

1 PÚBLICO ALVO

A presente Política de *Compliance* Anticorrupção aplica-se a todos os colaboradores, administradores, membros de comitês, conselheiros fiscais e acionistas da COPASA MG e de suas Subsidiárias, bem como a todos os seus fornecedores, prestadores de serviços, autoridades públicas, representantes de agências reguladoras e a qualquer outra parte que mantenha relação contratual com a COPASA MG e suas Subsidiárias.

Para efeito desta Política de *Compliance* Anticorrupção, entende-se que os termos COPASA MG e Companhia compreendem a Controladora e suas Subsidiárias.

2 OBJETIVO

Contribuir de forma efetiva para a identificação e mitigação de riscos de atos lesivos praticados contra a COPASA MG, tais como desvios, fraudes e irregularidades, estabelecendo diretrizes que orientem seus colaboradores, 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 MG e com o disposto na Lei Federal n.º 12.846/13, conhecida como Lei Anticorrupção e no Decreto Estadual n.º 48.821/24.

3 REFERÊNCIAS

A presente Política foi elaborada em consonância com as disposições da legislação afeta, atos normativos e princípios:

- a) Lei Federal n.º 12.846, de 01/08/2013, conhecida como Lei Anticorrupção, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira;
- b) Decreto Estadual n.º 48.821, de 13/05/2024, que dispõe sobre o Processo Administrativo de Responsabilização, previsto na Lei Federal n.º 12.846, de 1º de agosto de 2013, no âmbito da Administração Pública do Poder Executivo Estadual;
- c) Código Penal Brasileiro;
- d) Lei Federal n.º 8.429, de 02/06/1992, que dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional;
- e) Lei Federal n.º 9.613, de 03/03/1998, que dispõe sobre os crimes de "lavagem" ou ocultação de bens, direitos e valores;
- f) Lei Federal n.º 13.303, de 30/06/2016, que dispõe sobre o estatuto jurídico das empresas estatais;
- g) Decreto Estadual n.º 47.154, de 20/02/2017, que dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no

âmbito do Estado de Minas Gerais, nos termos da Lei Federal n.º 13.303, de 30 de junho de 2016, e dá outras providências;

- h) Código de Conduta e Integridade da COPASA MG;
- i) Plano de Integridade da COPASA MG;
- j) Política de Conflito de Interesses da COPASA MG;
- k) Política de Brindes da COPASA MG;
- l) Política de Controles Internos da COPASA MG;
- m) Política de *Due Diligence* de Integridade da COPASA MG;
- n) Política de Reuniões da COPASA MG;
- o) Norma de Procedimentos n.º 2018-009 – Apuração de Denúncias;
- p) Norma de Procedimentos n.º 77-055 – Sistema Disciplinar;
- q) ISO 37.301, que dispõe sobre o Sistema de Gestão de *Compliance*.

4 DEFINIÇÕES

Para os efeitos desta Política adota-se as seguintes definições:

- a) **Administradores:** consideram-se administradores da COPASA MG os membros do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva;
- b) **Alta Direção ou Diretoria Executiva:** pessoa ou grupo de pessoas que dirige e controla a organização no nível mais alto;
- c) **Atos lesivos à administração pública:** todos os atos que atentem contra o patrimônio público nacional ou estrangeiro, contra os princípios da administração pública ou contra os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, praticados por sociedades empresariais, sociedades simples, personificadas ou não, fundações, associações de entidades ou pessoas, ou sociedades estrangeiras, que tenham sede, filial ou representação no território brasileiro, constituídas de fato ou de direito. Os atos lesivos à administração pública estão definidos no artigo 5º da Lei Federal n.º 12.846/13;
- d) **Colaboradores:** administradores, membros de comitês, conselheiros fiscais, empregados, estagiários, aprendizes e aqueles que exercem mandato, cargo, emprego ou função, ainda que transitoriamente e sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, convênio, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo;
- e) **Concussão:** ato praticado por agente público contra a administração pública em geral e consiste em exigir, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função, ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida;

