

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

O Código de Conduta e Integridade constitui um importante instrumento de divulgação dos princípios éticos e dos valores fundamentais da Companhia de Saneamento de Minas Gerais – COPASA MG (“COPASA MG” ou “Companhia”), considerados essenciais pela Companhia, e deve ser observado por todos os seus Colaboradores e por aqueles que com ela se relacionam.

A convivência com nossos Colaboradores e demais públicos da Companhia deve pautar-se em comportamentos que propiciem a existência de um ambiente de trabalho harmonioso e saudável, no qual o respeito aos princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho e as boas práticas morais estejam sempre presentes.

É com esse compromisso que a Administração da COPASA MG divulga e valoriza a reflexão e a prática de princípios éticos que norteiam as ações e as decisões da Companhia. Juntos, em todos os níveis da organização, e do nosso jeito, podemos alcançar o propósito de “*Cuidar da água, universalizar o saneamento e gerar valor para a sociedade*”.

PROPÓSITO

- Cuidar da água, universalizar o saneamento e gerar valor para a sociedade.

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 incluimos as diversidades.
- Estamos em *Compliance*: integridade, responsabilidade, ética e transparência.

AMBIÇÃO

- Sermos reconhecidos pela qualidade e amplo acesso aos nossos serviços e pela eficiência das nossas operações.

CAPÍTULO I

ABRANGÊNCIA

Art. 1º Este Código de Conduta e Integridade (“Código”) se aplica a todos os estagiários, jovens aprendizes, *trainees*, colaboradores, administradores, membros de comitês e conselheiros fiscais da COPASA MG, bem como aos demais profissionais, fornecedores, prestadores de serviços e demais partes interessadas, independentemente de seu nível hierárquico, cargo, função ou local de atuação (“Colaboradores”).

Parágrafo 1º Para os fins deste Código, as partes interessadas em relação à COPASA MG abrangem clientes, a comunidade da área de atuação da Companhia, a sociedade, órgãos governamentais com os quais a Companhia se relacione, bem como os seus acionistas.

Parágrafo 2º Para os efeitos deste Código, as referências à COPASA MG ou à Companhia abrangem também suas controladas, diretas e indiretas.

Art. 2º Para assegurar a aplicação deste Código em todos os seus efeitos, todos os Colaboradores devem assinar o “*Termo de Compromisso Solene*”, que constitui sua declaração formal de comprometimento com os princípios e as regras que regem a Companhia.

CAPÍTULO II

COMPLIANCE

Art. 3º A COPASA MG busca o comprometimento com a integridade por parte de todos os Colaboradores e acionistas, bem como de autoridades públicas, representantes de agências reguladoras e de qualquer outra parte com quem mantenha relação contratual.

Parágrafo 1º Para atingir o comprometimento com a integridade, a COPASA MG instituiu seu Programa de Integridade, aprovado pelo Conselho de Administração, o que reforça o comprometimento da alta administração com os princípios éticos e repúdio às práticas ilícitas.

Parágrafo 2º O Programa de Integridade possui 08 (oito) pilares:

- a) **Governança e Comprometimento da Alta Administração:** Esse pilar retrata a importância de envolvimento de todos os órgãos da Companhia com as políticas de integridade e do repúdio a quaisquer formas de atos ilícitos, bem como o apoio irrestrito ao combate à corrupção;
- b) **Gestão de Riscos e Controles Internos:** A COPASA MG possui Política de Gestão de Riscos e Controles Internos que estabelece princípios e diretrizes orientativos às unidades organizacionais, e ainda atribui responsabilidades aos gestores em relação ao gerenciamento dos riscos que possam comprometer o atingimento dos objetivos da Companhia. Dessa forma, a gestão dos riscos corporativos contribui para o alcance dos

objetivos estratégicos da COPASA MG, com vistas a garantir sua perenidade de forma sustentável. Já os controles internos têm por finalidade proporcionar segurança razoável à concretização de seus objetivos relacionados às operações, divulgação de informações e conformidade;

c) **Instrumentos de Integridade:** Além deste Código, a COPASA MG possui outros instrumentos que reforçam o seu comprometimento com a integridade:

