	0,4%	8	2,8%	11	3,8%
	30 a 50 anos	129	50,6%	180	61,6%	177	61,5%
	Acima de 50 anos	125	49,0%	104	35,6%	100	34,7%
	Total	255	100,0%	292	100,0%	288	100,0%
Superior Operacional	Abaixo de 30 anos	4	1,0%	24	5,9%	31	7,4%
	30 a 50 anos	178	44,5%	220	54,2%	226	54,2%
	Acima de 50 anos	218	54,5%	162	39,9	160	38,4%
	Total	400	100,0%	406	100,0%	417	100,0%
Técnico Administrativo	Abaixo de 30 anos	23	1,6%	33	2,3%	348	20,9%
	30 a 50 anos	599	42,9%	733	50,9 %	651	39,0%
	Acima de 50 anos	773	55,4%	675	46,8 %	670	40,1%
	Total	1.395	100,0	1.441	100,0%	1.669	100,0%
Técnico Operacional	Abaixo de 30 anos	17	1,8%	20	1,9%	41	3,7%
	30 a 50 anos	563	58,4%	698	65,5%	628	56,2%
	Acima de 50 anos	383	39,8%	348	32,6%	448	40,1%
	Total	963	100,0%	1.066	100,0%	1.117	100,0%



Categoria funcional	Faixa etária	2021		2022		2023	
		Total	%	Total	%	Total	%
Operacional	Abaixo de 30 anos	356	5,3%	253	4,1%	253	4,5%
	30 a 50 anos	3.813	56,5%	3.736	60,8%	3.221	57,6%
	Acima de 50 anos	2.576	38,2%	2.153	35,1%	2.118	37,9%
	Total	6.745	100,0	6.142	100,0%	5.592	100,0%
Administrativo	Abaixo de 30 anos	36	4,6%	33	4,8%	32	5,3%
	30 a 50 anos	390	49,4 %	359	51,9%	273	44,9%
	Acima de 50 anos	363	46,0%	299	43,3	303	49,8%
	Total	789	100,0%	691	100,0%	608	100,0%
Total	Abaixo de 30 anos	437	4,1%	371	3,7%	416	4,3%
	30 a 50 anos	5.750	53,8%	6.014	59,0%	5.264	55,2%
	Acima de 50 anos	4.503	42,1%	3.801	37,3%	3.863	40,5%
	Total geral	10.690	100,0	10.186	100,0%	9.543	100,0%

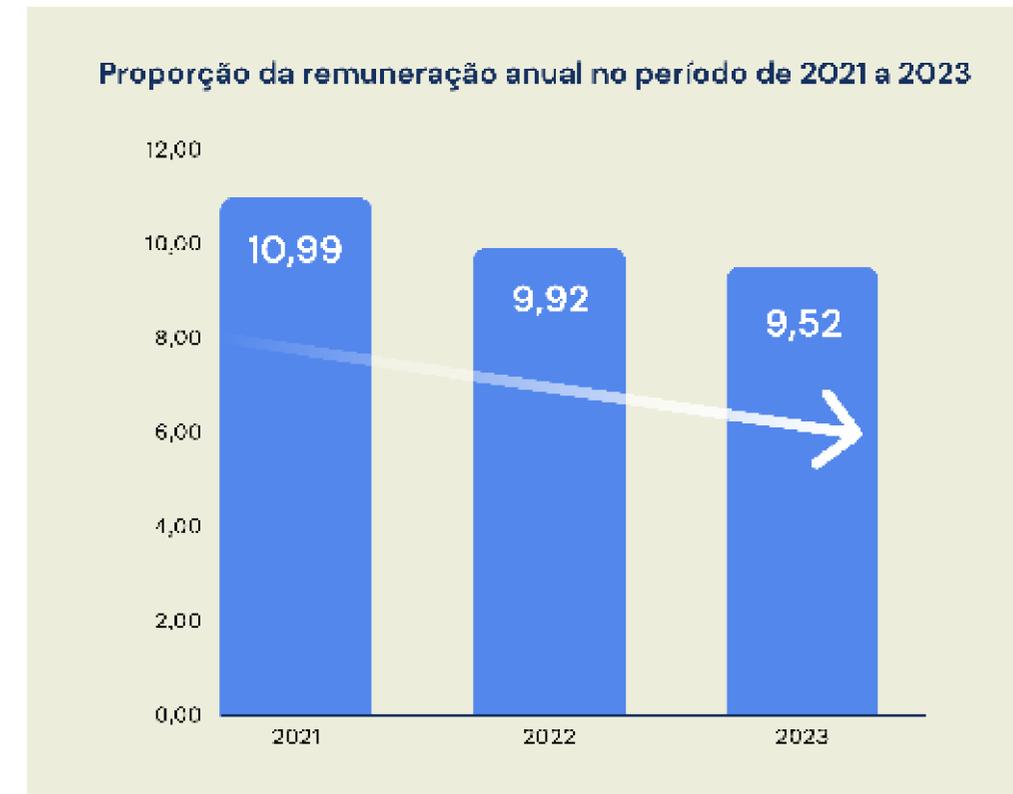


Proporção da Remuneração

GRI (2-21)

A Companhia apresenta a seguir, a proporção da remuneração total anual nos anos de 2021 a 2023. Esse indicador foi calculado por meio da divisão do valor referente à remuneração total anual para o indivíduo mais bem pago da organização pelo valor referente à remuneração total anual média de todos os empregados da organização, exceto o indivíduo mais bem pago. Destacamos que, ao longo dos últimos anos, está ocorrendo um decréscimo na disparidade dos salários.

A seguir, é mostrada a proporção entre o salário base e a remuneração recebidos pelos empregados da Companhia comparados por gênero nos anos 2021, 2022 e 2023.



PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO-BASE E A REMUNERAÇÃO RECEBIDOS PELAS MULHERES E AQUELES RECEBIDOS PELOS HOMENS

Área	2021 ¹			2022			2023		
	Homens	Mulheres	Razão	Homens	Mulheres	Razão	Homens	Mulheres	Razão
Área administrativa									
Salário-base	4,6	5,6	1,2	5,5	6,9	1,3	5,8	7,7	1,3
Remuneração	6,4	7,9	1,2	7,5	9,3	1,2	8,0	10,5	1,3
Área operacional									
Salário-base	2,7	6,1	2,3	3,4	7,8	2,3	3,6	8,2	2,3
Remuneração	3,8	7,7	2,0	4,6	9,4	2,0	5,0	10,1	2,0

¹Excluídos os diretores empregados, e os aposentados por invalidez.



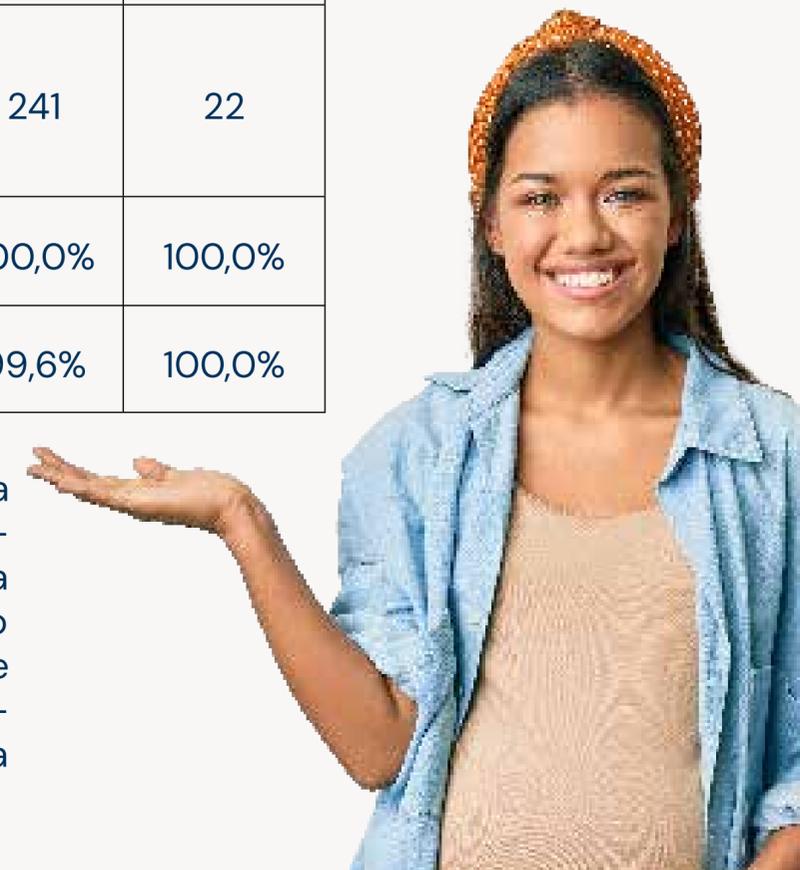
A Copasa faz parte do Programa Empresa Cidadã, nos termos do disposto na Lei Federal nº 11.770/2008, concedendo 180 dias para licença maternidade, superior, portanto, aos 120 dias previstos na CLT, o que possibilita mais tempo de dedicação integral das mães com seus filhos recém-nascidos. A Companhia concede também licença maternidade para adoção, variando de 30 a 120 dias, dependendo da idade da criança adotada.

Licença maternidade / paternidade

LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE

Licença maternidade /paternidade	2021		2022		2023	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Número total de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade	9.741	951	9.270	916	8684	859
Número total de empregados que tiraram licença-maternidade/ paternidade	248	21	243	26	242	22
Número total de empregados que retornaram ao trabalho após tirar uma licença-maternidade/ paternidade	248	21	243	26	242	22
Número total de empregados que retornaram ao trabalho após uma licença-maternidade/ paternidade e continuaram empregados doze meses após seu retorno ao trabalho	247	21	241	26	241	22
Taxa de retorno ao trabalho de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Taxa de retenção de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade	99,6%	100,0%	99,2%	100,0%	99,6%	100,0%

Para os homens são concedidos 5 (cinco) dias consecutivos de licença paternidade, a contar do dia do nascimento ou no 1º dia subsequente ao nascimento da criança, caso o empregado tenha cumprido a sua jornada de trabalho integral no dia do nascimento. Entretanto, a Companhia oferece a possibilidade de ampliação da licença paternidade por 15 dias, sendo o total de 20 dias, desde que o empregado apresente requerimento específico e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável. A tabela demonstra a relação de empregados quanto a licença-maternidade e licença paternidade. Destaca-se que todos os empregados voltaram a trabalhar após o trabalho, não havendo desligamentos.



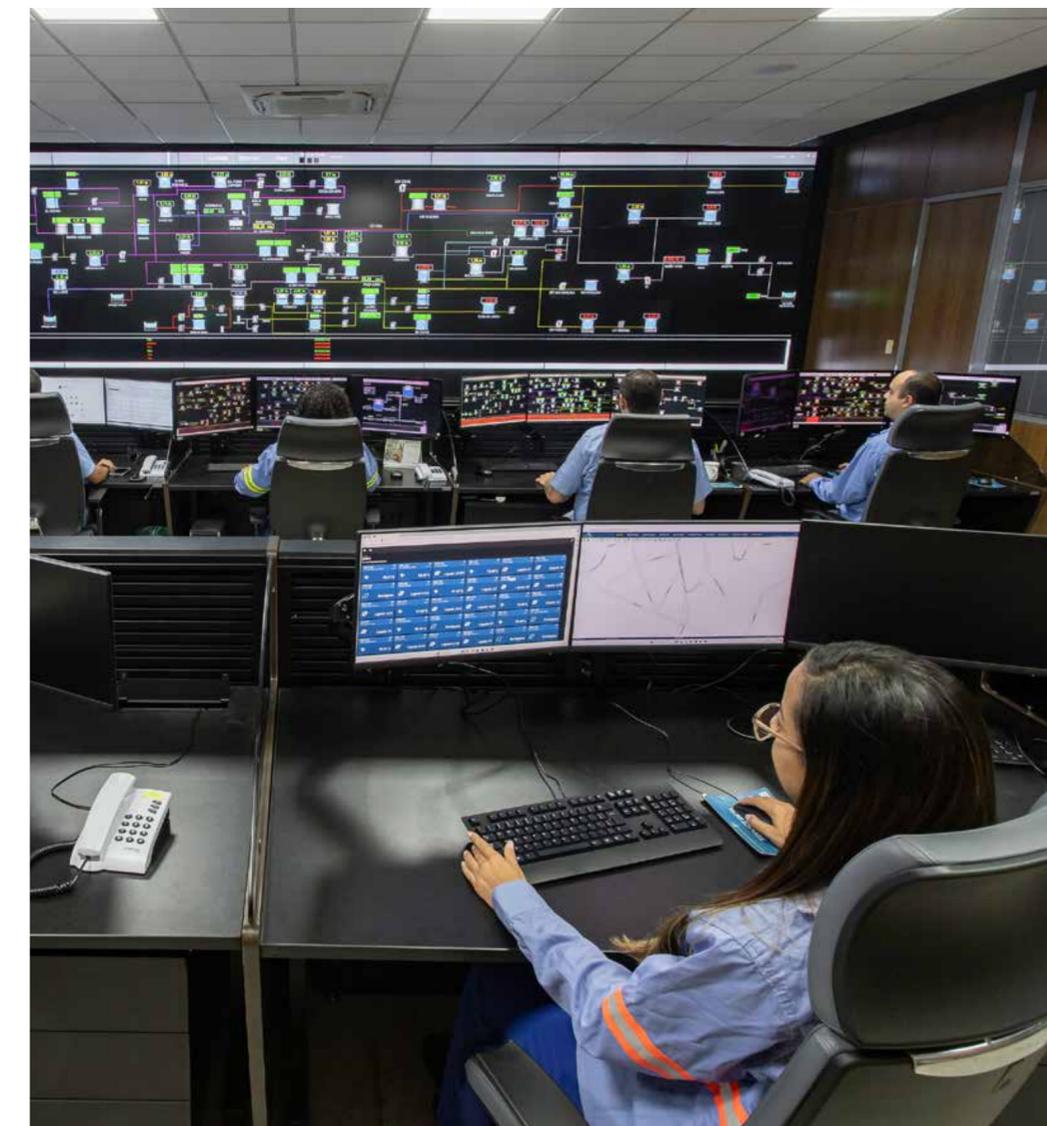
A Mentoria Feminina

A Copasa está comprometida com a promoção da equidade de gênero em sua equipe, visando atrair e valorizar seus talentos, incentivando a diversidade de ideias. Em 2023, a empresa realizou a 3ª edição do Programa de Mentoria Feminina, que busca fortalecer o desenvolvimento de suas empregadas, oferecendo orientação de profissionais experientes do sexo feminino como mentoras. Desde o lançamento, mais de 40 mulheres foram diretamente beneficiadas, alcançando resultados positivos em suas carreiras. Este programa demonstra nosso compromisso em preparar e incentivar mulheres a avançar em suas trajetórias profissionais, contribuindo para a equidade de gênero em posições estratégicas da empresa.

Implementado em 2021, o Programa de Mentoria Feminina, alinhado ao Pacto Global, ao Movimento Elas Lideram 2030 da ONU (Organização das Nações Unidas) e ao ODS 5 (Igualdade de gênero). A Mentoria Feminina faz parte da Agenda ESG da Copasa, está alinhada à Declaração Estratégica da Companhia, e tem como objetivo encorajar e preparar mulheres para que elas possam construir suas trajetórias profissionais e evoluir em suas carreiras, contribuindo para a equidade de gênero em posições estratégicas da Companhia.

O Programa consiste em um processo, com duração de cerca de 6 (seis) meses, no qual uma empregada com maior vivência e experiência (mentora) orienta outra empregada (mentorada), visando o desenvolvimento de habilidades e competências comportamentais, além de oferecer suporte para enfrentar os desafios profissionais, de forma a incentivar um maior número de mulheres em cargos estratégicos na Companhia.

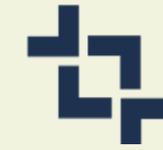
Para participar do Programa como mentorada, a empregada interessada deve passar por um processo seletivo que consiste em análise dos dados funcionais, de um formulário de interesses e de entrevistas, realizadas com as mentoras do Programa. Em 2023 o programa possuía 23 empregadas participantes das atividades propostas, sendo 11 mentoras e 12 mentoradas, além da aprovação do Programa de Desenvolvimento de Potenciais Líderes – Copasa.



Copasa, Sala de Controle



Correlação com o Pacto Global e os ODS



**Princípios
1 e 2**



Princípio 6

**5 IGUALDADE
DE GÊNERO**



Considerando a realidade de representação majoritariamente masculina na Copasa, destaca-se a importância do ODS 5, que visa alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas, sendo fundamental para promover um ambiente inclusivo e equitativo em todas as suas operações. A Copasa, como uma empresa de serviços de água e saneamento, reconhece a importância de garantir que seus programas e políticas considerem as necessidades específicas das mulheres e promovam oportunidades igualitárias para todos os gêneros.

Neste sentido, a Companhia possui iniciativas que visam aumentar a representação das mulheres em todos os níveis de sua estrutura organizacional. A 3ª edição do Programa de Mentoria Feminina, fortalece o desenvolvimento pessoal e profissional de suas colaboradoras aperfeiçoando talentos, preparando e incentivando mulheres para ocuparem cargos de liderança e chefia, alavancando assim, suas trajetórias profissionais. Esse Programa corrobora com o compromisso de equidade de gênero e vai ao encontro da meta firmada com o Movimento Elas Lideram da ONU que prevê até 2025 37% de mulheres em cargo de lideranças. Ainda nesse contexto, 56 mulheres residentes em áreas de vulnerabilidade social já foram contratadas por meio da implementação do Projeto Vilas e Aglomerados.

Por fim, constatou-se evolução no percentual de cargos de chefia ocupados por mulheres na Copasa, passando de 33,12% em 2022 para 36,18% em 2023. Esse resultado reforça o comprometimento com a equidade de gênero, diversidade e inclusão, garantindo a inserção das mulheres em todos os níveis de decisão no que diz respeito a aspectos públicos, políticos e econômicos.

A gestão do conhecimento é fundamental na formação de equipes e lideranças qualificadas para promover o crescimento sustentável da Companhia, principalmente quando está focada em capacitar e reter os melhores talentos.

Além de cursos presenciais, a Copasa conta com uma plataforma de Ensino a Distância (EAD) denominada Manancial do Saber, e com o objetivo de otimizar a participação dos empregados, gerando mais oportunidades de desenvolvimento e reduzindo custos com deslocamentos. A Copasa oferece diversos cursos (obrigatórios e livres), através da plataforma. Estes cursos abrangem tanto conteúdos externos quanto internos. Um destaque é o Workshop Integridade 2023, no qual 8.032 empregados foram capacitados como em temas como Compliance e Segurança no Trabalho, entre outros. Podem acessar a plataforma todos os empregados da Copasa e COPANOR, parceiros (estagiários e jovens aprendizes), terceirizados, empregados da AECO (Associação dos Empregados da Copasa) e empregados da COPASS Saúde.

Além disso, visando à disseminação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei que entrou em vigor em setembro de 2020, estabelecendo diretrizes e regras para o uso, armazenamento e proteção de informações pessoais dos cidadãos brasileiros – a Companhia vem oferecendo cursos para os empregados sobre o tema. Neste sentido, foi lançado curso obrigatório abordando informações sobre os princípios da LGPD, as responsabilidades das organizações em relação aos dados pessoais, os direitos dos titulares dos dados, as medidas de segurança necessárias e as penalidades por violações da lei.

Desenvolver ações para minimizar a perda de capital intelectual é um constante desafio para as grandes organizações, o compartilhamento do conhecimento e a formação de sucessores são importantes estratégias nesse contexto. Um destaque é o Programa de Desenvolvimento de Potenciais Líderes (PDPL).



Desenvolvimento Profissional e Educação Corporativa

*ODS (4 – METAS 4.3, 4.4, 4.5, 4.7/
5 – META 5.1/ 8 – META 8.2, 8.5, 8.6/
10 – META 10.3)
PACTO GLOBAL (PRINCÍPIOS 6, 8)
GRI (404-1/ 404-2/ 404-3)*

Programa de Desenvolvimento de Potenciais Líderes e Programa de Mentoria Técnica

O Programa tem como propósito identificar e desenvolver empregados em competências para gestão. Os participantes que obtiverem aproveitamento superior a 80% foram incluídos no Banco de Sucessão para Cargos de Confiança e podem ser convidados a assumir cargos de liderança na Empresa.

Outro destaque é para o Programa de Mentoria Técnica, uma iniciativa de Gestão do Conhecimento prevista no Planejamento Estratégico da Copasa, com os objetivos de impulsionar o registro, sistematização, compartilhamento e disseminação dos conhecimentos técnicos estratégicos da Companhia. Além disso, o programa visa contribuir para a mitigação do risco de perda de capital intelectual e para garantir a sustentabilidade e excelência na prestação de serviços.

Os dados apresentados na tabela a seguir mostram a média de horas de treinamento por gênero e categoria funcional ao longo dos anos de 2021 a 2023, e a variação percentual na média de horas de treinamento de 2022 para 2023. Conforme demonstrado na tabela a seguir, o número de horas de treinamento aumentou significativamente ao longo deste período, com o aumento médio de 40,3% da média de horas de treinamento para mulheres e 17,7% para homens.

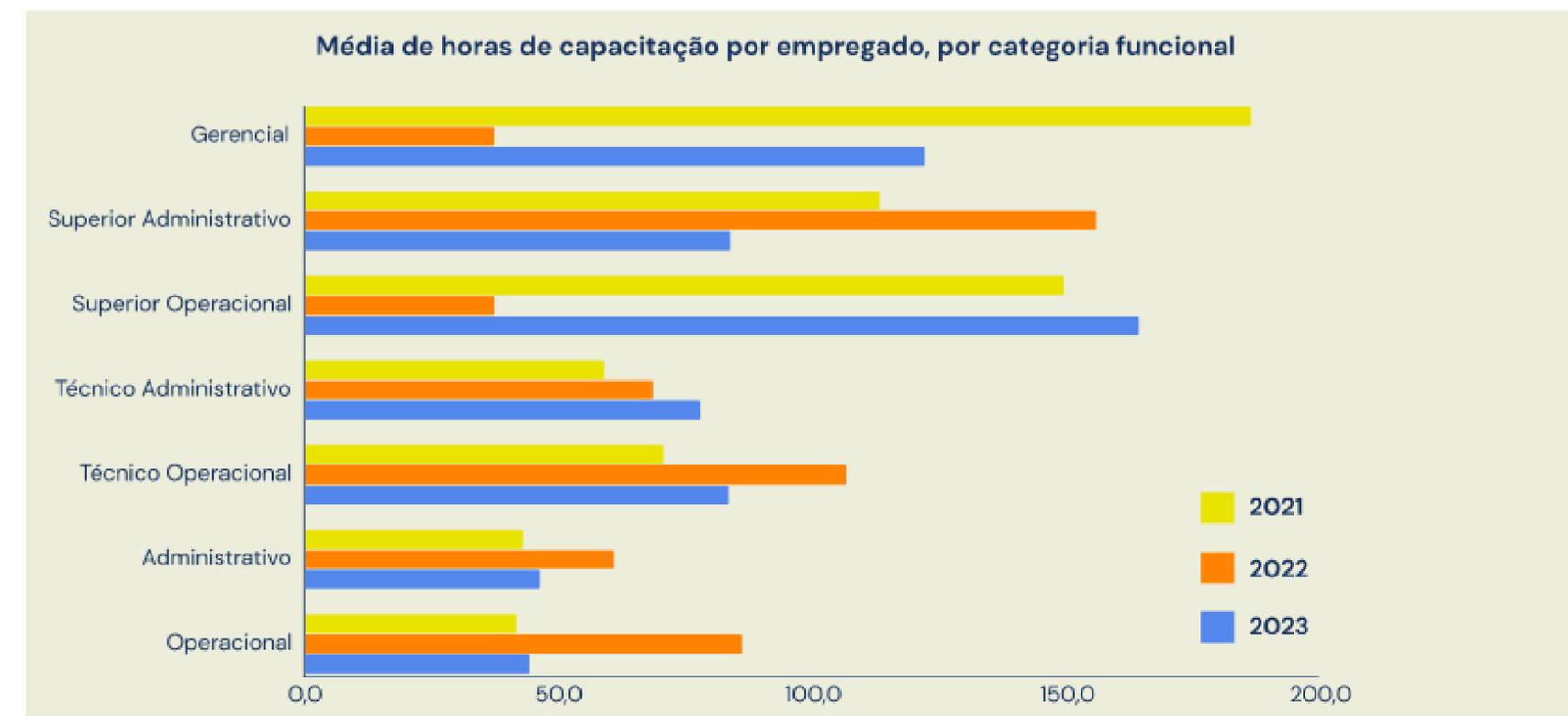
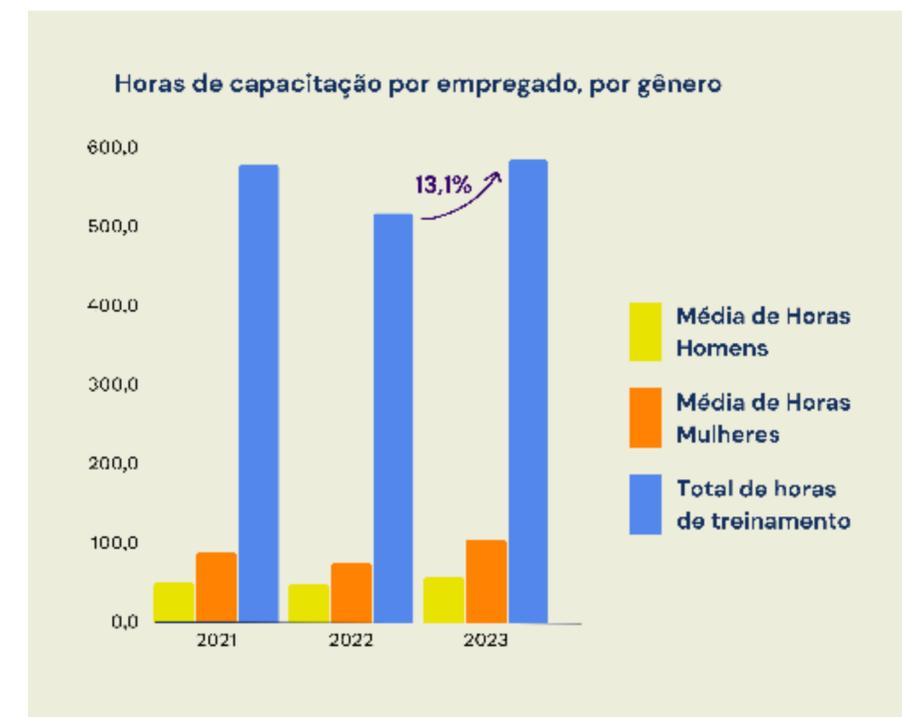
HORAS DE CAPACITAÇÃO POR EMPREGADO, POR GÊNERO

Média de horas		2021	2022	2023	Δ 2022/2023
Gênero	Homens	50,8	48,4	57,0	17,7%
	Mulheres	88,7	75,0	105,23	40,3%
Total horas de treinamento		Total de Horas (mil horas)	Total de Horas (mil horas)	Total de Horas (mil horas)	Δ 2022/2023 Total de horas
		579,0	517,4	585,1	13,1%

A seguir, é possível observar a média de horas de capacitação disponibilizada pela Companhia por categoria funcional, para os anos de 2021, 2022 e 2023.

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR EMPREGADO, POR CATEGORIA FUNCIONAL

Categoria funcional	2021	2022	2023	Δ 2022/2023
	Média de horas	Média de horas	Média de horas	Média de horas
Gerencial	186,3	37,2	122,0	228%
Superior Administrativo	113,2	155,8	83,6	-46,3%
Superior Operacional	149,4	37,2	164,2	341,4%
Técnico Administrativo	58,8	68,4	77,7	13,6%
Técnico Operacional	70,5	106,5	83,3	-21,8%
Administrativo	42,9	60,8	46,1	-24,2%
Operacional	41,5	86,0	44,1	-48,7%





Observa-se que a categoria **gerencial** teve um grande aumento na média de horas de treinamento, de 37,2 horas em 2022 para 122,0 horas em 2023, um aumento de 227,98%, devido ao fato de a Copasa ter contratado um Programa para Desenvolvimento de Líderes, o Copalíder. Anualmente, a Copasa disponibiliza também, capacitação relacionada ao combate à corrupção direcionada a todos os empregados. Em 2023, 8.182 empregados concluíram esse treinamento, conforme a tabela a seguir.

CAPACITAÇÕES RELACIONADAS AO TEMA COMBATE À CORRUPÇÃO DISPONIBILIZADAS PELA COPASA EM 2023

Capacitações de combate a corrupção por categoria funcional	%	Total
Agentes/Assist.Tec	89,6%	7335
Analistas	7,8%	633
Estagiários/Aprendizes	1,4%	113
Liderança/Assessoria/Auditoria	1,2%	101
Capacitações de combate a corrupção por categoria funcional	%	Total
Presidência	2,0%	166
Diretoria de Operações	72,1%	5882
Diretoria de Desenvolvimento Tecnológico, Meio Ambiente e Empreendimentos	6,3%	517
Diretoria Financeira de Relação com Investidores	6,7%	543
Diretoria de Relacionamento com o Cliente e Regulação	12,9%	1052

Além das capacitações realizadas com os empregados da Companhia, 93,49% foram submetidos a avaliações de desempenho para o ciclo 2022/2023, conforme a tabela a seguir, por categoria funcional.

Avaliação de Desempenho – Ciclo 2022/2023

Categoria Funcional	Feminino	Masculino	Total
Administrativa	0,9%	5,3%	6,1%
Operacional	0,6%	52,7%	53,3%
Técnica Administrativa	2,9%	8,8%	11,7%
Técnico Operacional	0,6%	8,4%	8,9%
Média Liderança Nível Médio	0,3%	5,7%	5,9%
Média Liderança Nível Superior	0,1%	0,1%	0,2%
Superior Adm. e Operacional	2,6%	3,5%	6,1%
Gerencial	0,4%	0,8%	1,2%
Total	8,2%	85,3%	93,5%

Investimentos em Desenvolvimento Profissional

A fim de desenvolver as habilidades de seus empregados e órgão de governança, a Copasa realizou investimentos totalizando R\$ 8,3 milhões no ano de 2023, em capacitação e desenvolvimento profissional, disponibilizando uma média de 61,3 horas por empregado, conforme tabela a seguir.

Especificação	2021	2022	2023
Investimento em desenvolvimento profissional (R\$ milhões)	2,5	5,1	8,3
Número de participantes (unidade em mil)	92,1	96,0	78,9
Número de horas de desenvolvimento profissional (em mil horas)	579,0	508,2	585,1
Média de horas por empregado (horas)	54,2	61,7	61,3

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

Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho

Na Copasa nós zelamos pelo comportamento seguro (individual e coletivo). Para além de uma obrigação legal, promover um ambiente de trabalho saudável e seguro é um valor para a Companhia, reconhecido e patrocinado pela Alta Administração. Esse compromisso compõe nossa agenda ESG e consta expressamente em nossa Declaração Estratégica: “Atuamos com segurança e respeito à vida”.

O nosso Sistema de Gestão de Saúde e Segurança abrange toda a força de trabalho e visa proteger a integridade, a saúde e a capacidade de trabalho dos empregados de modo que, ao final do dia, eles possam retornar para seus lares em segurança. Ele se sustenta numa Política de Saúde e Segurança, formalmente instituída, aprovada pelo Conselho de Administração, cujos princípios são: respeito e valorização da vida; aceitação e motivação para as mudanças; prevenção; promoção da saúde e segurança do trabalho; filosofia zero acidentes; capacitação, além de consciência coletiva de deveres e obrigações. A Política se aplica a Conselheiros, Diretores, profissionais de qualquer natureza, estagiários e aprendizes, bem como a qualquer pessoa física ou pessoa jurídica, de direito público ou privado, com quem a Copasa se relaciona: fornecedores, prestadores de serviços, clientes, entre outros. Em termos práticos, o referido sistema se materializa a partir de diversas ações e programas, em destaque para o Programa Acidente Zero.