- f) **Conflito de interesses:** situação gerada pelo confronto entre interesses da COPASA MG e de terceiros que possa comprometer o interesse da Companhia ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho de sua função, independentemente da existência de lesão ao patrimônio da COPASA MG ou do recebimento de qualquer vantagem ou ganho por parte de colaborador ou terceiro;
- g) **Corrupção:** corromper alguém, com a finalidade de obter vantagem para si ou terceiros;
- h) **Corrupção Ativa:** oferecer ou prometer vantagem indevida a quaisquer agentes públicos para determiná-los a praticar, omitir ou retardar ato de ofício;
- i) **Corrupção Passiva:** solicitar ou receber, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora do emprego ou da função pública, ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida, ou aceitar promessa de tal vantagem;
- j) **Due Diligence de Integridade:** procedimento que objetiva identificar a implantação de um Programa de Integridade por meio de autodeclaração do terceiro, que celebra contratos com a COPASA MG, visando a prevenção e o combate à fraude e à corrupção. Limita-se à verificação documental (autodeclaração), não sendo procedimento de pesquisa e análise do terceiro;
- k) **Função de *compliance*:** pessoas com responsabilidade e autoridade para a operação do sistema de gestão de *compliance*;
- l) **Fraude:** engano intencional, apropriação indébita de recursos ou manipulação de dados que resulte em vantagem ou desvantagem para uma pessoa, empresa ou entidade, fazendo uso de informação privilegiada em benefício próprio ou de outrem;
- m) **Gestores ou fiscais de contrato:** todos os empregados – próprios ou terceirizados, encarregados, supervisores, gerentes, superintendentes, diretores e administradores que atuem na gestão ou fiscalização de contratos;
- n) **“Lavagem” ou ocultação de bens, direitos e valores:** dissimular ou ocultar a natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou propriedade de bens, direitos e valores provenientes, direta ou indiretamente, de crimes antecedentes;
- o) **Malbaratamento:** ato ou efeito de vender com prejuízo ao erário; desperdício;
- p) **Órgão Diretivo ou Conselho de Administração:** grupo ou órgão que tem a responsabilidade e autoridade finais pelas atividades, governança e políticas de uma organização, ao qual a Alta Direção se reporta e perante o qual a Alta Direção é responsabilizada;
- q) **Prevaricação:** crime praticado por agente público contra a administração pública e que consiste em retardar ou deixar de praticar, indevidamente, ato de ofício, ou

praticá-lo contra disposição expressa de lei, para satisfazer interesse ou sentimento pessoal;

- r) **Relação contratual:** relação jurídica entre a COPASA MG e terceiros, formalizada por meio de instrumento contratual, como contrato, ata de registro de preços, convênio, termo de acordo, termo de doação, termo de cessão, dentre outros;
- s) **Sistema de Gestão de Compliance (SGC):** estrutura que integra procedimentos, processos, políticas e estruturas essenciais para alcançar os resultados de *compliance* pretendidos, bem como para prevenir, detectar e responder a um não *compliance*. O SGC deve se basear nos princípios de boa governança, proporcionalidade, integridade, transparência, responsabilização e sustentabilidade;
- t) **Suborno ou Propina:** prática de prometer, oferecer ou pagar a uma autoridade, governante, agente público ou profissional da iniciativa privada qualquer quantidade de dinheiro ou quaisquer outros favores, para que a pessoa em questão deixe de se portar eticamente com seus deveres profissionais;
- u) **Terceiros:** fornecedores, prestadores de serviços, parceiros comerciais e qualquer outra parte que possua relação contratual com a COPASA MG;
- v) **Tráfico de Influência:** ato praticado por particular contra a COPASA MG que consiste em solicitar, exigir, cobrar ou obter, para si ou para outrem, vantagem ou promessa de vantagem, influenciando em ato praticado por agente público no exercício da função. Não se trata de promessa de dinheiro, mas de vantagem.

5 PRINCÍPIOS QUE NORTEIAM A ATUAÇÃO DA COPASA MG NA PREVENÇÃO, DETECÇÃO E CORREÇÃO DE ATOS FRAUDULENTOS

5.1 **Confidencialidade:** visa garantir o resguardo das informações institucionais, bem como a proteção contra a sua revelação não autorizada.

5.2 **Eficiência:** impõe ao agente público o exercício de suas atividades com foco na obtenção do melhor resultado, com a utilização racional dos meios e dos recursos públicos.

5.3 **Impessoalidade:** visa garantir a igualdade de tratamento entre indivíduos que estejam em idêntica situação jurídica e a imparcialidade no julgamento de irregularidades denunciadas ou identificadas, com aplicação de critérios objetivos, sem distinções com base em critérios pessoais.

5.4 **Legalidade:** implica subordinação completa do agente público à lei, sendo legítima sua atividade somente se esta estiver condizente com o disposto na lei.

5.5 **Moralidade:** impõe ao agente público os deveres de observar os preceitos éticos em suas condutas, de averiguar os critérios de conveniência, oportunidade e justiça em suas ações.

5.6 **Probidade administrativa:** impõe que os colaboradores da COPASA MG sirvam à Companhia com honestidade, sem aproveitar os poderes ou facilidades dela decorrentes em proveito pessoal ou de outrem a quem queiram favorecer.

5.7 **Publicidade/Transparência:** busca informar a todos os interessados que a Companhia possui regras claras relacionadas à prevenção e ao combate de situações propensas a atos de corrupção, suborno e fraudes.

6 DIRETRIZES

6.1 A COPASA MG possui forte compromisso com atuação ética, íntegra e transparente de modo a efetivamente combater e não tolerar a não conformidade com os procedimentos, processos, políticas e obrigações de *compliance* da Companhia, seja na esfera de relações públicas ou privadas.