c.1) Políticas: *Compliance* Anticorrupção, Conflito de Interesses, Governança Corporativa, Proteção de Dados Pessoais, Transações com Partes Relacionadas, dentre outras;

c.2) Prevenção e tratamento de Conflito de Interesses: Os conflitos de interesses são tratados pela Área de *Compliance* da COPASA MG, que fornece orientações para os Colaboradores e, também, por meio de preenchimento da Declaração de Conflito de Interesses;

c.3) Procedimentos para contratações;

c.4) Canal de Denúncias: a COPASA MG possui um Canal de Denúncias para recebimento de denúncias sobre práticas contrárias à legislação, ao Código, às políticas, às normas e aos regulamentos aplicáveis à Companhia;

(i) Esse canal, acessível a qualquer cidadão, está disponível no site institucional. Os relatos são recepcionados e tratados por empresa terceirizada cuja contratação é gerida pela Unidade de Auditoria Interna. As denúncias podem ser realizadas de forma anônima, com garantia de confidencialidade.

(ii) As apurações ficam a cargo da Unidade de Auditoria Interna, o que é definido de acordo com a criticidade das denúncias, conforme previsto nos normativos da COPASA MG, com reporte periódico ao Comitê de Auditoria Estatutário e ao Conselho de Administração.

(iii) As denúncias que envolvam problemas nas relações interpessoais são encaminhadas para apuração pela Comissão de Ética, que poderá delegar às unidades afetas, quando necessário.

(iv) Após a formalização e registro dos fatos, o denunciante recebe um número de protocolo, que permite acompanhar, pelo Canal, a tramitação da denúncia.

(v) A Companhia também disponibiliza o e-mail

copasa@canaldedenuncias.com.br e o telefone 0800 721 5953 para o recebimento de denúncias

- (vi) A COPASA MG não tolera retaliações contra qualquer pessoa que faça denúncia sobre potenciais violações de leis, regulamentos, normas, Código, Política de *Compliance* Anticorrupção ou outras políticas da Companhia.
- (vii) A prática de atos de retaliação sujeita o autor à Norma de Procedimentos de Gestão de Consequências e às legislações pertinentes.
- (viii) c.5) Processo de tomada de decisões: As decisões que envolvam dispêndios de recursos financeiros são tomadas de forma colegiada, por meio de sistema informatizado, com objetivo de compartilhar responsabilidades entre os gestores;
- d) **Comunicação e treinamento:** O Código e as políticas de integridade estão disponibilizadas para todos os Colaboradores na *Intranet* e para a sociedade no site da COPASA MG. A Área de *Compliance* tem a responsabilidade de promover a comunicação e treinar periodicamente os Colaboradores e membros da alta Administração sobre os temas afetos à integridade, como por exemplo, a Política de *Compliance* Anticorrupção. Além disso, a Comissão de Ética realiza treinamentos periódicos, no mínimo anualmente, visando difundir e consolidar os princípios e regras previstos neste Código;
- e) **Due Diligence:** O processo de *Due Diligence* têm como objetivo resguardar as instituições contra desvios de conduta praticados por agentes a ela vinculados, sejam esses Colaboradores da organização, fornecedores ou clientes;
- f) **Monitoramento e tratamento:** É de responsabilidade da Área de *Compliance* verificar os resultados alcançados com a implantação do Programa de Integridade na Companhia. O resultado deste monitoramento será reportado periodicamente aos órgãos de governança, na forma prevista no Estatuto e nas normas internas da Companhia, que acompanharão as medidas relacionadas à prevenção e combate dos desvios de conduta, da prática de irregularidades e da ocorrência de atos lesivos. A Unidade de Auditoria Interna, como terceira linha de defesa, também realizará avaliações sobre a efetividade do Programa de Integridade.
- g) **Transparência:** A COPASA MG adota postura transparente em suas relações, considerando fundamental para conquistar a confiança de seus clientes.