PROGRAMA ACIDENTE ZERO

O programa visa conscientizar a força de trabalho e implementar narrativas que valorizam a vida. O mesmo consiste num conjunto de ações voltadas para consolidação de uma cultura pautada pelo comportamento seguro, pela disciplina operacional, pela fiscalização das condições de segurança. Possui caráter permanente e, como o próprio nome diz, visa a meta de zero acidentes. O mesmo é estruturado a partir de 4 (quatro) pilares, dos quais são desdobradas estratégias de atuação:

a) 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 Líder, que consiste em visitas a campo com foco em mitigar os desvios comportamentais. Os líderes possuem metas de realização e além de atuarem preventivamente, conscientizando os empregados, também é uma forma de demonstrarem o compromisso com a segurança, o que gera engajamento da força de trabalho. A prática tem sido monitorada através de um indicador proativo, que permite avaliar a adesão das unidades.

b) Envolvimento dos Empregados: todas as ações estabelecidas se pautam pela sinergia, cocriação e cooperação, motivo pelo qual continuamente há consulta e participação dos empregados. Há, por exemplo, um Portal do Programa Acidente Zero (sharepoint, disponível na Intranet), em que os empregados têm a oportunidade de acessar conteúdos, interagir e inserir comentários. Há um mecanismo de "Consulta e Participação dos Trabalhadores", campo específico para que os empregados possam enviar sugestões/críticas, realizar o apontamento de perigos e riscos, tirar dúvidas e também sugerir publicação de conteúdo/notícia. Além disso, para fomentar o engajamento são realizados encontros periódicos com as CIPAs – Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e de Assédio, que possuem diretrizes formais de atuação

O programa visa conscientizar a força de trabalho e implementar narrativas que valorizam a vida. O mesmo consiste num conjunto de ações voltadas para consolidação de uma cultura pautada pelo comportamento seguro, pela disciplina operacional, pela fiscalização das condições de segurança. Possui caráter permanente e, como o próprio nome diz, visa a meta de zero acidentes. O mesmo é estruturado a partir de 4 (quatro) pilares, dos quais são desdobradas estratégias de atuação:



Segurança e Saúde no Trabalho

ODS (3 – METAS 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9/ 8 – META 8.8/ 16 – META 16.1, 16.7)

*PACTO GLOBAL (PRINCÍPIOS 1, 2)
GRI 3-3/ 403-1/ 403-2/ 403-3/
403-4/ 403-5/ 403-6/ 403-7/
403-9/ 403-10*

c) Comunicação: trata-se de um elemento fundamental para conscientização e combate à subnotificação de ocorrências. Em vista disso, são adotadas diversas estratégias, em destaque: publicação semanal do Informativo “Dica de Segurança”, com orientações sobre como prevenir acidentes e mitigar os riscos presentes nas atividades; envio do “Boletim USSS Informa” para todos os líderes na ocorrência de um acidente, o mesmo apresenta o fato ocorrido e traz uma série de recomendações para se evitar a reincidência; divulgação de vídeos personalizados da série “Acidente Zero Play”, que despertam a atenção dos empregados para adoção de um comportamento seguro; realização de campanhas de conscientização sazonais, entre outros.

d) Implantação de práticas de Segurança do Trabalho que estimulem a mudança de hábitos: trata-se de uma ação contínua de atualização e benchmarking, que visa a institucionalização de práticas voltadas para mudança de hábitos. Das práticas consolidadas, pode-se citar como exemplo os Diálogos de Segurança, uma breve reunião realizada no início do expediente, de forma sistemática, visando discutir assuntos relativos à Saúde e Segurança. Tal prática é monitorada através de um indicador proativo de prevenção e se demonstrou como uma importante ferramenta de mudança cultural. Nessa mesma linha, também há a prática denominada Contato de Valor, que se trata de uma breve explanação sobre saúde e segurança antes de reuniões destinadas a tratar de outros assuntos. Em relação ao aspecto cultural, um fato marcante do ano de 2023 foi o início do Projeto de Evolução da Cultura de Saúde e Segurança. Inicialmente foi realizado um diagnóstico, que subsidiou a realização de diversas ações voltadas para capacitação, implantação de novas ferramentas e revisão de processos com o objetivo de tornar nossas operações mais sustentáveis.

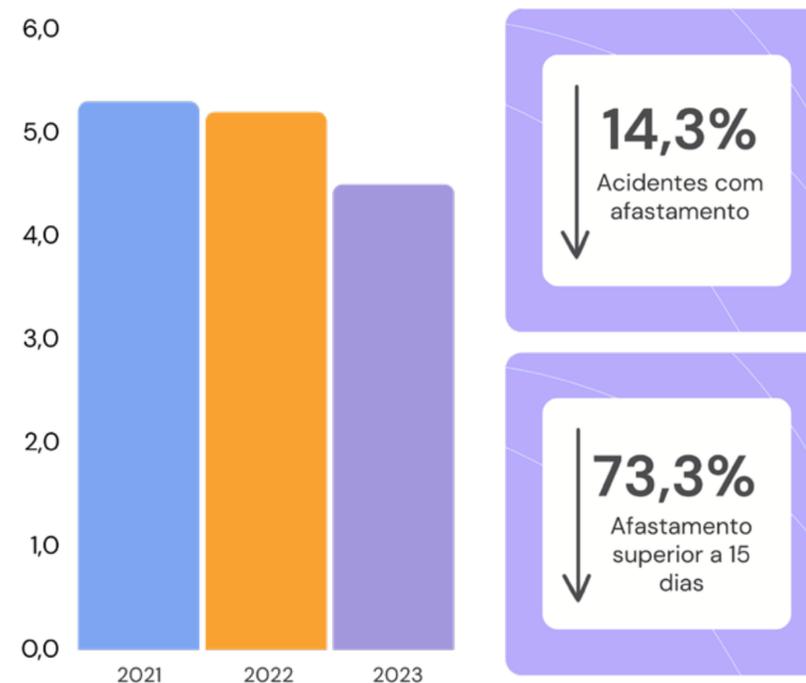
O programa também conta com as Regras de Ouro da Segurança, que são diretrizes básicas personalizadas a partir dos principais riscos de acidentes presentes no negócio da Companhia. Estas diretrizes não substituem cursos e normativos específicos de Segurança do Trabalho, são, apenas, uma estratégia para facilitar a assimilação, por parte dos empregados, dos principais pontos de atenção ao executar os serviços. São constantemente divulgadas aos empregados:



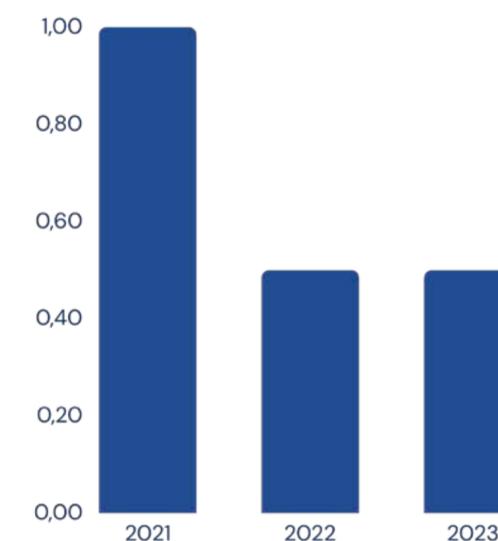
Acesse o material:



Taxa de frequência de acidentes com afastamento (TFA)



Taxa de acidentes com consequências graves (exceto óbitos)





Correlação com o Pacto Global e os ODS



Princípio 1



Princípio 6



**Princípios
7 e 9**



Princípio 10

8 TRABALHO DECENTE
E CRESCIMENTO
ECONÔMICO



A Revisão da Identidade Organizacional (RIO) da COPASA fortaleceu alguns pontos cruciais que perpassam não só a própria Empresa e o setor, como são preocupações de diversos outros segmentos (princípio 10). Além da priorização do cliente como parte interessada central, a construção de um ambiente de trabalho saudável e seguro é a chave para um desenvolvimento qualitativo constante. Dessa forma, o ODS 8 está na priorização da COPASA, que entende de que pessoas incluídas, com trabalho decente e engajadas na Empresa, são um dos pontos-chave para o próprio desenvolvimento econômico e socioambiental.

Os planejamentos e as ações da COPASA têm como objetivo a geração de valor, seja financeiro, seja para o meio ambiente e também para a sociedade. E mais do que isso: essa geração de valor não pode ser pontual e, sim, algo perene. Dessa forma, o aumento da produtividade da COPASA, via expansão das redes de saneamento e redução nos déficits operacionais, deve ser sustentado por meio da modernização tecnológica e da inovação (meta 8.2; princípio 9), bem como em uma maior eficiência dos recursos no consumo e no fornecimento dos serviços, evitando, inclusive, a degradação ambiental (meta 8.4; princípio 7).

Para que esse crescimento econômico com geração de valor para as partes interessadas seja alcançado, há uma preocupação tanto com quem recebe o serviço quanto com quem o torna possível. A preocupação com a saúde e a segurança dos colaboradores é uma realidade para a COPASA, assim como a Companhia entende ser fundamental oferecer um ambiente de trabalho de qualidade, respeitando e incluindo as diversidades (meta 8.5; princípio 1 e 6).

Endereçando as demandas em prol da sustentabilidade, a COPASA, com todas as suas práticas, promove o próprio crescimento econômico em conjunto com a geração de valor para as demais partes interessadas.

Identificação de Perigos e Análise de Riscos

Em consonância com a NR1 a Companhia realiza de forma sistemática o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Tal processo consiste na identificação, na avaliação e no controle dos riscos. O mesmo se materializa através do Programa de Gerenciamento de Riscos, que contempla um Inventário de Riscos Ocupacionais e os respectivos Planos de Ação. Cada instalação (endereço) e ou atividade possui seus riscos mapeados e inseridos no Sistema SAP, inclusive aqueles que podem culminar em acidentes com consequências graves, tais como: trabalho em espaço confinado, trabalho em altura, escavação de valas, afogamento, entre outros. Os riscos cadastrados retroalimentam diversos processos como, por exemplo, o fornecimento de equipamentos de segurança, a realização de exames ocupacionais, o recebimento de adicionais (insalubridade/periculosidade), entre outros.

Todos os empregados recebem treinamentos que os habilitam para as atividades, sendo orientados quanto aos perigos, ao uso correto de equipamentos de proteção e aos procedimentos de segurança. No ano de 2023 foram registradas 20.838 participações em treinamentos relativos à Saúde e Segurança do Trabalho. De modo a orientar e fiscalizar o cumprimento das Normas Regulamentadoras (NRs) e das normas internas da Copasa, a equipe de Segurança do Trabalho realiza, de forma contínua, inspeções (vistorias in loco) nas unidades e frentes de serviço situadas em diversas localidades do Estado. Em 2023 foram realizadas 9.521 inspeções e o processo foi otimizado com a contratação de um software específico para tabulação das inconformidades, geração de relatórios gerenciais e direcionamento aos responsáveis para conhecimento e providências.



Copasa, Sala de Controle

Para tratar as inconformidades, bem como, mitigar os riscos, nossas ações se pautam na hierarquia de controles. Inicialmente, avalia-se a possibilidade de eliminação ou substituição da fonte geradora. De outra forma, por meio de controles de Engenharia, são implementadas soluções para mitigar os riscos presentes e tornar as zonas de perigo menos acessíveis, como a instalação de guarda corpo, linhas de vida, sensores de detecção, enclausuramento de partes móveis, entre outros. Vale ressaltar que, para elaboração de projetos de engenharia, dispomos de Premissas Básicas de Segurança do Trabalho para Projetos documento que norteia a implementação de ativos com os devidos dispositivos de segurança. Adicionalmente, dispomos de controles administrativos que visam intervir na forma como os empregados trabalham. Para além dos treinamentos já citados, há diversas ações voltadas para conscientização sobre os riscos presentes, sinalização de ambientes e preenchimento de formulários de autorização de trabalho como, por exemplo: Análise Preliminar de Riscos – APR, Permissão de Entrada e Trabalho em Espaço Confinado e Permissão de Trabalho em Altura. Em decorrência disso, caso seja identificado algum risco não controlado, a atividade é reavaliada e, dependendo do caso, não é realizada. Os formulários já sinalizam que a atividade só pode ser realizada se for seguido, obrigatoriamente, todos os procedimentos de segurança e os empregados têm que assiná-lo comprometendo-se e demonstrando ciência. Para além disso, um dos tópicos da Regra de Ouro nº 1 (Comportamento Seguro) é: “Somente realize suas atividades se estiver seguro e apto para tal. Se recuse a executar atividades diante de condições inseguras”. Todos estes documentos são corporativos, amplamente divulgados e garantem a proteção contra represálias. Por fim, todos têm acesso a equipamentos de proteção (individuais e/ou coletivos), cujas orientações sobre qual equipamento utilizar diante de cada risco, bem como, o período de substituição dos mesmos, são formalmente delimitados pelo Protocolo Utilização de Equipamentos de Proteção.

As empresas contratadas também são foco de fiscalização e auditoria documental, também possuem regras de saúde e segurança específicas, que devem ser observadas antes mesmo da contratação. Tais diretrizes estão devidamente formalizadas no Protocolo Operacional Saúde e Segurança do Trabalho em Obras e Serviços Contratados. Ademais, são traçadas estratégias de conscientização e integração. Em 2023 foram realizados 05 Workshops de Saúde e Segurança com representantes das empresas contratadas de diversas regiões do Estado para repasse de diretrizes e desdobramento de ações. De outra forma, o macroprocesso também é objeto do Projeto de Evolução da Cultura de Segurança, que está sendo suportado por consultoria, visando a otimização.



Comunicação e Investigação de Ocorrências

A comunicação e investigação de incidentes e acidentes do trabalho está institucionalizada e publicada em **protocolo específico**. Ela preconiza a criação de uma comissão de investigação multidisciplinar para identificar e bloquear as causas, visando evitar a reincidência. A estrutura da referida comissão é definida conforme o grau de risco da ocorrência e pode ser composta por gerentes, engenheiros, encarregados, equipe de segurança do trabalho, representante das CIPAs e possíveis convocados (testemunhas). Para combater subnotificações, a Companhia dispõe de um canal de comunicação exclusivo para recebimento de informações sobre ocorrências (com ou sem lesões). Todos os acidentes têm que ser comunicados imediatamente e a Diretoria Executiva é informada na sequência (em no máximo 24 horas). Todos os acidentes, ainda que com lesões leves, são registrados no SAP e, após a investigação, é aberta a CAT. Em 2023, os principais tipos de acidentes registrados foram: reação do corpo aos seus movimentos, acidentes de trânsito e cortes.

Governança

Todas as ações e indicadores são acompanhados na estrutura de **Governança em Saúde e Segurança**, materializada a partir de diversos Comitês de Análise Crítica, em que os líderes, em cada nível hierárquico, coordenam as reuniões (mensais), acompanham os indicadores e deliberam ações a serem realizadas nos respectivos âmbitos de atuação. As atribuições de cada membro e o formato das reuniões são descritos no respectivo protocolo operacional. A estrutura pressupõe a recepção de feedbacks, inclusive, por parte dos trabalhadores de modo a retroalimentar o sistema de gestão. O assunto também é acompanhado por uma unidade específica de Gestão de Riscos Corporativos, que periodicamente apresenta o andamento das ações para mitigação do Risco R-025 Saúde e Segurança do Trabalho. Além disso, todos os empregados podem acessar, via intranet, todo o histórico da acidentalidade. Para facilitar a coleta, organização, análise e monitoramento de informações relativas a acidentes, foi desenvolvido um *Business Intelligence* (BI), que permite identificar, por exemplo, o número de acidentes por unidade, as principais causas, as principais especialidades que se acidentam, as faixas etárias dos acidentados, os dias e horários em que mais ocorrem acidentes, entre outras informações. Além disso, visando o desenvolvimento de estratégias direcionadas a determinadas regiões, há um mapa de calor que demonstra de forma georreferenciada cada um dos acidentes que acontecem com e sem afastamento e, também, acidentes fatais.

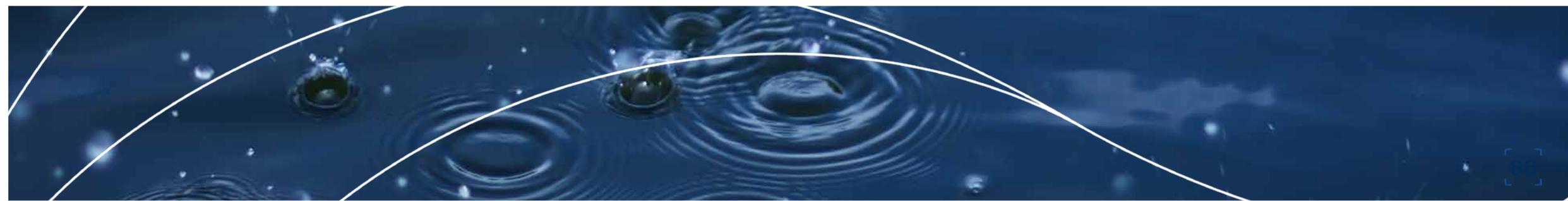
Principais indicadores

A tabela a seguir apresenta os principais indicadores, utilizados para avaliar o sistema de saúde e segurança do trabalho implementado para a Companhia.

Principais indicadores	2021	2022	2023
Taxa de Frequência de Acidentes com Afastamento (TFA)*	5,31	5,24	4,54
Número de Horas Trabalhadas (em milhões de horas)	20,5	18,7	18,5
Quantidade de acidentes com consequências graves (exceto óbitos)	2	1	1
Taxa de acidentes com consequências graves (exceto óbitos) *	0,10	0,05	0,05
Quantidade de acidentes com vítima fatal	1	1	0
Taxa de Óbitos	0,05	0,05	0,0
Taxa de doenças ocupacionais*	0,0	0,0	0,2
Quantidade de óbitos por doenças ocupacionais	0,0	0,0	0,0
Taxa de óbitos por doenças ocupacionais*	0,0	0,0	0,0

*As taxas foram calculadas com base em 1.000.000 de horas trabalhadas

Em números absolutos, percebeu-se uma queda de 14,3% nos acidentes com afastamento, se comparado ao ano anterior. A respectiva taxa de frequência finalizou em 4,54 acidentes por milhão de horas trabalhadas, não foram registrados óbitos e os acidentes com afastamento superior a 15 dias reduziram 73,3%.



Controle Médico de Saúde Ocupacional

Através do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO, a Companhia atua de forma preventiva e acompanha a saúde dos empregados por meio de exames ocupacionais (admissionais, periódicos, demissionais, mudanças de função e de retorno ao trabalho). Os exames são definidos a partir do inventário de riscos previamente elaborado pelo Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Conforme mapeamento, os principais riscos de doença do trabalho presente em nossas atividades são: risco biológico (esgoto) e risco ergonômico. As doenças registradas em 2023 possuem relação com esse último. A interface entre o risco existente com a especialidade e o ambiente em que o empregado trabalha é realizada no Sistema SAP. Os exames ocupacionais compreendem: a) avaliação clínica (obrigatório); b) exames complementares específicos para os riscos existentes (obrigatório); c) exames laboratoriais de rotina para detecção de patologias não ocupacionais (opcional). Para além dos exames ocupacionais obrigatórios, também são realizadas Avaliações Médicas e Psicossociais dos empregados que apresentam queixas de possíveis doenças relacionadas ao trabalho ou que apresentem relatos de limitações físicas para exercerem as suas funções. Em 2023 foram realizadas 272 avaliações médicas, 02 avaliações fisioterápicas e 134 avaliações ergonômicas, que resultaram em recomendações para as respectivas unidades de lotação visando preservar a saúde do empregado.

Com objetivo de promover saúde e reduzir absenteísmo, em 2023 realizou-se mais uma campanha de vacinação contra a gripe, contando com a participação de 2.419 empregados. A vacinação ocorreu nas unidades da Copasa e a vacina ofertada foi a quadrivalente, que previne contra quatro tipos de vírus Influenza. Para além disso, desde a irrupção da Pandemia, a Copasa vem adotando rigorosamente todas as medidas necessárias para evitar a propagação do COVID-19. Além das diversas ações de conscientização, a Companhia também passou a exigir a apresentação dos comprovantes de vacinação daqueles que não possuem impedimentos técnicos para tal, sob pena de aplicação de medidas disciplinares, em consonância com o dever de proteger o ambiente de trabalho (inerente aos empregadores). Atualmente todos os empregados estão devidamente vacinados, reduzindo os riscos aos cidadãos. Apesar do arrefecimento do cenário epidemiológico, o assunto continua sendo objeto de acompanhamento por parte da equipe médica.



Promoção da Saúde e Bem-Estar

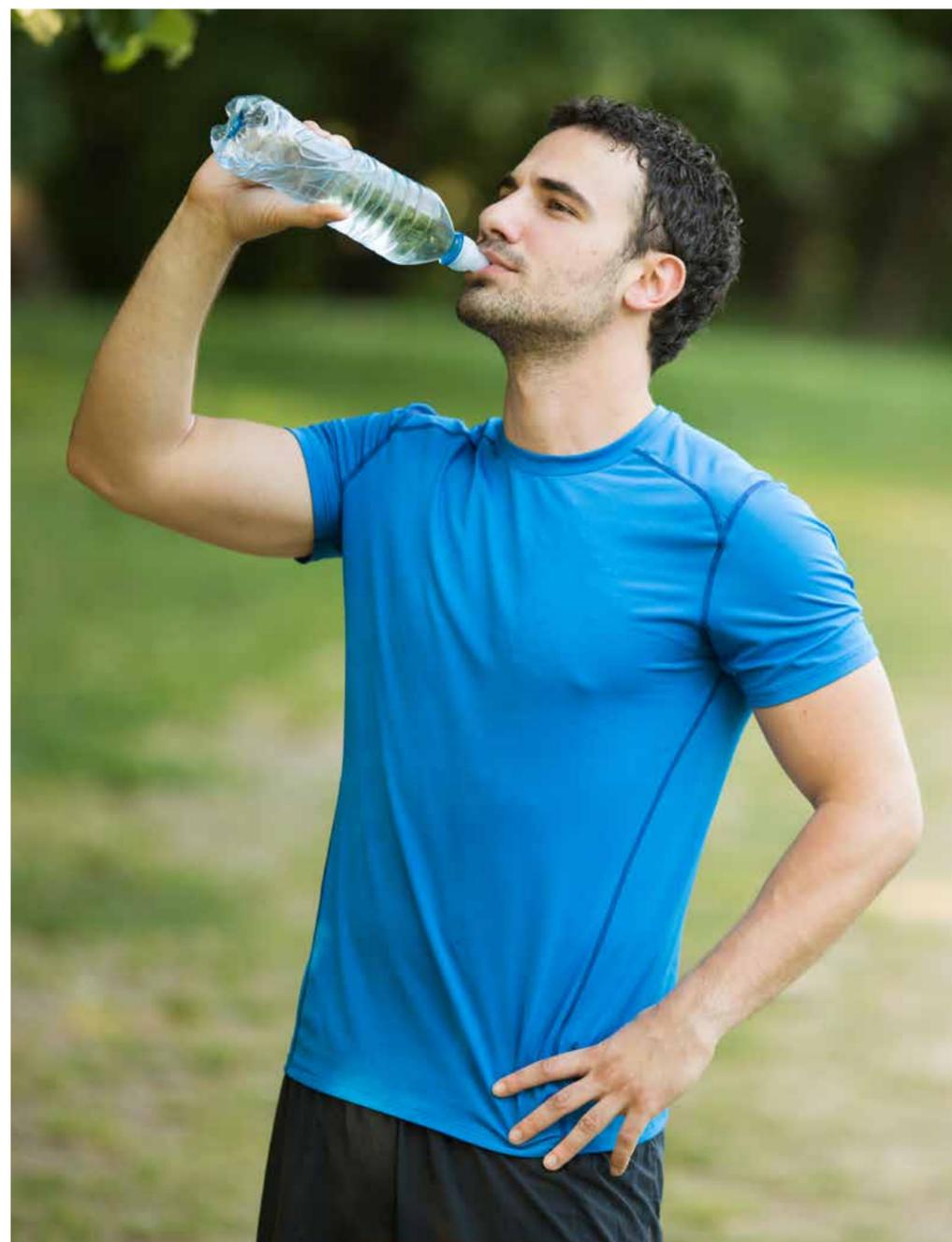
Em consonância com o PCMSO, o Programa de Promoção da Saúde e Bem-Estar compreende um conjunto de ações de prevenção com vistas a dar suporte aos empregados, inclusive, em decorrência de condições não necessariamente relacionadas ao trabalho. São realizadas campanhas educativas, distribuição de materiais informativos, palestras sobre saúde, reuniões, acolhimento psicológico e, até mesmo, auxílio financeiro. Ele é estruturado a partir de outros programas e processos, a saber:

o Programa de Assistência Especial: oferece auxílio financeiro aos empregados, bem como, aos seus dependentes legais até a idade de 24 anos. Esse auxílio é feito por meio de reembolso de despesas para tratamento de doenças. Ele abrange um rol de 31 doenças que não necessariamente possuem relação com o trabalho, como por exemplo, Alzheimer, Síndrome de Down, Cânceres, entre outros. Oferece, ainda, o atendimento escolar diferenciado aos dependentes, bem como, reembolso de transporte escolar, caso o dependente faça uso da rede pública escolar. Tais ações visam o conforto, acolhimento e a segurança do empregado e seu núcleo familiar. Em 2023, foram registradas 159 novas inclusões no programa.

o Programa de Atendimento ao Sujeito em Relação ao Álcool e às Drogas (PASA): aborda a prevenção e o tratamento do alcoolismo, tabagismo e outras dependências químicas, que comprometem o relacionamento interpessoal e laboral de empregados no seu cotidiano, numa perspectiva biopsicossocial para a melhoria da qualidade de vida.

o Programa de Atenção à Saúde na Prevenção à IST/AIDS (APA): visa oferecer atendimento psicológico no processo de tratamento por meio de entrevistas e da análise dos relatórios dos profissionais envolvidos (médicos e psicólogos), tem como público alvo os empregados e seus dependentes legais. No referido período foram realizados 12 atendimentos psicológicos para empregados inscritos.





- o **Readaptação funcional:** processo que promove a movimentação funcional do funcionário cujo desempenho profissional ou adaptação à função esteja comprometido, em decorrência de incompatibilidade de perfil, dificuldade de relacionamento interpessoal, mudanças na estrutura da Unidade ou adoecimentos mentais e/ou físicos, inclusive, por situações não necessariamente causadas pelo trabalho. Em 2023 foram concluídos 15 processos de readaptação.
- o **Análises Ergonômicas:** visam elencar os 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 funcionário, ocasionando desconfortos ou até mesmo doenças. Em 2023 foram realizadas 134 avaliações ergonômicas.
- o **Telepsicologia (acolhimento psicológico 24h):** trata-se de uma ação implantada no ano de 2023 com o objetivo oferecer suporte emocional para os empregados em momentos de crise. É possível agendar consultas online com psicólogos de segunda a sexta-feira, de 8h às 20h, além de terem acesso ao plantão telefônico de acolhimento que funciona 24h.
- o **Projeto AMA (Sala de Apoio à maternidade à amamentação):** visa maior conforto e valorização das necessidades das funcionárias. A instalação possui estrutura adequada à amamentação, foi inaugurada em 2023, juntamente com a Campanha Agosto Dourado, de modo a conscientizar sobre a importância do aleitamento materno para a saúde dos bebês e bem-estar geral das lactantes.
- o **Ginástica Laboral:** a prática visa o bem-estar e a preparação da musculatura para o trabalho, o que inclusive pode evitar acidentes. Em 2023 houve uma ampliação da oferta e a mesma passou a ser executada em 51 localidades.
- o **Intervenções Itinerantes Presenciais (Saúde Mental):** a equipe de Promoção da Saúde realiza visitas técnicas em unidades operacionais, para exposição dos programas da Promoção da Saúde e atendimentos psicológicos aos empregados. A partir das visitas são realizados encaminhamentos para atendimentos médico e/ou psicológico. Sazonalmente são realizadas campanhas específicas sobre saúde mental, tais como: Janeiro Branco, Setembro Amarelo, entre outras. Em vista disso, também são realizadas intervenções pontuais com estratégias de sensibilização e acolhimento, como: rodas de conversa, risoterapia, *kickmassage*, palestras, entre outros.

Persistência e Competência

FLUINDO COM EXCELÊNCIA

A Copasa é diligente, dedicada e eficiente. Assim como a água, a empresa flui de forma constante e suave, encontrando seu caminho com precisão se comprometendo com as pessoas e o meio ambiente para entregar resultados ambiciosos e elaborar seu planejamento.



92	O Caminho do Saneamento
94	A Trajetória da Água
97	Licenciamento Ambiental e Legislação Aplicada
98	Qualidade da Água
99	Segurança Hídrica
100	Perdas de Água e Hidrometria
102	A Transformação do Esgoto
105	Resíduos Sólidos
106	Resultados
108	Desempenho Operacional
111	Programas e medidas de eficiência operacional, inovação e sustentabilidade
114	Desempenho Financeiro
120	Endividamento, <i>Covenantse Ratings</i>

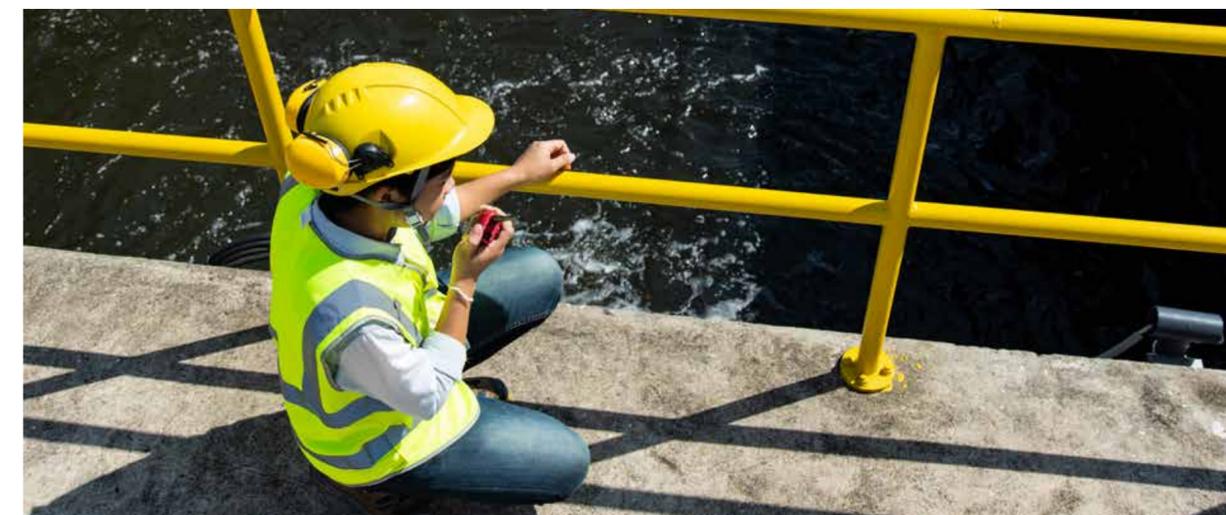


O caminho do saneamento

O saneamento, em seus processos produtivos, possui estreita relação com os impactos positivos ou negativos que são gerados no meio ambiente, principalmente quando a água é tratada enquanto elemento fundamental.

Nesse sentido, a educação socioambiental para o saneamento vem criando diversos instrumentos de sensibilização para promover as trocas de conhecimento sobre a importância do saneamento no cotidiano da vida das pessoas e da comunidade, seus reflexos na saúde e no bem-estar.

Dessa forma, o Circuito do Saneamento passou a ser adotado na Copasa como oportunidade de promover vivências junto ao ambiente urbano e natural e como forma de promover a maior compreensão dos participantes sobre a ampla dimensão da preservação de mananciais, abastecimento de água, esgotamento sanitário, drenagem, resíduos sólidos e controle de vetores, proporcionando assim, um conhecimento estruturado de interpretação socioambiental com aspectos normativos e técnicos da política ambiental da empresa.