6.2 Para os efeitos dessa Política, os colaboradores da COPASA MG e qualquer outra pessoa ou entidade que trabalhe para ou em nome da Companhia, estão proibidos de:

- a) oferecer, prometer, induzir, dar ou autorizar, direta ou indiretamente, vantagem indevida ou coisa de valor para qualquer pessoa, especialmente a agentes públicos ou terceira pessoa a eles relacionada, com o objetivo de influenciar decisões em favor da COPASA MG, ou que envolvam uma forma de ganho pessoal que possa afetar os interesses da Companhia;
- b) oferecer, prometer, efetuar ou aceitar pagamentos de facilitação, a qualquer agente público, ou terceira pessoa a eles relacionada, com o objetivo de tentar obter vantagem, normalmente para agilizar ações rotineiras, tais como: permissões, licenças, e outros documentos oficiais;
- c) solicitar ou aceitar suborno;
- d) negligenciar ou ignorar potenciais sinais de alerta quando as circunstâncias indicarem possível violação desta Política;
- e) frustrar, fraudar, enganar, obstruir ou perturbar licitações públicas ou cotações na esfera privada, bem como obstruir investigações realizando atos que dificultem a atividade de averiguação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou praticando intervenções indevidas em sua atuação;
- f) obter qualquer tipo de vantagem indevida em razão do exercício de cargo, mandato, função, emprego ou atividade na COPASA MG, bem como a prática de qualquer ação ou omissão que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade e lealdade à Companhia ou que enseje perda patrimonial, desvio, apropriação, malbaratamento ou dilapidação de seus bens ou haveres.

6.3 Todo colaborador tem o dever de:

- a) relatar toda e qualquer conduta ilegal ou irregular que possa ocasionar lesão à COPASA MG;
- b) adotar procedimentos que aprimorem o cumprimento desta Política, ficando sempre atentos a sinais de alerta que possam indicar algum desvio de conduta;
- c) cumprir, aderir e comprometer-se com os termos e condições desta Política, bem como das demais Políticas de *Compliance* da Companhia, agindo com o mais alto nível de integridade;
- d) assumir o compromisso de estar em conformidade com as obrigações de *compliance* da Companhia.

6.4 Sinais de alerta não são, necessariamente, provas de corrupção, nem desqualificam, automaticamente, quaisquer pessoas. No entanto, apresentam-se como indícios que devem ser apurados, até que se tenha certeza de que tais sinais não representem infração à Legislação Anticorrupção e à presente Política. São sinais de alerta aos quais todos os colaboradores devem estar atentos:

- a) o recebimento de presentes, hospitalidades e convites/ingressos de entretenimentos por parte do colaborador;
- b) a apresentação, por parte do colaborador, de enriquecimento ou de situação econômico-financeira incompatível com sua remuneração, sem causa aparente;
- c) a deliberada desídia na gestão ou na fiscalização de contratos;
- d) a agilização de processos ou procedimentos internos, em detrimento de outros de maior interesse da COPASA MG, sem justificativas pertinentes;
- e) o excesso de solicitação de adiantamento ou reembolso de despesas de viagem ou deslocamento, por colaborador, em detrimento da utilização do procedimento padrão da Companhia para o pagamento de tais despesas.

6.5 A lista constante do subitem anterior não é exaustiva, podendo existir outros sinais de alerta ou indícios de ocorrência de vantagens ou pagamentos indevidos ou de qualquer outra violação aos dispositivos da Legislação Anticorrupção ou desta Política.

6.6 Identificado qualquer sinal de alerta que indique violação ou suspeita de violação à Legislação Anticorrupção ou aos dispositivos desta Política, deve-se comunicar o fato imediatamente à COPASA MG, por meio dos canais disponibilizados para o recebimento de denúncias, sendo permitido o anonimato.

7 SISTEMA DE GESTÃO DE COMPLIANCE (SGC)

7.1 O SGC da COPASA MG visa proteger a reputação da Companhia, apoiar no gerenciamento dos riscos e reforçar a confiança de todos, sobretudo dos clientes,

colaboradores, investidores e demais partes interessadas, por ser um instrumento de combate aos atos lesivos nos setores público e privado.

7.2 O Órgão Diretivo e a Alta Direção definem a Superintendência de Compliance como a unidade responsável pela função de *compliance* na COPASA MG e asseguram os seguintes princípios:

- a) acesso direto por parte das pessoas ou do grupo de pessoas que exercem a função de *compliance* ao Órgão Diretivo;
- b) independência da função de *compliance*;
- c) autoridade e competência apropriada da função de *Compliance*.

7.2.1 O acesso direto pode incluir:

- a) linha de acesso direto ao Órgão Diretivo em caso de suspeita de irregularidades cometidas pelo Diretor-Presidente;
- b) apresentação de relatórios periódicos ao Órgão Diretivo sobre os trabalhos de *compliance*;
- c) participação em reuniões da Alta Direção, Órgão Diretivo e seus Comitês, quando pertinente.