- h) **Informação relevante:** Os Colaboradores e acionistas devem tratar com responsabilidade as informações corporativas a que tiverem acesso, preservando sua integridade, confidencialidade, autenticidade e disponibilidade. É vedada a utilização dessas informações em benefício próprio ou de terceiros. A divulgação de informações relevantes ou ainda não públicas deverá ocorrer exclusivamente pelos canais autorizados e em conformidade com a Política de Divulgação de Ato ou Fato Relevante e de Negociação de Valores Mobiliários da COPASA MG.
- i) **Relacionamento com Grupos de Interesse:** A COPASA MG mantém, com seus acionistas, investidores, clientes, Colaboradores, órgãos governamentais, mídia e demais partes interessadas, relacionamento pautado pela transparência, pela ética e pela prestação de informações precisas e tempestivas, por meio de canais institucionais.
- j) **Privacidade e Proteção de Dados Pessoais.** É de responsabilidade da Área de *Compliance* a gestão da privacidade e proteção de dados, assegurando a aderência da COPASA MG à Lei Federal n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018, conforme alterada (“LGPD”) e o cumprimento das normas de segurança. O Encarregado de Dados Pessoais, com dedicação exclusiva, autonomia e independência, coordena o atendimento aos titulares de dados e a conformidade da Companhia com as disposições da LGPD. A COPASA MG disponibiliza o canal lgpd@copasa.com.br para atendimento a todas as solicitações relativas à proteção de dados pessoais, de acordo com o artigo 41 da LGPD.
- k) **Diversidade e Inclusão:** A COPASA MG assegura a todos os Colaboradores condições de trabalho decente, pautadas pela dignidade, pela equidade e pela segurança, em observância aos direitos humanos reconhecidos na legislação nacional e internacional, promovendo um ambiente de trabalho diverso, inclusivo e livre de qualquer forma de preconceito, discriminação ou assédio, seja em razão de cor, raça, sexo, origem étnica, idade, condição econômica, nacionalidade, deficiência, religião, orientação sexual, identidade de gênero, convicção política ou ideológica, ou de qualquer outra característica pessoal, reconhecendo que tais formas de discriminação podem se manifestar de modo simultâneo e cumulativo. A Companhia repudia, em suas atividades e em toda a sua cadeia de fornecimento, o trabalho infantil, o trabalho forçado e o trabalho análogo ao de escravo, e mantém Canal de Denúncias confidencial para o recebimento e a apuração de relatos de discriminação ou de assédio, em qualquer de suas formas.
- l) **Responsabilidade Socioambiental:** A COPASA MG entende os recursos naturais e suas interações como fonte fundamental para a sobrevivência da

sociedade. Nesse sentido, a COPASA MG conduz seus negócios e suas atividades com responsabilidade socioambiental, tratando e incentivando o uso sustentável dos recursos naturais com seriedade e sem desperdício, buscando a preservação dos ecossistemas, o cumprimento da legislação, além de observar os instrumentos normativos que versam sobre questões ambientais, assim como os de gestão de resíduos sólidos, gestão de recursos hídricos e demais aplicáveis, em suas atividades, unidades e serviços.

CAPÍTULO III

PRINCÍPIOS E VALORES FUNDAMENTAIS

Art. 4.º A conduta de todos aqueles a quem se aplica este Código deve reger-se pelos seguintes princípios e valores:

- a) boa-fé;
- b) cooperação;
- c) compromisso com a segurança do trabalho;
- d) cuidado e respeito no trato com as pessoas;
- e) dignidade e decoro no exercício de suas funções;
- f) diversidade e inclusão;
- g) eficiência;
- h) equidade;
- i) honestidade;
- j) integridade;
- k) legalidade;
- l) meritocracia;
- m) moralidade;
- n) presteza e tempestividade;
- o) repúdio a qualquer forma de corrupção ativa ou passiva;
- p) respeito à dignidade da pessoa humana;
- q) respeito à privacidade dos dados pessoais;
- r) responsabilidade social e ambiental; e
- s) transparência.