A proposta do circuito do saneamento é que a partir do conhecimento, possamos além de **valorizar os serviços e os profissionais do saneamento, compreender o papel de cada um como cidadão consciente e verdadeiramente preocupado com a sustentabilidade.**

Agenda
2030



6 ÁGUA POTÁVEL E SANEAMENTO



11 CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS

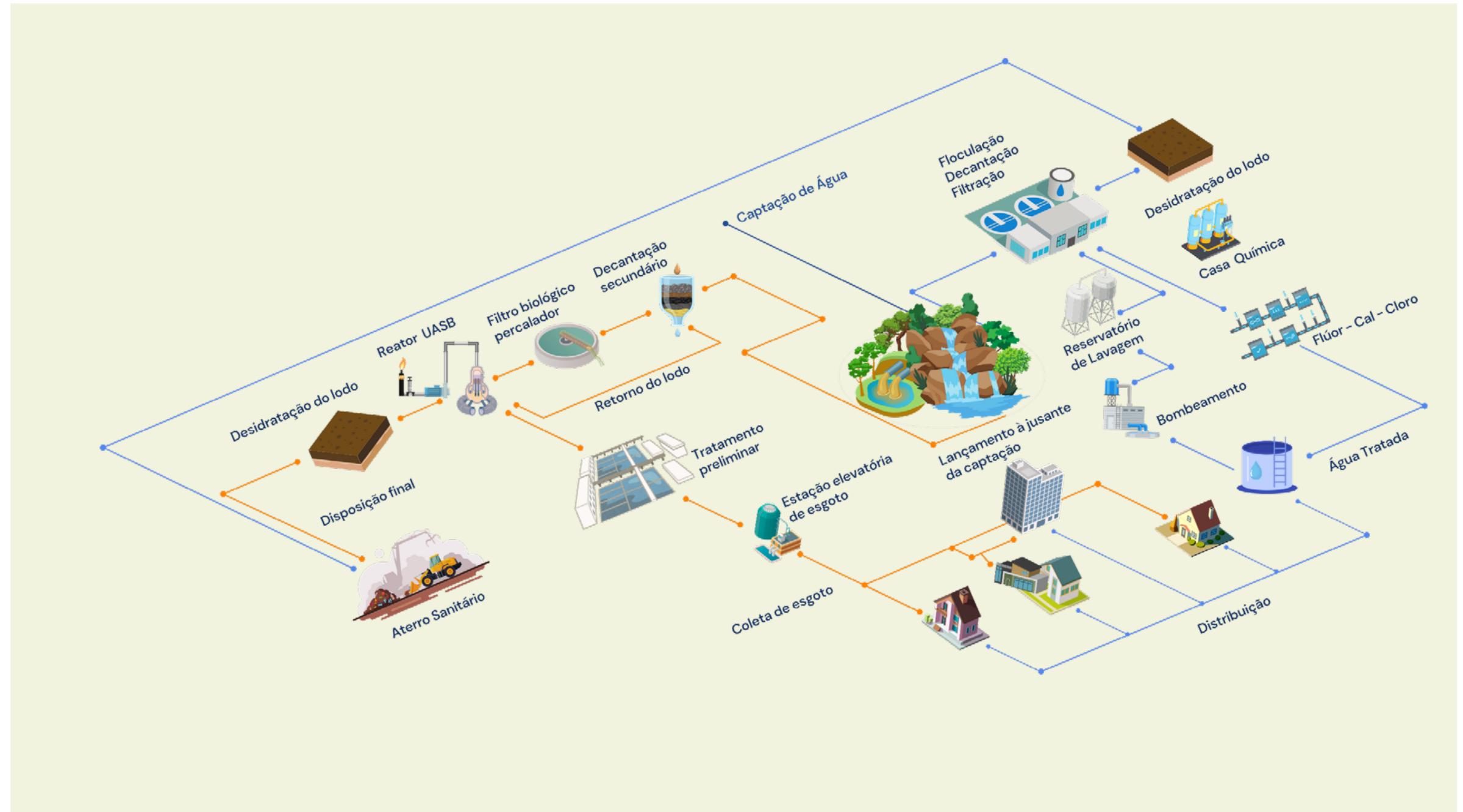


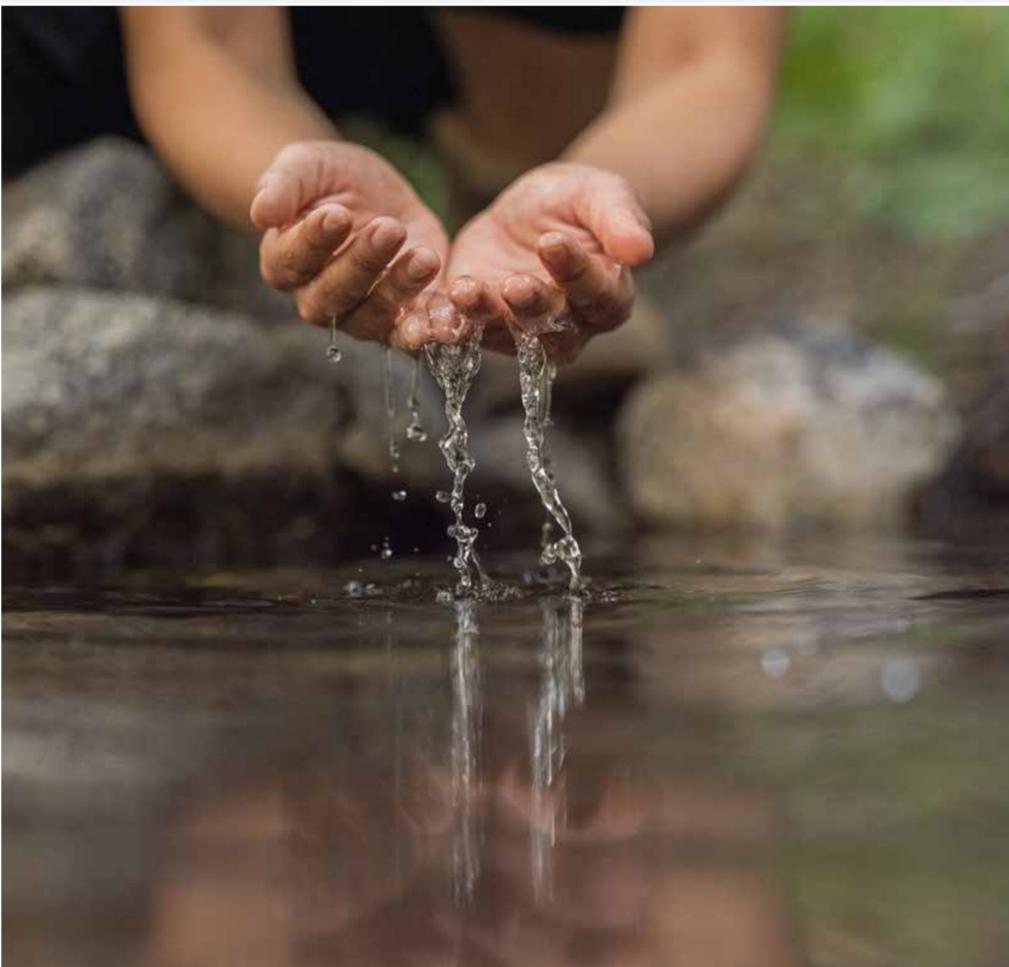
O Circuito é um instrumento pedagógico de educação ambiental que proporciona uma aproximação da sociedade às necessidades de conhecer debater o saneamento existente na cidade.

Circuito do Saneamento

Resultados de 2022/2023:

- 45 Circuitos realizados em 33 municípios do estado de Minas Gerais, com a participação de 96 empregados e de 2,1 mil pessoas relativas ao público externo;
- 18 circuitos realizados no Programa de Integração de Novo Empregados, contando com 324 participações;
- O projeto com ligação com os ODS prioritários da Companhia, com impacto ambiental e social;
- O projeto apresenta potencial de replicabilidade para empresas de saneamento de outros setores como ferramenta de mobilização social e educação ambiental.





A Trajetória da Água

ODS (1 – META 1.2, 1.4/ 3 – METAS 3.3, 3.8, 3.9/ 5 – META 5.4/ 6 – METAS 6.1, 6.3, 6.4, 6.6/ 8 – META 8.2, 8.3, 8.5/ 12 – METAS 12.2, 12.4, 12.5, 12.8/ 15 – METAS 15.1, 15.5)
PACTO GLOBAL (PRINCÍPIOS 1, 2, 7, 8, 9)
GRI 2-27 / 303-1 / 303-2 / 303-3 / 303-4 / 303-5 / 304-1 / 413-1
SASB IF-WU-440A.3

A seleção da fonte abastecedora de água é fundamental para a construção de um sistema de abastecimento. Os critérios de avaliação para sua escolha envolvem a localização, a topografia da região, o desenvolvimento de estudo de disponibilidade hídrica, que indica vazões de referência do manancial, e a presença de possíveis focos de contaminação, levando em consideração aspectos qualitativos, quantitativos, sociais e técnico-econômicos.

A construção de um sistema completo de abastecimento de água requer estudos aprofundados. Os trabalhos começam com a definição da população a ser abastecida, a taxa de crescimento da cidade e suas necessidades industriais. Com base nessas informações, o sistema é projetado para servir à comunidade, durante muitos anos, com a quantidade suficiente de água tratada. Um sistema convencional de abastecimento de água é constituído pelas unidades de captação, adução, estação de tratamento, reservação, redes de distribuição e ligações domiciliares.

Em uma Estação de Tratamento de Água (ETA) do tipo completa, a água bruta passa pelas etapas de coagulação, floculação, decantação, filtração, cloração, fluoretação e correção de pH. A fim de avaliar a eficiência do processo, todas as etapas passam por análises laboratoriais nas unidades de tratamento da água, de modo a atender aos requisitos legais e de controle de qualidade interno.

A captação da água pode ocorrer de maneira superficial ou subterrânea. A superficial é feita em rios, lagos ou represas por gravidade ou bombeamento. No caso de bombeamento, tem-se a construção de uma casa de máquinas junto à captação, onde são instalados os conjuntos motobombas responsáveis pela realização desta atividade.

A captação subterrânea pode ser efetuada por meio de poços tubulares profundos, com perfurações, cujas profundidades variam de 50 a 180 metros. A água dos aquíferos é captada através de bombas submersas instaladas nos poços, sendo enviada à superfície pelas tubulações. As águas provindas das nascentes, olhos d'água e surgências também são consideradas subterrâneas e normalmente estão definidas numa área compreendida por extensões de até 50 metros. A vazão outorgável é calculada baseando-se na vazão medida em época de estiagem, o que representa a vazão mínima fornecida pelo afloramento.

O planejamento da Copasa 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 Companhia é responsável pelo abastecimento de água.

A prestação deste serviço, requer a autorização para o uso dos recursos hídricos, concedida por meio de outorga expedida pelo órgão ambiental competente. As outorgas de águas em domínio do estado de Minas Gerais são obtidas junto ao Instituto Mineiro de Gestão das Águas (IGAM), enquanto aquelas em domínio da União são expedidas pela Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico (ANA).





A Copasa presta serviços de abastecimento de água no estado de Minas Gerais tendo como fontes outorgadas 668 captações superficiais e 1.298 captações subterrâneas, cuja soma das vazões outorgadas totaliza 65,54 m³/s. Todas as unidades/infraestruturas operacionais da Copasa estão localizadas dentro das áreas protegidas do estado de Minas Gerais, bem como em áreas de alto valor para a biodiversidade.

As águas subterrâneas cumprem um papel fundamental no equilíbrio hídrico e ecológico, sustentando mananciais superficiais e ecossistemas aquáticos em épocas de seca. Portanto, o monitoramento da quantidade extraída de captações subterrâneas e do nível da água reflete a relação sustentável entre o consumo e a preservação.

É por meio do monitoramento quantitativo sistemático de poços tubulares profundos que a Empresa visa identificar a influência das unidades de captação nos diversos aquíferos do estado de Minas Gerais, verificando os níveis de água, as vazões extraídas e o regime de bombeamento na utilização do processo operacional. Variáveis sazonais como pluviosidade, territorialidade e demandas diferenciadas no decorrer do período analisado são levadas em consideração para a análise de fontes hídricas em abastecimentos atuais e futuros, garantindo a sustentabilidade econômica e ambiental. Além de atender a legislação vigente, o monitoramento feito de forma ampla e sistemática contribui para que a Copasa possa elaborar prognósticos de problemas de abastecimento público, diagnosticar interferências, mitigar danos e otimizar recursos.

No sentido de maximizar os esforços em monitoramento, em julho de 2020 foi firmado um Acordo de Cooperação Técnica entre Copasa, Instituto Mineiro de Gestão das Águas (IGAM) e Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais (CPRM) para o “aprimoramento das redes de monitoramento dos recursos hídricos no estado de Minas Gerais e o compartilhamento de dados e informações advindas do monitoramento”. Esse convênio tem como objetivo principal a integração das redes de monitoramento estadual, federal e setorial de saneamento, estabelecendo parcerias para a compatibilização e a troca de informações relevantes, além do apoio técnico relativo ao tema para recursos hídricos subterrâneos e superficiais.

O monitoramento qualitativo consiste na análise das variáveis físico-químicas e biológicas da água, dos mananciais superficiais e subterrâneos, bem como dos corpos hídricos receptores que também atendem as legislações condicionantes de outorgas e regularização ambiental dos empreendimentos da Companhia.

A Copasa realiza monitoramentos detalhados da qualidade da água para os principais mananciais de abastecimento em que opera, visando identificar possíveis alterações relacionadas com a degradação ambiental promovida na bacia hidrográfica. Esses monitoramentos são chamados de Estudos Especiais e, a título de exemplo, estão incluídos mananciais como o rio das Velhas em Nova Lima, a represa do rio Manso em Brumadinho, a represa de Serra Azul em Juatuba, a represa de Juramento em Montes Claros, a represa do rio Todos os Santos em Teófilo Otoni e, por fim, a represa do rio Viamão em Mato Verde.

No período de 2021 a 2023 houve um aumento nos pontos de amostragem, em decorrência da implantação de novas captações nos sistemas de abastecimento de água e a operação de novos sistemas de esgotamento sanitário.

A tabela a seguir demonstra a quantidade de estações de monitoramento da Companhia para os anos de 2021, 2022 e 2023.

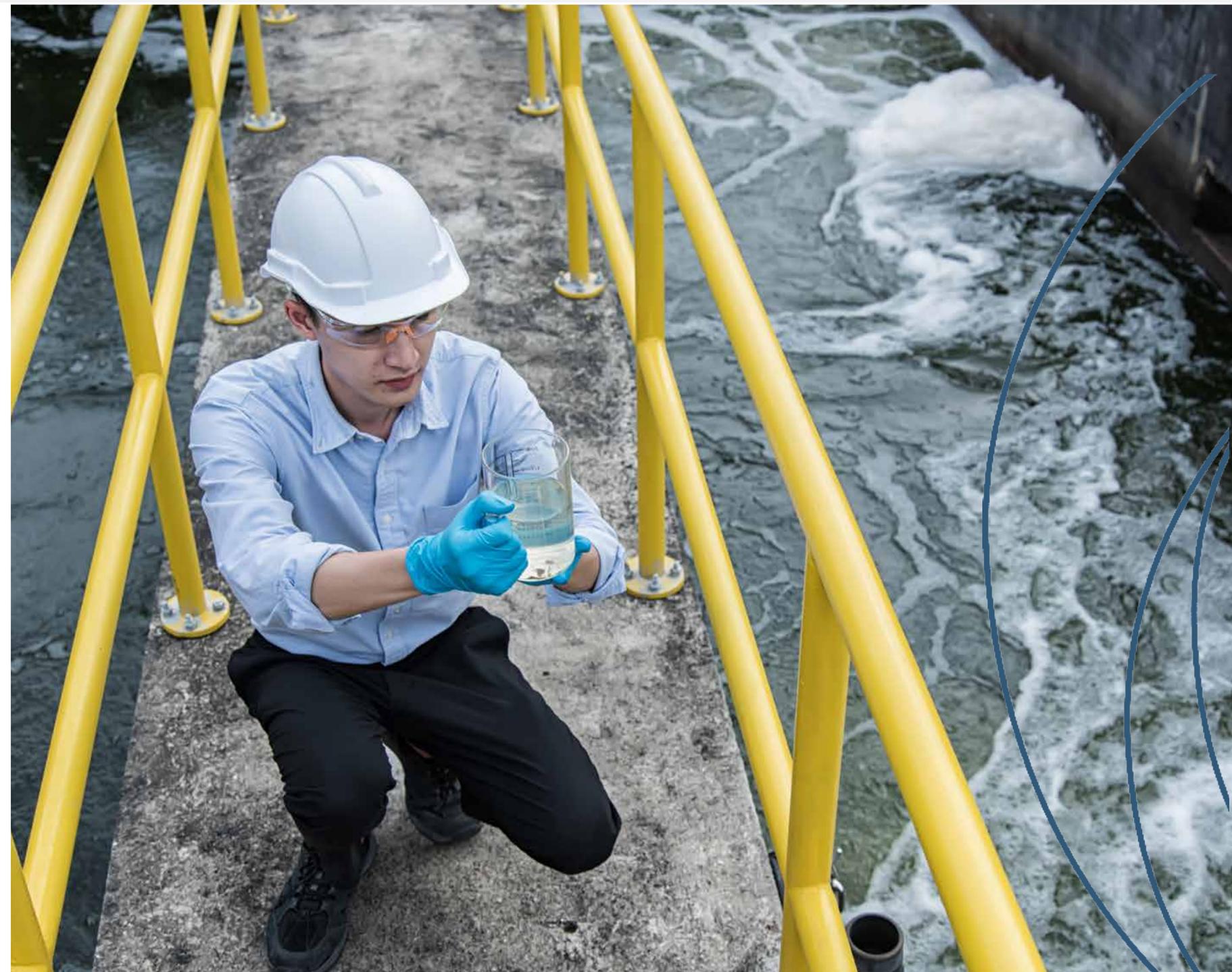
Estações de monitoramento da Copasa em mananciais superficiais, subterrâneos, ETEs e estudos especiais, de 2021 a 2023.

Estações de Monitoramento	2023	2022	2021
Mananciais Superficiais	728	734	731
Mananciais Subterrâneos	1.607	1.544	1.566
Monitoramento ETEs	1.221	1.218	1.214
Estudos Especiais	88	88	88

O monitoramento quantitativo realizado pela Copasa visa identificar o impacto das variáveis hidroclimáticas sobre suas captações. Este monitoramento é feito por meio de medições de vazão em mananciais superficiais, instalação de estações de monitoramento fluviométrico convencionais e operação de uma rede de estações pluviométricas conforme descrito na tabela a seguir.

Estações de monitoramento quantitativo da Copasa

Ano	Rede Pluviométrica (nº de pluviômetros)	Pontos de Medições de Vazão	Medições de Vazão realizadas	Nº de Estações Automáticas Telemétricas
2023	614	404	2.458	12
2022	610	352	2.225	11
2021	607	369	1.017	10



Licenciamento Ambiental

A Copasa formaliza o procedimento administrativo do Licenciamento Ambiental junto ao órgão competente, que autoriza a localização, a instalação, a ampliação, a operação de empreendimentos e as atividades utilizadoras de recursos naturais – efetivas ou potencialmente poluidoras, bem como aquelas passíveis de degradação ambiental. Além disso, a Companhia atende às recomendações prescritas pelo licenciador para evitar, mitigar ou compensar os impactos das atividades. A tabela a seguir demonstra a porcentagem (%) de estações de água e esgoto licenciadas para os anos de 2021, 2022 e 2023.

Estações Licenciadas* (%)	2023	2022	2021
ETA	83%	82,7%	80,0%
ETE	67%	66,1%	83,0%

*Para os anos de 2022 e 2023 as ETAs e ETEs dispensadas de licenciamento e aquelas passíveis de licenciamento que possuíam ato autorizativo vigente à época foram considerados licenciados.

Legislação Aplicada

Os empreendimentos da Copasa são monitorados conforme as legislações ambientais em vigor e os requisitos impostos pelas condicionantes dos atos autorizativos. Os descartes oriundos dos empreendimentos estão sujeitos aos requisitos das normativas vigentes, sendo as principais:

- ➔ Deliberação Normativa Conjunta COPAM CERH/MG nº 8, de 21 de novembro de 2022 – Dispõe sobre a classificação dos corpos de água e diretrizes ambientais para o seu enquadramento, bem como estabelece as condições e padrões de lançamento de efluentes, e dá outras providências.
- ➔ Resolução nº 430, de 13 de maio de 2011 – Dispõe sobre as condições e padrões de lançamento de efluentes, complementa e altera a Resolução nº 357, de 17 de março de 2005, do Conselho Nacional do Meio Ambiente – CONAMA.
- ➔ Resolução Arsae-MG 130, de 11 de novembro de 2019 – Estabelece condições específicas a serem observadas na prestação dos serviços públicos de esgotamento sanitário dinâmico por parte dos prestadores de serviços regulados pela Agência Reguladora de Serviços de Abastecimento de Água e de Esgotamento Sanitário do estado de Minas Gerais (Arsae-MG).
- ➔ Deliberação Normativa CERH-MG nº 65, de 18 de junho DE 2020 – Estabelece diretrizes, modalidades e procedimentos para o reúso direto de água não potável, proveniente de Estações de Tratamento de Esgotos Sanitários (ETE) de sistemas públicos e privados e dá outras providências.
- ➔ Nota Técnica DIMOG/DISAN NT – 002/2005 – Estabelece critérios para o monitoramento dos efluentes líquidos, águas superficiais e águas subterrâneas associados às estações de tratamento de esgoto municipais, permitindo a verificação de impactos ambientais e efetividade das ações de controle adotadas.



Seus laboratórios são equipados para realizar análises físico-químicas, radiológicas, microbiológicas e hidrobiológicas no intuito de monitorar o padrão de qualidade da água distribuída à população, conforme exigido pela legislação e normas aplicáveis.

A Copasa realiza cerca de 1,6 milhão de análises mensais e 20 milhões de análises anuais, visando o controle operacional e a qualidade da água. As análises são realizadas no Laboratório Central, laboratórios regionais e distritais, além de centenas de laboratórios nas unidades operacionais. Todos os meses são enviadas informações sobre a qualidade da água aos clientes, constando na fatura os seguintes parâmetros: cloro, cor, flúor, coliformes totais, turbidez e Escherichia coli. Além disso, a Companhia disponibiliza em seu site oficial informações sobre as localidades onde atua, bem como o Relatório Anual de Qualidade da Água.

Para acompanhar a realização dos tratamentos e a performance das unidades de tratamento, monitoramos o afluente e o 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. Também são realizadas avaliações qualitativas dos corpos receptores para subsidiar estudos e medidas mitigadoras dos impactos dos lançamentos dos efluentes tratados.

Existem iniciativas pontuais de reciclagem de água e aproveitamento de efluente tratado nos processos da Empresa. A ETA do Sistema Rio Manso, localizada em Brumadinho, trata resíduos oriundos do processo de tratamento da água, de forma a ser recirculada para o canal de entrada da ETA, permitindo o seu reaproveitamento nos processos. O volume de água recirculado ainda não é mensurado. Quanto às águas residuais das ETAs provenientes da lavagem dos decantadores e filtros, a Copasa busca viabilizar a reutilização e/ou devolução do efluente tratado ao corpo receptor, após a implantação de Unidades de Tratamento de Resíduos.



Qualidade da Água

GRI 413-1, 413-2 | SASB IF-WU-440A.2



Segurança Hídrica

ODS 3, 4, 6, 11, 12, 13, 15

GRI 3-3

SASB IF-WU-140A.1

Segurança hídrica, remete a um 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, para a garantia da proteção dos mananciais a Copasa mantém, motora e protege áreas de mananciais subterrâneos e superficiais, além de em casos de intervenções, estas serem autorizadas pela Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico (ANA) e pelo Instituto Mineiro de Gestão das Águas (IGAM) por meio de portarias de outorgas.



Copasa, Sistema Rio das Velhas

Perdas de água e hidrometria

A Copasa tem compromissos com a redução das perdas de água, contribuindo para a proteção ambiental e a diminuição da exploração dos mananciais. As metas de redução de perdas e aplicação de hidrômetros estão coerentes com a declaração estratégica, cooperando para o atendimento de exigências legais e possuindo características quantitativas e qualitativas.

Para isto, a Companhia 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, na pesquisa e retirada de vazamentos não visíveis e também 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.

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.

Em 2023, por intermédio do contrato de performance foi possível garantir 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 a fraudes e intervenções irregulares no sistema de distribuição.

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. 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.

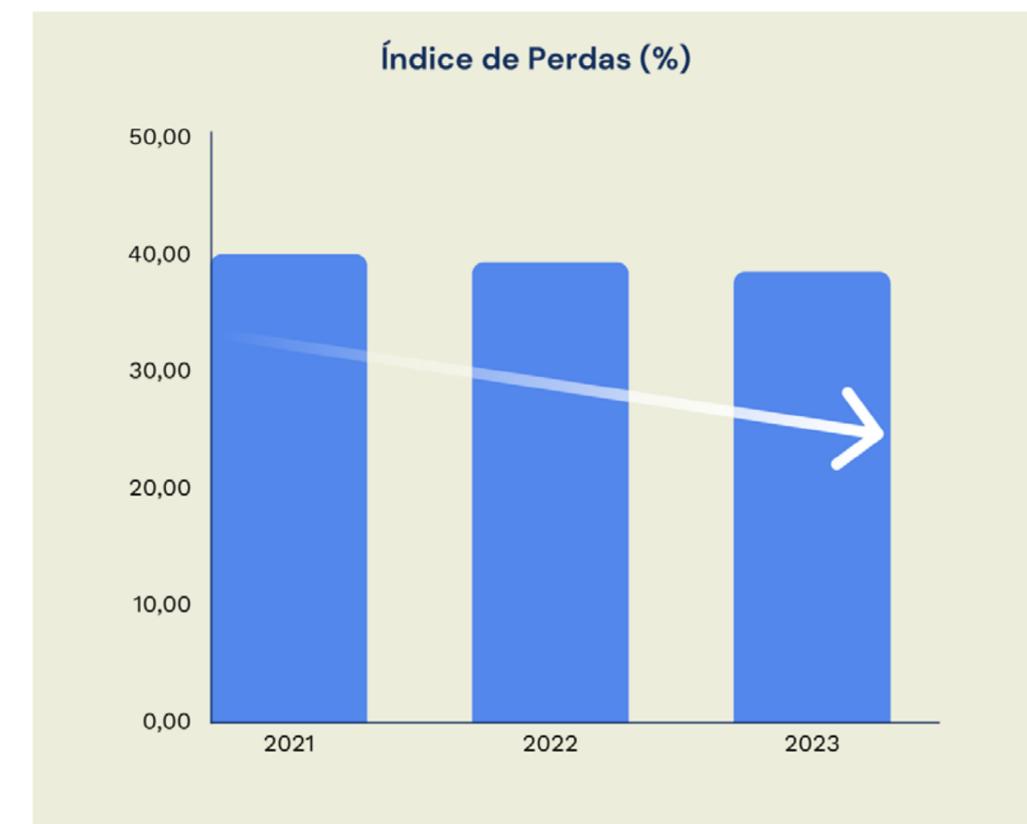
Todos esses esforços, somados às ações de micromedição e macromedição, possibilitaram ainda a identificação e controle dos fatores de perdas no processo de distribuição de água, com o objetivo de evitar e/ou minimizar a interrupção ou paralisação das operações da Companhia.

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.

A aplicação de hidrômetros teve um resultado positivo tanto para o indicador de perdas quanto para o faturamento. Um dos maiores desafios do setor de saneamento é a redução do elevado índice de perdas na distribuição.

Em 2023, o índice da Copasa atingiu 38,56%, valor 0,9% menor que os 39,43% medidos em 2022 conforme tabela a seguir.

Especificação – Copasa (Controladora)	2021	2022	2023
Índice de Perdas (%)	40,1	39,4	38,6



Correlação com o Pacto Global e os ODS



Princípios
7 e 9

15 VIDA
TERRESTRE



Ao entender o modelo de negócios da COPASA, é possível perceber que os recursos hídricos – e todos os ecossistemas que os compõem – são a principal matéria-prima e o cenário no qual é possível fechar toda a cadeia de valor da Empresa, que vai desde a captação do insumo básico do serviço ao ambiente de destinação de efluentes da captação e/ou tratamento de esgoto. Desta forma, a preocupação da COPASA junto aos ecossistemas de água é legítima, o que faz com que o ODS 15 seja um dos objetivos priorizados pela Companhia.

Com programas de proteção aos mananciais, a COPASA colabora para o alcance das metas do ODS 15, protagonizando ações que impactam de maneira positiva e vão além das divisas estaduais, ajudando na conservação de bacias hidrográficas.

No que diz respeito à preservação de ecossistemas naturais em áreas de proteção ambiental, a COPASA impacta, mesmo que indiretamente, na conservação, recuperação e uso sustentável de ecossistemas (meta 15.1). Já comprovadamente, a proteção ou recuperação de áreas degradadas estimula a regeneração de fontes hídricas, assim como propicia a perenidade destas fontes (metas 15.2 e 15.3), evitando processos de desertificação e degradação do ambiente. Conseqüentemente, a biodiversidade local é beneficiada com a proteção dos seus ambientes naturais (meta 15.4), auxiliando no combate à extinção de espécies (meta 15.5).

Percebe-se, portanto, que há uma relação cíclica entre o negócio da COPASA e o ODS 15, visto que a necessidade da Empresa em relação aos ecossistemas é crucial e a proteção destes, tendo em vista a perenidade do negócio, gera externalidades ambientais positivas que extrapolam o próprio viés da COPASA e beneficiam as demais partes interessadas. A relação da COPASA com este ODS reforça o vínculo que a Empresa possui com os princípios 7 e 8 do Pacto Global. A prevenção contra os danos ambientais e a promoção de uma maior responsabilidade ambiental são pontos que potencialmente reforçam a perenidade da COPASA, sendo sua principal matéria-prima a água captada de fontes naturais.



Minas Gerais, Brasil

O serviço de esgotamento sanitário de qualidade está diretamente relacionado à saúde da população e à preservação do meio ambiente, sendo crucial para a manutenção das nossas águas e para a prevenção de doenças. A Copasa tem se destacado nesse aspecto, considerando que seus índices de cobertura e atendimento superam a média dos indicadores nacionais. O índice de cobertura global para esgoto coletado e tratado de 75%, 2,9 p.p (pontos percentuais) superior ao indicador apresentado em 2022 (72,1%).

É importante ressaltar que os efluentes tratados lançados em corpos hídricos podem alterar as características do mesmo, por meio da introdução de substâncias, compostos químicos e agentes patológicos. Os impactos sobre a qualidade das águas incluem consequências sobre a vida aquática e de outros seres que se utilizam do corpo hídrico. Neste sentido, a Copasa realiza o monitoramento por meio da comparação das condições preexistentes à montante em relação às condições encontradas à jusante, após o referido lançamento.

Com o propósito de reduzir o lançamento de esgotos no meio ambiente e ampliar a eficiência das ETEs, a empresa tem realizado aportes de recursos significativos na ampliação da coleta e tratamento de esgotos, totalizando R\$ 671,0 milhões investidos no ano de 2023. Além disso, foram licenciadas 16 ETEs e se iniciou a operação de estações de tratamento de esgoto nos municípios de Três Corações, São Gonçalo do Abaeté e Pirajuba.

Embora a destinação correta do esgoto seja fundamental para a qualidade dos corpos hídricos, a poluição destes também é decorrente do descarte incorreto de lixo, do uso e ocupação desordenados do solo e sobretudo do lançamento clandestino de esgotos em galerias pluviais. Deste modo, é imprescindível a participação da sociedade na conscientização para a destinação adequada do lixo e para a conexão dos imóveis à rede de esgoto, bem como a parceria do poder público na limpeza urbana e na fiscalização de irregularidades.

Além disso, é feito o monitoramento periódico dos piezômetros instalados nas ETEs para verificação de possíveis danos nas unidades de tratamento, visando a proteção do solo e dos aquíferos em seu entorno.

Nas ETEs, o efluente tratado é utilizado para irrigação de jardins e gramados, para a limpeza de decantadores e máquinas e para a preparação de solução de polímero de desidratação. Destaca-se o caso da ETE Ibirité, em que toda a água utilizada no processo é proveniente de reuso do efluente tratado: na limpeza de grades e de peneiras, no sistema terciário, na desidratação (diluição do polímero e limpeza da máquina), no secador térmico e na irrigação de jardins e gramados.

Quanto aos serviços de esgotamento sanitário, a Companhia conta com 62 pontos outorgados para o lançamento de efluente tratado, cuja soma das vazões totaliza 3,9 m³/s. Enfatiza-se que atualmente são outorgáveis os pontos de lançamento de efluentes em águas de domínio da União e em corpos d'água localizados na sub-bacia do Ribeirão da Mata, conforme Portaria IGAM nº 29/2009.