7.2.2 A independência significa a ausência de quaisquer interferências ou pressão, ou ambas, com a operação da função de *compliance*.

7.2.3 A COPASA MG garante à função de *compliance* o acesso a:

- a) tomadores de decisão seniores, os apoiando no início dos processos de tomada de decisão;
- b) todos os níveis da COPASA MG;
- c) todo o pessoal, informações documentadas e dados necessários;
- d) orientação especializada sobre leis, regulamentos, códigos e padrões organizacionais pertinentes.

7.3 O SGC é gerido pela Superintendência de *Compliance* da COPASA MG e é estruturado a partir de pilares de prevenção, detecção e remediação de riscos de não *compliance* para a promoção de uma cultura organizacional de integridade. O SGC e a aplicação da Norma ISO 37.301 visam alcançar os objetivos de *Compliance* da Companhia.

7.4 A COPASA MG busca relacionamentos legítimos, sustentáveis e de confiança com os diferentes públicos, baseados em seus valores e no SGC. Mais importante do que ter ciência desses valores é a efetiva prática por parte de todos na condução das suas atividades.

7.5 A COPASA MG cumpre suas políticas e diretrizes e age de acordo com o SGC, que está em constante amadurecimento e evolução.

7.6 A COPASA MG confia em cada um de seus colaboradores para entender, observar, seguir e disseminar as medidas de detecção, prevenção e remediação de riscos de *compliance*.

8 PLANO DE INTEGRIDADE

8.1 O Plano de Integridade tem por finalidade promover a cultura da ética, integridade, transparência, com ênfase no fortalecimento e aprimoramento da estrutura de governança, da gestão de riscos, da aplicação efetiva dos instrumentos de integridade da COPASA MG e da adoção de medidas de prevenção de atos ilícitos.

8.2 A Companhia busca o comprometimento com a integridade por parte de todos os seus conselheiros, diretores, membros de comitês, colaboradores, bem como de seus fornecedores, prestadores de serviços, autoridades públicas, acionistas, representantes de agências reguladoras e de qualquer outra parte com quem mantenha relação contratual.

8.3 É de responsabilidade de todos os empregados, em especial do corpo gerencial, a disseminação da cultura da integridade, da conformidade e da ética.

8.4 O Plano de Integridade da COPASA MG é composto por sete pilares:

- 1º Governança e Comprometimento da Alta Administração;
- 2º Gestão de Riscos e Controles Internos;
- 3º Instrumentos de Integridade;
- 4º Comunicação e Treinamento;
- 5º *Due Diligence*;
- 6º Monitoramento e Tratamento;
- 7º Transparência pública, informação relevante e controle social.

8.5 A Política de *Compliance* Anticorrupção figura como um dos Instrumentos de Integridade previstos no 3º Pilar do Plano de Integridade.

9 CONTROLES INTERNOS

9.1 A COPASA MG possui Política de Controles Internos que visa proporcionar segurança razoável aos objetivos da Companhia relacionados às operações, divulgação e conformidade, em consonância com a metodologia do *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO).

9.2 Adota-se o modelo das Três Linhas, de acordo com a Declaração de Posicionamento do Instituto dos Auditores Internos – IIA Global, o qual relaciona as funções organizacionais aos níveis de controle interno da Companhia, quais sejam:

- 1ª **Linha:** Nível da gestão operacional – gestores das unidades e responsáveis diretos pelos processos, que gerenciam e possuem responsabilidade sobre os riscos, pois

podem implementar as ações corretivas para resolver deficiências em processos e controles.

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

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

9.3 Os gestores das Unidades Organizacionais atuam na obtenção dos resultados das metas estabelecidas pela Companhia, e, além disso, possuem importante função de proporcionar e reforçar a necessidade de um ambiente íntegro, voltado para as boas práticas de condutas éticas.

9.4 A Unidade de *Compliance* atua no gerenciamento dos riscos aos quais a Companhia está exposta, mantendo, para tanto, uma Matriz de Riscos Corporativos, atualizada periodicamente, inclusive com relação aos riscos de fraude e corrupção.

9.5 A Auditoria Interna atua com autonomia e independência, com vistas à melhoria da eficiência e eficácia dos controles, da gestão de riscos, da performance dos processos e da governança corporativa, buscando contribuir para a segurança na tomada de decisões, para o fortalecimento dos controles e para a proteção contra erros, fraudes e irregularidades.

10 CONFLITO DE INTERESSES

10.1 A COPASA MG possui Política de Conflito de Interesses, que tem por objetivo estabelecer diretrizes e orientar na identificação, declaração e tratamento de situações que possam caracterizar conflito de interesses.

10.2 É vedado aos colaboradores da Companhia atuarem em situações de conflito de interesses.

10.3 A configuração do conflito de interesses independe da existência de lesão ao patrimônio público, bem como do recebimento de qualquer vantagem ou ganho pelo colaborador, administrador, conselheiro ou terceiro.