CAPÍTULO IV

DIREITOS E GARANTIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Art. 5.º Como resultantes da conduta ética que deve imperar no ambiente de trabalho e em suas relações interpessoais, são direitos e garantias de todos aqueles a quem se aplica o presente Código:

- a) igualdade de acesso às oportunidades de crescimento intelectual e profissional em sua respectiva carreira;
- b) manifestação sobre fatos que possam prejudicar seu desempenho ou reputação;
- c) acesso à informação, respeitados os níveis de delegação e responsabilidade;
- d) sigilo dos dados e informações pessoais, sejam elas de caráter profissional ou não;
- e) liberdade de manifestação, observado o respeito à imagem da COPASA MG e dos demais colaboradores;
- f) atuação em defesa legítima de seus interesses ou direitos;
- g) tratamento digno e respeitoso por parte de seus pares, superiores hierárquicos e das unidades organizacionais da COPASA MG;
- h) salvaguarda de sua integridade física, moral e profissional; e
- i) equidade de tratamento por parte de todos os Colaboradores, de qualquer nível hierárquico, isenta de manifestações preconceituosas em relação a raça, sexo, cor, nacionalidade, idade, religião, aparência física, deficiência de qualquer tipo, orientação sexual, posição social, preferência política, grau de escolaridade, assim como quaisquer outras formas de discriminação.

Parágrafo Único. A COPASA MG garante que o ambiente corporativo seja diverso e representativo, onde todas as pessoas se sintam respeitadas e incluídas, com respeito aos direitos humanos e às relações de trabalho, em conformidade com as políticas que abordam o tema.

CAPÍTULO V

DOS DEVERES

Art. 6.º São deveres éticos fundamentais:

- a) conhecer e cumprir o disposto neste Código;
- b) agir com lealdade e boa-fé;
- c) dedicar suas horas de trabalho e esforços aos interesses da COPASA MG, evitando quaisquer atividades que possam vir a comprometê-los;

- d) zelar pela defesa da vida, pelo patrimônio da Companhia, pela segurança e pela garantia dos serviços essenciais no exercício do direito de greve;
- e) manter em sigilo os fatos e informações de natureza confidencial da COPASA MG, dos administradores, demais Colaboradores, prestadores de serviços, clientes e fornecedores;
- f) respeitar e guardar sigilo profissional das informações às quais se tenha acesso e que sejam caracterizadas como confidenciais, reservadas, privilegiadas ou relevantes;
- g) não divulgar, sem autorização da Diretoria responsável, informações que possam causar impacto na cotação dos valores mobiliários emitidos pela Companhia e em suas relações com o mercado ou com consumidores e fornecedores;
- h) pautar seus relacionamentos profissionais pela transparência, fornecendo informações claras e verídicas sobre os processos, serviços e práticas corporativas;
- i) cumprir e zelar pelo estrito atendimento da legislação e das políticas e normas internas, especialmente aquelas ligadas às suas atribuições;
- j) permitir e colaborar com a fiscalização de todos os atos e serviços pelos entes corporativos responsáveis;
- k) zelar pelo comportamento seguro, pela disciplina operacional e pela fiscalização das condições de segurança no trabalho;
- l) tratar com atenção, cortesia, educação e disponibilidade os demais Colaboradores e as pessoas que se relacionam com a COPASA MG, respeitando as suas capacidades e limitações, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, cor, nacionalidade, idade, religião, aparência física, deficiência de qualquer tipo, orientação sexual, posição social, preferência política, grau de escolaridade, assim como quaisquer outras formas de discriminação;
- m) utilizar conhecimentos, avanços técnicos e científicos ao seu alcance no desenvolvimento de suas atividades;
- n) apresentar-se ao trabalho com trajes adequados ao exercício da sua função;
- o) ter consciência de que seu trabalho é regido por valores éticos que se materializam no cumprimento do dever e na adequada prestação de serviços, devendo resistir a quaisquer pressões e assédios que visem obter ou proporcionar favores, benesses ou vantagens indevidas, em decorrência de ações imorais, ilegais ou antiéticas, tais como oferta de suborno ou propina e participação ou submissão a quaisquer formas de corrupção ativa ou passiva,

denunciando, obrigatoriamente, ao seu superior hierárquico ou à Comissão de Ética os atos dessa natureza;

- p) reportar previamente à COPASA MG, por meio de Declaração de Conflito de Interesses, situação que possa configurar conflito de interesses, nos termos das políticas da Companhia;
- q) comunicar imediatamente a seus superiores hierárquicos ou ao Canal de Denúncias todo e qualquer ato ou fato ilegal, imoral ou irregular, discriminatório ou preconceituoso que configure descumprimento ao estabelecido neste Código, do qual tenha conhecimento; e
- r) divulgar e zelar pelo efetivo cumprimento deste Código quando do exercício de função gerencial, em qualquer nível hierárquico, comunicando, tempestivamente, ao Canal de Denúncias ato ou fato que configure descumprimento ao estabelecido neste Código, do qual tenha conhecimento.