A Transformação do Esgoto

ODS (3 – METAS 3.3, 3.8, 3.9/ 5 – META 5.4/ 6 – METAS 6.2, 6.3, 6.4, 6.6/ 9 – METAS 9.1, 9.4/ 11 – META 11.2/ 12 – METAS 12.4, 12.5/ 15 – METAS 15.1, 15.5)
PACTO GLOBAL (PRINCÍPIOS 1, 2, 7, 8, 9)
GRI 3-3/ 301-3 / 303-2 / 303-4 / 304-2 / 413-1 / 413-2 / 416-1
SASB IF-WU-140A.2 / IF-WU 140B.1 / IF-WU-140B.2

O que é o Esgoto Doméstico?

O esgoto doméstico é aquele gerado nas residências ou nas instalações hidráulico-sanitárias tais como chuveiro, pia, lavatório, vaso sanitário, ducha sanitária, banheira, bebedouro e mictório. O sistema de esgotamento sanitário visa promover a coleta, o transporte e o tratamento do esgoto, sendo composto por rede coletora, interceptores, emissários, estações elevatórias e estações de tratamento.

Programa Caça-Esgoto

O Programa Caça-Esgoto tem como objetivo identificar e eliminar os lançamentos indevidos em redes pluviais e córregos. O foco é a redução dos impactos ambientais e sociais oriundos do uso inadequado dos sistemas de esgotamento sanitário e de drenagem pluvial, promovendo a redução da carga orgânica lançada nos cursos d'água, proporcionando o aumento da capacidade de atendimento do sistema coletor existente e reduzindo os problemas relativos à manutenção do sistema.

Atualmente, há diversos desafios para a execução do Programa Caça-Esgoto, como a urbanização inadequada, a ocupação desordenada e as vias de trânsito intenso. Ainda assim, desde sua implementação foram obtidos resultados bem positivos, por meio de uma série de obras que possibilitaram a interligação de vários lançamentos no sistema coletor de esgoto. Somente nas bacias dos Ribeirões Arrudas e Onça, o programa já detectou e corrigiu mais de 1.500 despejos irregulares.

O que é Efluente Não Doméstico?

O efluente não doméstico é aquele que difere, em quantidade ou qualidade, do gerado nas residências.

Efluentes Não Domésticos

Desenvolvido pela Copasa, o Programa de Recebimento e Controle de Efluentes Não Domésticos (PRECEND) é uma alternativa ambientalmente adequada para estabelecimentos comerciais, industriais e de prestadores de serviços para realizarem o lançamento de seus efluentes líquidos. O Programa promove a despoluição dos cursos d'água, a proteção das redes coletoras e o tratamento biológico realizado nas ETEs, regulamentando o recebimento do esgoto não doméstico na rede pública coletora de esgotos, conforme determinação da Arsae-MG.

Tratamento

Nas ETEs, a Copasa preza por tecnologias adequadas ao tratamento, determinadas a partir da eficiência de remoção de poluentes necessária na região de instalação da unidade, conjugada com o seu porte, área disponível, otimização do investimento e operação do tratamento. Todas as ETEs possuem tratamento preliminar constituído de gradeamento e desarenação, contando com tecnologias utilizadas para o tratamento da fase líquida, como: Reator Anaeróbio de Fluxo Ascendente UASB (utilizado em 85% das nossas ETEs), Reator Biológico Aeróbio com Biofilme seguido de Decantação, Lodos Ativados, Reator Anaeróbio com Biofilme, Lagoa Anaeróbia, Lagoa Facultativa, Lagoa Facultativa Aerada, Lagoa de Polimento, Fossa Séptica e Disposição no solo.

O lodo digerido nos reatores UASB ou Digestores das ETEs é desidratado por centrifugação ou por secagem natural em leitos de secagem. Quando seco, é encaminhado, assim como o material sólido removido no tratamento preliminar, aos aterros sanitários ou aterrado na própria área da Estação. Especificamente nas unidades de tratamento da ETE Arrudas e da ETE Ibirité, ambas localizadas na Região Metropolitana de Belo Horizonte, a produção de biogás obtida nos processos anaeróbios de tratamento é aproveitada para cogeração de energia, sendo que o excedente não utilizado passa por um processo de combustão para redução da emissão de gases de efeito estufa.



Copasa, ETE Ibirité

Correlação com o Pacto Global e os ODS



Princípios
1 e 2



Princípio 6

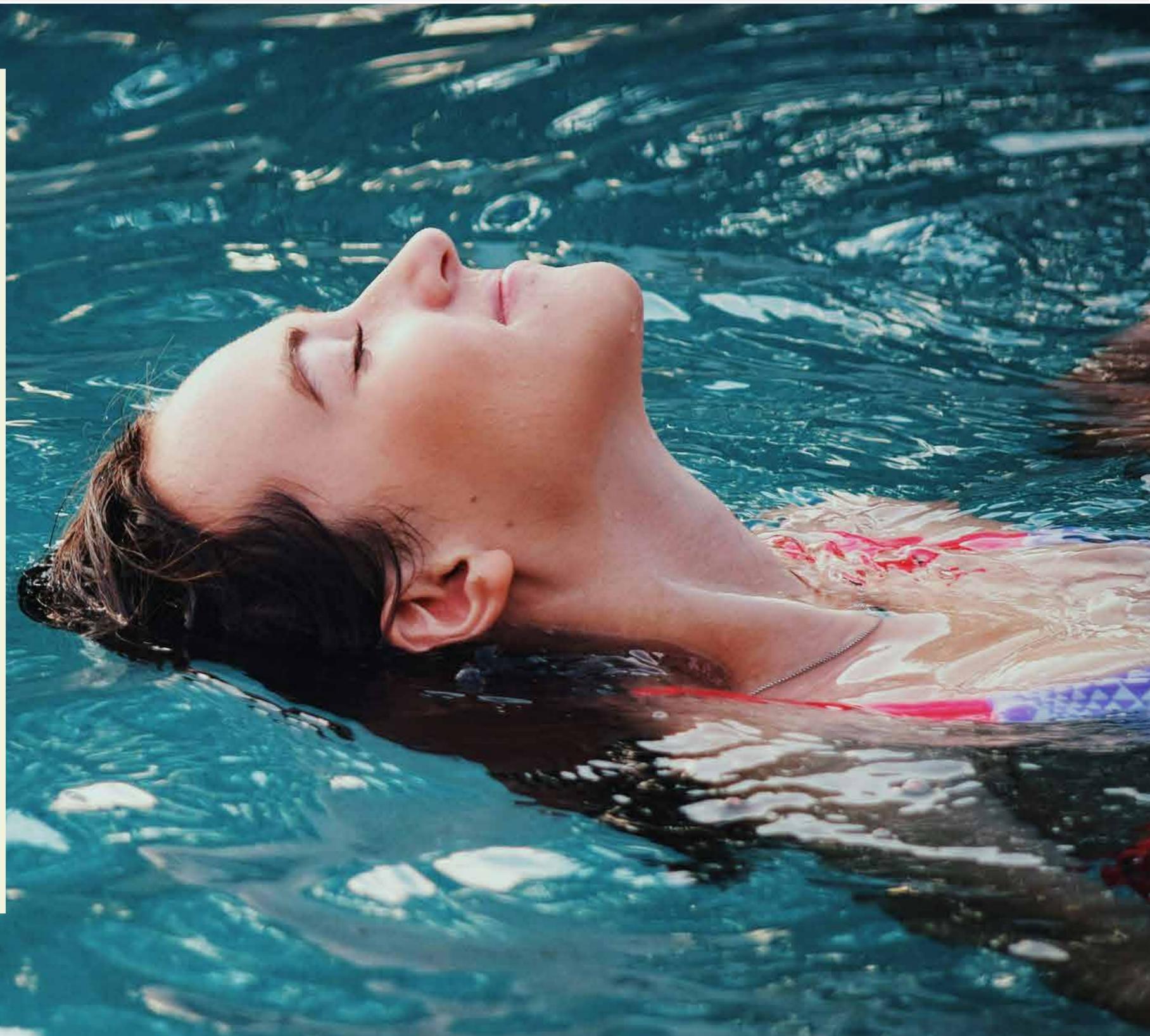
3 SAÚDE
E BEM-ESTAR



O core business da Copasa, inevitavelmente, coloca o ODS 6 (Água Potável e Saneamento) como o objetivo mais correlacionado com os serviços prestados pela Empresa. Outros possuem uma relação indireta, mas ainda muito próxima do negócio da Copasa. Um exemplo é o ODS 3 (Saúde e Bem-Estar), pois o saneamento básico possui impactos diretos na saúde da população. Por essa razão, a Copasa, mesmo que indiretamente, contribui para atingir as metas 3.2; 3.3; 3.8; 3.9, que fazem parte do ODS 3.

Os esforços para universalizar o saneamento e a oferta de água de qualidade para a população possibilitam a redução da mortalidade infantil (meta 3.2) causada pela exposição a esgotos não tratados e consumo de água de baixa qualidade. Também impactará positivamente no combate às doenças transmitidas pela água, que acometem as populações adultas (meta 3.3). Com a prevenção de doenças evitáveis (meta 3.9), além de não sobrecarregar o sistema de saúde local, a economia de recursos públicos e/ou renda familiar podem ser priorizados de maneiras diferentes (meta 3.8).

Todos esses pontos são direitos universais do ser humano, defendidos pelos princípios 1 e 2 do Pacto Global tanto no apoio, respeito e promoção dos direitos humanos, quanto na garantia de que esses direitos não serão violados.



Em agosto de 2023, a Copasa implantou a Política de Gestão de Resíduos Sólidos, com o objetivo de estabelecer conceitos, diretrizes, competências e compromissos voltados para o desenvolvimento sustentável e eficiente na gestão dos resíduos sólidos.

Os resíduos gerados pela Copasa são oriundos das atividades relacionadas à implantação e operação de empreendimentos, bem como de obras específicas realizadas por terceiros, como saneamento. Nestes casos, os terceirizados são responsáveis por demonstrar a correta destinação dos resíduos aos gestores dos contratos.

Os resíduos são gerenciados por meio do Sistema Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR), em que as fontes são encarregadas de monitorar a geração, transporte e destino final dos resíduos, emitindo Declarações de Movimentação de Resíduos (DMRs) semestralmente para consolidar os dados quantitativos. Com o intuito de aprimorar a eficiência desse processo, um Sistema de Gestão de Resíduos está em desenvolvimento.

Desde 2017, a Copasa possui a concessão para utilizar o Aterro Sanitário de Varginha, localizado no Sul de Minas. Para garantir a eficiência e segurança do processo, os resíduos são compactados e cobertos diariamente com terra local, fortalecendo a estrutura do aterro. Um sistema de drenagem é responsável por coletar os líquidos resultantes da decomposição dos resíduos, direcionando-os para uma lagoa de armazenamento e, posteriormente, para tratamento na Estação de Tratamento de Efluentes (ETE).

Os gases gerados pela decomposição da matéria orgânica são capturados e queimados por um sistema de drenagem, sendo posteriormente utilizados como fonte de energia. A operação inclui um monitoramento contínuo da compactação dos resíduos, dos drenos de líquidos e gases, além da avaliação dos sólidos, visando minimizar o impacto ambiental.



Copasa, ETE Ibirité

Resíduos Sólidos

ODS (3 – META 3.9/ 6 – META 6.3/ 11 – METAS 11.1, 11.3, 11.6/ 12 – META 12.4, 12.5)

PACTO GLOBAL (PRINCÍPIOS 1, 2, 7, 8, 9)

GRI 301-1 / 301-2 / 306-1 / 306-2 / 306-3 / 306-5 / 306-6 / 413-1 / 413-2

Durante o ano de 2023, o Aterro Sanitário de Varginha processou um total de 133.882,39 toneladas de resíduos urbanos, conforme tabela a seguir.

ATERRO SANITÁRIO DE VARGINHA – PESO DOS RESÍDUOS GERADOS (TONELADAS)

Ano	Destinador		Total Geral
	Copasa	Outro	
2021	25.765,43	80.064,55	105.739,98
2022	22.664,71	66.937,64	89.602,34
2023	50.715,63	83.166,75	133.882,39

Os dados cadastrados são referentes aos totais de resíduos gerados apenas nas estações de tratamento de esgoto nos anos de 2021 a 2023.

COLETA SELETIVA

A Copasa contribui com a coleta seletiva da cidade de Varginha, por meio de apoio direto à associação de catadores de materiais recicláveis. Essa iniciativa não apenas fortalece a conscientização da comunidade em relação ao consumo sustentável, mas também prolonga a vida útil do aterro sanitário e promove a preservação do meio ambiente.

Resultados

ODS (1 – Meta 1.4/ 6 – Metas: 6.1, 6.2, 6.3, 6.4/ 8 – Metas 8.1, 8.2/

9 – Meta 9.1, 9.4, 9.5/ 10 – Meta 10.2/ 12 – Meta 12.4)

GRI (GRI 3-3 / 2-25 / 201-1/ 201-3 /303-1 / 303-5 / 413-1

SASB IF-WU -240a.1



Copasa, ETE Ibirité

A Copasa tem o compromisso de buscar a universalização dos serviços de água e esgoto com qualidade e de forma sustentável. Nesse sentido, a elevação da performance nos processos da Companhia envolve a avaliação dos impactos econômicos, sociais e ambientais inerentes ao negócio. Zelar pela confiança da sociedade e ser referência para os clientes, gerando valor para todos os *stakeholders*, são desafios importantes.

A empresa intensificou sua prática de Gestão por Resultados, que consiste em indicadores que medem a eficiência dos processos do negócio e estão vinculados aos riscos corporativos e à Matriz de Materialidade, tendo como tema transversal a Sustentabilidade. O monitoramento contínuo da performance por meio de indicadores de desempenho, expostos em painéis de inteligência de negócios, incentivou o engajamento das equipes para o alcance das metas. A utilização da ferramenta de gestão, desde a alta direção até as unidades gerenciais, também aumentou o senso de criticidade das equipes, estimulando a análise comparativa e a busca por soluções para elevação do patamar de desempenho.

A Copasa busca reduzir e mitigar possíveis impactos ambientais e sociais negativos de sua operação e alavancar os impactos positivos, sendo protagonista no desenvolvimento dos territórios onde atua, contribuindo para o avanço da atividade econômica. Por meio da prestação de serviços, a Copasa impacta diretamente na prevenção de doenças e na promoção da saúde, na melhoria da produtividade do indivíduo, na preservação do meio ambiente, na valorização imobiliária, dentre outros fatores.

Todos os esforços da Companhia são voltados para superar as expectativas e buscar o encantamento tanto do poder concedente quanto dos usuários dos nossos serviços. Para tanto, a Empresa segue investindo no aprimoramento do relacionamento com as partes interessadas.



Desempenho das Ações

O Capital Social subscrito e integralizado, em 31 de dezembro de 2023, era de R\$3,4 bilhões, representado por 380.253.069 de ações ordinárias, todas nominativas e sem valor nominal. O estado de Minas Gerais é o acionista majoritário e possui aproximadamente 50,03% das ações. Em livre circulação no mercado (*free float*), encontram-se cerca de 49,57% das ações. Os administradores e entidade(s) ligada(s) ao acionista controlador possuem 0,12% das ações e o restante, correspondente a aproximadamente 0,28%, encontra-se em tesouraria. A Companhia possuía, em 31 de dezembro de 2023, cerca de 130 mil acionistas, sendo 99% deles representados por pessoas físicas.

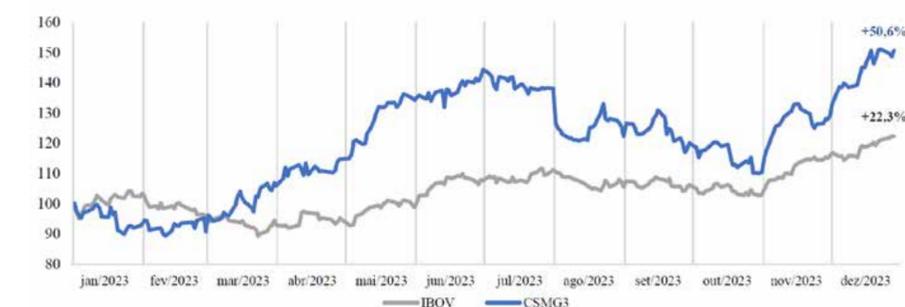
COMPOSIÇÃO DA BASE ACIONÁRIA DA COPASA NO ENCERRAMENTO DE 2023:

Acionistas	Ações	(%)	Número de Acionistas
estado de Minas Gerais	190.249.612	50,03%	1
Acionistas Nacionais (Minoritários)	74.027.540	19,47%	129.001
Acionistas Estrangeiros (Minoritários)	114.904.278	30,22%	338
Ações em Tesouraria	1.071.639	0,28%	1
Total	380.253.069	100,0%	129.341

A cotação unitária das ações da Copasa (B3:CSMG3), ajustada pelos proventos declarados, apresentou valorização de 50,6% em 2023, com a cotação atingindo R\$20,48 no fechamento do último pregão do referido exercício. No mesmo período, o Ibovespa apresentou elevação de 22,3%.

O volume médio diário negociado em 2023 foi de R\$36,6 milhões, representando uma elevação de 53,1% em relação ao registrado em 2022. O número médio de negócios diários, em 2023, foi 6,9 mil negócios, incremento de 9,8% em relação ao ano anterior.

Desempenho das ações da Copasa (CSMG3) versus Ibovespa (IBOV) em 2023



A Companhia integrava, no final de 2023, 9 (nove) índices da B3, a saber: Índice Brasil 100 (IBRX 100), Índice Brasil Amplo (IBRA), Índice Dividendos (IDIV), Índice de Governança Corporativa Trade (IGCT), Índice de Ações com Governança Corporativa Diferenciada (IGCX), Índice de Governança Corporativa Novo Mercado (IGNM), Índice de Ações com *Tag Along* Diferenciado (ITAG), Índice *Small Cap* (SMLL) e Índice Utilidade Pública (UTIL).

Água

A Copasa e a Copanor encerraram o ano de 2023 com 5,64 milhões de economia de água, crescimento de 0,98% em relação a 2022 e uma extensão de rede de 65,95 mil Km, um incremento de 1,87% no período de análise. A seguir, são apresentados os principais dados operacionais e a evolução nos períodos comparativos:

Dados Operacionais Copasa+Copanor	2019	2020	2021	2022	2023	2023 X 2022
Água						
Ligações (1.000 unidades)	4.401	4.529	4.591	4636	4.681	0,91%
Economias (1.000 unidades)	5.310	5.458	5.532	5.589	5.644	0,98%
População Atendida (1.000 habitantes)	11.608	11.804	11.833	11.849	11.789	-0,51%
Volume Distribuído (1.000 m³)	1.016.917	1.034.704	1.056.135	1.067.482	1.111.985	4,17%
Volume Medido (1.000 m³)	604.241	611.117	628.709	642.673	676.127	5,21%
Extensão de Rede (km)	55.837	56.858	63.316	64.736	65.946	1,87%



Copasa, ETA Rio das Velhas

Desempenho Operacional

GRI 203-1 / 203-2
SASB IF-WU-450A.2

Esgoto

Com relação aos serviços de esgotamento sanitário, a Copasa e a Copanor possuíam, conjuntamente, ao final de 2023, 4,05 milhões de economia de esgoto, o que representa um crescimento de 2,25% em relação ao ano anterior e uma extensão de rede de 33,67 mil Km, 0,66% a mais que o verificado em 2022, conforme pode ser verificado a seguir:

Dados Operacionais Copasa+Copanor	2019	2020	2021	2022	2023	2023 X 2022
Esgoto						
Ligações (1.000 unidades)	2.921	2.992	3.064	3.122	3.194	2,31%
Economias (1.000 unidades)	3.676	3.763	3.888	3.963	4.052	2,25%
População Atendida (1.000 habitantes)	8.211	8.332	8.447	8.539	8.603	0,75%
Volume Medido (1.000 m ³)	410.222	414.326	428.813	441.383	463.808	5,08%
Volume Tratado (1.000 m ³)	303.350	314.169	339.981	310.984	363.959	17,03%
Extensão de Rede (km)	28.166	29.189	32.376	33.440	33.666	0,66%



Copasa, ETE Ibirité

Outras métricas referentes ao desempenho comercial e operacional

O índice de hidrometração, que mostra o percentual de ligações da Companhia, cujo consumo é hidrometrado, ficou em linha nos períodos comparativos. Já o índice de perdas na distribuição percentual mostra a relação entre o volume de água medido e o volume de água distribuído, tendo sido observada a continuidade da tendência de queda, com redução de 0,8 pontos percentuais em 2023.

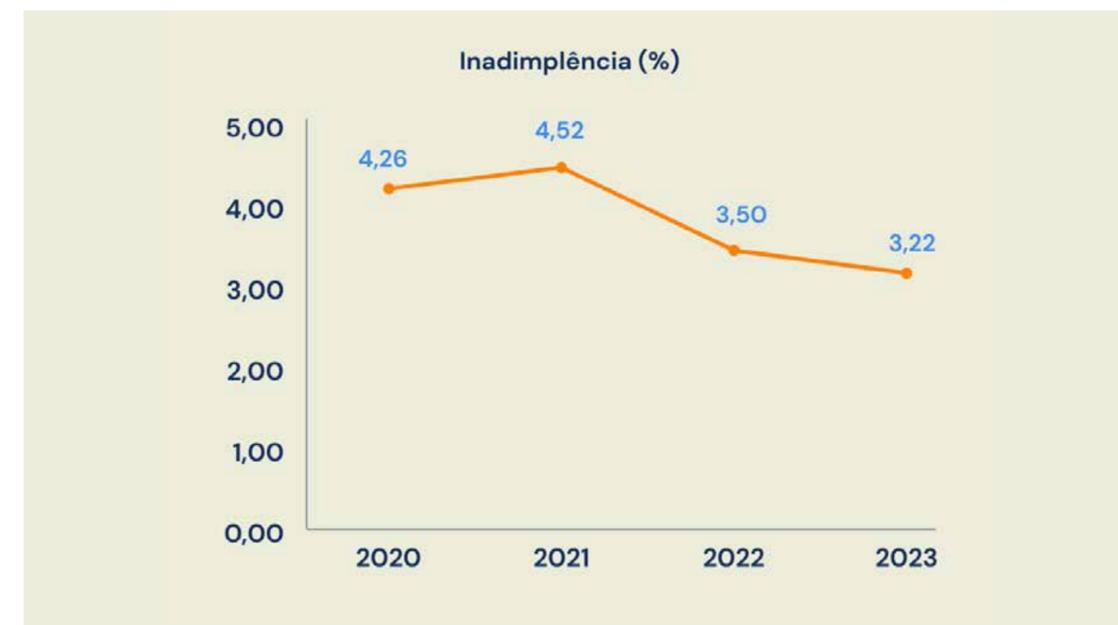
Especificação Copasa	Unidades	2019	2020	2021	2022	2023	2023x2022
Índice de Hidrometração	%	99,8	99,8	99,9	99,9	99,9	-
Índice de Perdas na Distribuição ⁽¹⁾	%	40,1	40,5	40,1	39,4	38,6	-0,8p.p.
Índice de Perdas na Distribuição ⁽²⁾	(L/ligxdia)	256,2	257,8	256,4	251,3	252,2	0,4%

(1) Diferença entre o volume distribuído e o volume medido, dividida pelo volume distribuído, dos últimos 12 meses.

(2) Diferença entre o volume distribuído e o volume medido, dividida pelo número de ligações atendidas e pelo número de dias do período.

A Companhia tem dado continuidade na aplicação de uma série de medidas, visando à redução de perdas, bem como à adequação ao contexto atual de regulação e ao alinhamento à legislação vigente conforme item 4.2.1 *Perdas de água e hidrometria* deste relatório. Nesse sentido, várias ações estão sendo desenvolvidas, com destaque para a instalação e substituição de micromedidores e macromedidores e investimentos em equipamentos para identificação de vazamentos não visíveis e para redução da pressão nas redes de distribuição.

O índice de inadimplência, que corresponde à relação entre o saldo de contas a receber vencidas entre 90 e 359 dias e o valor total faturado nos últimos 12 meses, que era de 3,50% em dezembro de 2021 e 3,22% em dezembro de 2022, atingiu um índice inferior a 3% em 2023, com a continuidade e intensificação de ações de cobrança, bem como campanhas de renegociação de débitos. As várias ações comerciais que proporcionaram essa queda no índice de inadimplência podem ser verificadas em maiores detalhes no item 4.2. Cabe mencionar que o índice de 2,97%, verificado ao final de 2023, destaca-se como o menor dos últimos 7 (sete) anos.



Programas e medidas de eficiência operacional, inovação e sustentabilidade

Programa de Eficiência Operacional

O Programa de Eficiência Operacional (PEO), baseado na metodologia 5S¹, objetiva aprimorar os sistemas de gestão e de operação da Copasa, atendendo a critérios de qualidade e aos requisitos regulatórios da Arsa-MG. O PEO possibilita, através de um mecanismo de autoavaliação, o mapeamento das unidades operacionais, a implementação de ações corretivas, o atendimento das exigências legais e o aperfeiçoamento do desempenho da operação.

O PEO conta com uma plataforma informatizada, desenvolvida especificamente para atender a suas demandas, na qual são preenchidas as autoavaliações, que devem ser evidenciadas por fotos ou documentos inseridos no sistema, posteriormente disponíveis para o processo de auditorias. A plataforma é capaz de gerar indicadores estruturados e bem organizados.

O 3º ciclo do PEO premiou, em 2023, as localidades que se destacaram dentre os 588 municípios e as 16,1 mil unidades avaliadas.

Núcleo de Inteligência Operacional

A Copasa dispõe do Núcleo de Inteligência Operacional – NIO, uma área multidisciplinar, com foco na integração de diferentes setores estratégicos para o bom andamento das operações, que permite consolidar, as informações originárias dos Centros de Controles Operacionais (CCOs) de suas várias Unidades de Negócios. Essa integração torna mais ágeis as respostas às demandas, elevando a proatividade e a tempestividade nas ações operacionais da Companhia.

O NIO congrega, em um único ambiente integrado, as áreas operacionais, as funções de comunicação, a gestão de serviços, a vigilância operacional, perdas de água e o controle operacional, para acompanhamento das principais ocorrências e o nivelamento das informações operacionais.

O NIO tem desenvolvido, juntamente com outras áreas da Copasa, diversos projetos, para melhorar a eficiência, o monitoramento e o controle dos processos operacionais. Dentre esses projetos, destacam-se:

- ☑ **Informações de Saneamento por Assunto:** consiste em uma página web desenvolvida para facilitar a visualização, em tempo real, das principais ocorrências operacionais no Estado;
- ☑ **ETA Digital:** é um projeto que possibilita o lançamento das análises da qualidade da água tratada, assim como o seu acompanhamento em tempo real pelos técnicos e supervisores de produção. O aplicativo ETA Digital possibilita a agilidade na identificação e ações de melhoria para os problemas associados aos potenciais desvios;
- ☑ **Videomonitoramento operacional:** permite o acompanhamento de unidades operacionais, certificando a veracidade dos alertas e alarmes de problemas reportados nas unidades com funcionamento autônomo. Apoia o Programa de Eficiência Operacional, possibilitando o monitoramento contínuo das condições das unidades, assim como acompanha a execução dos serviços dos empregados que estão atuando nas unidades operacionais;
- ☑ **Monitoramento de barragens:** possibilita o acompanhamento remoto e em tempo real das 8 principais barragens da Copasa, tanto com dados técnicos como por imagens.

¹ Metodologia focada na organização de empresas e conquista da qualidade total e baseada em 5 (cinco) sensores: Seiri (utilização), Seiton (organização), Seiso (limpeza), Seiketsu (normalização) e Shitsuke (disciplina).

Automação e Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação

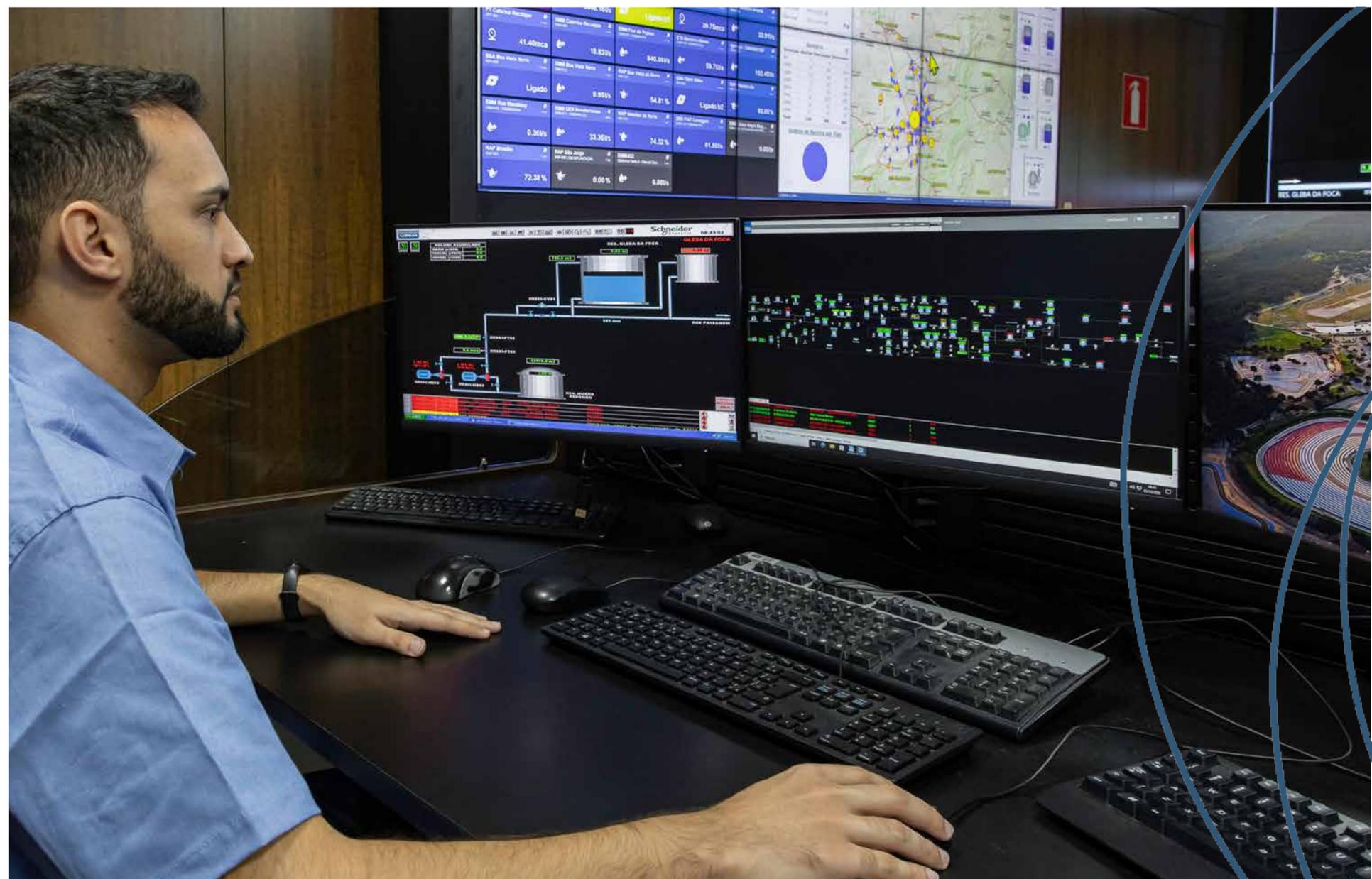
Projeto de Automação

A Copasa instituiu em 2021, projeto de expansão da automação de suas unidades operacionais. Em 2023, a Companhia deu continuidade à implantação da primeira etapa desse projeto, contemplando, no ano, 137 sistemas com medições de variáveis operacionais relevantes, como nível de reservatórios, status de bombas, vazão, pressão e qualidade de água, disponibilizando os dados remotos para um Scada¹ central (COPASIS – Sistema Integrado de Supervisão da Copasa) e para os smartphones dos operadores, encarregados, técnicos, engenheiros e gerentes dos sistemas envolvidos. Desde 2021, foi implantado o monitoramento em 860 unidades, distribuídas em 218 localidades.