10.4 Com o objetivo de atuar preventivamente, a COPASA MG determina que todo colaborador, ao defrontar-se com situação que possa configurar conflito de interesses, preencha previamente a Declaração de Conflito de Interesses, para que a Companhia adote as medidas de tratamento cabíveis.

10.5 No caso do não preenchimento da Declaração de Conflito de Interesses e de identificação e comprovação de situação de conflito, o colaborador estará sujeito à aplicação das penalidades previstas na Norma de Procedimentos “Sistema Disciplinar” e legislações afetas.

11 NORMATIVOS INTERNOS DE COMPLIANCE

11.1 Política de *Due Diligence* de Integridade

11.1.1 A COPASA MG exige que todos os terceiros que celebrarem contratos decorrentes de processos licitatórios ou de contratações diretas, cujo prazo seja igual ou superior a 12 (doze) meses e cujo valor seja igual ou superior ao limite de alçada da Diretoria Executiva, previsto no Estatuto Social da Companhia, deverão implementar ou comprovar a existência de Programa de Integridade, sob pena de aplicação de sanções contratuais.

11.2 Política de Brindes e Presentes

11.2.1 Busca orientar e auxiliar a conduta dos colaboradores da COPASA MG quanto ao recebimento de brindes, presentes, convites, ingressos para entretenimento, 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.

11.2.2 Em eventual recebimento de presentes, os colaboradores deverão proceder a devolução imediata dos mesmos, bem como recusar as ofertas de convites ou ingressos para entretenimentos ou hospitalidades.

11.3 Política de Transações com Partes Relacionadas

11.3.1 Estabelece critérios a serem observados quando da ocorrência de transações envolvendo partes relacionadas, procedimentos para evitar situações de conflito de interesses nas referidas transações e competências para identificação e divulgação das transações ocorridas, visando a aderência da Companhia aos preceitos legais e às melhores práticas de governança corporativa.

11.3.2 Prevê a necessária conformidade das transações com partes relacionadas com os requisitos da competitividade, conformidade, transparência, equidade e comutatividade.

11.4 Política de Reuniões

11.4.1 Estabelece obrigações para os colaboradores quando da realização de reuniões com agentes externos para firmar compromissos ou tomar decisões em nome da COPASA MG.

11.4.2 Nessas reuniões, deverão estar presentes ao menos dois colaboradores da Companhia, sendo também obrigatório registrá-las em sistema informatizado.

11.5 Código de Conduta e Integridade

11.5.1 Constitui importante instrumento de divulgação dos princípios éticos e dos valores fundamentais da COPASA MG, considerados essenciais pela Companhia.

11.5.2 O Código de Conduta e Integridade se aplica a todos os colaboradores, administradores, membros de comitês e conselheiros fiscais da COPASA MG, bem como aos

seus fornecedores, prestadores de serviços e qualquer outra parte com quem mantenha relação contratual.

11.6 Política de Relacionamento com Agentes Públicos

11.6.1 Estabelece diretrizes de conduta a serem adotadas pela COPASA MG para regular a comunicação e o relacionamento com agentes públicos da Administração Direta e Indireta de todas as esferas Federal, Estadual e Municipal, reafirmando sua postura ética e transparente, visando prevenir condutas e atos lesivos contra a Administração Pública que possam ser caracterizados como prática de corrupção, em todas as suas formas, nos termos da Lei Federal n.º 12.846/13.

11.6.2 Fixa orientações sobre o comportamento esperado dos colaboradores da COPASA MG, das partes interessadas e dos terceiros que agem em nome da Companhia, bem como apresenta mecanismos para prevenir e detectar eventuais situações que possam ser interpretadas como não conformidades.

12 CONTRATOS COM TERCEIROS

12.1 Todos os contratos firmados entre a COPASA MG e terceiros, obrigatoriamente, terão cláusula anticorrupção, havendo declaração expressa quanto ao cumprimento, comprometimento e adesão aos termos e condições desta Política e do Código de Conduta e Integridade para Fornecedores.

13 CANAL DE DENÚNCIAS

13.1 Para coibir a prática e a ocultação de atos fraudulentos ou ilegais, a COPASA MG disponibiliza canal de denúncias, acessível a qualquer cidadão, para o encaminhamento de denúncias, com garantia de seu anonimato, confidencialidade e com independência nas apurações.

13.2 O “Canal de Denúncias” está disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, no site da COPASA MG. O andamento de todo o processo pode ser acompanhado pelo denunciante, por meio de protocolo e senha cadastrados no *site*. As denúncias também podem ser encaminhadas pelo e-mail copasa@canaldedenuncias.com.br ou pelo telefone 0800 721 5953;

13.3 A COPASA MG encoraja a utilização do Canal de Denúncias para o relato, de boa-fé, de fatos contrários à legislação ou aos normativos da Companhia ou de suspeitas de violações reais da presente Política.