CAPÍTULO VI

DAS VEDAÇÕES

Art. 7.º A COPASA MG não admite as seguintes condutas:

- a) exercer sua função, poder ou autoridade com finalidade estranha aos interesses da COPASA MG;
- b) desviar Colaborador de suas funções para atendimento a interesse particular ou utilizar-se de emprego, cargo ou função, facilidades, amizades, tempo de serviço na COPASA MG, posição ou influência para obter qualquer favorecimento, para si ou para outrem;
- c) realizar ou autorizar despesas em nome da Companhia sem estar credenciado;
- d) dar ordens ou assumir atitudes de direção sem estar oficialmente designado;
- e) realizar atividades particulares ou estranhas aos interesses da COPASA MG, utilizando-se de nome, dados, informações, horário de trabalho, veículos, equipamentos, patrimônio ou quaisquer outros recursos disponibilizados pela Companhia;
- f) conceder vantagens ou facilidades indevidas em razão de vínculos familiares, inclusive em processos de contratação de fornecedores, em prejuízo dos critérios técnicos e interesses da Companhia;
- g) praticar qualquer ato lesivo à Administração Pública, conforme previsto no artigo 5.º da Lei Federal n.º 12.846/2013 – Lei Anticorrupção;
- h) praticar, nas dependências da Companhia, qualquer ato contrário à moral e a este Código, que seja desrespeitoso com os superiores hierárquicos e com os

colegas de trabalho ou que represente risco à integridade destes, à sua e ao patrimônio da Companhia;

- i) pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber de terceiros quaisquer tipos de ajuda, tais como: financeira, gratificação, prêmio, comissão, propina, suborno, doação ou vantagem de qualquer outra espécie, para si, para familiares ou para terceiros, para o cumprimento de seu trabalho ou para influenciar outro Colaborador para o mesmo fim;
- j) aceitar ou oferecer presente, doação ou vantagem de qualquer espécie, independentemente do valor monetário, de ou para pessoa, empresa ou entidade que tenha ou possa ter interesse em quaisquer decisões e atos de responsabilidade do Colaborador, bem como informações institucionais de caráter sigiloso a que o Colaborador tenha acesso, ressalvado o disposto no Art. 8º, CAPÍTULO I Art. 1º Art. 1º Parágrafo 2º e CAPÍTULO I Art. 1º Art. 1º Parágrafo 3º;
- k) realizar, por meio da Companhia, quaisquer doações, contribuições ou patrocínios, em dinheiro ou estimável em dinheiro, a partidos políticos, candidatos a cargos eletivos, comitês de campanhas, coligações ou a pessoas físicas ou jurídicas ligadas a tais atividades, nos termos das políticas e normas da COPASA;
- l) exercer atividades externas que possam conflitar com os negócios e interesses da COPASA MG;
- m) permitir ou concorrer para que interesses particulares prevaleçam sobre interesses da COPASA MG;
- n) fazer uso de informações privilegiadas, obtidas no âmbito da COPASA MG, em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros;
- o) alterar ou deturpar o teor de documentos;
- p) retirar da unidade de trabalho, sem estar devidamente autorizado, qualquer documento ou bem pertencente à COPASA MG;
- q) cometer práticas abusivas no ambiente de trabalho, como arrogância, maus-tratos, assédio ou importunação sexual, assédio moral e atitudes discriminatórias em relação às características individuais;
- r) praticar atos que se caracterizem como abuso ou omissão no exercício da função que ocupar na Companhia;
- s) exigir submissão, constranger ou intimidar Colaborador utilizando-se do poder que recebe em razão do cargo, emprego ou função que ocupa;
- t) prejudicar deliberadamente a reputação de outro Colaborador, de superiores hierárquicos, de subordinados ou de outras pessoas que se relacionam com a COPASA MG.