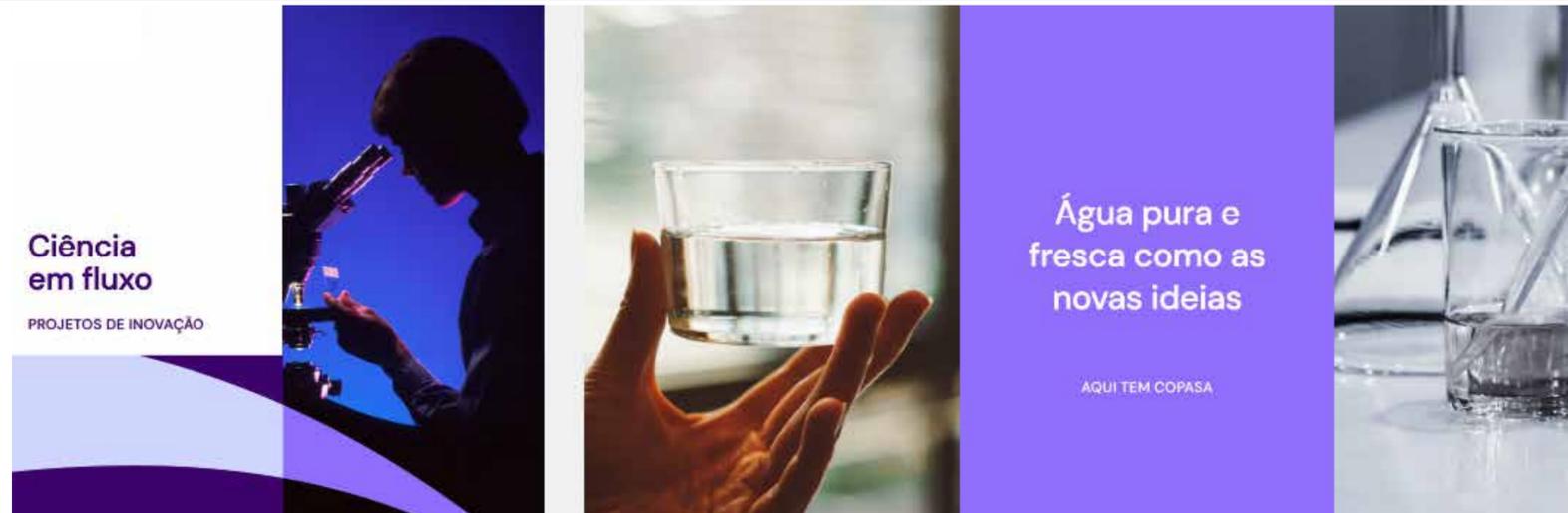
Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação

A Companhia está conduzindo um conjunto de iniciativas de desenvolvimento tecnológico e inovação, merecendo destaque especial, em 2023, a pesquisa em andamento para adaptar soluções da Indústria 4.0 para o saneamento, promovendo a redução dos custos na produção de sensores inteligentes para os processos envolvidos no tratamento de água e esgoto.

¹ Scada é o acrônimo para Supervisory Control and Data Acquisition, que na tradução para o português significa Sistema de Supervisão e Aquisição de Dados. O Scada é um sistema que utiliza um software para monitorar, supervisionar e controlar as variáveis e os dispositivos de um processo.



Copasa, Sala de Controle, COS Santo Antônio



Ações na área de logística e suprimentos

No ano de 2023, a Companhia implementou algumas ações que contribuíram para a modernização, a redução de custos e a melhoria na gestão dos seus processos logísticos e de suprimentos.

Garantindo eficiência ao processo, pode ser citada a contratação do Sistema Informatizado de Gestão de Frotas e Logística, no qual é feito o monitoramento de todo o processo logístico e o controle de toda a frota da Companhia. São monitorados os custos operacionais, a produtividade e o desempenho da frota, com base em um histórico completo de informações.

No âmbito das aquisições e contratações da Companhia, seu Regulamento e sua Norma de Contratações estão em constante atualização, promovendo maior assertividade aos processos e o alinhamento daqueles com oportunidades trazidas pela legislação e pela jurisprudência.

Para o planejamento das aquisições, houve expressiva ampliação da cesta de produtos de compra unificada (material hidráulico-sanitário) e centralizada (equipamentos). Com essa ação, foi possível reduzir custos atrelados ao efetivo processo licitatório e prazos com maior eficiência operacional (compra de materiais em quantidades planejadas, no momento correto e com a entrega do produto no prazo estipulado).

Para o efetivo processo de aquisição, foi desenvolvida, na Companhia, dentro da plataforma SAP, a Gestão da Aquisição, com estruturação e tramitação totalmente eletrônicas das demandas, desde a requisição do material até a efetiva contratação, proporcionando celeridade, eficiência e transparência em toda as fases do processo de contratação.

De modo a garantir segurança operacional na contratação de produtos químicos e equipamentos, que sofrem grande impacto nos custos e no fornecimento dentro do Brasil, a Copasa prospectou, no ano de 2023, outros fornecedores no mercado internacional. Desse modo, foi realizada a primeira licitação, para aquisição de produto químico, com a participação de empresas estrangeiras, sendo declarada vencedora uma empresa chinesa.

Ações na área de Tecnologia da Informação

Em 2023, a Companhia realizou significativos investimentos em projetos relacionados a Tecnologia da informação, com destaque para as seguintes ações:

- ➔ Conclusão da migração para a versão mais atual do software de gestão SAP;
- ➔ Modernização do parque de informática;
- ➔ Contratação de um SOC – *Security Operation Center*, com operação 24 x 7, o que proporcionou a elevação do nível de monitoramento e detecção de ameaças no ambiente de rede da Copasa;
- ➔ Aprimoramento da infraestrutura de TI, com duplicação e redundância dos links de comunicação nas Unidades de Negócio e Gerências Regionais, buscando trazer maior disponibilidade para esses locais; e
- ➔ Implantação de diversos sistemas de informação, com destaque para o novo sistema jurídico e o sistema para gestão de perdas.

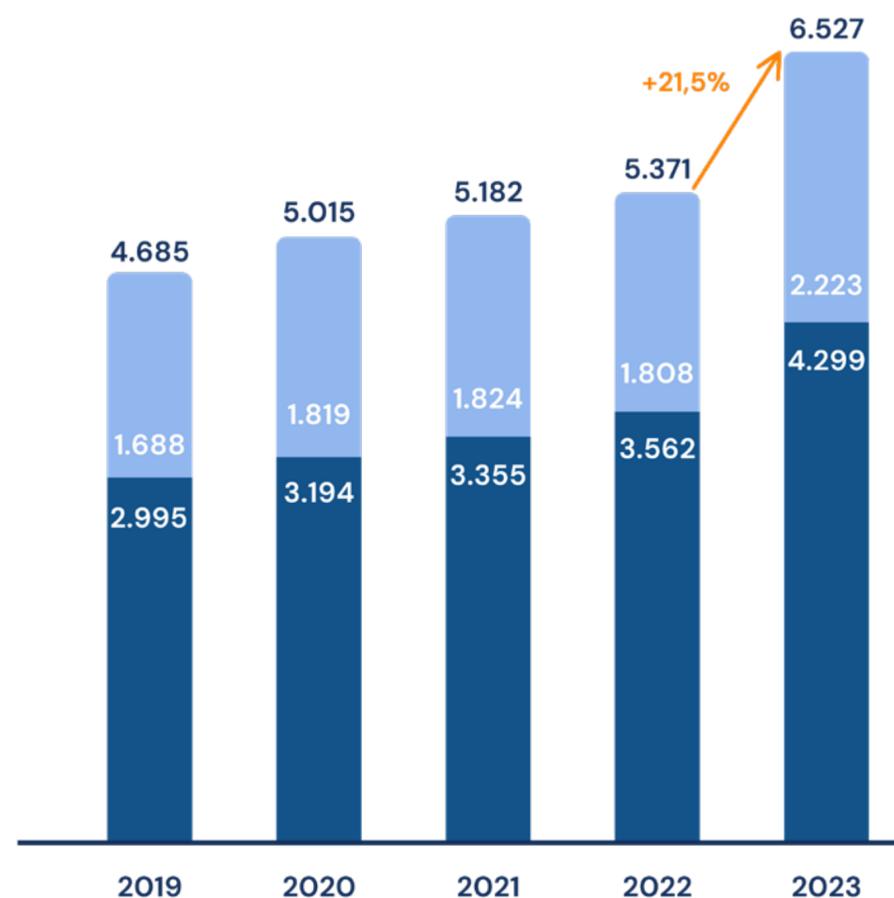
Gestão Econômico-Financeira

As informações financeiras constantes nesta Seção, exceto quando indicado em contrário, estão em milhões de Reais (R\$ milhões), e, tendo em vista a imaterialidade da subsidiária Copanor, referem-se às Demonstrações Financeiras da Controladora (Copasa), salvo indicação em contrário.

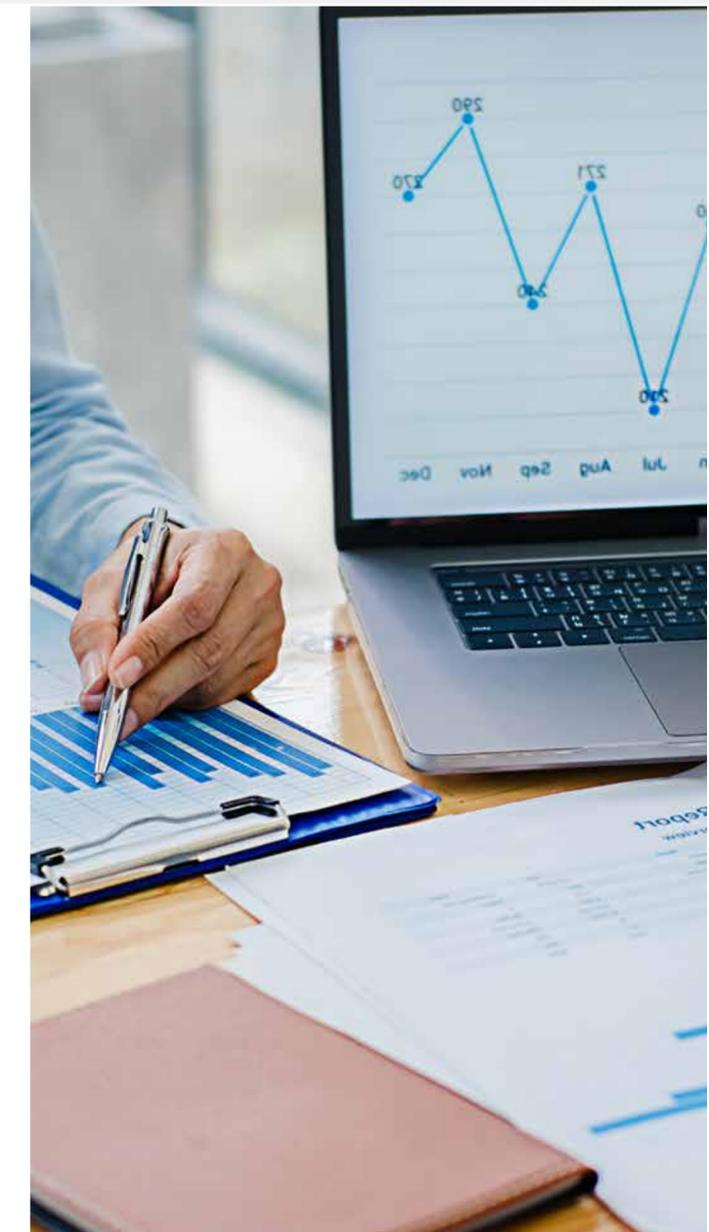
Receita Líquida

A receita líquida de água, esgoto e resíduos sólidos foi de aproximadamente R\$6,53 bilhões no ano de 2023, representando uma elevação de 21,5% em relação a 2022, conforme gráfico a seguir:

Receita Líquida – R\$ Milhões (*)



*O somatório da Receita Líquida inclui resíduos sólidos, sendo da ordem de R\$2 milhões nos anos de 2019 a 2022 e de R\$4,9 milhões em 2023.



Desempenho Financeiro

GRI 203-1 / 203-2



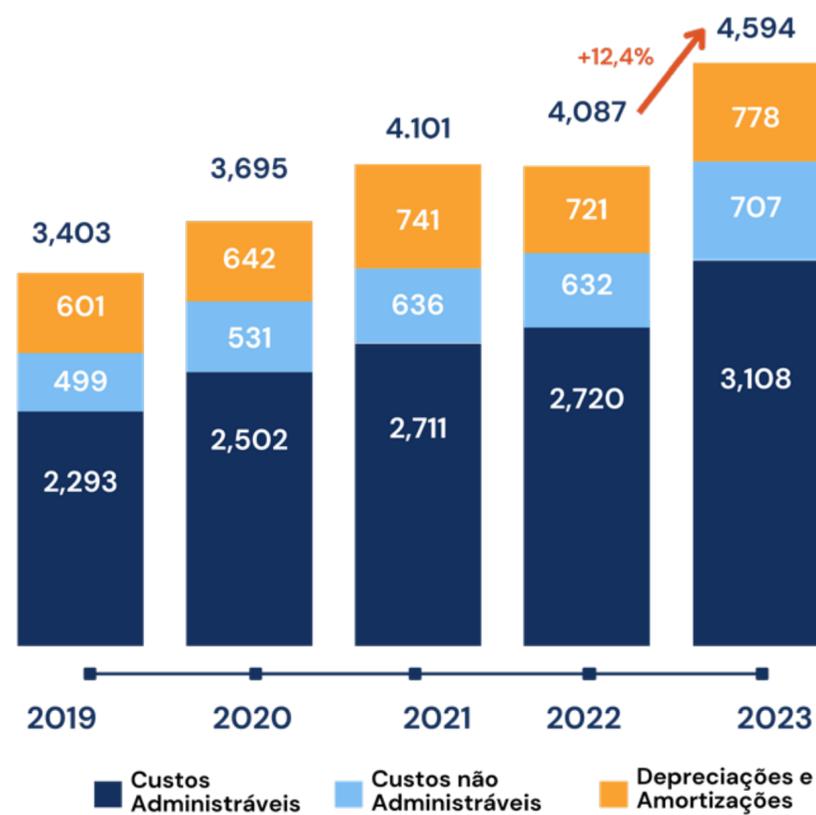
A seguir, a Companhia apresenta os comentários sobre os principais fatores que influenciaram esse resultado comparando os anos de 2022 e 2023:

- ➔ Impactos do reajuste tarifário aplicado em 01.01.2023, com efeito tarifário médio de 15,7%, conforme autorização da Arsae-MG;
- ➔ Aumento de 1,1% das economias de água e de 2,2% nas economias de esgoto;
- ➔ Aumento de 3,5% no volume medido de água e de esgoto, comparativamente a 2022.

Custos e Despesas

Conforme gráfico a seguir, os custos e despesas totalizaram aproximadamente R\$4,59 bilhões em 2023 (R\$4,09 bilhões em 2022).

Custos e Despesas – R\$ milhões (*)



(*) Os Custos e Despesas incluem Outros Custos, sendo R\$9,8 milhões (2019), R\$21,2 milhões (2020), R\$12,5 milhões (2021) e R\$13,7 milhões (2022).



Copasa, ETA Rio das Velhas

A seguir, a Companhia apresenta os comentários sobre os itens que compõem os custos das vendas e dos serviços prestados, despesas com vendas e administrativas (exceto os custos de construção) que apresentaram as variações mais significativas:

Pessoal: a elevação verificada nessa conta foi de 9,1%, que pode ser explicada, sobretudo, pelos seguintes fatores:

- reflexos nos salários, férias, 13º, dentre outros benefícios, decorrentes do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) de novembro de 2022 e de novembro de 2023, os quais tomaram como base o INPC acumulado de 6,46% e 4,14%, respectivamente;
- efeitos da elevação na base de remuneração variável, comissão de cargo e participação dos empregados nos lucros, em função de melhor resultado e margem EBITDA registrados em 2023, comparativamente ao ano anterior;
- incremento nos gastos com programa de alimentação, devido, sobretudo, ao pagamento extraordinário de R\$8,0 milhões em novembro de 2023, conforme ACT;
- aumento de R\$8,2 milhões nos gastos com programa de saúde, em função de maior utilização dos serviços médicos e de reajuste dos planos;
- redução de R\$5,0 milhões nos gastos capitalizáveis referentes, principalmente, aos empregados lotados nas áreas relacionadas à expansão da Companhia e que são alocados no ativo intangível;
- redução de 6,3% no número de empregados, comparando-se dezembro de 2023 com dezembro de 2022, em razão dos desligamentos do PDVI no período, sendo que as informações referentes a esse Programa constam no item 9.2.3 deste Relatório da Administração.

Serviços de Terceiros: a elevação verificada nessa conta foi de 14,6%. Os itens que apresentaram variação mais significativa no período reportado foram os seguintes:

- acréscimo de R\$31,3 milhões nos serviços de conservação e manutenção de bens e sistemas, comparando-se 2023 com o ano anterior;
- incremento, em 2023, de R\$12,2 milhões nos gastos referentes a serviços de terceirização de leitura e de entrega;
- incremento de R\$9,6 milhões nos serviços de manutenção, cortes e religação;
- acréscimo, em 2023, de R\$8,6 milhões nos dispêndios com serviços técnico profissionais;
- aumento de R\$8,5 milhões nos gastos com locação de geradores;
- acréscimo de R\$7,0 milhões nos gastos com serviços de informática;
- aumento de R\$5,5 milhões nos dispêndios com publicidade e propaganda.

Materiais: esse item apresentou decréscimo de 8,4%, em função, sobretudo, da redução nos gastos referentes a peças, acessórios e componentes para veículos, bem como outros itens de forma pulverizada.

Perda por Redução ao Valor Recuperável de Contas a Receber: esse item apresentou queda de 9,1% em 2023, em função da redução na inadimplência, bem como na alteração na forma de contabilização dos valores recuperados de contas baixadas, que, a partir do 1T23, passaram a ser registrados a crédito desta rubrica. Com isso, essa conta passou a ser demonstrada por seu valor líquido.

Repasso Tarifário a Municípios: o aumento de 35,1% neste item deu-se em decorrência, principalmente, do incremento nos valores referentes ao repasse tarifário, dado o reajuste de 15,70% definido pela Arsae-MG e do aumento no número de fundos municipais de saneamento habilitados a receber tal repasse.

Conforme Nota Técnica GRT nº 01/2022 da Arsae-MG, no âmbito do reajuste tarifário autorizado aplicado em janeiro de 2023, foram incluídos 75 novos fundos municipais de saneamento com direito aos repasses, totalizando 294 municípios habilitados.



Custos Operacionais Diversos: o aumento de 24,3% verificado nos custos operacionais diversos, comparando-se 2023 com o ano de 2022, deveu-se à elevação nos gastos com autoconsumo de água e com conduções, viagens e estadas, bem como com outras rubricas de forma pulverizada.

Energia Elétrica:

O incremento de 10,7% observado nos gastos com energia elétrica, comparando-se o ano de 2023 com o de 2022, decorreu, sobretudo, do efeito líquido dos seguintes fatores:

- o aumento de 4,3% no consumo de energia elétrica da Companhia;
- o reajuste de 8,8% nas tarifas de energia da Cemig em 06/2022 e de 13,27%, vigente a partir de junho de 2023;
- o redução de 3% no subsídio aplicável às tarifas de energia elétrica das concessionárias de serviço público de água e esgoto, a partir de junho de 2022;
- o exclusão do ICMS da base de cálculo dos créditos tributários de PIS/COFINS, a partir de maio de 2023;
- o reincidência do ICMS sobre a Tarifa de Uso do Sistema de Transmissão de Energia Elétrica – TUST e a Tarifa de Uso do Sistema de Distribuição de Energia Elétrica – TUSD, a partir de fevereiro de 2023; e
- o redução de 19,9% nas despesas referentes à energia elétrica nas unidades que migraram para o Mercado Livre a partir do início do 1T23.

Vale ressaltar que, conforme especificado anteriormente, tais unidades representaram percentuais crescentes do consumo total de energia da Companhia ao longo de 2023, atingindo, em dezembro deste ano, 47% do total de energia elétrica consumida pela Companhia.

Outras Receitas (Despesas) Operacionais, Equivalência Patrimonial e Resultado Financeiro

Outros Itens (R\$ milhões)	2019	2020	2021	2022	2023	2023X2022
Outras Receitas Operacionais	107,9	171,3	177,4	135,0	67,1	-50,3%
Outras Despesas Operacionais	(221,2)	(197,3)	(396,6)	(151,3)	(193,5)	27,9%
Resultado da Equivalência Patrimonial	(12,8)	(12,6)	(12,7)	(11,2)	(18,3)	64,4%
Resultado Financeiro	(133,9)	(176,0)	(194,6)	(211,6)	(2,1)	-99,0%
TOTAL	(259,9)	(214,5)	(426,5)	(239,0)	(146,9)	-38,6%

Outras Receitas Operacionais: a queda de 50,3%, comparando-se o ano de 2023 com o de 2022, deu-se em função dos seguintes fatores:

- o a partir do 1T23, os valores da rubrica Recuperação de Contas Baixadas passaram a ser creditados diretamente na rubrica Perda por Redução ao Valor Recuperável de Contas a Receber que está, agora, demonstrada por seu valor líquido;
- o menor valor de devolução de tarifas, conforme determinado pela Ar-sae-MG, ocorrido em 2023 em relação ao verificado em 2022.
- o **Outras Despesas Operacionais:** a elevação de 27,9%, comparando-se o ano de 2023 com o de 2022, deu-se, sobretudo, em função de:
 - o reversão da provisão realizada em decorrência do acordo celebrado em Ação Coletiva Trabalhista (Processo nº 102100-74.2008.5.03.0024), tendo sido contabilizados cerca de R\$59,0 milhões em Outras Despesas Operacionais; e
 - o pagamentos e provisões de processos judiciais de forma pulverizada.

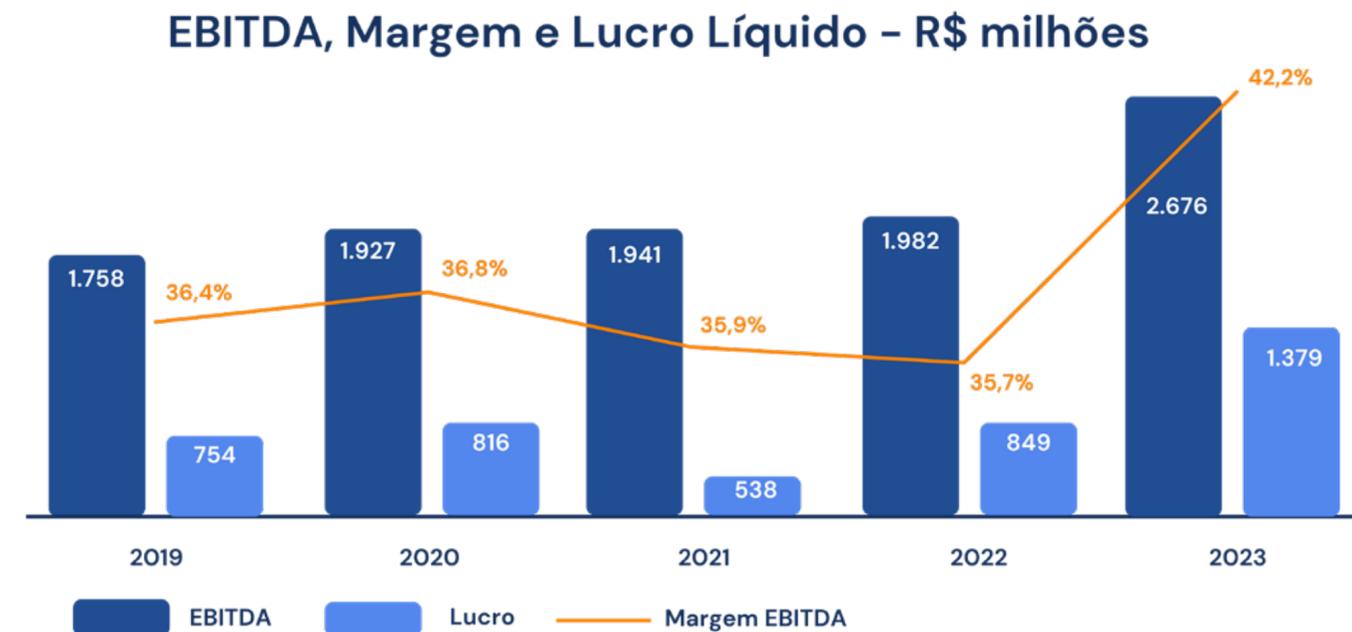
Resultado Financeiro: a queda de 99,0% deve-se, principalmente, ao seguinte:

- o acréscimo no ganho real em aplicações financeiras, dado o saldo médio de capital de giro mais elevado ao longo do ano de 2023, comparativamente a 2022 e o maior índice do CDI acumulado em 2023 em relação a 2022;
- o alteração na conta em que são registradas as multas sobre inadimplimento de clientes, que passaram a ser contabilizadas em Receitas Financeiras; e
- o reversão da provisão realizada em decorrência do citado acordo celebrado em Ação Coletiva Trabalhista, em decorrência da qual foi contabilizado montante da ordem de R\$100,0 milhões, referente a juros e atualização monetária, em Despesas Financeiras.

EBITDA e Lucro Líquido (Consolidado)

O EBITDA é uma medição não contábil adotada pela Copasa, calculada de acordo com a Resolução CVM nº 156/2022, consistindo no lucro líquido acrescido dos tributos sobre o lucro, resultado financeiro, depreciações/amortizações.

Conforme gráfico a seguir, o EBITDA Ajustado registrado em 2023 foi de R\$2,68 bilhões, margem de 40,2%. O lucro líquido atingiu R\$1,38 bilhão no ano de 2023 (R\$843 milhões em 2022), impactado pela recuperação das margens e pelas reversões referentes ao Processo Trabalhista nº 102100-74.2008.5.03.0024), que foram realizadas em outras despesas operacionais e despesas financeiras.



(*) Nos anos de 2023 e 2021, os valores referem-se ao EBITDA Ajustado e a Margem EBITDA Ajustada.

A seguir, tabela com a conciliação do Lucro Líquido ao EBITDA nos períodos comparativos:

EBITDA Consolidado (R\$ milhões)	2019	2020	2021	2022	2023	2023X 2022
Lucro Líquido do Exercício	754,4	816,5	537,6	843,4	1.379,3	63,6%
(+) Tributos sobre o Lucro	267,9	288,8	116,9	202,6	406,9	100,9%
(+) Resultado Financeiro	133,9	176,0	194,6	211,6	2,1	-99,0%
(+) Depreciações e Amortizações	600,6	641,8	741,5	721,1	778,4	7,9%
(+) Tributos sobre o Lucro, Resultado Financeiro e Depreciações / Amortizações da Copanor	1,7	3,5	4,9	3,8	12,0	213,2%
EBITDA	1.758,5	1.926,6	1.595,4	1.982,5	2.578,8	30,1%
Ajustes - Itens Não Recorrentes						
(+) Programa de Desligamento Voluntário Incentivado - PDVI	-	-	152,2	-	115,1	-
(+) Devolução - Arsae-MG	-	-	82,6	-	-	-
(+) Incremento da Provisão - Processo Trabalhista	-	-	110,3	-	-	-
(-) Reversão de Provisão Referente a Processo Trabalhista	-	-	-	-	(51,5)	-
(+) Indenização por inadimplência contratual	-	-	-	-	33,9	-
(=) EBITDA Ajustado	1.758,5	1.926,6	1.940,5	1.982,5	2.676,2	35,0%
Margem EBITDA (Ajustada)	36,4%	36,8%	35,9%	35,7%	40,2%	



Copasa, ETA Rio das Velhas

Remuneração aos Acionistas

A seguir são disponibilizadas as informações sobre os valores declarados a título de remuneração aos acionistas. As distribuições realizadas foram precedidas de estudos internos e projeções que indicaram que a distribuição desses proventos não afeta o plano de investimentos, a liquidez, bem como o cumprimento dos *covenants* dos próximos anos, considerando o atual nível de alavancagem da Companhia.

O Conselho de Administração definiu, para o exercício de 2023, o percentual de Dividendos Regulares correspondente a 50% do Lucro Líquido, ajustado pela diminuição ou acréscimo dos valores especificados nos incisos I, II e III do art. 202 da Lei Federal nº 6.404/1976, sob a forma de Juros sobre o Capital Próprio – JCP e/ou dividendos.

Para o exercício de 2023 foram declarados R\$637,8 milhões a título de Dividendos Regulares, e R\$372,5 milhões a título de Dividendos Extraordinários, sendo que as informações detalhadas sobre tais distribuições constam no site, disponível em <https://ri.copasa.com.br/informacoes-financeiras/dividendos/>.

Endividamento, Covenantse Ratings

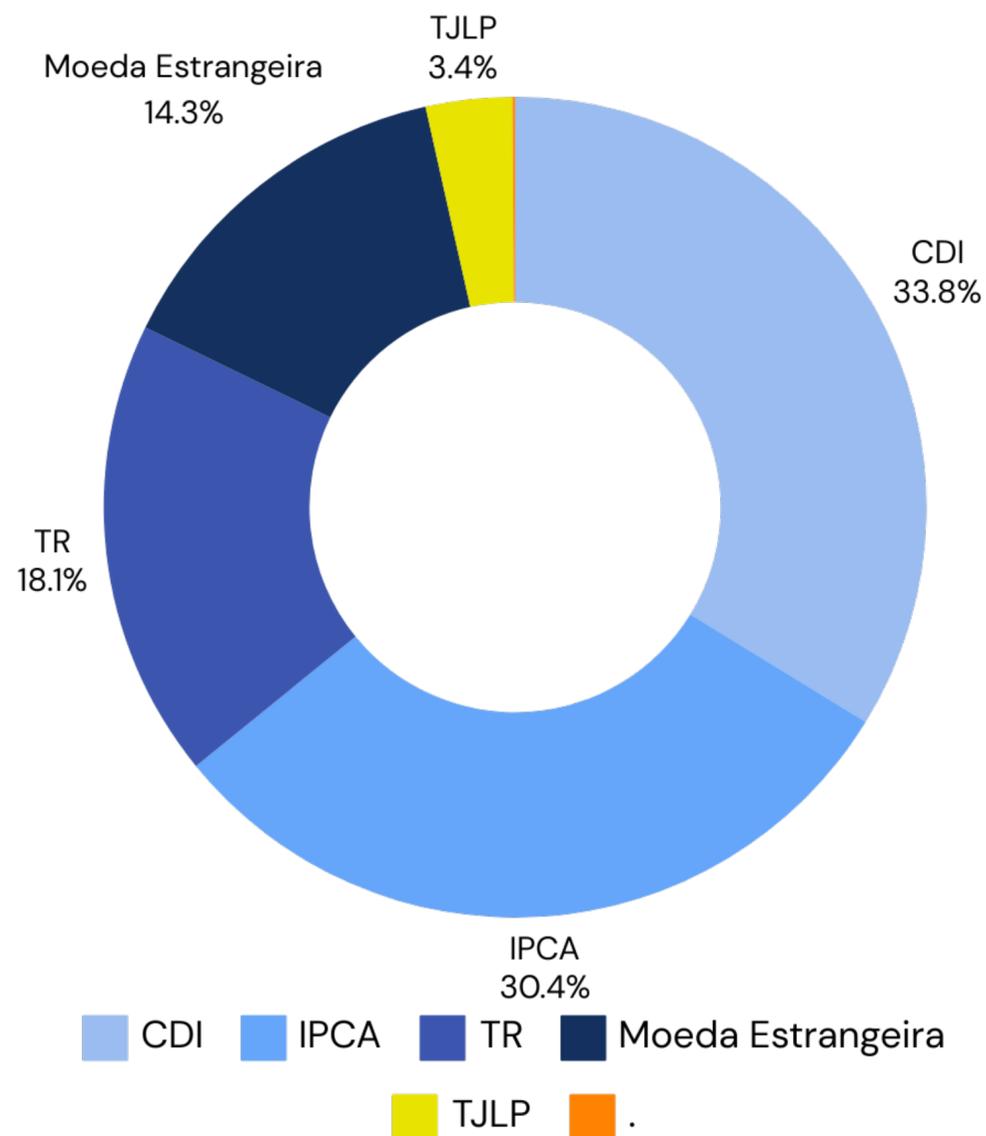
Endividamento

O total dos empréstimos, financiamentos e debêntures atingiu o montante de R\$4,7 bilhões em dezembro de 2023. A dívida líquida passou de R\$3,1 bilhões em dezembro de 2022 para R\$3,8 bilhões, em dezembro de 2023. A seguir, tabela com o endividamento da Companhia nos últimos 5(cinco) anos.