13.4 Todos os colaboradores da COPASA MG recebem orientações sobre como utilizar o Canal de Denúncias caso confrontados com situação suspeita ou real de não *compliance*.

13.5 A COPASA MG não irá permitir ou tolerar qualquer tipo de retaliação contra qualquer pessoa que apresente denúncia de boa-fé de violação a esta Política ou à Legislação Anticorrupção.

14 SANÇÕES APLICÁVEIS

14.1 O descumprimento desta Política, por parte dos colaboradores, ensejará a aplicação das sanções previstas na Norma de Procedimentos Sistema Disciplinar da COPASA MG.

14.2 O descumprimento por terceiro ou qualquer outra parte que mantenha relação contratual com a COPASA MG poderá ensejar a instauração de Processo Administrativo Punitivo - PAP e aplicação das penalidades cabíveis.

14.3 Havendo ocorrências que indicam a prática de ato lesivo à Administração Pública previsto na Lei Federal n.º 12.846/13 – Lei Anticorrupção, a Companhia, nos termos do Decreto Estadual n.º 48.821/24, comunicará a Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais – CGE/MG, a quem compete avaliar e instaurar, se for o caso, o Processo Administrativo de Responsabilização - PAR, previsto na Legislação Anticorrupção, contra as pessoas jurídicas envolvidas.

14.4 A Companhia tomará as medidas legais cabíveis contra todas as partes envolvidas nas atividades ilícitas e colocará à disposição das autoridades legais, quando for o caso, todas as evidências coletadas no curso de suas apurações.

14.5 Além das sanções previstas nos normativos supramencionados, aplicam-se as penalidades previstas nas demais legislações e normativos vigentes, tanto para colaboradores quanto para terceiros.

15 MELHORIA CONTÍNUA

15.1 A COPASA MG e todos os seus colaboradores estão comprometidos com a melhoria contínua do seu SGC e sua adequação, suficiência e eficácia. Ao identificar eventuais não conformidades, a COPASA MG reagirá prontamente, tomando todas as medidas corretivas, seja em relação ao evento, seja em relação às suas causas, de modo a prevenir que o mesmo não volte a ocorrer futuramente.

16 COMPETÊNCIAS

16.1 A Alta Direção e o Órgão Diretivo da COPASA MG estão altamente comprometidos com o SGC, possuindo papéis e responsabilidades que visam assegurar, a todo tempo, a sua adequada implementação, gestão e manutenção.

16.2 Ao atuar com ética, integridade e transparência, a liderança inspira os demais colaboradores a agirem em conformidade com esses mesmos princípios, constituindo a base de um SGC efetivo.

16.3 Órgão Diretivo

16.3.1 Na COPASA MG, o Órgão Diretivo é o principal responsável pela governança de *compliance*, e deve demonstrar liderança e comprometimento com o SGC, competindo-lhe, dentre outras atribuições, aprovar a Política de *Compliance* Anticorrupção e assegurar que a estratégia da organização e esta Política estejam alinhadas.

16.4 Alta Direção

16.4.1 A Alta Direção da COPASA MG demonstra liderança e comprometimento ao:

- a) apoiar a Superintendência de *Compliance* e encorajar os colaboradores a fazerem o mesmo;
- b) cooperar para que todo colaborador, dentro de seu controle, cumpra os procedimentos, os processos, as políticas e as obrigações de *compliance* da organização;
- c) identificar e comunicar os riscos de *compliance* nas suas operações;
- d) integrar as obrigações de *compliance* às práticas e aos procedimentos de negócio existentes em suas áreas de responsabilidade;
- e) apoiar e atender as atividades de treinamento de *compliance*;
- f) desenvolver a conscientização das pessoas sobre as obrigações de *compliance* e orientá-los a cumprir os requisitos de competência e treinamento;
- g) encorajar os colaboradores a realizarem denúncias sobre violações de *compliance* e proibir quaisquer formas de retaliação;
- h) participar ativamente na gestão e na resolução de incidentes relacionados a *Compliance*;
- i) assegurar que, uma vez identificada a necessidade de ação corretiva, a mesma seja recomendada e implementada.

16.4.2 A Alta Direção da COPASA MG atribui à função de *compliance* a responsabilidade e autoridade para:

- a) implementar e operar o SGC da Companhia;
- b) facilitar a identificação das obrigações de *compliance*;
- c) documentar a avaliação dos riscos de *compliance*;
- d) alinhar o SGC com os objetivos de *compliance*;
- e) monitorar e medir o desempenho do *compliance*;
- f) analisar e avaliar o desempenho do SGC para identificar quais são as necessidades de ação corretiva;
- g) estabelecer um sistema de documentação e reporte de *compliance*;
- h) assegurar que o SGC seja analisado criticamente anualmente;
- i) exercer supervisão de modo que a responsabilidade por alcançar as obrigações de *compliance* estejam adequadamente alocadas ao longo de toda a Companhia; as obrigações de *compliance* estejam integradas com as políticas, os processos e os

procedimentos; todas as pessoas pertinentes sejam treinadas e os indicadores de desempenho do *compliance* estejam estabelecidos;

- j) prover pessoal com acesso aos recursos sobre os procedimentos, processos e políticas de *compliance*;
- k) prover aconselhamento para a Companhia sobre assuntos relacionados ao *compliance*.