- u) depreciar ou prejudicar, publicamente, a imagem da COPASA MG, por meio de comportamento inadequado, principalmente quando estiver utilizando instrumentos, equipamentos ou vestuários de identificação da Companhia ou quando a estiver representando em qualquer circunstância;
- v) divulgar ou comentar, na imprensa ou em redes sociais, informações que possam depreciar a imagem da COPASA MG, dos colegas de trabalho e dos dirigentes;
- w) exercer ações político-partidárias nas dependências da COPASA MG, bem como promover aliciamento para esse fim;
- x) utilizar o nome da COPASA MG ou qualquer um de seus recursos para favorecimento pessoal, de terceiros, de outras instituições, de partidos políticos, de detentores ou candidatos a cargos públicos;
- y) iludir ou tentar iludir pessoa que necessite dos serviços prestados pela COPASA MG;
- z) usar de artifícios para dificultar ou retardar o exercício do direito de qualquer pessoa;
- aa) apresentar-se ao serviço embriagado, drogado ou portando qualquer tipo de arma;
- bb) realizar denúncias sem fundamento, com o intuito de prejudicar Colaboradores ou terceiros; e
- cc) ser conivente com infrações a este Código de Conduta e Integridade.

Art. 8.º A COPASA MG não admite que seus Colaboradores aceitem presentes, convites ou ingressos para entretenimentos, hospitalidades ou vantagens de qualquer espécie, independentemente do valor monetário, de pessoa física ou jurídica que tenha ou possa ter interesse em quaisquer decisões e atos de responsabilidade do Colaborador.

Parágrafo 1º Os Colaboradores deverão recusar os presentes no ato de seu recebimento, bem como recusar as ofertas de convites ou ingressos para entretenimentos ou de hospitalidades e, não sendo possível, encaminhá-los à Área de *Compliance*.

Parágrafo 2º A Companhia permite que o Colaborador receba brindes, bens ou serviços distribuídos a título de propaganda, divulgação habitual, cortesia ou sorteios durante cursos, palestras e outros eventos que estiver participando.

Parágrafo 3º No caso de convites para a participação em seminários, feiras, encontros e visitas a potenciais fornecedores e parceiros, é possível a aceitação, inclusive acrescidos de hospitalidade, desde que:

- a) feitos formalmente, em caráter institucional, ou seja, não se destinando a pessoas específicas;

- b) estejam alinhados com os negócios da COPASA MG;
- c) a chefia imediata justifique e aprove a participação do Colaborador; e
- d) as despesas da viagem estejam alinhadas com os valores praticados pela COPASA MG.

Parágrafo 4º A COPASA MG poderá oferecer brindes a agentes públicos ou particulares, a título de cortesia, promoção ou propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos ou datas comemorativas.

CAPÍTULO VII

COMISSÃO DE ÉTICA

Art. 9.º A Comissão de Ética da COPASA MG tem o objetivo de divulgar as normas deste Código e atuar na prevenção e na apuração de falta ética no âmbito da COPASA MG.

Art. 10.º São atribuições da Comissão de Ética:

- a) orientar e aconselhar todos aqueles que estão sujeitos a este Código sobre ética profissional na COPASA MG, alertando quanto à conduta no ambiente de trabalho, especialmente no tratamento com as pessoas e com os bens e recursos da Companhia;
- b) dirimir dúvidas a respeito da interpretação das normas deste Código e deliberar sobre os casos omissos;
- c) difundir a cultura ética promovendo treinamentos periódicos, visando ao esclarecimento dos Colaboradores da COPASA MG sobre os preceitos deste Código, no sentido de contribuir para a melhoria das relações interpessoais, sobretudo no ambiente de trabalho;
- d) receber, controlar e deliberar quanto às denúncias de caráter ético, inclusive quanto à responsabilidade pela apuração;
- e) deliberar a respeito de denúncias anônimas, de caráter ético, desde que devidamente fundamentadas;
- f) avaliar e deliberar sobre qualquer violação e descumprimento deste Código, quanto às sanções aplicáveis dentro de sua competência ou encaminhar recomendação à unidade organizacional de lotação do denunciado para aplicação das medidas cabíveis;
- g) analisar o resultado das apurações e fazer as devidas recomendações às unidades organizacionais competentes e aos Colaboradores envolvidos;
- h) instaurar, de ofício ou como resultado de denúncia, processo sobre fato ou ato que configure violação a valores ou regras ético-profissionais; e

- i) promover a conciliação das partes envolvidas em eventuais conflitos, exceto nos casos de assédio moral, cuja atribuição compete à Comissão de Conciliação, nos termos de Norma de Procedimentos “Prevenção ao Assédio Moral”;
- j) promover, periodicamente, a atualização do Código.