Endividamento – Dados Consolidados (R\$ milhões)	2019	2020	2021	2022	2023	2023X 2022
(+) Empréstimos e Financiamentos	1.281,4	1.274,0	1.068,4	976,9	1.429,1	46,3%
(+) Debêntures	2.028,9	2.507,1	2.917,0	3.163,0	3.314,4	4,8%
(+) Outras Obrigações Onerosas (Libertas)	30,0	4,7	-	-	-	-
(=) Total Empréstimos, Financiamentos e Debêntures	3.340,2	3.785,8	3.985,3	4.139,9	4.743,5	14,6%
(+) Passivo de Arrendamento Mercantil	-	-	-	105,9	92,3	-12,9%
(-) Caixa e Equivalentes de Caixa	524,1	805,6	1.309,7	1.122,3	1.031,4	-8,1%
(=) Dívida Líquida	2.816,1	2.980,2	2.675,6	3.123,5	3.804,4	21,8%

O gráfico abaixo apresenta a composição da dívida da Copasa, conforme cada um de seus indexadores, em dezembro de 2023:

Indexadores da Dívida



Os indexadores mais representativos na dívida da Copasa são o CDI (33,8%) e o IPCA (30,4%), o que reflete, sobretudo, as características das mais recentes emissões de debêntures da Companhia, que estão atreladas a esses indicadores.

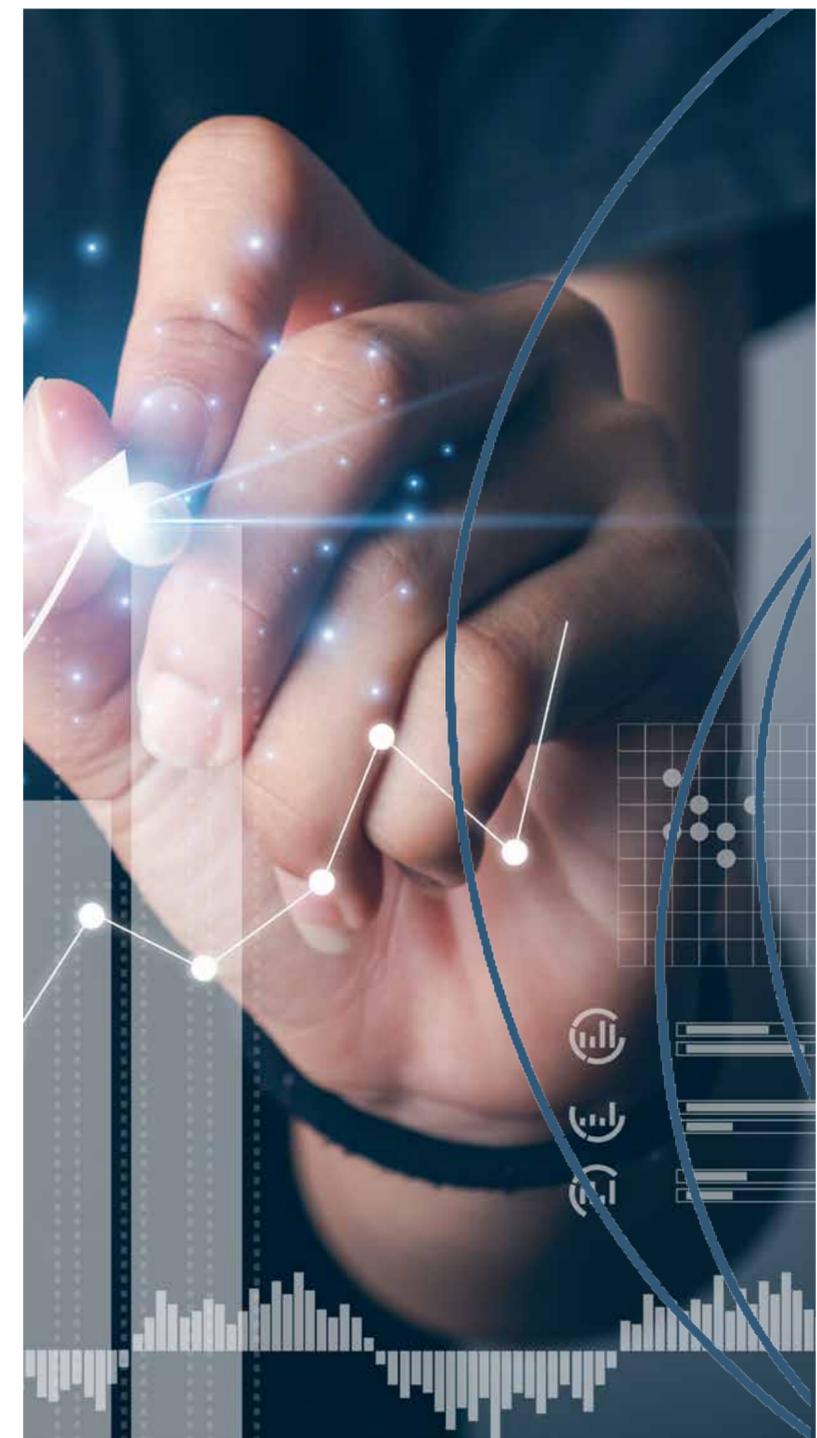
Como pode ser verificado no gráfico “Indexadores da Dívida”, o endividamento em moeda estrangeira representava 14,3% do total dos empréstimos, financiamentos e debêntures em dezembro de 2023 e se referia à dívida junto ao banco alemão KfW.

Covenants

A Companhia possui empréstimos, financiamentos e debêntures que exigem o cumprimento de cláusulas restritivas financeiras e não financeiras (*covenants*), sendo que, para aqueles *covenants* relacionados à observância de determinados índices financeiros, a periodicidade de apuração é distinta, conforme estabelecido contratualmente.

Vale ressaltar que, no artigo 4º do Estatuto Social da Companhia, constam *covenants* de natureza financeira a serem observados. Tais *covenants* estatutários são os seguintes:

- o endividamento líquido consolidado deve ser igual ou inferior a 3 vezes o EBITDA (lucro antes de juros, impostos, depreciação e amortização);
- as Exigibilidades Totais devem ser iguais ou inferiores ao Patrimônio Líquido; e
- o EBITDA deve ser superior a 1,2 vezes o Serviço da Dívida.





Copasa. registros ETA Rio das Velhas

O Estatuto Social estabelece ainda que esses indicadores poderão ser ultrapassados por motivos conjunturais, mediante justificativa e específica aprovação do Conselho de Administração, até os seguintes limites:

I – o endividamento líquido consolidado poderá atingir, no máximo, 4 vezes o EBITDA da Companhia; e

II – as exigibilidades totais poderão atingir, no máximo, 1,2 vezes o Patrimônio Líquido.

Em 31.12.2023, a Companhia estava dentro dos limites estabelecidos para todos os seus *covenants* financeiros contratuais e estatutários, sendo que estes últimos indicadores apresentavam os seguintes valores nos últimos 5 (cinco) exercícios:

Covenants Estatutários	Limite	2019	2020	2021	2022	2023
Dívida Líquida/EBITDA (nº de vezes)	≤ 3,0x	1,6	1,6	1,7	1,6	1,5
Exigibilidades/Patrimônio Líquido	≤ 1,0	0,7	0,8	0,9	0,8	0,9
EBITDA/Serviço da Dívida	>1,2	2,1	3,9	1,5	1,7	1,9

Ratings

Em 21.06.2023, a Agência de rating Fitch publicou relatório, afirmando os ratings Nacional de Longo Prazo da Companhia e de suas emissões de debêntures quirografárias em AA+(bra), sendo que a perspectiva do rating corporativo permaneceu estável.

Em 06.10.2023, a Agência de rating Moody's publicou relatório, afirmando o rating corporativo em AAA.br para a Copasa. A perspectiva do rating corporativo permaneceu estável. A seguir, tabela com o resumo dos ratings:

Agência	Escala Nacional	Perspectiva	Data
Fitch Ratings	AA+(bra)	Estável	21.06.2023
Moody's	AAA.br	Estável	06.10.2023



Movimento Constante

RENOVAÇÃO EM CURSO

Assim como uma fonte de água, a Copasa está em constante movimento! Encontrando novos caminhos e superando desafios com fluidez. Por meio de um modelo de negócio sustentável, geramos soluções em saneamento, primando pela agilidade e inovação



- 124 Inovação
- 126 Investimento em Empreendimentos
- 129 Investimento Social
- 132 Investimento Ambiental
- 138 Mudanças no Clima
- 141 Eficiência Energética
- 143 Gestão de Energia Elétrica

Inovação

A inovação figura como um diferencial na Companhia, sendo um processo reconhecido na Declaração Estratégica e materializado como o Nosso Jeito “Fazemos acontecer com criatividade e inovação”.

A Política de Pesquisa, Desenvolvimento Tecnológico e Inovação da Copasa, estabelece as diretrizes institucionais e cria uma estrutura de governança, com um comitê gestor de PD&I, que tem a atribuição de delimitar as linhas temáticas principais para a formulação de projetos e sua priorização.

Além disso, em 2023, a Copasa publicou seu Plano Plurianual de Pesquisa, Desenvolvimento Tecnológico e Inovação PPPD&I traçando as principais linhas temáticas com possibilidade para a implementação de projetos em um horizonte de 4 (quatro) anos. Esse plano orientará os dispêndios realizados em PD&I através das parcerias (inovação aberta) e dos projetos realizados pelos empregados (programa de ideias e intraempendedorismo).

Embora sejam empregados recursos próprios nos projetos de PD&I, a Copasa vem buscando utilizar incentivos à inovação e recursos externos. São exemplos, o Programa Regulatório de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação – PRPDI, com início em 2023 que prevê a disponibilização de recursos da ordem de R\$30 milhões para projetos de PD&I dentro do ciclo tarifário.

A Companhia também possui o Programa Inova Copasa, que estabelece ferramentas para o desenvolvimento de projetos que possibilitem a geração de inovação na Copasa, seja através da valorização da criatividade e inventividade na Companhia ou de parcerias institucionais com a comunidade científica e empresas, startups, organizações governamentais ou não governamentais, contribuindo para o alcance do Objetivo Estratégico “Acelerar a inovação e soluções tecnológicas” e, conseqüentemente, para o cumprimento do Nosso Propósito de “Cuidar da água e gerar valor para as pessoas”. O Programa Inova é estruturado em 4 (quatro) eixos temáticos, apresentados ao lado:



EIXO 1 DESAFIO À INOVAÇÃO TECNOLÓGICA (COPATHON)

O programa é destinado aos Colaboradores da empresa, e estimula a inventividade e ideação e a disseminação de boas práticas. Voltado ao público interno da COPASA, a modalidade busca a valorização da 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. Em 2023, foram apresentados no seminário Inova 17 cases desenvolvidos por empregados e que trouxeram resultados favoráveis à companhia.



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. Entre as diversas parcerias que a COPASA fomenta com universidades e centros de pesquisa, destaca-se a aliança estratégica entre a COPASA, a Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e a empresa de base tecnológica Centro de Referência em Estações Sustentáveis de Tratamento de Esgoto (CR ETEs), para criação de ambiente promotor de inovação visando a universalização da coleta e tratamento de esgoto e a transição para economia circular do setor de esgotamento sanitário em Minas Gerais.



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 desafios importantes da Companhia e cujas soluções serão prospectadas no ecossistema de *startups*.

Principais Projetos e Resultados

Com o intuito de criar um ambiente propício a inovação, gerar novos produtos, processos e serviços, transferir e difundir tecnologias, podendo contemplar a prestação de serviços, a capacitação de pessoas, além do apoio para a criação de empreendimentos inovadores, a Companhia iniciou uma Aliança Estratégica em fevereiro de 2023, com duração prevista de 04 (quatro) anos.

Resulta de uma parceria entre a Copasa, a Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e o Centro de Referência em Estações Sustentáveis de Tratamento de Esgoto (CR-ETEs), com a interveniência da Fundação de Desenvolvimento da Pesquisa (FUNDEP), dedicada ao aprimoramento do tratamento de esgoto em Minas Gerais.

Com um investimento de quase R\$ 5,5 milhões, ao todo, são 27 projetos focados em pesquisa aplicada, desenvolvimento tecnológico, capacitação e consultoria, buscando elevar a eficiência e sustentabilidade dos processos de tratamento de esgoto.

Os resultados de 2023 incluem diagnósticos completos de 12 Estações de Tratamento de Esgoto (ETEs), que orientam a otimização de processos e a implementação de inovações. Essas iniciativas reforçam o compromisso da Aliança com a inovação e a sustentabilidade, promovendo a transição para uma economia circular no setor de saneamento e avançando na universalização do tratamento de esgoto.

O Projeto PD&I CompostTree, uma colaboração entre a Copasa, a Cemig e a Transplantar Tree, iniciado em junho de 2022, é uma inovadora iniciativa de sustentabilidade voltada para a produção de fertilizante orgânico composto classe B a partir do lodo das ETEs e resíduos de poda vegetal. Este projeto visa a valorização de resíduos e a promoção da economia circular, alinhando-se com o Marco Legal do Saneamento, a Política Nacional de Resíduos Sólidos, a Agenda ESG e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU. Após um processo de compostagem, o material é combinado com o lodo de esgoto higienizado para produzir o fertilizante, que foi validado por laboratório acreditado quanto aos padrões microbiológicos e de metais pesados exigidos pelo MAPA – Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento. Os resultados iniciais em 2023 indicam o sucesso do projeto piloto, com o fertilizante orgânico produzido destinado à produção, plantio de mudas e fertilização do solo de parques e áreas verdes municipais sob a responsabilidade da Fundação de Parques Municipais e Fundação Zoobotânica – FPMZB.

Além disso, outro projeto em vigência em 2023, o Copasa 4.0, tem como principais objetivos padronizar a automação, assegurar a interoperabilidade entre sistemas, simplificar a manutenção dos ativos de automação, promover a capacitação dos empregados e aprimorar a geração, tratamento e uso de dados operacionais para apoiar a tomada de decisão em vários níveis da organização. Dentro do projeto, teve-se

até 2023 a participação de 02 (dois) alunos de mestrado, o registro de 01 (uma) patente e 15 registros de programa de computador. A ferramenta de monitoramento em tempo real das unidades (água e esgoto), o Copasis – Sistema Integrado de Supervisão da Copasa, atingiu a marca de mais de 218 localidades, monitorando mais de 860 (oitocentos e sessenta) unidades. Integrado ao Centro de Operação e Supervisão (COS) da RMBH (Região Metropolitana de Belo Horizonte) e ao Núcleo Avançado de Automação e Supervisão da DOP (Diretoria de Operação), e acessível via dispositivos móveis de mais de 100 empregados.

E o projeto Jovens Inovadores em ODS – Inova 2030 é um programa de aceleração voltado a jovens profissionais que trabalham em empresas participantes do Pacto Global da ONU, do qual a Copasa faz parte desde 2020. O programa visa capacitar esses jovens com habilidades intraempreendedoras para que trabalhem com sustentabilidade e inovação, por meio do desenvolvimento de soluções tangíveis para o negócio. Durante o programa, os participantes passaram por um processo intensivo de desenvolvimento de projetos, beneficiando-se de mais de 20 horas de oficinas, contato com líderes de sucesso, suporte de especialistas e mais de 120 horas de mentorias.



Programa de Investimentos – 2023

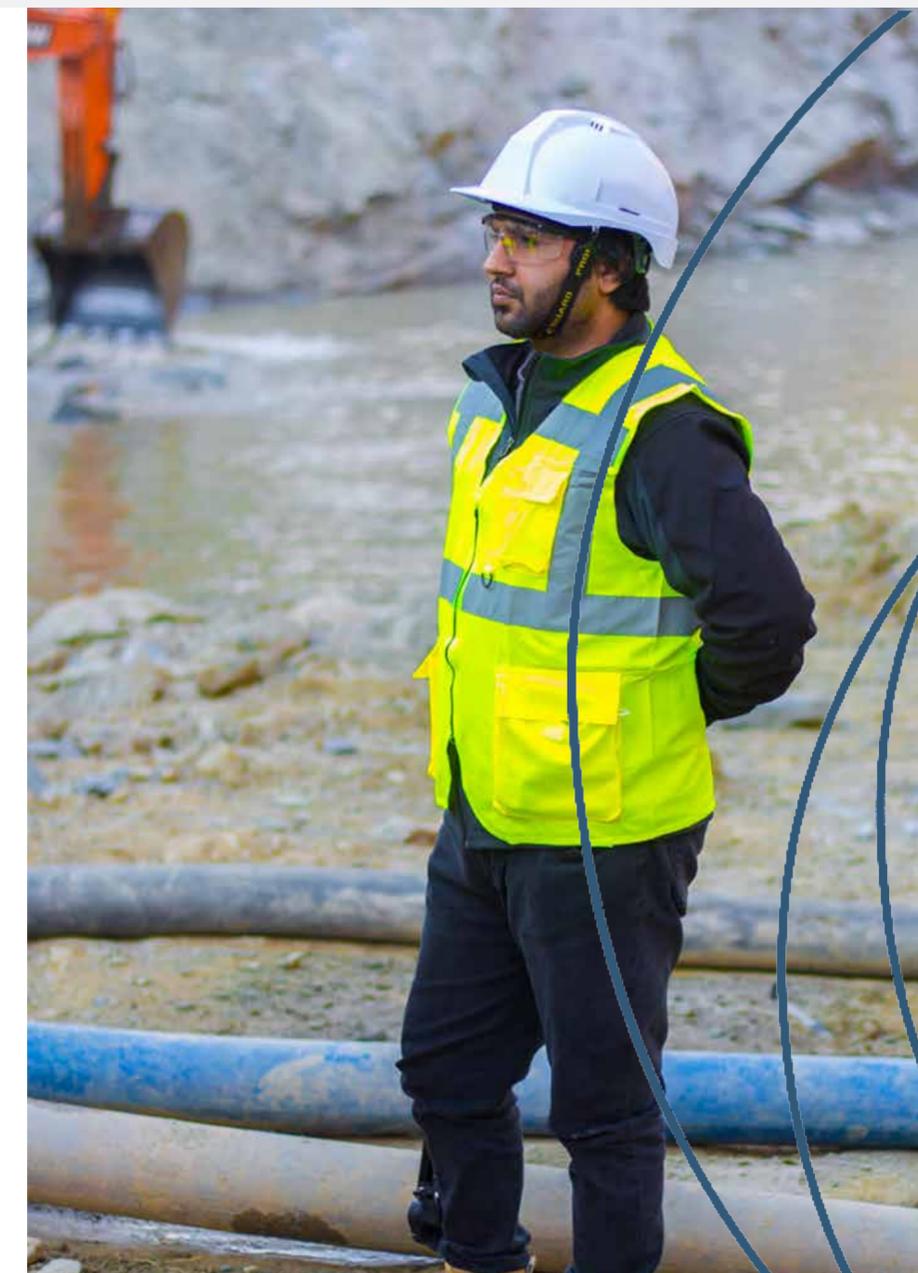
Os valores investidos em 2023, no âmbito da Controladora, totalizaram R\$1,63 bilhão, incluindo capitalização de juros, gastos de pessoal, materiais e outros. Tal montante, que se encontra detalhado na tabela a seguir, representa um incremento de 24,7% em relação a 2022.

Investimentos Realizados (R\$ milhões)	2019	2020	2021	2022	2023
Água	260,1	147,1	537,1	579,4	680,0
Esgoto	279,1	213,3	317,5	449,3	671,0
Desenvolvimento Empresarial e Operacional	47,1	99,0	52,3	100,8	78,5
Subtotal	586,3	459,4	906,9	1.129,5	1.429,5
Capitalizações	143,3	111,4	95,8	176,1	198,6
Total – Controladora	729,6	570,8	1.002,7	1.305,6	1.628,0
Copador (incluindo capitalizações)	39,6	24,2	44,5	39,6	31,5
Total – Copasa e Copador	769,2	595,1	1.047,2	1.345,2	1.659,5

Desenvolvimento Empresarial e Operacional

- ➔ Modernização da infraestrutura de informática, incluindo a conclusão da implantação do sistema SAP S/4HANA;
- ➔ Investimentos em programas para modernização de unidades operacionais e eficiência energética;
- ➔ Investimentos em programas para pesquisa, monitoramento e proteção de recursos hídricos.

Lagoa da Pampulha, Minas Gerais



Investimento em Empreendimentos



Programa de Investimentos

2024 a 2028

O Conselho de Administração da Companhia aprovou, em reunião realizada em 15.12.2023, o Programa Plurianual de Investimentos projetado, referente à Controladora, para o período de 2024 a 2028, conforme detalhado na tabela abaixo:

Valor Projetado (R\$ milhões)	2024	2025	2026	2027	2028
Água, Esgoto e Desenvolvimento Empresarial	1.670,0	1.628,0	1.628,0	1.628,0	1.628,0
Capitalizações	221,5	330,9	342,2	342,3	342,3
Total	1.891,5	1.958,9	1.970,2	1.970,3	1.970,3

O patamar de aportes previstos no Programa de Investimentos visa à 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, alinhados à consecução do objeto social e da missão da Companhia, garantindo a sustentabilidade e perenidade da Companhia. Com isso, a Copasa procura atender às demandas dos clientes e do poder concedente, em busca da ampliação da cobertura dos serviços de abastecimento de água e de esgoto.

Captação de Recursos

Visando a suportar o Programa de Investimentos, a Companhia pretende utilizar recursos oriundos de sua geração de caixa, bem como recursos originários de empréstimos de terceiros.

No encerramento do exercício de 2023, a Companhia possuía um saldo de R\$1,8 bilhão em recursos contratados e ainda não liberados, sendo R\$195,4 milhões junto ao FGTS, €45,5 milhões (equivalentes a R\$243,3 milhões) contratados com o banco alemão KfW, €53 milhões (equivalentes a R\$283,6 milhões) junto ao Banco Europeu de Investimento – BEI. O registro contábil da dívida será realizado quando da efetiva entrada desses recursos na Companhia.





Copasa, ETA Rio das Velhas

Sistemas de Abastecimento de Água

Os investimentos realizados para os sistemas de abastecimento de água foram:

- ➔ Implantação, ampliação e melhorias de sistemas de abastecimento de água dos municípios de Alfenas, Belo Horizonte, Brumadinho, Cambuquira, Capelinha, Caratinga, Conceição do Mato Dentro, Conselheiro Lafaiete, Contagem, Diamantina, Divinópolis, Esmeraldas, Fronteira, Frutal, João Pinheiro, Lavras, Mesquita, Montes Claros, Nova Lima, Nova Serrana, Paracatu, Patos de Minas, Perdigão, Riacho dos Machados, Ribeirão das Neves, Santa Bárbara, Santa Luzia, Santo Antônio do Monte, Timóteo, Vespasiano, dentre outros;
- ➔ Obras emergenciais para recuperação de adutoras na Região Metropolitana de Belo Horizonte – RMBH, principalmente a Adutora do Sistema Paraopeba – ETA Serra Azul;
- ➔ Ações visando à efficientização da hidrometração e à redução de perda, com destaque para aquisição de macro e micromedidores de vazão;
- ➔ Aquisição de equipamentos operacionais para modernização e otimização do sistema de abastecimento de água em diversos municípios operados; e
- ➔ execução de obras para implantação de Unidades de Tratamento de Resíduos – UTRs em Estações de Tratamento de Água – ETA nos municípios de Araxá, Belo Horizonte, Betim, Caratinga, Carmo do Rio Claro, Diamantina, Guaxupé, Ibirité, Lavras, Nova Lima, Patos de Minas, São Gotardo, Três Corações, Varginha, dentre outros.

Sistemas de Esgotamento Sanitário

Os investimentos realizados para os sistemas de esgotamento sanitário foram:

- ➔ Implantação, ampliação e melhorias de esgotamento sanitário dos municípios de Abaeté, Além Paraíba, Belo Horizonte, Betim, Bonfim, Buritis, Campanha, Carmo da Cachoeira, Confins, Conselheiro Lafaiete, Contagem, Cruzília, Diamantina, Divino, Divinópolis, Guaxupé, Igarapé, Inhapim, Itaobim, Jacinto, Januária, Juatuba, Madre de Deus de Minas, Mateus Leme, Montes Claros, Mutum, Nova Lima, Paracatu, Patos de Minas, Pedro Leopoldo, Perdões, Presidente Bernardes, Presidente Juscelino, Ribeirão das Neves, Rio Pomba, Sabará, Santa Luzia, Santana do Paraíso, Santos Dumont, São Francisco, São João Nepomuceno, São Joaquim de Bicas, Sarzedo, Teófilo Otoni, Timóteo, Ubá, Visconde do Rio Branco, dentre outros;
- ➔ Reposição de ativos de esgoto em diversos municípios operados; e
- ➔ Aquisição de equipamentos operacionais para modernização e otimização do sistema de esgotamento sanitário em diversos municípios operados.



A Copasa zela para que seu investimento social privado esteja em convergência com as políticas públicas de desenvolvimento sustentável. Nesse sentido, a Companhia investe em projetos sociais com foco na cultura, no esporte e na saúde por meio de incentivos fiscais e recursos próprios. Também são desenvolvidas ações para efetivar as diretrizes institucionais que combatem a discriminação e fomentam o respeito e a valorização da diversidade.

Para dar apoio aos municípios onde atua, há um desconto especial tarifário para estimular as Prefeituras a se manterem adimplentes quanto ao pagamento pelos serviços de saneamento. Ao efetuar a quitação em dia das contas de água e esgoto, sem que exista qualquer débito anterior, a Prefeitura obtém um desconto de 50% no valor das tarifas cobradas, permitindo a redução dos custos operacionais das prefeituras, bem como ajudando-as a economizar recursos para investir em obras e projetos de interesse social.

A Copasa também tem potencializado seus esforços por meio de parcerias junto a instituições que possuem como principal escopo a atuação social, promovendo diversas iniciativas de voluntariado corporativo, que serão descritas ao longo deste relatório.

O Investimento Social Privado (ISP) de 2023 adota a metodologia apresentada pelo BISC (Benchmarking do Investimento Social Corporativo)¹. O valor calculado considerou a Receita Operacional Bruta de R\$ 7.312.789.304,65².

¹ Iniciativa da Comunitas, disponível em: <https://bisc.org.br/> e do Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (GIFE), disponível em: <https://gife.org.br/quem-somos-gife>.

² Valor oficializado após a publicação dos resultados pela Unidade de Serviços de Relações com Investidores.

Investimento Social

ODS (1 – META 1.1, 1.2, 1.4, 1.5/ 3 – METAS 3.3, 3.4, 3.9/ 4 – METAS 4.4, 4.7/ 5 – META 5.1, 5.5/ 6 – METAS 6.1, 6.2/ 8 – METAS 8.5, 8.7, 8.8/ 10 – METAS 10.2, 10.3/ 12 – META 12.8/ 16 META 16.6/ 17 – META 17.17)
PACTO GLOBAL (PRINCÍPIOS 1, 6)
GRI (201-1 / 406-1 / 413-1 / 3-1 / 3-2 / 3-3)

Investimento Social Privado	
Investimentos destinados à sociedade/comunidade	Investido (R\$ mil)
Incentivos	10.549,0
Distribuição de Água - Carro pipinha	32,5
Investimentos em programas e/ou projetos externos	41.099,4
PIX do bem Copasa	49,4
PIX Solidário	201,1
Benefícios dos atingidos pelas chuvas	6,3
Subvenções a Entidades Filantrópicas	20.867,1
Confia em 6% (custo financeiro e programa)	61,6
Programa Voluntários da Copasa	28,0
Programa Fica Vivo	783,4
Negociações Especiais de Parcelamento e categoria social	4.936,6
Programa de Desconto ao Poder Concedente	58.934,8
Total de Investimentos	137.549,2



O ISP, para o ano de 2023, perfaz o percentual de 1,88% da Receita Operacional Bruta. Apesar do desempenho acima do esperado, a Copasa está em constante reavaliação de seus indicadores, razão pela qual o ISP passou a ser adotado como indicador de investimento social importante, além da possibilidade de comparação com os demais indicadores internos de investimento.

Tarifa Social

A Tarifa Social é um benefício disponibilizado às famílias inscritas no Cadastro Único de Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico), que possuam renda mensal de até meio salário mínimo por pessoa.

O número médio mensal de economias beneficiadas com a Tarifa Residencial Social foi, em 2023, de 644,6 mil economias para os serviços de abastecimento de água e 389,8 mil economias para os serviços de esgotamento sanitário.

Por meio da negociação de valores para o público tarifa social, hospitais públicos, hospitais privados, entidades filantrópicas e prefeituras municipais, foram negociados R\$46 milhões, e para os demais, foram negociados R\$40 milhões, sendo que R\$2 milhões foram recuperados com pagamento à vista e com entrada do parcelamento.

O benefício é uma das ações de responsabilidade social da Companhia, e está alinhado aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), com foco principal no ODS nº 06, que trata da disponibilização de água potável e de esgotamento sanitário.

Concessão de Subvenção

A Copasa conta com o Programa de Concessão de Subvenção, voltado ao fortalecimento de entidades de assistência social, mediante descontos de 25% nas tarifas das entidades cadastradas e de 50% para os hospitais filantrópicos. Em 2023, foram disponibilizados R\$20,8 milhões, entre as cerca de 631 entidades beneficiadas, com descontos nas tarifas de água e esgoto até o limite da demanda subvencionada.

25%

de desconto nas tarifas das entidades cadastradas

50%

de desconto para os hospitais filantrópicos

Em 2023:

R\$ 20,8 milhões disponibilizados

631 entidades beneficiadas

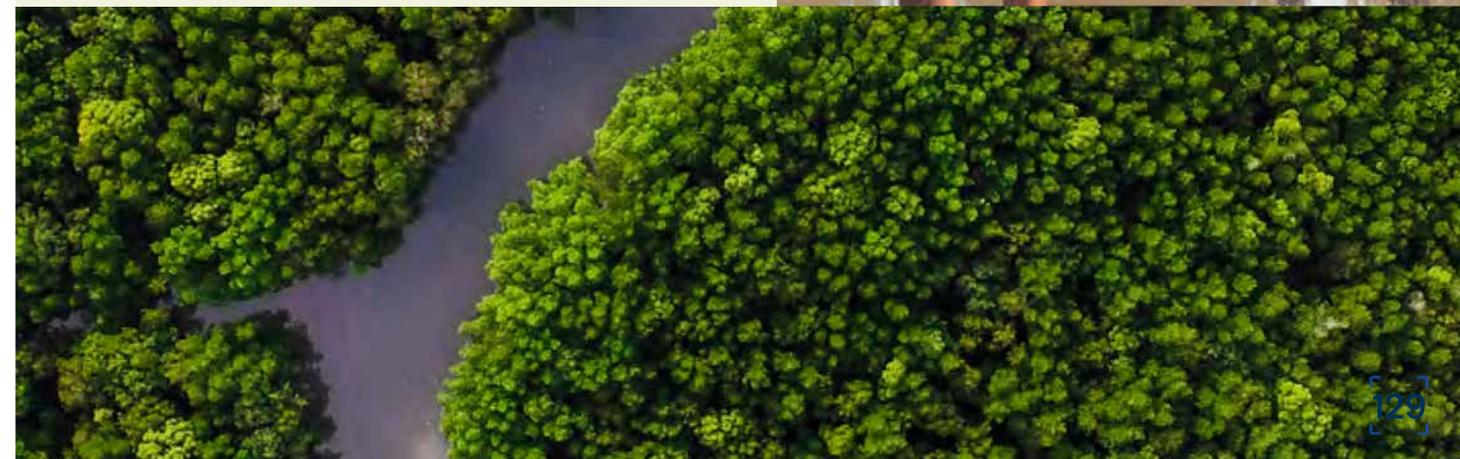
Programa Solidariedade

Possibilita a arrecadação de doações, na conta da Copasa, para hospitais públicos ou beneficentes.

Em 2023, foram beneficiadas em média 26 instituições por mês e arrecadados mais de R\$3,8 milhões no ano.

Programa Apadrinhamento: possibilita a arrecadação de doações, na conta da Copasa, para instituições filantrópicas.

Em 2023, foram beneficiadas em média 200 instituições por mês e arrecadados mais de R\$3 milhões no ano.