16.4.3 O Órgão Diretivo e a Alta Direção da COPASA MG estão firmemente comprometidos na liderança de seu SGC, assegurando:

- a) que esta Política e os objetivos de *compliance* estejam estabelecidos e sejam compatíveis com a direção estratégica da Companhia;
- b) a integração dos requisitos do SGC aos processos de negócio;
- c) que os recursos necessários para o SGC estejam disponíveis;
- d) a comunicação acerca da importância de um SGC eficaz;
- e) que o SGC alcance os resultados pretendidos;
- f) apoio e orientação às pessoas para contribuírem com a eficácia do SGC;
- g) melhoria contínua do SGC;
- h) respeito aos valores da Companhia;
- i) que as políticas, processos e procedimentos sejam desenvolvidos e implementados para alcançar os objetivos de *compliance*;
- j) que o comprometimento com o *compliance* seja mantido e que o não *compliance* e o comportamento não *compliance* sejam tratados adequadamente;
- k) que as responsabilidades pelo *compliance* estejam incluídas nas descrições dos cargos;
- l) nomeação de uma função de *compliance*;
- m) mecanismos para levantar e abordar questões de não *compliance*.

16.4.4 O Órgão Diretivo e a Alta Direção da COPASA MG demonstram liderança e comprometimento com respeito ao SGC na medida em que asseguram que as responsabilidades e autoridades para os papéis pertinentes estejam atribuídas e comunicadas dentro da Companhia e ainda atribuem autoridade e responsabilidades para assegurar que o SGC esteja em conformidade com os requisitos da ISO 37.301.

16.4.5 O Órgão Diretivo assegura ainda que a Alta Direção seja avaliada com base no alcance dos objetivos de *compliance* e exerça supervisão sobre a Alta Direção com relação ao SGC. A Alta Direção, por sua vez:

- a) aloca recursos adequados e apropriados para estabelecer, desenvolver, implementar, avaliar, manter e melhorar o SGC;
- b) assegura a existência de sistemas eficazes de reporte de desempenho de *compliance* em tempo hábil;
- c) assegura o alinhamento entre as metas operacionais e estratégicas e as obrigações de *compliance*;

- d) estabelece e mantém mecanismos de responsabilização, incluindo ações disciplinares e consequências;
- e) assegura a integração do desempenho do *compliance* nas avaliações de desempenho dos colaboradores.

16.4.6 O Órgão Diretivo e a Alta Direção da COPASA MG devem analisar criticamente o seu SGC anualmente para assegurar a sua contínua adequação, suficiência e eficácia.

16.4.7 Para toda análise crítica, a Superintendência de *Compliance* reunirá os indicadores para apresentação ao Órgão Diretivo e à Alta Direção para a tomada de decisão quanto às ações necessárias (corretivas). Além disso, a análise crítica do SGC prevê o acompanhamento de todos os elementos do sistema, para que todos possam participar da solução de problemas ou pendências para o seu perfeito funcionamento. Esta análise considera:

- a) a situação das ações das análises críticas anteriores feitas pela direção;
- b) mudanças em questões externas e internas que sejam pertinentes para o SGC;
- c) mudanças nas necessidades e expectativas das partes interessadas que sejam pertinentes para o SGC;
- d) informações sobre o desempenho do *Compliance*, incluindo tendências em:
 - d1) não conformidades e ações corretivas;
 - d2) resultados de monitoramento e medição;
 - d3) resultados de auditoria.
- e) oportunidades para melhoria contínua;
- f) adequação da Política de *Compliance* Anticorrupção;
- g) independência da função de *Compliance*;
- h) extensão na qual os objetivos de *Compliance* foram atendidos;
- i) adequação dos recursos;
- j) adequação da avaliação dos riscos de *Compliance*;
- k) eficácia dos controles existentes e os indicadores de desempenho;
- l) comunicação das pessoas que levantam preocupações, das partes interessadas, incluindo retroalimentação e reclamações;
- m) investigações;
- n) eficácia do sistema de notificação.

16.4.8 Os resultados da análise crítica pela direção incluem decisões relacionadas às oportunidades de melhoria contínua e quaisquer necessidades de mudanças do SGC.