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 10. As unidades organizacionais da COPASA MG ficam obrigadas a prestar todos os esclarecimentos e fornecer os documentos necessários ao desenvolvimento dos trabalhos da Comissão de Ética.

Art. 11. O atendimento à convocação da Comissão de Ética é obrigação irrecusável de todos aqueles que estão sujeitos a este Código.

Art. 12. A COPASA MG não admite qualquer tipo de retaliação à pessoa que tenha efetuado denúncia ao Canal de Denúncias.

Art. 13. O Colaborador que causar prejuízos à Companhia, seja por dolo, negligência, imprudência, imperícia, omissão ou indolência, estará sujeito às penalidades previstas na Norma de Procedimentos de Gestão de Consequências.

Art. 14. A participação na Comissão de Ética não é remunerada e será considerada de relevância, devendo constar na ficha funcional de seus integrantes.

Art. 15. As violações ao disposto neste Código acarretarão a aplicação de penalidades previstas nas normas e regulamentos da COPASA MG (advertência verbal, advertência escrita, suspensão e dispensa), observados os critérios de proporcionalidade e de gravidade da violação na escolha da penalidade aplicável.

Art. 16. Os casos omissos serão decididos pelo Conselho de Administração da COPASA MG, nos termos da legislação aplicável e do Estatuto Social.

Art. 17. Caso qualquer disposição deste Código venha a ser considerada inválida, ilegal ou ineficaz, essa disposição será limitada na medida do possível para que a validade, legalidade e eficácia das disposições remanescentes deste Código não sejam afetadas ou prejudicadas.

Art. 18. No caso de conflito entre as disposições deste Código e do Estatuto Social, prevalecerá o disposto no Estatuto Social e, em caso de conflito entre as disposições deste Código e da legislação e regulamentação vigentes prevalecerá o disposto na legislação e regulamentação vigentes.

Art. 19. Este Código entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração, revogando-se quaisquer normas ou procedimentos em contrário e será arquivado na sede da Companhia.

Informações de Controle:

Versão 4: aprovada pelo Conselho de Administração em reunião realizada em 19/09/2018.

Versão 5: revisão conforme Comunicados de Resoluções do Conselho de Administração nº 006/20 e 113/20.

Versão 6: aprovada pelo Conselho de Administração em reunião realizada em 15/12/2021.

Versão 7: revisão, sem alteração de conteúdo, conforme CI nº 004/2022 de 09/03/2022, da Superintendência de *Compliance* e Comissão de Ética.

Versão 8: revisão, sem alteração de conteúdo, aprovada conforme Relatório de *Compliance* nº089/22 de 23/12/2022.

Versão 9: revisão, sem alteração de conteúdo, aprovada pelo Conselho de Administração em reunião de 27/01/2023.

Versão 10: revisão aprovada pelo Conselho de Administração em reunião realizada em 25/04/2024.

Versão 11: revisão aprovada pelo Conselho de Administração em reunião realizada em 25/09/2024.

Versão 12: revisão, sem alteração de conteúdo, em razão da reestruturação organizacional (onda 1) aprovada pelo Conselho de Administração em 12/12/2024.

Versão 13: revisão aprovada pelo Conselho de Administração em reunião realizada em 29/04/2026.

Versão 14: revisão aprovada pelo Conselho de Administração em reunião realizada em 28/09/2026.

Periodicidade de revisão: Sob demanda.

Responsáveis pelo documento: Comissão de Ética.

Elaboração de proposta para revisão: Comissão de Ética.

Instância de revisão: Diretoria Executiva.

Instância de aprovação: Conselho de Administração.