Programa Voluntários da Copasa

Em 2023, o Programa Voluntários da Copasa realizou 21 iniciativas com mais de 1000 horas de voluntariado, com ações em 24 cidades, beneficiando mais 15.000 pessoas e 35 instituições, também foram arrecadados mais 1.500 quilos de alimentos e 30.000 peças de roupas e acessórios, além de mais de R\$ 9.425,00 em doações via pix.

Além disso, a Copasa participa de forma ativa, todos os anos, da campanha de apadrinhamento das cartinhas da Ação de Natal do Serviço Social Autônomo – Servas, que, em 2023, beneficiou mais de 400 pessoas, entre crianças, jovens e idosos, consolidando o seu compromisso social por meio da adoção das cartinhas.

Para mais, pelo segundo ano consecutivo, a Copasa participou do Natal Solidário em Rede, uma parceria com mais 14 empresas (Instituto Unimed, LOG, CEMIG, Instituto MRV, Pif Paf, Arcelor Mittal, Sebrae, Hotel Tauá, Chiudfund, IUBH, Patrus Transporte, CBMM, Banco BDMG, Banco Inter) beneficiando mais de 3.000 crianças e adolescentes de 2 a 17 anos do Centro Infantil e Juvenil da Cidade dos Meninos. A Copasa, através do seu, levou o tema “Uso consciente da Água” com apresentação de palestras, vídeos interativos e a Mini ETA, em que foi mostrado para os estudantes todo processo de tratamento de água.

O Programa Confia em 6%, voltado para as futuras gerações, estimula os empregados da Companhia a exercerem sua cidadania, destinando até 6% do Imposto de Renda devido aos Conselhos Municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente nas localidades onde a Empresa atua. Em 2023, a participação de 1.046 empregados permitiu a destinação de R\$657 mil a 124 instituições cadastradas, o que permitirá estender o benefício a mais de 30 mil crianças e adolescentes, em todas as regiões do estado de Minas Gerais.

O Programa Confia em 6% tem o propósito de despertar a força de trabalho para o exercício da cidadania, incentivando os empregados da Copasa a transformar parte do seu imposto de renda em esperança para milhares de crianças e adolescentes nos municípios onde a Companhia está presente.

Os recursos são destinados ao atendimento de políticas, programas e ações voltados para a promoção, proteção, defesa e garantia dos direitos de crianças e adolescentes, sendo distribuídos mediante deliberação dos Conselhos de Direitos da Criança e do Adolescente (Estado e Municípios).

21
iniciativas

24
cidades

35
instituições

Programa
**Confia
em 6%**

1046
empregados
participantes

1000
horas de
voluntariado

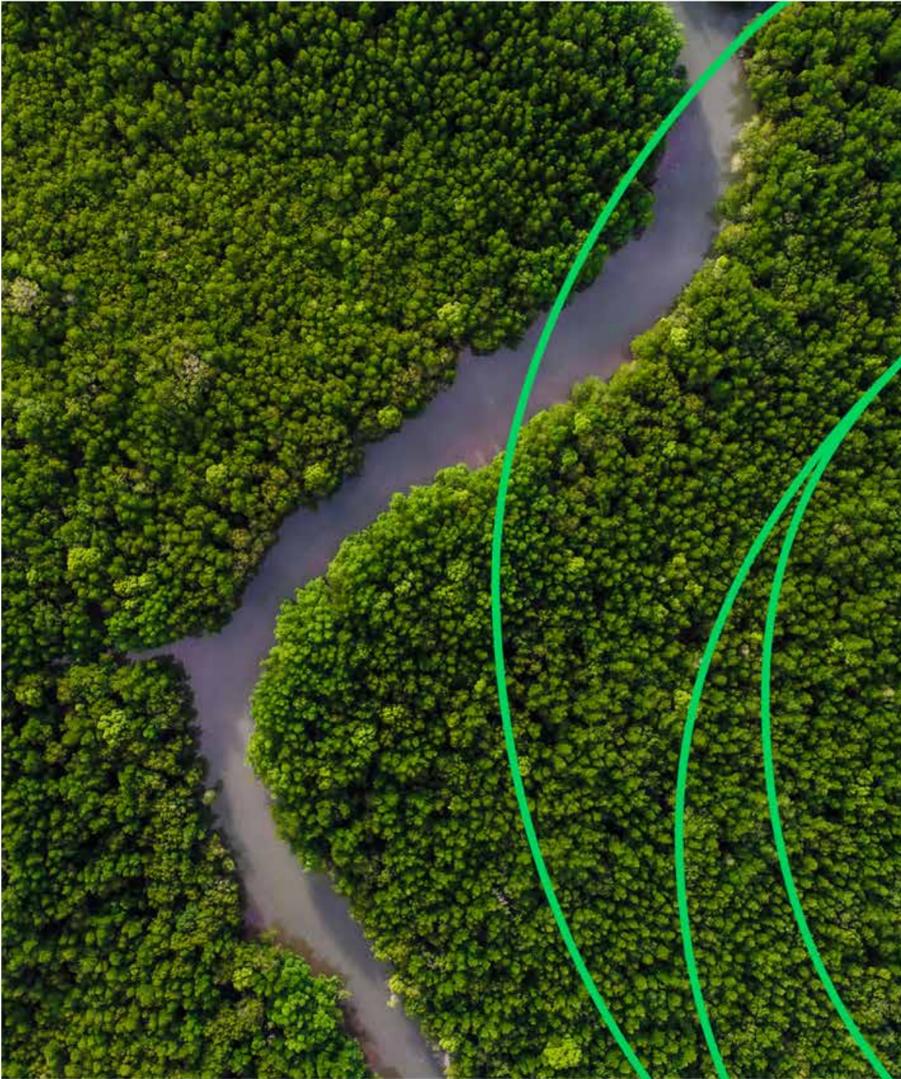
R\$ 9.425,00
em doações via pix

30000
peças de roupas
e acessórios

1500 kg
de alimentos

R\$ 657.000,00
124 instituições

**30 mil crianças
e adolescentes
beneficiados**



Investimento Ambiental

GRI 203-1 / 203-2 / 2-25 /
304-3 / 413-1

Visando assegurar a qualidade e disponibilidade de água nos mananciais utilizados para o abastecimento público, a Copasa desenvolve uma série de ações de conservação dos recursos naturais das bacias hidrográficas.

Desta forma, os serviços de saneamento básico fazem correlação direta com os princípios do Pacto Global, os ODS e o modelo de negócio da Copasa, pois estão indissociavelmente ligados à estruturação de cidades e comunidades mais sustentáveis (princípio 9) e são serviços básicos fundamentais para a população (princípio 1), visto que investimentos na sua ampliação possuem o potencial de endereçar algumas metas do ODS 11 (cidades e comunidades sustentáveis), inclusive para além da infraestrutura.

Para que as pessoas tenham acesso a uma habitação segura, é preciso contar com o fornecimento de serviços básicos como os de saneamento (meta 11.1), proporcionando uma urbanização inclusiva e sustentável (meta 11.3; princípio 8). Além disso, uma estruturação segura e consciente dos serviços de saneamento básico propicia uma adaptação melhor da população frente às catástrofes ambientais e de saúde, principalmente para as pessoas em situação de vulnerabilidade (meta 11.5; princípio 6). Conseqüentemente, haverá uma redução nos impactos ambientais negativos, propiciando um ambiente com melhor condição de vida frente à qualidade da água e gestão de resíduos e efluentes (meta 11.6; princípio 7).

Não obstante, os investimentos da Companhia para além da infraestrutura de saneamento básico, no que tange os programas sociais e de qualificação ambiental, possibilitam um impacto positivo na disseminação de patrimônios educacionais, culturais e ambientais (meta 11.4).

Neste sentido, para garantir uma melhor qualidade do meio ambiente sob o qual exercemos nossas atividades, mantemos quase 25 mil hectares de áreas protegidas, tendo como principal objetivo a proteção de mananciais. Essas áreas constituem, no todo ou em parte, Áreas de Proteção Especial (APE) estaduais e/ou Unidades de Conservação estaduais ou federais 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. Para conservar a biodiversidade e proteger o patrimônio natural encontrado nessas áreas, além da permanente ação de vigilância, desenvolvemos 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/ou atividades de educação ambiental

Na sequência, estão em destaque os principais programas e ferramentas utilizadas pela Companhia.

Sistema de gestão de informações de recursos hídricos e ambientais (GERHA)

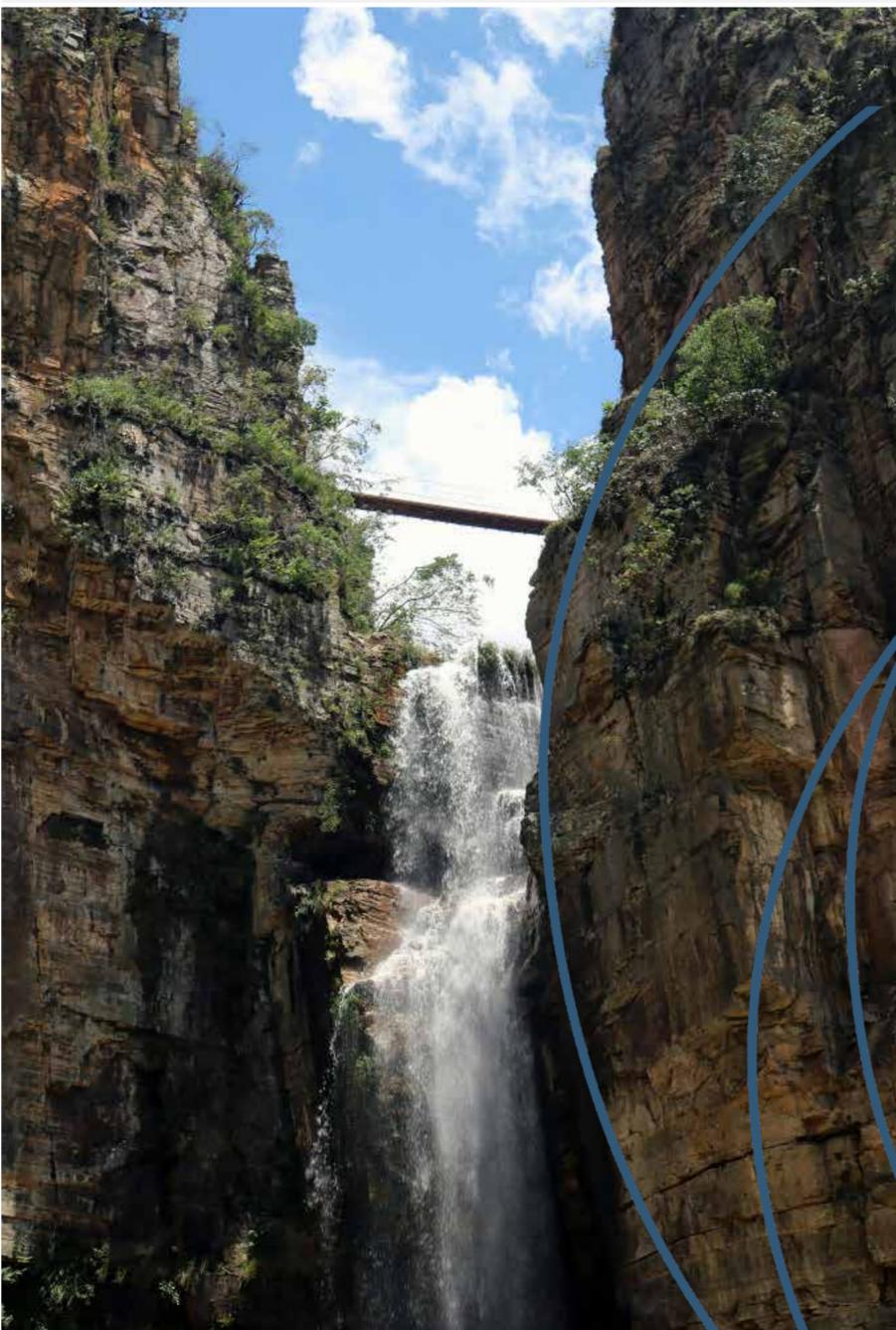
Trata-se de uma ferramenta criada com o objetivo de facilitar a gestão dos processos de regularização ambiental dos empreendimentos da Copasa, monitoramento dos mananciais e demais ações ambientais.

Desta forma, para conservar a biodiversidade e proteger o patrimônio natural encontrado nessas áreas, além da permanente ação de vigilância, a Companhia desenvolve 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 e infraestruturas, recuperação de áreas degradadas, combate a incêndios florestais, elaboração de estudos técnicos e planos de manejo, apoio a atividades de pesquisa e educação ambiental.

Além disso, 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 o Programa Pró-Mananciais, Programa Chuá de Educação Sanitária e Ambiental, Programa Chuá Socioambiental e o Programa Ambientação.



Copasa, Sistema Rio das Velhas



Programa Pró-Mananciais

GRI 304-3



Integrado à Agenda ESG e alinhado aos ODS 6, 13, 15 e 17, o Programa Pró-Mananciais foi concebido pela Copasa, com objetivo de recuperar e preservar as microbacias hidrográficas e áreas de recarga de mananciais superficiais e subterrâneos onde a empresa capta água para o abastecimento público, por meio de ações e estabelecimento de parcerias, visando a melhoria da qualidade e quantidade das águas.

O Programa tem como princípios a cultura da sustentabilidade, ações de sensibilização, mobilização e educação ambiental, a valorização dos saberes, o estímulo à mudança de hábitos e costumes, a ética do cuidado, a construção coletiva do sentimento de pertencimento à microbacia hidrográfica e a responsabilidade compartilhada. Ademais, traz em sua concepção a ideia de antecipar ações por meio do cuidado, da proteção e da recuperação das águas e dos pequenos cursos d'água, desde a sua nascente até o seu ponto de captação.

Dentre as ações desenvolvidas, destacam-se o cercamento de nascentes e demais Áreas de Proteção Permanente – APP, plantio de mudas nativas, construção de bacias de contenção de água de chuva (bolsões), bem como a realização de oficinas e capacitações em temas ambientais para o público escolar, agricultores e demais moradores do município, de forma a promover a cultura da sustentabilidade e, assim, ganhar cada vez mais parceiros na preservação ambiental.

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 Programa, desde sua criação (2017) até 2023 foi de R\$115,98 milhões, dos quais R\$39,66 milhões referem-se apenas ao ano de 2023, evidenciando o comprometimento da Copasa com a preservação dos mananciais e a promoção da sustentabilidade ambiental.

Das ações desenvolvidas pelo programa, podemos salientar o plantio de mudas de árvores nativas e a execução de cerca para proteção de Áreas de Preservação Permanente (APPs) realizados em 2023: foram plantadas 35,1 mil árvores e implantados 696,5 mil metros de cerca. Isso evidencia o esforço da Companhia em promover a recuperação e preservação de áreas degradadas, contribuindo para a proteção dos mananciais e a melhoria da qualidade da água. Foram também construídos aproximadamente 461,0 mil metros de terraceamento e mais de 7.502 bacias de contenção de água de chuva

Além disso, a Copasa teve resultados importantes referentes à outras ações desempenhadas pelo Programa, como a construção de barraginhas de infiltração de água pluvial e a adequação de estradas, que contribuem para a prevenção da erosão do solo e o aumento da disponibilidade de água para a região.

Programa Chuá de Educação Sanitária e Ambiental

O Programa Chuá de Educação Sanitária e Ambiental promove, há mais de 32 anos, ações de sensibilização em escolas da rede pública e privada de todo o estado de Minas Gerais, e aborda temáticas na área de saúde, saneamento básico e meio ambiente. Foram atendidas mais de 13,1 mil crianças e adolescentes, 16,1 pessoas relacionadas ao público externo além de contar com a presença de mais de 2,4 mil acompanhantes.

Programa Chuá Socioambiental

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.

Com ações que enriquecem a narrativa ambiental, a interação do Programa junto aos estudantes é pautada em diálogos sobre o direito ao acesso à água, à proteção e recuperação de mananciais, à economia circular e à solidariedade social e ambiental, além de aspectos relativos às mudanças climáticas e à escassez hídrica.

Neste ciclo, implementou estrutura de coleta e armazenamento de água de chuva em 8 (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;
- ➔ • 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 empregados 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.



Principais resultados:

- o 173 escolas, distribuídas em todo o estado de Minas Gerais, já receberam o Selo "Chuá Escola Amiga do Meio Ambiente";
- o No ano de 2023, o investimento de educação ambiental do Programa Chuá com escola foi de R\$186.535,70, para o desenvolvimento de 421 atividades educadoras, com a participação de mais de 18 mil estudantes.

Programa Ambientação

O Programa, fundamentado nos ODS (3, 6, 11 e 15), visa desenvolver, juntamente com os empregados 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.

Por meio dos seus 8 (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, a iniciativa visa conscientizar que a destinação adequada dos resíduos recicláveis depende da ação de todos os empregados.

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

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 e incentiva a doação e troca de objetos em bom estado de conservação e ainda podem ser reutilizados. Além de tudo, propicia o conhecimento de novas plantas e o cuidado com o meio ambiente por meio da prática de plantio.



Feira do Desapego

A Feira estimula a troca e doação de objetos que não têm mais utilidade ou estão acumulados em casa e que podem ser aproveitados por outras pessoas, promovendo o repensar sobre o estilo de vida consumista que vem sendo adotado na sociedade atual.

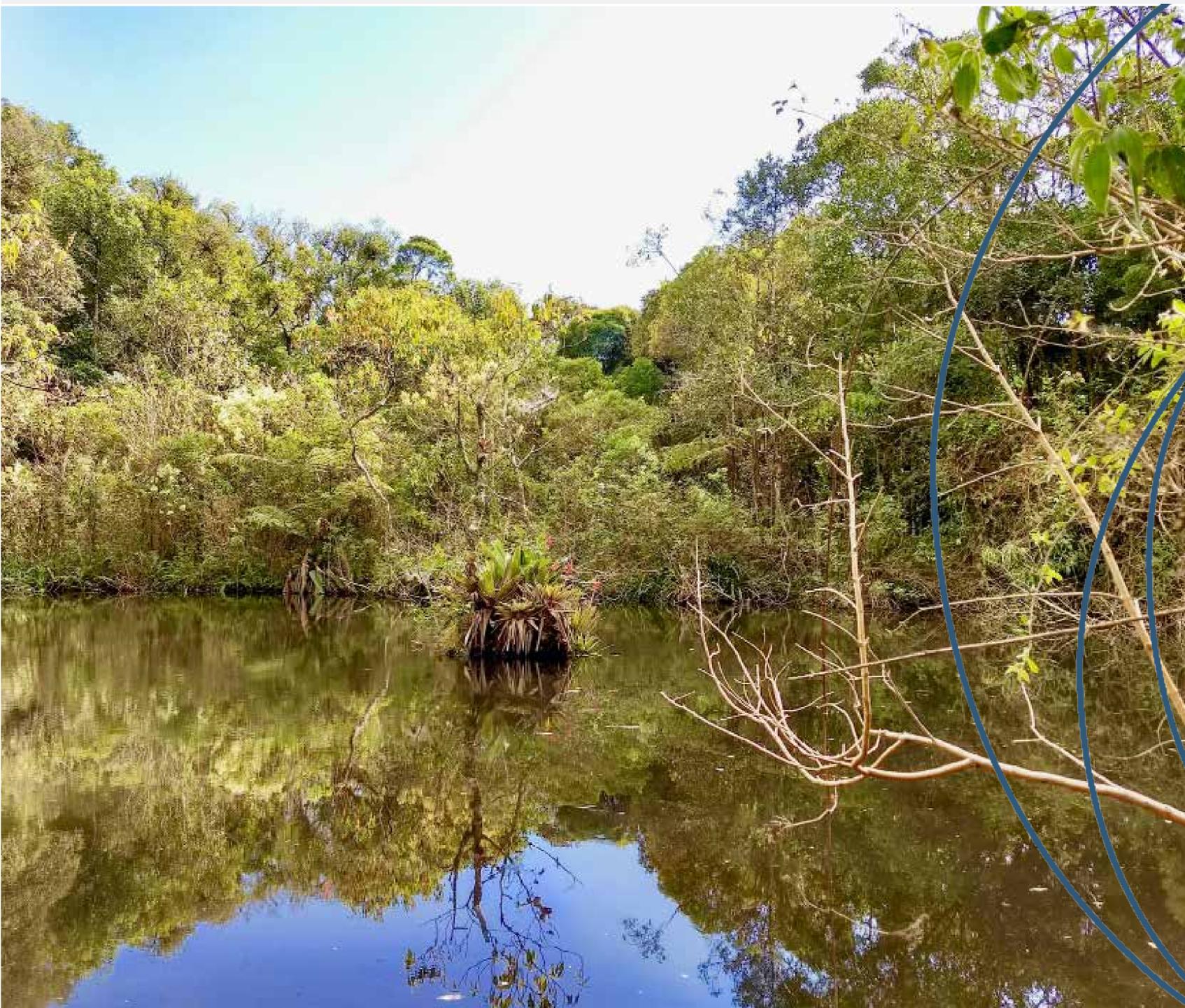


Centros de Educação Ambiental

O Centro de Educação Ambiental (CEAM) Barreiro é fruto da filosofia da Copasa de incluir os mineiros nas atividades de educação ambiental para criar laços de respeito, conhecimento e proteção em relação às áreas preservadas. É, portanto, um ponto estratégico para investir na formação de cidadãos mais conscientes e responsáveis pelo patrimônio público e ambiental, fortalecendo sua relação com as atividades de produção e tratamento das águas utilizadas para abastecimento público.

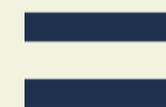
No CEAM Barreiro, no ano de 2023, foram atendidas 28 instituições com o total de 2711 pessoas entre alunos e professores, funcionários e outros, tendo sido fornecidos 2698 lanches aos visitantes e distribuídos mais de 964 kits educativos.





Extrema, Minas Gerais

Correlação com o Pacto Global e os ODS



Princípio 1



Princípio 6



**Princípios
7, 8 e 9**

**11 CIDADES E
COMUNIDADES
SUSTENTÁVEIS**



Os serviços de saneamento básico, diretamente ligados ao modelo de negócio da COPASA, estão indissociavelmente ligados à estruturação de cidades e comunidades mais sustentáveis (princípio 9). São serviços básicos fundamentais para a população (princípio 1), visto que investimentos na sua ampliação possuem o potencial de endereçar algumas metas do ODS 11, inclusive para além da infraestrutura.

Para que as pessoas tenham acesso a uma habitação segura, é preciso contar com o fornecimento de serviços básicos como os de saneamento (meta 11.1), proporcionando uma urbanização inclusiva e sustentável (meta 11.3; princípio 8). Além disso, uma estruturação segura e consciente dos serviços de saneamento básico propicia uma adaptação melhor da população frente à eventuais catástrofes ambientais e de saúde, principalmente para as pessoas em situação de vulnerabilidade (meta 11.5; princípio 6). Conseqüentemente, haverá uma redução nos impactos ambientais negativos, propiciando um ambiente com melhor condição de vida frente à qualidade da água e gestão de resíduos e efluentes (meta 11.6; princípio 7).

Não obstante, os investimentos da Companhia para além da infraestrutura de saneamento básico, no que tange os programas sociais e de qualificação ambiental, possibilitam um impacto positivo na disseminação de patrimônios educacionais, culturais e ambientais (meta 11.4).

Em 2014, a Diretoria Executiva da Copasa instituiu o Comitê Clima, encarregado de traçar estratégias e metas para o controle das emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) e contribuir para a redução do aquecimento global. O Comitê Clima também é responsável pela elaboração do Inventário de GEE da Copasa e por reportar as informações ligadas ao tema para as mais diversas instituições públicas e privadas interessadas. Anualmente, o Comitê Clima divulga as emissões de GEE da organização, dentre outras informações de sustentabilidade, por meio da plataforma mundial *Carbon Disclosure Project* (CDP).

Além disso, a Copasa possui o compromisso de atuar frente às causas e efeitos das mudanças no clima. A fim de tratar sobre o tema e seus principais impactos para o negócio, a Companhia desenvolveu a Política Relativa aos Efeitos Advindos pelas Mudanças e Variabilidades Climáticas, orientando a atuação do Comitê, bem como estabelecendo as diretrizes do Programa.

As emissões de Gases de Efeito de Estufa (GEE) apresentam um papel significativo sobre as mudanças no clima, cuja urgência de combate é consenso internacional. Algumas das atividades desenvolvidas pela Copasa geram emissões de GEE, assim como são afetadas pelas consequências das mudanças no clima. Um exemplo é a alteração no regime hidrológico, que afeta a disponibilidade de água para os sistemas de abastecimento.

Os Inventários de Gases de Efeito Estufa (IGEE) realizados pela Companhia seguem a metodologia disponibilizada pelo *Greenhouse Gas Protocol* (GHG Protocol). Os resultados serão reportados ao GHG Protocol, a partir de 2023. Desta forma, o Inventário de Gases do Efeito Estufa referente às emissões de 2023, estará disponível no Registro Público de Emissões do Programa Brasileiro *GHG Protocol* – [Registro Público de Emissões \(https://registropublicodeemissoes.fgv.br/\)](https://registropublicodeemissoes.fgv.br/) e no site da Companhia ([Meio Ambiente \(copasa.com.br\)](http://MeioAmbiente.copasa.com.br)).

O mapeamento das fontes de emissões de GEE da Copasa, indicou que as emissões referentes ao escopo 1 são oriundas da operação dos sistemas de coleta e tratamento de esgoto sanitário (Resíduos Sólidos e Efluentes Líquidos), operação do aterro sanitário de Varginha/MG (Resíduos Sólidos), consumo de combustíveis na frota de veículos (Combustão Móvel), consumo de combustíveis nos geradores de energia estacionários (Combustão Estacionária) e do plantios de mudas nativas pelo Programa Pró Mananciais (Mudanças no uso do solo). Já as emissões do escopo 2 da Companhia, advém do consumo de energia elétrica utilizada nos processos administrativos, sistemas de

tratamento de água, sistemas de tratamento de esgoto sanitário e operação do aterro sanitário de Varginha/MG (Aquisição de energia elétrica).

Quanto às emissões do escopo 3 (três), são provenientes dos resíduos sólidos destinados a terceiros (Resíduos Gerados na Operação), bem como das viagens aéreas nacionais e internacionais dos empregados a serviço da Copasa (Viagens a Negócios). Essas últimas são calculadas através da metodologia descrita no Volume 2 “Energy” – Chapter 3 “Mobile Combustion” do “2006 IPCC Guidelines for National GHG Inventories”. Os fatores de emissão das viagens dos empregados da Copasa em aviões a serviço da empresa foram obtidos do “GHG Protocol 2013”.

Programa Brasileiro
GHG Protocol




Mudanças no Clima

GRI 201-2 / 301-3
SASB IF-WU-450A.4

Apesar de elaborar seu Inventário de Gases de Efeito Estufa (IGEE) desde o ano de 2011, o ano-base da organização é considerado 2022, quando a Companhia passou a integrar o Programa Brasileiro de GHG Protocol e atualizou sua metodologia de cálculo. Dessa forma, as emissões totais do ano-base da Copasa (2022) foi de 535.659,666 tCO₂e.

Além disso, por meio de um termo de cooperação técnica, a Copasa, juntamente com empresas do setor de saneamento (SANEPAR e Iguá Saneamento), realizou uma revisão da metodologia de estimativa das emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) provenientes do tratamento de esgoto, sob a perspectiva das empresas de saneamento. Este trabalho resultou na publicação de um artigo no 32º Congresso da Associação Brasileira de Engenharia Sanitária e Ambiental (ABES). A revisão em questão trouxe alterações principalmente no MCF dos tratamentos de efluentes aeróbios e no MCF do efluente restante a ser depurado no rio, além de ajustes nas premissas das emissões de óxido nitroso e resíduos sólidos. Essas mudanças resultaram em uma alteração de mais de 5% nas emissões de 2021. Outro ponto relevante é a melhoria na coleta e qualidade dos dados primários, fruto de um esforço contínuo dentro da Companhia.

Definidos por meio de benchmarking com outras empresas do setor de saneamento em 2023, a Copasa possui 3 (três) indicadores para medir a intensidade de suas emissões:

1. Indicador Principal: Intensidade de Emissões de Escopos 1 e 2 por unidade de volume – kg/m³

$$\text{Indicador de intensidade de emissões} - \text{Corporativo} = \frac{\text{Emissões diretas E1 + Emissões indiretas E2}}{\text{Volume de água produzido + Volume de esgoto coletado}}$$

2. Indicador Financeiro: Intensidade de Emissões de Escopos 1, 2 e 3 por unidade monetária (kg/R\$)

$$\text{Indicador de intensidade de emissões} - \text{Financeiro (ICO2)} = \frac{\text{Emissões diretas E1 + Emissões indiretas E2 + E3}}{\text{Receita líquida}}$$

3. Indicador Específico: Eficiência de carbono em esgoto (kg/m³)

$$\text{Indicador de intensidade de emissões} - \text{Eficiência esgoto} = \frac{\text{Emissões diretas provenientes das ETES}}{\text{Volume de esgoto coletado}}$$

No âmbito das emissões de GEE, a Copasa possui algumas ações de mitigação, como:

- ➔ Queimadores de biogás em todas as plantas de Estações de Tratamento de Esgoto, com o intuito de substituir os queimadores atuais por queimadores do tipo enclausurados, aumentando a eficiência de queima e reduzindo as emissões de GEE;
- ➔ Aproveitamento energético do biogás das ETE Arrudas (Belo Horizonte/MG), ETE Ibirité (Ibirité/MG), ETE Betim Central (Betim/MG) e ETE Vieiras (Montes Claros/MG), sendo essas as plantas dentre as ETES com maior capacidade de operação da Companhia;
- ➔ Utilização de frota modelo flex com proposta de utilização de apenas biocombustíveis (etanol) nos veículos leves da frota, reduzindo consideravelmente o consumo de combustível fóssil (gasolina) no setor de transportes.;
- ➔ Pioneirismo em benchmarking com empresas de saneamento, por meio de cooperação técnica, visando aprofundar o tema e discutir os principais desafios do setor no contexto das mudanças no clima.

Além disso, a Copasa conta com o Programa Frota Azul, o qual incorpora boas práticas voltadas à sustentabilidade. O Programa impacta positivamente o meio ambiente, mediante controle e gestão das emissões de CO₂ dos veículos da Companhia. O Sistema de Gestão de Frota, subsidia a elaboração de Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa por tipo de combustível de cada veículo. Após a quantificação dos gases emitidos, a Copasa realiza a compensação por meio do plantio de árvores.