16.5 Superintendência de *Compliance*

16.5.1 A Superintendência de *Compliance* da COPASA MG tem garantida plena independência, estrutura e autoridade à sua atuação. O Superintendente de *Compliance* possui vínculo direto com a Alta Direção e reporte ao Órgão Diretivo, por intermédio do Comitê de Auditoria Estatutário e dispõe de recursos adequados e suficientes para o desenvolvimento de seu trabalho, competindo a esta função:

- a) supervisionar a implementação do SGC;
- b) prover aconselhamento e orientação para os colaboradores da COPASA MG quanto ao SGC, inclusive esclarecendo quaisquer dúvidas relacionadas a esta Política;
- c) assegurar que o SGC esteja em conformidade com os requisitos da Norma ISO 37.301;
- d) reportar o desempenho do SGC tanto à Alta Direção quanto ao Órgão Diretivo;
- e) promover treinamento periódico, no mínimo anual, para a disseminação desta Política e da Legislação Anticorrupção, bem como do Código de Conduta e Integridade, devendo ainda verificar, mediante a realização de pesquisa, a percepção dos colaboradores quanto às disposições de tais Instrumentos;
- f) realizar a atualização e o aperfeiçoamento contínuos dos instrumentos de Integridade da Companhia, visando a prevenção de ocorrência dos atos lesivos previstos na Lei Federal n.º 12.846/2013.

16.5.2 Ainda que com independência, o Superintendente de *Compliance* deve atuar em constante parceria com as demais lideranças da COPASA MG, para assegurar a efetiva prática do SGC, por todos os integrantes da empresa.

16.6 Auditoria Interna:

16.6.1 Incumbe à Auditoria Interna:

- a) gerenciar o Canal de Denúncias;
- b) comunicar ao Diretor-Presidente e ao Comitê de Auditoria Estatutário o resultado das apurações das denúncias que tenham indicado a prática de atos lesivos previstos no art. 5º da Lei Federal nº 12.846/2013, para que seja dada ciência formal à Controladoria Geral do Estado – CGE/MG;
- c) providenciar a apuração de fraudes e irregularidades identificadas pela própria Auditoria Interna ou a partir de demandas da Administração ou do recebimento de denúncias;
- d) reportar-se ao Conselho Fiscal sobre as recomendações relativas ao descumprimento do Código de Conduta e Integridade e desta Política de *Compliance* Anticorrupção, se os administradores deixarem de adotar medidas necessárias em relação à situação relatada em até 30 (trinta) dias corridos.

16.7 Colaboradores

16.7.1 Colaboradores de todos os níveis da COPASA MG devem ser responsáveis por requerer que esta Política e os requisitos do SGC sejam aplicados e cumpridos nas suas áreas ou funções. Todos os colaboradores da COPASA MG devem ser responsáveis por entender, cumprir e aplicar esta Política de *Compliance* Anticorrupção e os requisitos do SGC que se referem aos seus papéis na Companhia.

16.8 Gestores

16.8.1 Adotar procedimentos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas e a tempestiva remediação dos danos gerados.

17 TREINAMENTO E DISPONIBILIZAÇÃO

17.1 Deverão ter acesso e treinamento sobre esta Política e sobre o SGC todos os colaboradores da COPASA MG, assim como os parceiros de negócios, sujeitos à Política de *Due Diligence* de Integridade.

17.2 Esta Política deverá ser prontamente disponibilizada a todos colaboradores da COPASA MG, assim como aos seus parceiros de negócios que representem mais do que baixo risco de *compliance* e publicada por meio dos canais de comunicação internos e externos.

17.3 Em intervalos razoáveis e proporcionais aos riscos de *compliance* identificados, os colaboradores e a Alta Direção firmarão uma declaração confirmando o seu cumprimento da Política de *Compliance* Anticorrupção.

18 DISPOSIÇÕES FINAIS

18.1 A Política de *Compliance* Anticorrupção é parte integrante do SGC da COPASA MG, cuja estrutura de gestão será delimitada no Manual do referido Sistema, com a finalidade de proporcionar orientação para aplicação dos requisitos nele constantes, bem como as estratégias inerentes à sua implementação.

18.2 Esta Política, aprovada pelo Conselho de Administração em reunião realizada em 25/09/2024, entra em vigor a partir desta data, revogadas as disposições em contrário.

Informações de Controle:

Versão 0 (Instituição): aprovada pelo Conselho de Administração, em reunião de 13/09/2016.

Versão 1: revisão, sem alteração de conteúdo, aprovada pelo Conselho de Administração, em reunião de 23/01/2020.

Versão 2: revisão aprovada pelo Conselho de Administração, em reunião de 20/08/2020.

Versão 3: revisão, sem alteração de conteúdo, aprovada pelo Conselho de Administração, em reunião de 15/12/2021.

Versão 4: revisão aprovada pelo Conselho de Administração, em reunião de 27/01/2023.

Versão 5: revisão aprovada pelo Conselho de Administração, em reunião de 25/09/2024.

Versão 6: revisão, sem alteração de conteúdo, aprovada pela SPCP, por meio do Relatório de Compliance nº 0144/24 de 03/10/24.

Unidade gestora do documento: Superintendência de *Compliance*.

Instância de revisão: Diretoria Executiva.

Instância de aprovação: Conselho de Administração.