Copasa, ETE Ibirité

Correlação com o Pacto Global e os ODS



Princípios
7, 8 e 9

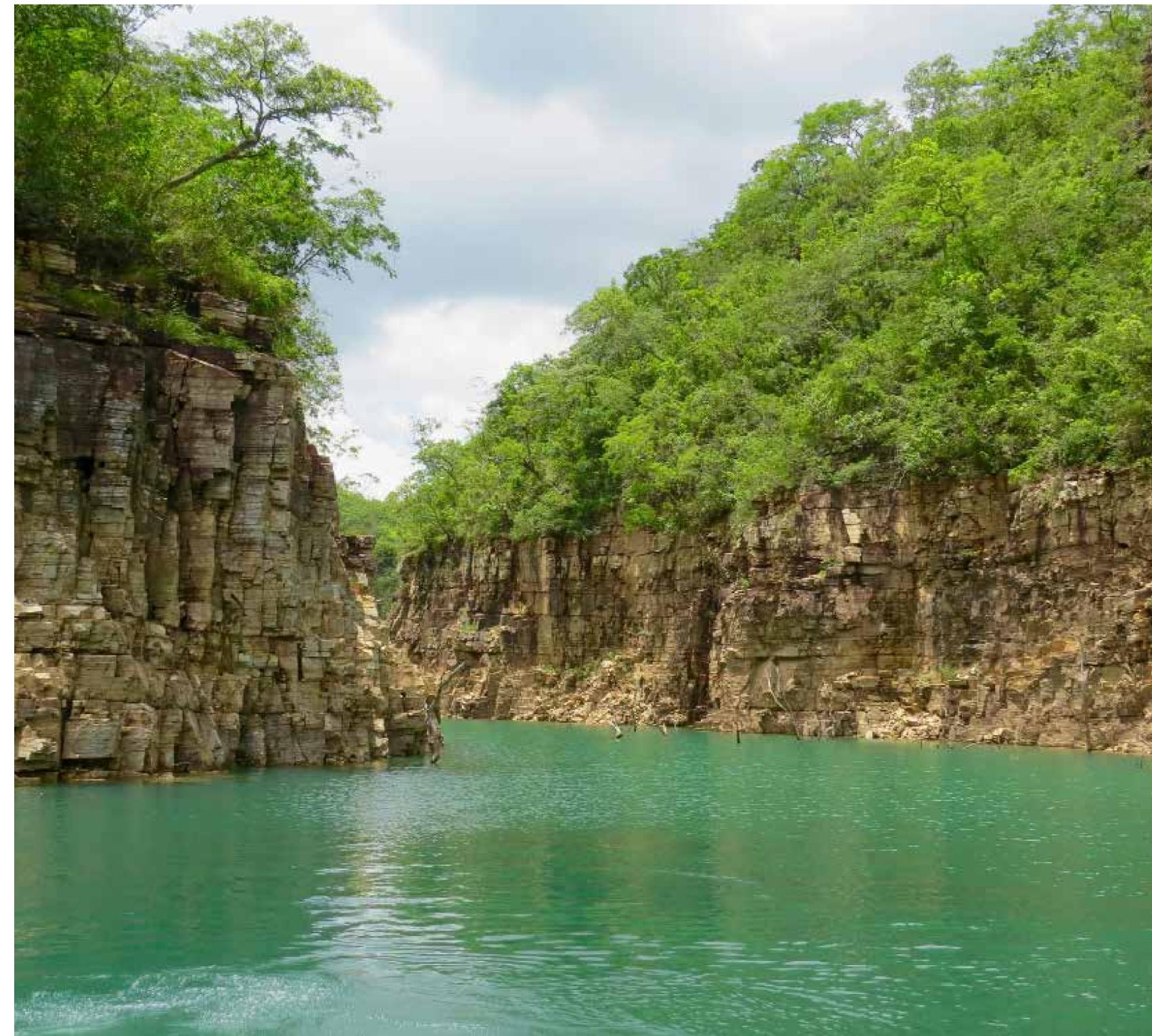
3 AÇÃO CONTRA A
MUDANÇA GLOBA
DO CLIMA



As mudanças no clima implicam questões diretamente ligadas ao negócio da Copasa. Como bem identificado pela empresa, as consequências das mudanças no clima representam riscos significativos para seu negócio, visto que ameaçam a disponibilidade da água (meta 13.2), principal insumo da Companhia. Os impactos estão vinculados à mudança nos padrões de chuva, que podem reduzir a oferta do insumo ou elevar a probabilidade de desastres ambientais decorrentes do excesso de precipitação.

As principais fontes de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) da Copasa são o tratamento de esgoto e o aterro sanitário no município de Varginha. O consumo de energia da empresa é a terceira maior fonte de emissão. Tendo estas informações mensuradas e mapeadas, é possível fazer um paralelo estratégico no que tange à gestão dos resíduos e efluentes como um potencial gerador de energia e que, em contrapartida, resulta na redução dos GEE.

Desta forma, para lidar com os riscos inerentes às mudanças no clima, é fundamental que se preze pelo Princípio 8 do Pacto Global. Por meio de uma noção madura ambientalmente responsável, é possível traçar planos de ação para endereçar os desafios postos (meta 13.3). A Copasa demonstra maturidade ao entender sua responsabilidade frente ao seu potencial de reduzir o impacto ambiental negativo, no que tange à mitigação das suas emissões com a revitalização e a proteção de mananciais. Além disso, com a iniciativa de transformar as emissões de GEE derivados do tratamento de esgotos em energia para suas atividades, a Copasa demonstra competência para mitigar seus impactos com o potencial de ganhos econômicos (meta 13.1 e princípio 9).



Capitólio, Minas Gerais

Eficiência Energética

ODS (7 – METAS 7.2, 7.3/
13 – META 13.2)
PACTO GLOBAL
(PRINCÍPIOS 8 E 9)
GRI 3-3 / 301-3 / 302-1 /
302-3 / 302-4 / 302-5
SASB IF-WU-420A.2 /
IF-WU-130A.1

A energia elétrica é crucial para garantir a prestação dos serviços públicos de abastecimento de água potável, esgotamento sanitário e manejo de resíduos sólidos. A operação da Copasa é grande consumidora de energia, o que impacta significativamente em suas despesas operacionais.

Os gastos com esse insumo representam 12,6% do total dos custos e despesas da Companhia. Além das variações no consumo de energia elétrica devido às operações, há fatores econômicos que influenciam o seu custo, como mudanças nas tarifas do setor elétrico e seus ajustes, variações nas taxas e impostos sobre as tarifas de energia e as bandeiras tarifárias. A tabela a seguir apresenta o consumo de energia da Companhia para os anos de 2021, 2022 e 2023.

EVOLUÇÃO ANUAL DO CONSUMO DE ENERGIA ELÉTRICA PARA AS DIFERENTES FORMAS DE SUPRIMENTO

CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO (mil KWH)					
Especificação	2023	Variação 2023/22	2022	Variação 2022/21	2021
Adquirido (mil kWh)	983.140	4,75%	938.561	1,38%	925.760
Autoprodução (mil kWh)	3.188	129,85 %	1.387	24,28%	1.116
PPP 1 do Manso – EAT 4 (mil kWh)	55.841	- 2,54%	57.296	8,62%	52.750
TOTAL (mil kWh)	1.042.169,00		997.244		979.626

A tabela a seguir apresenta o consumo de combustíveis renováveis e não renováveis e de eletricidade pela Companhia para os anos de 2021, 2022 e 2023.

CONSUMO TOTAL POR TIPO DE COMBUSTÍVEL E DE ELETRICIDADE USADOS DENTRO DA ORGANIZAÇÃO ORIUNDOS DE FONTES RENOVÁVEIS E NÃO RENOVÁVEIS

Consumo de energia dentro da organização (mil GJ)			
	2021	2022	2023
Combustíveis não renováveis	203,3	223,5	246,1
Combustíveis renováveis	390,4	6,8	4,2
Consumo de Energia total ¹	3.526,6	3.590,1	3.751,8
Eletricidade adquirida	3.332,7	3.378,8	3.539,3
Eletricidade – autoprodução	4,0	5,0	11,5
Eletricidade de PP1 do Manso – EAT 4 ²	189,9	206,3	201,0
Total	4.120,3	3.820,4	4002,1

¹Registro do Sistema de Informações para Controle de Energia Elétrica (SICOE) – ferramenta que subsidia o controle e gestão de energia elétrica na Copasa.

²Parceria 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.

Os esforços em eficiência energética incluem a substituição de equipamentos obsoletos por modelos mais eficientes, o emprego de novas tecnologias que racionalizam o uso da energia nas instalações, a adequação das demandas contratadas, a instalação de bancos de capacitores para mitigar reativos excedentes e ajustes operacionais. Este projeto está em andamento e permitirá uma economia média de energia de aproximadamente 20% em 13 instalações contempladas, a redução do consumo de energia pela Copasa pode ser observada na tabela a seguir.

REDUÇÃO DO CONSUMO DE ENERGIA PELA COPASA AO LONGO DOS ANOS

Redução do consumo de energia pela organização ao longo dos anos						
Indicadores ¹	2020	2021	2022	Unidade de medida de controle	2022	2023
Redução do Consumo de Energia para água produzida – Unidade em Gj	-60	-52	-33	Kwh	-9.103.773	-39.655.109
Redução do Consumo de Energia para esgoto coletado – Unidade em Gj	-8	-4	-6	Kwh	-1.575.591	-9.117.463

Para promover a geração de energia sustentável, a Copasa conta com sistemas de autoprodução de energia elétrica por meio do aproveitamento do biogás oriundo do tratamento de esgoto e do potencial hidráulico de suas barragens. Atualmente, a empresa possui dois sistemas em operação: o primeiro, na Estação de Tratamento de Esgoto de Ibirité (ETE Ibirité), é um sistema de cogeração que utiliza biogás para geração de energia e queima o lodo; o segundo, na barragem do Sistema de Abastecimento de Água do Rio Manso, aproveita a vazão residual para a geração de energia.

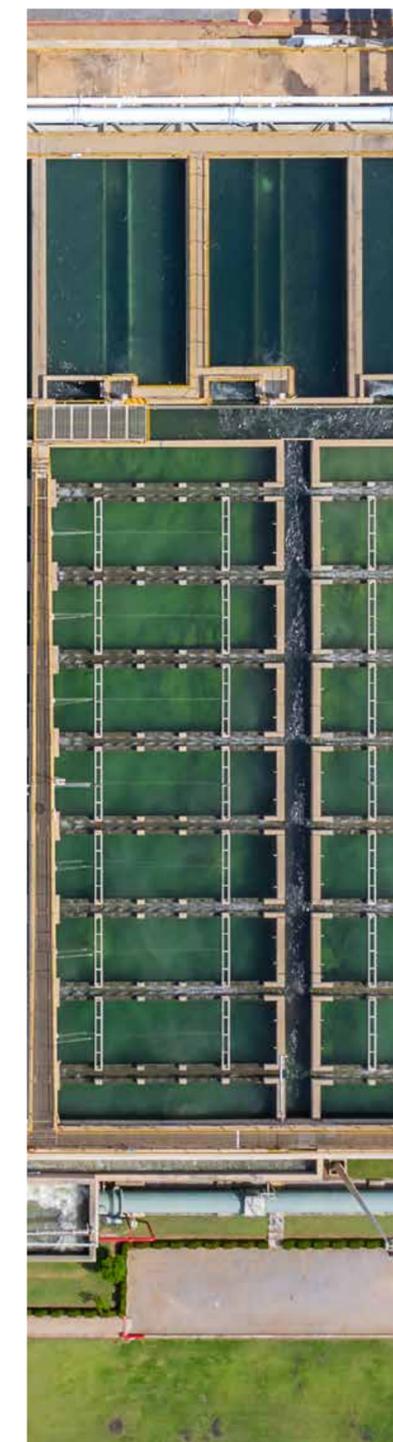
Além disso, a Copasa está implantando um projeto de autoprodução de energia através de usinas solares fotovoltaicas para compensar a energia utilizada pelas unidades consumidoras atendidas em baixa tensão. Em janeiro de 2024, durante a implantação das usinas solares, a empresa começou a consumir energia renovável gerada em fazendas solares para suas instalações de baixa tensão.

Essas ações estão integradas ao plano de modernização da matriz energética da Copasa, que busca aumentar a participação de fontes renováveis em seu suprimento para compensar as emissões de carbono de suas atividades, tornando a empresa mais sustentável.

Quanto à eficiência energética da Companhia, o indicador avalia a quantidade de energia elétrica utilizada em cada processo da Copasa – Sistema de Abastecimento de Água (SAA) e Sistema de Esgotamento Sanitário (SES) – em relação aos volumes correspondentes de água distribuída e esgoto coletado (eletricidade/m³). Os resultados são apresentados na tabela a seguir.

TAXA DE INTENSIDADE ENERGÉTICA PARA A ORGANIZAÇÃO

Taxa de intensidade energética para a organização.			
Indicadores (em kWh/m ³)	2021	2022	2023
Consumo de eletricidade/m ³ de água produzida	0,8	0,8	0,8
Consumo de eletricidade/m ³ de esgoto coletado	0,2	0,2	0,2



Gestão da Energia Elétrica

A Copasa está implementando diversas iniciativas voltadas à gestão do consumo de energia elétrica. Essas medidas visam não só à redução de custos, mas também o alinhamento com seus compromissos de sustentabilidade e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) do Pacto Global da ONU. Algumas dessas iniciativas incluem:

o **Contratação de energia no mercado livre:** A partir de junho de 2023, a Companhia iniciou a aquisição de energia elétrica do tipo incentivada no mercado livre, proveniente de fontes renováveis, para suas unidades de alta e média tensão. Com essa iniciativa, além da energia convencional adquirida em 2022, aproximadamente 47% da energia total consumida pela Companhia foi adquirida no mercado livre, em dezembro de 2023. Para 2024, espera-se que esse percentual aumente para 51%.

Destaca-se que a projeção de 51% do consumo de energia adquirida no mercado livre representa uma economia projetada de aproximadamente R\$280 milhões em custos de energia elétrica ao longo de 60 meses. Além disso, a aquisição da energia incentivada contribui para a redução das emissões de gases de efeito estufa.

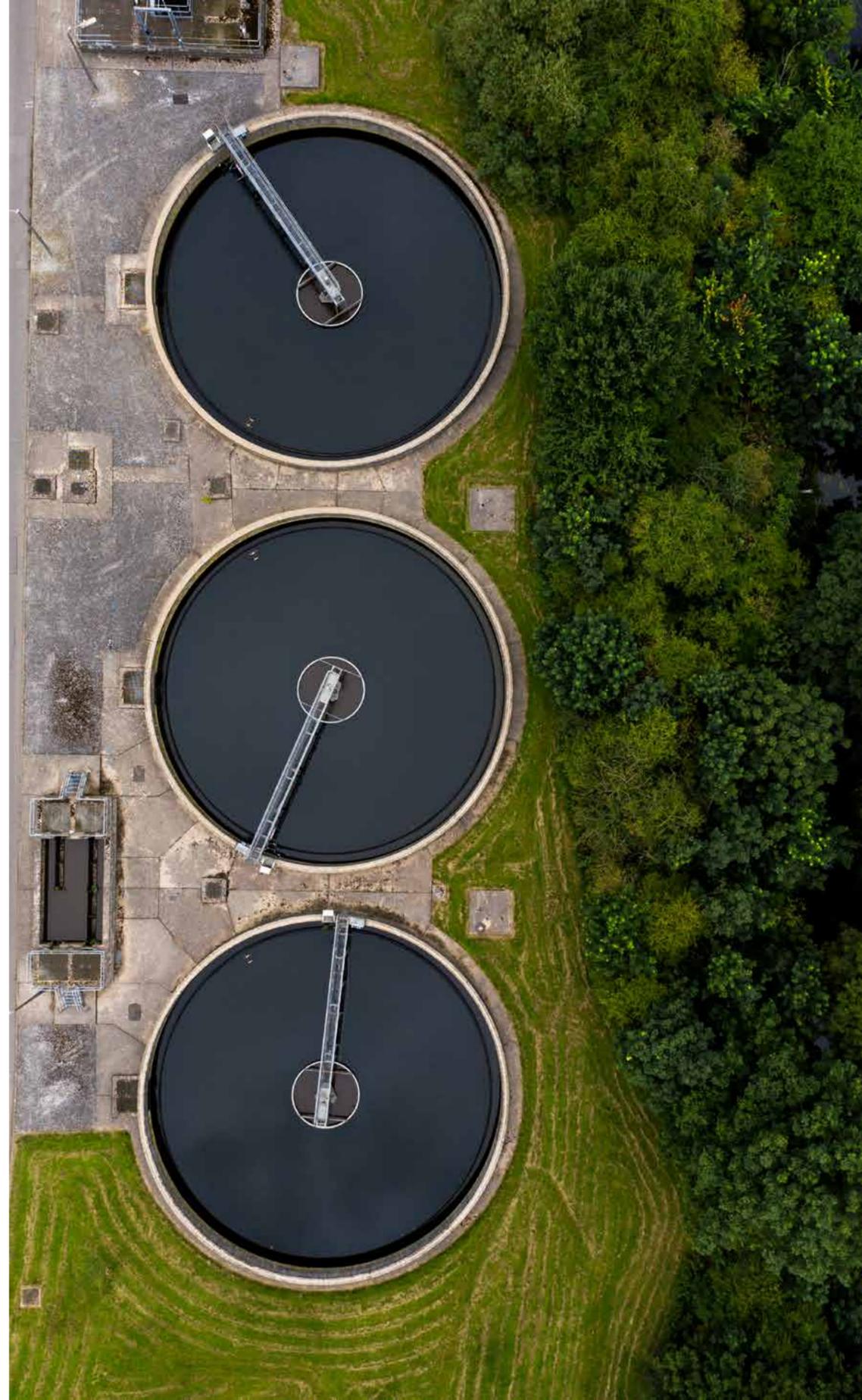
o **Migração para o mercado varejista:** Para as unidades não contempladas pela energia adquirida no mercado livre, a Companhia vem trabalhando na estruturação de um projeto de migração das demais instalações de média tensão para o mercado varejista de energia.

o **Energia fotovoltaica:** Estruturação de um projeto para implantar usinas solares fotovoltaicas e compensar remotamente a energia das unidades atendidas em baixa tensão, com intuito de reduzir os custos com energia elétrica e as emissões de GEE. Enquanto isso, em janeiro de 2024 realizou a migração de parte de suas instalações de baixa tensão para fazendas solares. Atualmente, a Copasa possui 1.892 unidades consumidoras recebendo aproximadamente 10 MWh/mês de energia proveniente de usinas fotovoltaicas.

o **Eficiência energética:** Redução do consumo de energia elétrica por meio da substituição de equipamentos obsoletos por modelos mais eficientes e pelo emprego de novas tecnologias que racionalizam o uso de energia nas instalações. O projeto está em andamento, com 2 unidades já implantadas, 13 em fase de implantação, resultando em economia de energia em todas as instalações beneficiadas.



Sumário GRI e SASB



- 144 GRI 2 – Conteúdos Gerais
- 147 GRI 3 – Tópicos Materiais
- 148 Série 200 – Temas Econômicos e de Governança
- 150 Série 300 – Temas Ambientais
- 153 Série 400 – Temas Sociais
- 157 SASB

SUMÁRIO GRI | NORMAS UNIVERSAIS

REFERÊNCIA (PG.) / RESPOSTA DIRETA

GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS 2021

A Organização e suas práticas de relato 2021

2-1	Detalhes da organização	Páginas 07 e 08
2-2	Entidades incluídas nos relatórios de sustentabilidade da organização	Página 07
2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	Página 07
2-4	Reformulações de informações	Páginas 08
2-5	Verificação externa	Não será realizada a verificação externa do presente relato.

Atividades e empregados 2021

2-6	Atividades, cadeia de valor e relações de negócio	Páginas 08, 59, 63 e 67
2-7	Empregados	Páginas 63 e 67
2-8	Trabalhadores que não são empregados	Páginas 59, 63 e 67 Todos os terceirizados e prestadores de serviços, os quais ficam sob responsabilidade da empresa de origem com a qual a Copasa possui contrato, e também, aprendizes e estagiários.

SUMÁRIO GRI | NORMAS UNIVERSAIS

REFERÊNCIA (PG.) / RESPOSTA DIRETA

GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS 2021

Governança 2021

2-9	Estrutura de governança e composição	Página 37
2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	Página 37
2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	Página 37
2-12	Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Página 37
2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Informação indisponível.
2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Anualmente, a Companhia 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.
2-15	Conflitos de interesse	Página 37
2-16	Comunicação de preocupações cruciais	As comunicações de preocupações cruciais são levadas ao mais alto órgão de governança pelos comitês e áreas responsáveis por cada temática.

SUMÁRIO GRI | NORMAS UNIVERSAIS

REFERÊNCIA (PG.) / RESPOSTA DIRETA

GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS 2021

2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	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 áreas de atuação dos colaboradores.
2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Página 37
2-19	Políticas de remuneração	Página 63
2-20	Processo para determinação da remuneração	Página 64
2-21	Proporção da remuneração total anual	Páginas 64 e 75 Porcentagem de aumento foi a mesma para todos os empregados (correspondente à variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) do período de 1º de novembro de 2022 a 31 de outubro de 2023): 4,14%
Estratégias, políticas e práticas 2021		
2-22	Informações sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	Página 32
2-23	Políticas de compromissos	Páginas 19 e 22

SUMÁRIO GRI | NORMAS UNIVERSAIS**REFERÊNCIA (PG.) / RESPOSTA DIRETA****GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS 2021**

2-24	Incorporando as políticas de compromissos	Páginas 19, 22 e 43
2-25	Processos para remediar impactos negativos	Páginas 36, 61, 40, 41, 106 e 132
2-26	Mecanismos para busca de informações e manifestações	Página 41
2-27	Conformidade com leis e regulamentos	Páginas 16 e 40
2-28	Participação em associações	Página 20

Engajamento com as partes interessadas 2021

2-29	Abordagem para engajamento de partes interessadas	Página 50
2-30	Acordos de negociação coletiva	Páginas 50 e 70

GRI 3: TÓPICOS MATERIAIS

3-1	Processo para determinar os tópicos materiais	Página 24
3-2	Lista de tópicos materiais	Página 24
3-3	Gestão de tópicos materiais	Páginas 16, 40, 41, 51, 82, 99, 102, 106, 129, 141

SUMÁRIO GRI | NORMAS ESPECÍFICAS**REFERÊNCIA (PG.) / RESPOSTA DIRETA****SÉRIE 200: CONTEÚDOS ECONÔMICOS E DE GOVERNANÇA****GRI 201: DESEMPENHO ECONÔMICO 2016**

201-1	Valor econômico gerado e distribuído	Páginas 106 e 129
201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Página 138
201-3	Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	Páginas 63, 64, 70 e 106
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 2023, referente a aporte de capital.

GRI 202: PRESENÇA NO MERCADO 2016

202-1	Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	Páginas 64 e 71 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, 2022 e 2023 o menor salário base era, respectivamente, 29%,36% e 40% maior em relação ao salário mínimo.
202-2	Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	75% dos diretores da Copasa são do mercado nacional.

GRI 203: IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS 2016

203-1	Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	28, 104, e 132
203-2	Impactos econômicos indiretos significativos	28, 104, e 132

SUMÁRIO GRI | NORMAS ESPECÍFICAS**REFERÊNCIA (PG.) / RESPOSTA DIRETA****SÉRIE 200: CONTEÚDOS ECONÔMICOS E DE GOVERNANÇA****GRI 204: PRÁTICAS DE COMPRA 2016**

204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	Página 59
-------	---	-----------

GRI 205: COMBATE À CORRUPÇÃO 2016

205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Páginas 40 e 41
-------	--	-----------------

205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Páginas 40 e 41
-------	---	-----------------

205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Páginas 40 e 41
-------	--	-----------------

GRI 206: CONCORRÊNCIA DESLEAL 2016

206-1	Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Não se aplica.
-------	--	----------------

GRI 207: TRIBUTOS 2019

207-1	Abordagem tributária	Página 16
-------	----------------------	-----------

207-2	Governança, controle e gestão de risco fiscal	Página 16
-------	---	-----------

207-3	Engajamento de partes interessadas e gestão de suas preocupações quanto a tributos	Página 17
-------	--	-----------

207-4	Relato país-a-país	A Companhia atua apenas em território nacional.
-------	--------------------	---

SUMÁRIO GRI | NORMAS ESPECÍFICAS**REFERÊNCIA (PG.) / RESPOSTA DIRETA****SÉRIE 300: CONTEÚDOS AMBIENTAIS****GRI 301: MATERIAIS 2016**

301-1	Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	Página 59, 61 e 105
301-2	Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	Não se aplica. O Ácido Fluossilícico e o Cloro Gás são subprodutos de outras empresas (processo de fabricação de fertilizantes e de soda cáustica).
301-3	Produtos e suas embalagens recuperados	Páginas 138, 102 e 141

GRI 302: ENERGIA 2016

302-1	Consumo de energia dentro da organização	Página 141
302-2	Consumo de energia fora da organização	Não se aplica.
302-3	Intensidade energética	Página 141
302-4	Redução do consumo de energia	Página 141
302-5	Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	Página 141

GRI 303: ÁGUA E EFLUENTES 2018

303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	Páginas 94 e 106
303-2	Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	Páginas 94 e 102
303-3	Captação de água	Página 94
303-4	Descarte de água	Páginas 94 e 102
303-5	Consumo de água	Páginas 94 e 106

GRI 304: BIODIVERSIDADE 2016

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	Página 94
304-2	Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	Página 102

SUMÁRIO GRI | NORMAS ESPECÍFICAS**REFERÊNCIA (PG.) / RESPOSTA DIRETA****SÉRIE 300: CONTEÚDOS AMBIENTAIS**

304-3	Habitats protegidos ou restaurados	Páginas 132 e 134
304-4	Espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas por operações da organização	Informação não disponível.

GRI 305: EMISSÕES DE GEE 2016

305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	A publicação do relatório de emissões de 2023 será em data posterior a este, ficando disponível no Registro Público de Emissões do Programa Brasileiro <i>GHG Protocol</i> – Registro Público de Emissões (https://registropublicodeemissoes.fgv.br/) e no site da Companhia (Meio Ambiente (copasa.com.br)).
305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	A publicação do relatório de emissões de 2023 será em data posterior a este, ficando disponível no Registro Público de Emissões do Programa Brasileiro <i>GHG Protocol</i> – Registro Público de Emissões (https://registropublicodeemissoes.fgv.br/) e no site da Companhia (Meio Ambiente (copasa.com.br)).
305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	A publicação do relatório de emissões de 2023 será em data posterior a este, ficando disponível no Registro Público de Emissões do Programa Brasileiro <i>GHG Protocol</i> – Registro Público de Emissões (https://registropublicodeemissoes.fgv.br/) e no site da Companhia (Meio Ambiente (copasa.com.br)).
305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	A publicação do relatório de emissões de 2023 será em data posterior a este, ficando disponível no Registro Público de Emissões do Programa Brasileiro <i>GHG Protocol</i> – Registro Público de Emissões (https://registropublicodeemissoes.fgv.br/) e no site da Companhia (Meio Ambiente (copasa.com.br)).
305-5	Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	A publicação do relatório de emissões de 2023 será em data posterior a este, ficando disponível no Registro Público de Emissões do Programa Brasileiro <i>GHG Protocol</i> – Registro Público de Emissões (https://registropublicodeemissoes.fgv.br/) e no site da Companhia (Meio Ambiente (copasa.com.br)).

SUMÁRIO GRI | NORMAS ESPECÍFICAS**REFERÊNCIA (PG.) / RESPOSTA DIRETA****SÉRIE 300: CONTEÚDOS AMBIENTAIS**

305-6	Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO)	Não se aplica.
305-7	Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas	Não se aplica.
GRI 306: RESÍDUOS 2020		
306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	Página 105
306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	Informação indisponível.
306-3	Resíduos gerados	Página 105
306-4	Resíduos não destinados para disposição final	Informação não disponível. Os resíduos da Copasa possuem destinação específica, 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.
306-5	Resíduos destinados para disposição final	Página 105
GRI 308: AVALIAÇÃO AMBIENTAL DE FORNECEDORES 2020		
308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Atualmente a Copasa não seleciona os fornecedores com base em critérios ambientais, mas aplica critérios neste âmbito para os suprimentos que utiliza em algumas de suas operações.
308-2	Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Páginas 59 e 61

SUMÁRIO GRI | NORMAS ESPECÍFICAS**REFERÊNCIA (PG.) / RESPOSTA DIRETA****SÉRIE 400: CONTEÚDOS SOCIAIS****GRI 401: EMPREGO 2016**

401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	Páginas 63, 64 e 67
401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Não se aplica.
401-3	Licença maternidade/paternidade	Página 67

GRI 402: RELAÇÕES DE TRABALHO 2016

402-1	Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	O Acordo Coletivo de Trabalho da Companhia não estipula prazo mínimo para notificações de mudanças operacionais.
-------	---	--

GRI 403: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO 2018

403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 82
403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Página 82
403-3	Serviços de saúde do trabalho	Página 82
403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Página 82
403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Página 82
403-6	Promoção da saúde do trabalhador	Página 82
403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Página 82

SUMÁRIO GRI | NORMAS ESPECÍFICAS**REFERÊNCIA (PG.) / RESPOSTA DIRETA****SÉRIE 400: CONTEÚDOS SOCIAIS**

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, abrangendo todos os empregados e não porcentagens específicas. O mesmo ainda não é certificado por ISO (com as respectivas auditorias).
403-9	Acidentes de trabalho	Página 82
403-10	Doenças profissionais	Página 82

GRI 404: CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO 2016

404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Página 79
404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Página 79
404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Página 79

GRI 405: DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES 2016

405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	Páginas 71 e 86
405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Página 71

GRI 406: NÃO DISCRIMINAÇÃO 2016

406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Informação confidencial.
-------	---	--------------------------

SUMÁRIO GRI | NORMAS ESPECÍFICAS**REFERÊNCIA (PG.) / RESPOSTA DIRETA****SÉRIE 400: CONTEÚDOS SOCIAIS****GRI 407: LIBERDADE SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA 2016**

407-1	Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	Páginas 59 e 63
-------	--	-----------------

GRI 408: TRABALHO INFANTIL 2016

408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Página 59
-------	--	-----------

GRI 413: COMUNIDADES LOCAIS 2016

413-1	Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	Páginas 59, 94, 98, 102, 105, 106, 129 e 132
413-2	Operações com impactos negativos significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	Páginas 98, 102 e 105

GRI 414: AVALIAÇÃO SOCIAL DE FORNECEDORES 2016

414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Página 59 Não possuem critérios socioambientais específicos para a seleção de fornecedores.
414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Não possuem critérios socioambientais específicos para a seleção de fornecedores.

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 campanhas políticas. 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; e as Normas de Procedimentos Sistema Disciplinar e de Procedimentos Apuração de Denúncias.
-------	-------------------------	--

SUMÁRIO GRI | NORMAS ESPECÍFICAS**REFERÊNCIA (PG.) / RESPOSTA DIRETA****SÉRIE 400: CONTEÚDOS SOCIAIS****GRI 416: SAÚDE E SEGURANÇA DO CONSUMIDOR 2016**

416-1	Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	Páginas 16 e 102
416-2	Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	Informação confidencial.

GRI 417: MARKETING E ROTULAGEM 2016

417-1	Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	Páginas 16 e 55
417-2	Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços	Página 16

GRI 418: PRIVACIDADE DO CLIENTE 2016

418-1	Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Informação confidencial.
-------	--	--------------------------

SASB – SUSTAINABILITY DISCLOSURE TOPICS – WATER UTILITIES & SERVICES

Tópico	Código	Métricas	Ref. (pág.) / Resposta Direta
Energy Management	IF-WU-130a.1	(1) Total energy consumed	1. 3770544,42 GJ
		(2) Percentage grid electricity and	2. 99,50
		(3) Percentage renewable	3. 99,52
Distribution Network Efficiency	IF-WU-140a.1	Water main replacement rate	Página 99
	IF-WU-140a.2	Volume of non-revenue real water losses	Informação não disponível
Effluent Quality Management	IF-WU-140b.1	Number of incidents of non-compliance associated with water effluent quality permits, standards, and regulations	Informação não disponível
	IF-WU-140b.2	Discussion of strategies to manage effluents of emerging concern	Página 102
Water Affordability & Access	IF-WU-240a.1	Average retail water rate for: (1) residential, (2) commercial, and (3) industrial customers	Informação não disponível
	IF-WU-240a.3	(1) Number of residential customer water disconnections for non-payment, (2) percentage reconnected within 30 days	Informação não disponível
	IF-WU-240a.4	Discussion of impact of external factors on customer affordability of water, including the economic conditions of the service territory	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. Página 17
Drinking Water Quality	IF-WU-250a.1	Number of incidents of non-compliance associated with drinking water quality standards and regulations	Informação não disponível
	IF-WU-250a.2	Discussion of strategies to manage drinking water contaminants of emerging concern	Página 16

SASB – SUSTAINABILITY DISCLOSURE TOPICS – WATER UTILITIES & SERVICES

Tópico	Código	Métricas	Ref. (pág.) / Resposta Direta
End-Use Efficiency	IF-WU-420a.1	Percentage of water utility revenue from rate structures designed to promote conservation and revenue resilience	Informação não disponível
	IF-WU-420a.2	Customer water savings from efficiency measures, by market	Página 141
Water Supply Resilience	IF-WU-440a.1	Total water sourced from regions with High or Extremely High Baseline Water Stress; percentage purchased from a third party	Informação não disponível
	IF-WU-440a.2	Volume of recycled water delivered to customers	Página 98
	IF-WU-440a.3	Discussion of strategies to manage risks associated with the quality and availability of water resources	Página 94
Network Resiliency & Impacts of Climate Change	IF-WU-450a.1	Wastewater treatment capacity located in 100-year flood zones	Informação não disponível
	IF-WU-450a.2	(1) Number and (2) volume of sanitary sewer overflows (SSO) and (3) percentage of volume recovered	Página 106
	IF-WU-450a.3	(1) Number of unplanned service disruptions and (2) customers affected, each by duration category	Informação não disponível
	IF-WU-450a.4	Description of efforts to identify and manage risks and opportunities related to the impact of climate change on distribution and wastewater infrastructure	Página 138

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/>

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